



[TRADUCTION]

Citation : *JG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 645

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : J. G.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (457183) datée du 9 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell
Mode d'audience : Téléconférence
Date d'audience : Le 23 mars 2022
Personnes présentes à l'audience : Prestataire
Date de la décision : Le 28 mars 2022
Numéro de dossier : GE-22-602

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas d'accord avec la prestataire.

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle a travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La prestataire a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi, mais la Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire n'avait pas travaillé assez d'heures pour y être admissible¹.

[4] Je dois décider si la prestataire a travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi.

[5] La Commission affirme que la prestataire n'a pas travaillé assez d'heures parce qu'elle a besoin d'au moins 420 heures, mais elle en a accumulé seulement 329.

[6] La prestataire n'est pas d'accord et soutient qu'elle avait des problèmes de santé liés à sa grossesse, ce qui l'empêchait de travailler à certains moments. Elle croit qu'elle devrait obtenir le crédit unique d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations.

Question en litige

[7] La prestataire a-t-elle travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi?

¹ L'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 93 du *Règlement sur l'assurance-emploi* précisent que les heures travaillées doivent être des « heures d'emploi assurable ». Dans cette décision, quand je parle d'« heures », je veux dire les heures d'emploi assurable.

Analyse

Comment être admissible aux prestations

[8] Chaque personne qui cesse de travailler n'a pas forcément droit à des prestations d'assurance-emploi. Il faut démontrer qu'on y est admissible². La prestataire doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle est admissible aux prestations.

[9] Pour être admissible, la personne doit avoir travaillé assez d'heures au cours d'une période établie. Cette période s'appelle la « période de référence³ ».

[10] En règle générale, le nombre d'heures dépend du taux de chômage dans la région de la personne⁴. Cependant, la loi prévoit un autre moyen d'être admissible aux prestations spéciales, y compris les prestations de maladie, les prestations de maternité et les prestations parentales.

[11] Pour recevoir des prestations spéciales, la personne doit avoir accumulé au moins 600 heures⁵. Cela s'applique uniquement si elle ne remplit pas les conditions requises selon la règle générale, où le nombre d'heures requis est 420⁶.

Période de référence de la prestataire

[12] Comme je l'ai dit plus tôt, les heures prises en compte sont celles travaillées pendant la période de référence de la prestataire. En général, la période de référence est la période de 52 semaines qui vient avant le début de la période de prestations⁷.

[13] La **période de prestations** est différente de la **période de référence**. Il ne s'agit pas du même moment. La période de prestations est la période durant laquelle une personne peut recevoir des prestations d'assurance-emploi.

² Voir l'article 48 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 93 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 7(2)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 93(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Les heures doivent être des heures d'emploi assurable.

⁶ L'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* énonce la règle générale et les heures requises.

⁷ Voir l'article 8 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[14] La Commission a décidé que la période de référence de la prestataire était la période habituelle de 52 semaines. Elle a établi que cette période allait du 6 décembre 2020 au 4 décembre 2021.

– **La prestataire est d'accord avec la Commission**

[15] La prestataire est d'accord avec la décision de la Commission sur sa période de référence.

[16] Aucune preuve ne m'amène à douter de cette décision. J'accepte donc le fait que la période de référence de la prestataire allait du 6 décembre 2020 au 4 décembre 2021.

Nombre d'heures que la prestataire a travaillées

– **La prestataire n'est pas d'accord avec la Commission**

[17] La Commission a décidé que la prestataire avait travaillé 329 heures durant sa période de référence. La prestataire a d'abord contesté cette décision, affirmant qu'elle avait travaillé un plus grand nombre d'heures. Elle mentionne les heures énumérées sur un talon de paie de l'un de ses employeurs, où l'on peut voir qu'elle a reçu une prime de poste.

[18] La Commission a communiqué avec cet employeur. Celui-ci a examiné toutes les périodes de paie de la prestataire. Il a confirmé le nombre d'heures assurables indiquées sur le relevé d'emploi. Il a expliqué que les primes de poste ne sont pas liées à un nombre d'heures, ce qui a pu créer une confusion pour la prestataire.

[19] La Commission a demandé à la prestataire si elle était d'accord avec les heures assurables énumérées sur le relevé d'emploi de l'employeur. La Commission lui a aussi demandé si elle comprenait que les primes de poste étaient exclues des heures assurables. La prestataire était d'accord avec les heures assurables indiquées sur le relevé d'emploi. Elle a expliqué qu'elle ignorait que les heures de primes de poste ne correspondaient pas à des heures de travail additionnelles, mais qu'il s'agissait plutôt

d'une énumération des heures pour lesquelles elle avait touché une prime de poste. La prestataire ne conteste plus le relevé d'emploi.

[20] La prestataire soutient qu'elle a vu sur son relevé d'emploi un cumul annuel de 277 heures, et qu'il n'y a aucune mention d'« heures assurables » sur ses talons de paie. Elle dit avoir eu la surprise lorsqu'elle a demandé à la Commission de réviser sa décision, selon laquelle son employeur avait ajouté les heures de prime de poste au cumul annuel d'heures.

[21] La prestataire avait déjà mentionné qu'elle comprenait que les heures de prime de poste étaient exclues des heures travaillées. Pourtant, à l'audience, elle a évoqué la différence d'heures qu'elle croyait assurables. Elle a également dit dans son avis d'appel qu'elle avait mal lu son talon de paie. Tout bien considéré, j'estime que la raison de sa contestation du nombre d'heures assurables accumulées est liée au crédit unique d'heures d'emploi assurable découlant de la pandémie qu'elle a mentionné dans son avis d'appel.

[22] Des mesures législatives temporaires établissent qu'une partie prestataire « est réputé[e] avoir » 300 heures assurables additionnelles pour une demande de prestations régulières ou 480 heures assurables additionnelles pour une demande de prestations spéciales faite le 27 septembre 2020 ou après⁸. Ce crédit d'heures s'applique seulement à la première demande faite le 27 septembre 2020 ou après⁹.

[23] La Commission affirme que le crédit unique de 300 heures d'emploi assurable a été appliqué à la demande de la prestataire du 27 septembre 2020. J'ai questionné la prestataire à ce sujet. Elle a dit qu'à ce moment-là, elle avait accumulé 1 035 heures assurables. Elle ne comprend pas pourquoi le crédit unique a été utilisé, alors que ce n'était pas nécessaire.

[24] J'accepte le fait que la prestataire avait assez d'heures assurables pour être admissible aux prestations liées à sa demande du 27 septembre 2020. J'admets aussi

⁸ Voir l'article 153.17(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir l'article 153.17(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

qu'elle n'avait pas besoin du crédit d'heures d'emploi assurable. Toutefois, je reconnais que, selon les mesures temporaires, la prestataire est réputée avoir 300 heures additionnelles d'emploi assurable s'ajoutant aux heures qu'elle a accumulées avant sa demande du 27 septembre 2020, même si elle n'en avait pas besoin.

[25] En m'appuyant sur la loi, j'estime que la Commission n'a pas le pouvoir d'appliquer un crédit d'heures assurables additionnelles à une deuxième demande, qu'elle soit pour des prestations régulières ou spéciales. La demande de prestations de maladie serait la deuxième demande de la prestataire après le 27 septembre 2020.

[26] La prestataire a dit qu'il lui manque seulement 91 heures. Elle ignore pourquoi elle ne peut pas tirer 100 heures assurables des 1 035 heures accumulées avant septembre 2020.

[27] Même si la suggestion de la prestataire semble une solution simple, je ne peux pas changer la loi et dois l'appliquer telle quelle¹⁰. La loi exige de la prestataire qu'elle ait assez heures assurables dans sa période de référence. Dans le présent cas, cette période allait du 6 décembre 2020 au 4 décembre 2021. La loi n'autorise pas l'utilisation d'heures assurables en dehors de la période de référence pour avoir droit à des prestations.

La prestataire pense qu'une décision du Tribunal pourrait s'appliquer à sa situation

[28] La prestataire était enceinte lorsqu'elle a arrêté de travailler et demandé des prestations de maladie. Elle a accouché environ deux semaines et demie après avoir fait sa demande. Ses observations se rapportent donc beaucoup au fait qu'elle n'était pas capable d'obtenir des prestations de maternité et des prestations parentales, à cause d'un nombre insuffisant d'heures assurables.

[29] La prestataire a évoqué une décision du Tribunal¹¹. Elle a dit que, dans cette décision, quatre femmes n'avaient pas assez d'heures assurables, mais leur appel avait

¹⁰ Voir *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

¹¹ Voir *LC, EB, KG, VD, MT et CL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 8.

tout de même été accueilli. Elle se demandait si sa situation pouvait s'apparenter à la leur, en rappelant qu'il s'agissait de demandes de prestations de maternité.

[30] Dans la décision du Tribunal dont on parle, il fallait décider si les prestataires faisaient l'objet de discrimination en raison de leur sexe et de leurs grossesses. Dans tous les cas, la Commission avait refusé les demandes de prestations parce que les prestataires n'avaient pas accumulé assez d'heures assurables. Dans cet appel, le Tribunal a décidé que certaines dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* « [violaient] le droit à l'égalité des femmes qui ont eu un enfant en les excluant du régime de l'assurance-emploi lorsqu'elles perdent leur emploi ».

[31] Je ne pense pas que le cas de la prestataire ressemble aux situations que l'on trouvait dans cette décision du Tribunal. La prestataire ne pouvait pas travailler parce qu'elle était malade. Ainsi, elle n'a pas travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations de maladie. Elle a dit dans sa demande qu'elle comptait retourner à son emploi. Elle n'a pas mentionné qu'elle avait changé d'idée.

[32] La prestataire soutient que les prestations d'assurance-emploi sont censées aider les familles. Cependant, elle n'a pas avancé que la *Loi sur l'assurance-emploi* la traitait différemment en raison de qui elle est. La prestataire a simplement fait référence à une affaire, en se demandant si celle-ci était semblable à sa situation. Selon moi, il n'y a pas de ressemblance.

Alors, la prestataire a-t-elle travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations?

[33] J'estime que la prestataire n'a pas démontré qu'elle avait travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi. Elle avait besoin d'au moins 420 heures, mais elle en a accumulé 329.

[34] L'assurance-emploi est un régime d'assurance et, comme pour tout autre régime d'assurance, il faut satisfaire à des conditions pour pouvoir recevoir des prestations.

[35] Dans la présente affaire, la prestataire ne satisfait pas aux conditions. Elle n'est donc pas admissible aux prestations. Même si je suis sensible à la situation de la prestataire, je ne peux pas changer la loi.

Conclusion

[36] La prestataire n'a pas travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations de maladie.

[37] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi