



[TRADUCTION]

XZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2022 TSS 599

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale – Section de l'assurance-emploi**

Décision

Appelante : X. Z.
Témoin de l'appelante G. C.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (458447) datée du 22 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 2 juin 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Témoin de l'appelante

Date de la décision : Le 3 juin 2022

Numéro de dossier : GE-22-1157

Décision

[1] Je rejette l'appel. Je ne suis pas d'accord avec la prestataire.

[2] La demande (période de prestations) a pris effet le 28 novembre 2021 et le taux de prestations maximal est de 595 \$. La prestataire ne peut choisir de postdater sa demande pour recevoir un taux de prestations plus élevé. Cela signifie que son taux de prestations hebdomadaires demeure à 595 \$.

Aperçu

[3] Le 2 décembre 2021, la prestataire a demandé des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi (AE). La Commission a établi que la période de prestations commençait le 28 novembre 2021 et que le taux maximal de prestations hebdomadaires était de 595 \$.

[4] Le 4 février 2020, la prestataire a présenté une demande de révision. Elle a demandé à la Commission de lui verser le taux de prestations hebdomadaires de 638 \$ pour 2022 au motif que la Commission n'a fini d'établir sa demande qu'à la fin de janvier 2022. Après révision, la Commission a maintenu sa décision de verser à la prestataire le taux maximal de prestations hebdomadaires de 595 \$ pour 2021.

[5] La prestataire interjette maintenant appel devant le Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal). Elle soutient qu'un agent de Service Canada lui a dit de s'informer sur la possibilité de postdater sa demande pour obtenir le taux de prestations de 2022, mais la Commission a refusé sa demande. Elle affirme que le taux de prestations qu'elle reçoit est « discriminatoire » parce que d'autres personnes qui ont travaillé en même temps touchent la prestation plus élevée simplement parce que leur demande commence après le 1^{er} janvier 2022.

Questions que je dois examiner en premier

Le processus d'appel

[6] Au cours de l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle ne souhaitait pas déposer un appel fondé sur la Charte. J'ai discuté de son utilisation du mot « discriminatoire » dans ses documents d'appel. J'ai brièvement expliqué le processus de dépôt d'une contestation constitutionnelle (appel fondé sur la Charte). La prestataire a répondu qu'elle souhaitait suivre le processus d'appel habituel. L'audience s'est donc poursuivie comme prévu.

Questions visées par l'appel

[7] Après avoir examiné les documents d'appel, la prestataire a déclaré qu'elle ne contestait pas le calcul du taux de prestations hebdomadaires de 595 \$ effectué par la Commission. Plus précisément, elle ne contestait pas la détermination par la Commission de sa région, du taux régional de chômage, de sa période de référence ou de ses 21 meilleures semaines de rémunération.

[8] La prestataire déclare qu'elle conteste le refus de la Commission de lui verser le taux de prestations hebdomadaires plus élevé de 638 \$. Elle aurait obtenu ce taux si elle avait postdaté le début de sa période de prestations jusqu'en janvier 2022.

Questions en litige

[9] Quelle est la date de début de la période de prestations de la prestataire?

[10] La prestataire peut-elle postdater la date du début de sa période de prestations afin d'obtenir un taux de prestations plus élevé?

Analyse

[11] Pour être admissible à des prestations, un prestataire doit avoir subi un arrêt de rémunération et avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assuré¹. Un arrêt de rémunération survient lorsqu'il est satisfait aux critères suivants :

- le prestataire est mis à pied, est licencié ou prend un congé;
- le prestataire ne travaille pas pendant sept jours consécutifs pour l'employeur;
- le prestataire ne touche aucune rémunération provenant de l'emploi en question².

[12] L'arrêt de la rémunération se produit au début de la semaine où le prestataire subit une réduction de rémunération représentant plus de 40 % de sa rémunération hebdomadaire normale³. Cela se produit habituellement au moment de la mise en disponibilité ou de la cessation d'emploi.

[13] Dans la présente affaire, le dernier jour de travail de la prestataire avant de partir en congé de maternité était le mardi 30 novembre 2021. La prestataire travaillait normalement une semaine entière de travail. Je conclus donc qu'elle a subi un arrêt de rémunération la semaine commençant le dimanche 28 novembre 2021.

Date de début de la période de prestations

[14] La période de prestations commence, selon le cas :

- le dimanche de la semaine au cours de laquelle survient l'arrêt de rémunération;
- le dimanche de la semaine au cours de laquelle est formulée la demande initiale de prestations, si cette semaine est postérieure à celle de l'arrêt de rémunération⁴.

¹ Voir l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 14(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. De plus, l'art 2 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une semaine est constituée de sept jours consécutifs et commence un dimanche.

⁴ Voir l'article 10 de la *Loi*.

[15] La prestataire a présenté sa demande (demande initiale) de prestations le 2 décembre 2021. Tel qu'il a été mentionné précédemment, elle a subi un arrêt de rémunération dans la semaine du 28 novembre 2021. Je conclus donc que sa demande (période de prestations) prend effet le dimanche 28 novembre 2021.

Taux annuel des prestations d'assurance-emploi

[16] Habituellement à l'automne, le gouvernement annonce quel sera le maximum de la rémunération assurable à compter du mois de janvier de l'année suivante. Cela détermine les cotisations d'AE à payer par les employeurs et les employés. Cela détermine également le taux maximal de prestations hebdomadaires d'AE.

[17] À l'automne de 2021, le gouvernement a annoncé que, le 1^{er} janvier 2022, le maximum de la rémunération assurable passera de 56 300 \$ à 60 300 \$. Par conséquent, à compter de janvier 2022, le taux maximal de prestations hebdomadaires d'AE passera de 595 \$ à 638 \$ par semaine. Le gouvernement a annoncé également que « les demandes de prestations établies avant le 31 décembre 2021 ne sont pas touchées par l'augmentation du MRA pour 2022 »⁵.

[18] Dans la présente affaire, le taux de prestations de la prestataire est donc le taux hebdomadaire de 595 \$ de 2021. Cela s'explique par le fait que sa demande (période de prestations) a été établie le 28 novembre 2021, avant la date limite du 31 décembre 2021.

Postdater une période de prestations

[19] Aucune disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ne permet à un prestataire de décider de postdater le début de sa demande, après le versement de prestations, afin de profiter d'une augmentation du taux de prestations applicable aux demandes de prestations établies l'année suivante.

⁵ Voir les art 66.32 et 82 de la partie IV de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir aussi <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-employeurs/maximum-remuneration-assurable-2022.html>.

[20] La *Loi* ne contient non plus aucune disposition qui permettrait des taux de prestations différents en fonction de l'année au cours de laquelle la Commission verse les prestations hebdomadaires. Il en résulte que la prestataire ne peut demander qu'on lui verse deux taux de prestations différents pendant la même période de prestations.

[21] Le taux de prestations est plutôt déterminé, tel qu'il est expliqué précédemment, selon le taux du maximum de la rémunération assurable en vigueur dans l'année au cours de laquelle la période de prestations est établie.

[22] Je compatis avec la prestataire compte tenu des circonstances qu'elle a présentées. Mais ma décision n'est pas fondée sur l'équité ou l'existence de difficultés financières. Ma décision est plutôt fondée sur les faits dont je dispose et sur l'application du droit en matière d'AE. Il n'y a aucune exception et aucune marge de manœuvre. Je ne peux interpréter ou réécrire la *Loi* d'une manière qui est contraire à son sens ordinaire, même au nom de la compassion⁶.

Conclusion

[23] L'appel est rejeté.

Linda Bell

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

⁶ *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.