



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1003

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

Décision

Partie appelante : M. M.

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 (437214) datée du 20 octobre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 4 mai 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 4 mai 2022

Numéro de dossier : GE-22-1006

Décision

[1] L'appel est rejeté.

Aperçu

[2] La prestataire a établi une période initiale de prestations régulières d'assurance-emploi le 4 octobre 2020. Elle a accumulé 762 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence. Au moment de sa demande, la prestataire vivait dans la région de Toronto, où le taux de chômage était de 13,7 %.

[3] La prestataire a reçu des prestations régulières d'assurance-emploi du 20 décembre 2020 au 17 juillet 2021. Le 26 juillet 2021, elle a déposé une demande de renouvellement pour 15 semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi, suivies de 61 semaines de prestations parentales prolongées.

[4] L'enfant de la prestataire est né le 30 juillet 2021. La demande de la prestataire a été renouvelée le 1^{er} août 2021. La prestataire a reçu des prestations de maternité pendant neuf semaines du 1^{er} août 2021 à la fin de sa période de prestations, le 2 octobre 2021.

[5] Selon la Commission de l'assurance-emploi, la période de prestations de la prestataire se terminait le 2 octobre 2021. Malheureusement, la Commission soutient que la prestataire ne pouvait pas toucher les 15 semaines maximales de prestations de maternité ni aucune prestation parentale.

[6] La prestataire dit que la COVID-19 a entraîné la fermeture de l'école où elle travaillait en mars 2020. À la réouverture de l'école, le nombre d'élèves par groupe était réduit considérablement, donc le besoin en personnel aussi. Elle ajoute qu'elle a dû prendre congé en raison des risques pour sa santé que posaient de nouvelles tâches de désinfection. Elle demande qu'on lui accorde toutes ses prestations de maternité et ses prestations parentales par compassion.

Question en litige

[7] La Commission a-t-elle calculé correctement le nombre de semaines d'admissibilité dans la période de prestations de la prestataire?

Analyse

[8] La loi prévoit le nombre maximal de semaines pour lesquelles des prestations d'assurance-emploi peuvent être versées au cours d'une période de prestations, en fonction du taux régional de chômage applicable à la partie prestataire et du nombre d'heures d'emploi assurable accumulées pendant sa période de référence¹.

[9] La loi prévoit aussi le nombre maximal de semaines pour chaque type de prestations spéciales qui peuvent être versées au cours d'une période de prestations. Le nombre maximal est de 15 semaines de prestations de maladie, 15 semaines de prestations de maternité, 35 semaines de prestations parentales standards ou 61 semaines de prestations parentales prolongées².

[10] Enfin, la loi établit que, lorsque des prestations spéciales sont combinées à des prestations régulières au cours d'une même période de prestations, le nombre total de semaines de prestations ne peut pas être supérieur à 50, sous réserve des maximums applicables pour chaque type de prestations³.

La Commission a-t-elle calculé correctement le nombre de semaines d'admissibilité dans la période de prestations de la prestataire?

[11] J'estime que la Commission a calculé correctement le nombre de semaines d'admissibilité dans la période de prestations de la prestataire pour les raisons suivantes :

¹ Voir l'article 12(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 12(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 12(6) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[12] Premièrement, la prestataire a reçu à la fois des prestations régulières et des prestations de maternité au cours de sa période de prestations. Par conséquent, son nombre total de semaines de prestations ne pouvait pas être supérieur à 50. Je reconnais que la prestataire a demandé qu'on fasse preuve de compassion à son égard pour qu'elle puisse toucher plus de prestations de maternité et des prestations parentales. Je dois toutefois appliquer la loi à la preuve. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même pour des motifs de compassion⁴.

[13] Deuxièmement, la Commission a bien calculé le nombre d'heures d'emploi assurable de la prestataire et a appliqué le bon taux régional de chômage (13,7 %) lorsqu'elle a déterminé le nombre de semaines d'admissibilité. De plus, la Commission a bien renouvelé la demande de la prestataire lorsque celle-ci a demandé des prestations de maternité. En résumé, la prestataire a reçu un total de 32 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi suivies de 9 semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi, avant d'atteindre la fin de sa période de prestations le **2 octobre 2021**.

Témoignage additionnel de la prestataire

[14] Pendant l'audience, la prestataire a expliqué qu'elle se sentait pénalisée pour avoir eu un enfant. Elle a ajouté qu'elle avait été disposée à travailler, mais que son employeur ne lui avait pas offert d'heures de travail. Je reconnais que la prestataire était frustrée et malheureuse de pouvoir recevoir seulement 9 semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi. Je suis vraiment sensible à sa situation. Cependant, je ne peux pas ignorer la loi, même pour tous les motifs de compassion, quels qu'ils soient.

⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

Conclusion

[15] L'appel est rejeté.

Gerry McCarthy

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