



[TRADUCTION]

Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 693

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

## Décision

**Appelante :** J. B.

**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 (562206) datée du 9 février 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Lilian Klein

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 1<sup>er</sup> mai 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 16 juin 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-853

## Décision

[1] La loi m'oblige à rejeter l'appel de la prestataire. J'explique pourquoi dans la présente décision.

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle a travaillé suffisamment d'heures assurables pour établir une période de prestations pour recevoir des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] La prestataire dans le présent appel travaillait à temps partiel lorsqu'elle a quitté son emploi le 29 septembre 2022 pour prendre un congé de maternité. Le 27 octobre 2022, elle a présenté une demande de prestations spéciales (de maternité et parentales). Elle avait travaillé 591 heures d'emploi assurable pendant sa période de référence, soit du 3 octobre 2021 au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a décidé que la prestataire n'avait pas suffisamment d'heures d'emploi assurable (heures assurables) pour établir une période de prestations. Elle indique qu'elle n'avait que 591 heures tandis qu'elle avait besoin de 600 heures.

[5] La prestataire affirme qu'elle n'a pas pu travailler certains jours pendant sa période de référence parce qu'elle était malade ou que sa fille était malade. Elle soutient également qu'elle a dû réduire ses heures pour travailler à temps partiel en raison de niveaux élevés d'anxiété. Elle affirme qu'il est injuste de lui refuser les prestations parce qu'il lui manque neuf heures tandis qu'elle a cotisé à l'assurance-emploi pendant les 21 dernières années.

## La question que je dois trancher

[6] La prestataire a-t-elle travaillé suffisamment d'heures pour établir une période de prestations pour recevoir des prestations de maternité et parentales?

## Analyse

### Comment remplir les conditions requises pour recevoir des prestations

[7] Toute personne qui cesse de travailler ne reçoit pas nécessairement des prestations d'assurance-emploi. **Elle doit prouver qu'elle est admissible**<sup>1</sup>.

[8] Pour être admissible, il faut avoir travaillé pendant un nombre d'heures suffisant au cours d'une certaine période. Cette période s'appelle la **période de référence**<sup>2</sup>.

[9] Le nombre d'heures requises varie. Il dépend du taux de chômage dans votre région<sup>3</sup>. Cependant, cette exigence s'applique aux prestations régulières. Il y a une autre façon d'obtenir des prestations d'assurance-emploi si vous demandez des prestations spéciales comme des prestations de maternité et parentales, plutôt que des prestations régulières. Vous pouvez obtenir des prestations spéciales avec au moins 600 heures<sup>4</sup>.

[10] Ainsi, lorsque la prestataire a présenté sa demande initiale le 27 octobre 2022, elle avait besoin de 600 heures assurables pour être admissible à ses prestations spéciales<sup>5</sup>.

### La période de référence

[11] Les heures qui comptent sont celles que la prestataire a travaillées pendant sa **période de référence**. À l'exception de certaines situations, la loi prévoit que la période de référence correspond aux 52 semaines précédant le début d'une période de prestations<sup>6</sup>. Ce calcul est très important.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 48 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités.

<sup>2</sup> Voir l'article 7 de la *Loi* et l'article 93 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

<sup>3</sup> Voir l'article 7(2)b) de la *Loi* et l'article 17 du *Règlement*.

<sup>4</sup> Voir l'article 93(1) du *Règlement*. Les heures doivent être des heures d'emploi assurable.

<sup>5</sup> Les changements temporaires annoncés dans le budget de 2021 ont permis aux prestataires d'obtenir des prestations régulières ou spéciales après avoir accumulé 420 heures à compter du 26 septembre 2021 jusqu'aux demandes entamées au plus tard le 18 septembre 2022.

<sup>6</sup> Voir l'article 8 de la *Loi*. Il existe des exceptions à cette règle générale, mais elles ne s'appliquent pas dans le cas présent.

[12] Votre **période de prestations** n'est pas la même que votre **période de référence**. Il s'agit d'une période différente. Si vous remplissez les conditions, votre période de prestations est celle pendant laquelle vous recevez vos prestations.

[13] La Commission affirme que la période de référence de la prestataire correspond aux 52 semaines qui vont du **3 octobre 2021 au 1<sup>er</sup> octobre 2022**. Elle n'a pas contesté ces dates.

### **La période de référence de la prestataire ne peut être prolongée**

[14] Je me suis penchée sur la question de savoir si la prestataire pouvait être admissible à une prolongation de sa période de référence. La loi permet de prolonger la période de référence du **nombre de semaines** pendant lesquelles vous n'avez pas pu travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine<sup>7</sup>.

[15] Si vous remplissez les conditions de la prolongation, cela pourrait vous permettre d'avoir accès à des heures assurables supplémentaires que vous avez travaillées **avant** le début de votre période de référence. Sinon, **seules les heures comprises dans la période de référence comptent**<sup>8</sup>.

[16] J'ai examiné la possibilité d'une prolongation parce que la prestataire affirme qu'elle a perdu des heures lorsqu'elle a manqué certains quarts de travail de sa période de référence pour des raisons de santé. Elle affirme qu'elle aurait pu travailler suffisamment d'heures, n'eût été ces quarts de travail manqués.

[17] La preuve de la prestataire démontre qu'elle a dû s'absenter du travail pour des raisons de santé le 5 octobre 2022, le 7 octobre 2022 et le 2 août 2022<sup>9</sup>. La preuve de l'employeur démontre qu'elle a également dû s'absenter du travail en raison d'une maladie le 3 mai 2022 et le 5 mai 2022<sup>10</sup>. Il s'agissait des deux quarts de travail prévus qu'elle a manqués pendant sa période d'isolement de cinq jours liée à la COVID-19.

---

<sup>7</sup> Voir l'article 8(2)a) de la *Loi*.

<sup>8</sup> Voir l'arrêt *Haile c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 193.

<sup>9</sup> Voir la preuve de la prestataire dans le dossier à la page GD06.

<sup>10</sup> Voir les registres de l'employeur à la page GD03-39.

Les cinq dates susmentionnées sont comprises dans la période de référence de la prestataire.

[18] La prestataire affirme qu'elle a également manqué d'autres quarts de travail lorsque sa fille était malade. Mais la prolongation ne peut être fondée que sur sa maladie, et non sur celle de sa fille<sup>11</sup>. Je n'ai donc tenu compte que des cinq quarts de travail où elle a perdu des heures assurables en raison de ses propres problèmes de santé.

[19] Malheureusement, la loi ne parle que de semaines entières, et non de simples quarts au cours d'une période de référence. Selon la loi, une semaine est une « **période de sept jours consécutifs**<sup>12</sup> ». Étant donné que les quarts de travail manqués de la prestataire ne s'échelonnent sur aucune période de sept jours consécutifs, je ne peux pas appliquer les règles de la prolongation.

[20] La prestataire affirme également qu'elle aurait pu travailler les heures manquantes si son anxiété ne l'avait pas forcée à réduire ses heures pour travailler à temps partiel. Toutefois, aucune disposition ne permet de prolonger une période de référence pour les employés à temps partiel afin de couvrir les heures manquées parce qu'ils travaillent moins d'heures<sup>13</sup>.

[21] La prestataire ne peut donc pas obtenir de prolongation de sa période de référence. C'est pourquoi j'admets que **sa période de référence s'étendait du 3 octobre 2021 au 1<sup>er</sup> octobre 2022**.

## **Les heures travaillées par la prestataire**

[22] La preuve dont je dispose montre que la prestataire a travaillé 591 heures pendant sa période de référence. Les registres de l'employeur étayaient cette conclusion. La prestataire ne conteste pas ce nombre, et donc c'est le nombre sur lequel je me suis fondée.

---

<sup>11</sup> Voir la décision CUB 53350. Je ne suis pas tenue de suivre les décisions CUB, mais leur logique me guide.

<sup>12</sup> Voir l'article 2(1) de la *Loi*. Voir aussi la décision *MD c CEIC*, 2017 TSSDAE 243.

<sup>13</sup> Voir la décision CUB 59644.

## **Donc, la prestataire a-t-elle travaillé un nombre suffisant d'heures pour être admissible à des prestations?**

[23] Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était admissible à des prestations spéciales d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas les 600 heures assurables dont elle a besoin selon la loi. Elle ne peut donc pas établir de période de prestations pour recevoir des prestations de maternité et parentales.

[24] Je suis sensible à la situation difficile de la prestataire et à son mécontentement de perdre ses prestations à cause de neuf heures seulement. Mais l'assurance-emploi est un régime d'assurance. Comme pour tous les régimes d'assurance, il ne suffit pas d'y cotiser. Il faut également en remplir toutes les conditions<sup>14</sup>.

[25] La prestataire n'a pas pu remplir toutes les conditions du régime d'assurance-emploi puisqu'elle n'avait pas travaillé suffisamment d'heures assurables pendant sa période de référence. Malheureusement, je n'ai pas le pouvoir de modifier les lois qui établissent ces conditions<sup>15</sup>. Cela se produit même dans les cas de difficultés financières et même lorsqu'il ne manque que quelques heures au prestataire<sup>16</sup>.

[26] La prestataire n'est pas en désaccord avec le total de 591 heures assurables que confirme la preuve produite. Toutefois, si elle a des doutes, elle pourrait demander à l'Agence du revenu du Canada (ARC) de se prononcer sur ses heures. Il appartient à l'ARC de prendre la décision finale quant au nombre d'heures assurables que vous avez effectuées au cours de votre période de référence.

## **Conclusion**

[27] La prestataire n'a pas suffisamment d'heures assurables pour établir une période de prestations pour recevoir des prestations de maternité et parentales.

---

<sup>14</sup> Voir l'arrêt *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

<sup>15</sup> L'arrêt *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301, énonce ce principe.

<sup>16</sup> Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Lévesque*, 2001 CAF 304, il ne manquait qu'une heure assurable à la prestataire.

[28] C'est ce qui explique pourquoi je dois rejeter l'appel de la prestataire.

Lilian Klein

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