



[TRADUCTION]

Citation : *IA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1920

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

Décision

Partie appelante : I. A.
Représentante : Cynthia Iheanacho

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 (568994) datée du 2 mars 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Marisa Victor

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 6 juillet 2023

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

Date de la décision : Le 19 juillet 2023

Numéro de dossier : GE-23-819

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle avait travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales (prestations spéciales) de l'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelante a demandé des prestations spéciales de l'assurance-emploi, mais la Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle n'avait pas travaillé assez d'heures pour y être admissible.¹

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

[5] La Commission affirme que l'appelante n'a pas accumulé assez d'heures parce qu'elle avait besoin de 600 heures, mais elle en avait seulement accumulé 510.

[6] L'appelante n'est pas d'accord et affirme avoir demandé des prestations de maternité de l'assurance-emploi le 24 septembre 2022 alors qu'il lui fallait seulement 420 heures. Le nombre d'heures requis est passé à 600 le 25 septembre 2022. L'appelante affirme que le minimum de 420 heures devrait s'appliquer à son cas. Elle ajoute que sa période de prestations devrait commencer le 18 septembre 2022 et non le 25 septembre 2022.

Question en litige

[7] L'appelante a-t-elle travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations spéciales de l'assurance-emploi?

¹ L'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les heures travaillées doivent être des « heures d'emploi assurable ». Dans la présente décision, lorsque j'utilise le terme « heures », je fais référence aux « heures d'emploi assurable ».

Analyse

Comment remplir les conditions requises pour recevoir des prestations

[8] Chaque personne qui cesse de travailler ne peut pas nécessairement recevoir des prestations d'assurance-emploi. Il faut démontrer qu'on y est admissible.²

L'appelante doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle est admissible aux prestations.

[9] Pour être admissible, une personne doit avoir travaillé assez d'heures au cours d'une période établie. Cette période s'appelle la « période de référence ».³

[10] En général, le nombre d'heures dépend du taux de chômage dans la région de la personne.⁴ Cependant, la loi offre une autre façon de remplir les conditions requises pour recevoir des prestations spéciales, y compris des prestations parentales. Si une partie appelante veut des prestations spéciales, elle peut y être admissible si elle a accumulé 600 heures ou plus.⁵ Cependant, cela n'est possible que si la partie appelante n'est pas admissible au titre de la règle générale.⁶

[11] De plus, en réponse à la pandémie de COVID-19, une partie prestataire qui voulait établir une période de prestations entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022 n'avait qu'à démontrer qu'elle avait accumulé 420 heures pour être admissible aux prestations régulières ou spéciales (mesure temporaire relative à la COVID-19).⁷

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

³ Voir l'article 7 de la *Loi 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* énonce la règle générale.

⁷ Voir la *Loi no 1 d'exécution du budget de 2021* (L.C. 2021, ch. 23). Ces mesures ont été abrogées le 25 septembre 2022.

Période de prestations de l'appelante

[12] Comme je l'ai mentionné plus haut, les heures prises en compte sont celles que l'appelante a travaillées pendant sa période de référence. En général, la période de référence est la période de 52 semaines précédant le début de la période de prestations.⁸

[13] La **période de prestations** est différente de la **période de référence**. Il s'agit d'une période différente. La période de prestations est la période pendant laquelle une personne peut recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[14] Pour être admissible aux prestations, une partie appelante doit :

- a) avoir subi un arrêt de rémunération;
- b) avoir accumulé assez d'heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence.

[15] J'accepte le fait que l'appelante a pris un congé de maternité le 23 septembre 2022. Cela est confirmé par le témoignage de l'appelante et le rapport de la Commission sur ses conversations avec l'employeur de l'appelante. Aucune preuve ne permet de contester cette date.

[16] J'accepte également le fait que l'appelante a demandé des prestations spéciales de l'assurance-emploi le 24 septembre 2022. Cela est confirmé par la date indiquée dans sa demande. Aucune preuve ne permet de contester cette date.

[17] Une période de prestations commence, selon le cas :

- a) le dimanche de la semaine au cours de laquelle survient l'arrêt de rémunération;
- b) le dimanche de la semaine au cours de laquelle la demande initiale de prestations est présentée (si cette semaine est postérieure à celle de l'arrêt de rémunération).⁹

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

⁹ Voir l'article 10 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] Je dois maintenant décider à quel moment la période de prestations de l'appelante commence.

Quand l'appelante a-t-elle subi un arrêt de rémunération?

[19] L'appelante n'a pas subi d'arrêt de rémunération avant la semaine du 25 septembre 2022.

[20] La Commission a d'abord décidé que l'appelante avait subi un arrêt de rémunération au cours de la semaine commençant le 25 septembre 2022.

[21] L'appelante a demandé une révision, puis la Commission a changé d'avis. Elle a précisé que, comme l'appelante avait demandé des prestations le 24 septembre 2022, on recalculerait sa demande pour que sa période de prestations commence le 18 septembre 2022 au lieu du 25 septembre 2022.

[22] Par la suite, la Commission a annulé sa propre révision et a rendu une nouvelle décision de révision qui maintenait sa décision initiale. La Commission a déclaré qu'un arrêt de rémunération ne survient que lorsque la rémunération d'une partie appelante était inférieure à 40 % de sa rémunération hebdomadaire normale.¹⁰ La Commission a calculé que 40 % de la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante s'élevait à 315 \$.¹¹ La Commission a dit avoir communiqué avec l'employeur et avoir établi que l'appelante avait reçu 390,30 \$ pour 15 heures de rémunération régulière pour la semaine du 18 septembre 2022, et 390,30 \$ pour 15 heures d'indemnité de maternité. Par conséquent, elle a conclu que l'appelante n'avait pas subi un arrêt de rémunération de plus de 40 % au cours de la semaine commençant le 18 septembre 2022.

[23] La Commission soutient que l'appelante n'a pas subi d'arrêt de rémunération avant la semaine commençant le 25 septembre 2022.

[24] L'appelante n'est pas d'accord avec la décision de la Commission.

¹⁰ Voir l'article 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹¹ La Commission n'a pas démontré comment elle a effectué ce calcul.

[25] L'appelante affirme que son premier jour de congé de maternité était le vendredi 23 septembre 2022. Elle affirme qu'elle n'a pas travaillé la semaine du 18 septembre 2022. Elle dit qu'elle était malade le lundi 19 septembre et le mardi 20 septembre 2022. Elle a fourni des feuilles de temps montrant qu'elle avait reçu 15 heures de congé de maladie payé pour les deux jours. L'appelante dit qu'elle n'a pas travaillé le mercredi 21 ni le jeudi 22 septembre et qu'elle n'a pas été payée ces deux jours-là. Elle a dit qu'elle était en congé de maternité à partir du 23 septembre. Elle affirme que cela signifie que son arrêt de rémunération est survenu dans la semaine commençant le 18 septembre 2022 parce qu'elle n'a pas travaillé cette semaine-là.

Analyse

[26] Je conclus que l'appelante n'a pas subi un arrêt de rémunération de plus de 40 % de sa rémunération hebdomadaire normale la semaine du 18 septembre 2022. Elle a subi un arrêt de rémunération la semaine du 25 septembre 2022.

[27] Selon la Commission, l'employeur a confirmé que l'appelante a reçu 390,30 \$ pour 15 heures de rémunération normale, et 390,30 \$ pour 15 heures d'indemnité de maternité, au cours de la semaine du 18 septembre 2022 : soit un total de 675,33 \$ au cours de sa dernière semaine de paie. Cette addition comporte une erreur : $390,30 \$ + 390,30 \$ = 780,60 \$$, non pas 675,33 \$. Je ne peux pas me fier à ces calculs.

[28] Cependant, l'appelante a convenu qu'elle avait accumulé 15 heures de congé de maladie payé pour les 19 et 20 septembre 2022. Ses bordereaux de paie appuient cette conclusion. J'accepte le témoignage de l'appelante à ce sujet, et il est appuyé par ses documents. Je conclus que l'appelante a accumulé 390,30 \$ en congés de maladie payés de la part de son employeur la semaine du 18 septembre 2022.

[29] L'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* définit la rémunération aux fins du bénéfice de prestations et la rémunération qu'il faut prendre en compte pour vérifier s'il y a eu un arrêt de rémunération aux termes de l'article 14 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle comprend toute indemnité versée pour un congé payé de

maladie et de maternité, aux termes de l'article (35)(2)(d) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[30] Par conséquent, la somme (390,30 \$) que l'appelante a gagnée pendant ses congés de maladie compte comme rémunération pour la semaine du 18 septembre 2022.¹²

[31] Lorsque je prends seulement en considération la rémunération de 390,30 \$ pour les deux jours de congé de maladie payés les 19 et 20 septembre 2022, ce montant excède 40 % de la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante.¹³ Son relevé d'emploi appuie cette conclusion. Le relevé d'emploi montre qu'elle était payée toutes les deux semaines. Sa dernière période de paie montre qu'elle a reçu une rémunération de 675,33 \$ pour la période qui s'étend du 18 septembre au 2 octobre 2022. Son dernier jour de paie était le 22 septembre 2022.

[32] Le relevé d'emploi montre également que l'appelante a gagné 1 876,47 \$ au cours de la période de paie précédente. Cette somme dépasse celle qu'elle gagnait normalement toutes les deux semaines. Elle gagnait d'habitude entre 1 363,51 \$ et 1 546,52 \$ toutes les deux semaines.¹⁴ Pour que la somme de 390,30 \$ corresponde à 40 % de sa rémunération hebdomadaire normale, il aurait fallu que l'appelante ait une rémunération hebdomadaire normale de 975,75 \$. Aucun élément de preuve dont je dispose ne démontre que l'appelante avait une rémunération hebdomadaire normale de 975,75 \$. Le relevé d'emploi montre que sa rémunération hebdomadaire normale était inférieure à ce montant.

[33] La preuve est claire, l'appelante a reçu une rémunération de 390,30 \$ la semaine du 18 septembre 2022. Il faut en tenir compte pour trancher la question de l'arrêt de rémunération. Cette somme doit être répartie sur la semaine du 18 septembre 2022. Par conséquent, la rémunération de l'appelante pour cette semaine-là n'est pas inférieure à 40 % de sa rémunération hebdomadaire normale. Par conséquent, je

¹² Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir l'article 14 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir le relevé d'emploi à la page GD3-19.

conclus que l'appelante n'a pas subi d'arrêt de rémunération la semaine du 18 septembre 2022. Sa demande ne peut pas commencer à cette date-là.

[34] L'appelante a bel et bien subi un arrêt de rémunération la semaine du 25 septembre 2022. Elle avait cessé de travailler et était en congé de maternité le 23 septembre 2022, et son relevé d'emploi montre qu'elle n'a pas reçu de rémunération après le 22 septembre 2022.

À quelle date la période de prestations de l'appelante a-t-elle commencé?

[35] Je conclus que la période de prestations de l'appelante a commencé le 25 septembre 2022. En effet, il s'agit de la plus tardive des deux dates suivantes : le dimanche de la semaine au cours de laquelle survient l'arrêt de rémunération ou le dimanche de la semaine au cours de laquelle la demande initiale de prestations a été présentée.¹⁵

[36] Je conclus également que l'appelante n'est pas admissible au titre de la mesure temporaire relative à la COVID-10 [*sic*]. En effet, la mesure temporaire relative à la COVID-19 précise qu'elle s'applique seulement à une partie appelante [traduction] « dont la période de prestations s'inscrit dans la période qui commence le 21 septembre 2021 et qui se termine le 24 septembre 2022 ». Par conséquent, la mesure temporaire relative à la COVID-19 ne s'applique pas à une demande dont la période de prestations commence le 25 septembre 2022.

Combien d'heures l'appelante doit-elle accumuler pour être admissible?

[37] L'appelante doit avoir travaillé au moins 600 heures pour être admissible aux prestations spéciales de l'assurance-emploi.

[38] La Commission a décidé que la région de l'appelante était la région économique de Kitchener et que le taux régional de chômage à l'époque était de 5,5 %. Cela signifie que l'appelante aurait dû travailler au moins 700 heures au cours de sa période de

¹⁵ Voir l'article 10 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

référence pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi en vertu de la règle générale.¹⁶ Les parties conviennent que l'appelante ne remplit pas les conditions requises selon la règle générale qui exigerait 700 heures.

[39] La Commission a également conclu que l'appelante devait avoir travaillé au moins 600 heures au cours de sa période de référence pour établir une demande de prestations spéciales, y compris des prestations de maternité.¹⁷

[40] L'appelante n'est pas d'accord avec la décision de la Commission concernant le nombre d'heures de travail qu'elle devait avoir accumulé pour être admissible aux prestations spéciales. Ce désaccord est fondé sur les arguments déjà évoqués : elle a présenté sa demande avant le 25 septembre 2022; la loi qui s'applique à son cas est la loi qui était en vigueur le 24 septembre 2022; et elle n'a pas travaillé la semaine du 18 septembre 2022, de sorte que son arrêt de rémunération est survenu cette semaine-là.

[41] Ces deux arguments ont déjà été discutés plus haut dans la détermination de la période de prestations de l'appelante.

[42] Conformément à l'article 93 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, je conclus que l'appelante avait besoin d'au moins 600 heures pour être admissible aux prestations spéciales.

Les heures de travail de l'appelante

[43] La Commission a décidé que l'appelante avait travaillé 510 heures au cours de sa période de référence.

[44] L'appelante ne conteste pas cette conclusion et aucune preuve ne m'amène à en douter. Je l'accepte donc comme un fait.

¹⁶ L'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* présente un tableau qui indique le nombre minimum d'heures dont une personne a besoin selon les différents taux de chômage régionaux.

¹⁷ Voir l'article 93 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

L'appelante a-t-elle travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi?

[45] Je conclus que l'appelante n'a pas prouvé qu'elle a accumulé assez d'heures pour être admissible aux prestations. Elle avait besoin de 600 heures, mais a seulement accumulé 510 heures.

[46] L'assurance-emploi est un régime d'assurance et, comme pour les autres régimes d'assurance, il faut remplir certaines conditions pour recevoir des prestations.

[47] En l'espèce, l'appelante ne remplit pas les exigences, donc elle n'est pas admissible aux prestations. Je suis sensible à sa situation. Si l'appelante avait pris un congé de maternité une semaine plus tôt, elle aurait été admissible au titre de la mesure temporaire relative à la COVID-19. Malheureusement, je ne peux pas modifier la loi, pas même par compassion.¹⁸

Conclusion

[48] L'appelante n'a pas accumulé assez d'heures pour être admissible aux prestations.

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

Marisa Victor

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

¹⁸ Voir *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.