



[TRADUCTION]

Citation : *IA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 107

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : I. A.
Représentante : Cynthia Iheanacho

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentant : Kevin Goodwin

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
19 juillet 2023 (GE-23-819)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 31 janvier 2024

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

Date de la décision : Le 5 février 2024
Numéro de dossier : AD-23-793

Décision

[1] L'appel est accueilli. La prestataire a travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi.

Aperçu

[2] L'appelante, I. A. (prestataire), a demandé des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi le 24 septembre 2022. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la prestataire n'avait pas accumulé assez d'heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations.

[3] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que la période de prestations de la prestataire avait commencé le 25 septembre 2022 et qu'elle n'avait pas accumulé assez d'heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations.

[4] La prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Elle affirme qu'elle a connu un arrêt de rémunération la semaine du 18 septembre 2022, alors qu'il fallait moins d'heures pour être admissible aux prestations.

[5] La Commission convient que la division générale a commis une erreur de droit et que la prestataire a connu un arrêt de rémunération la semaine du 18 septembre 2022. Les parties conviennent que la prestataire avait travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations.

Les parties s'entendent sur l'issue de l'appel

[6] Les parties conviennent que la division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation de l'article 14 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Cet article porte sur le moment où survient un arrêt de rémunération.

[7] Les parties s'entendent sur la réparation appropriée. Elles conviennent que je devrais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. La prestataire a connu un arrêt de rémunération le 22 septembre 2022 et a accumulé suffisamment d'heures assurables pour établir une période de prestations commençant le 18 septembre 2022.

J'accepte le résultat proposé

[8] Dans sa décision, la division générale a conclu que la prestataire n'avait pas subi d'arrêt de rémunération au cours de la semaine du 18 septembre 2022.¹ Elle a tenu compte de l'article 14(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*, lequel indique ceci :

L'arrêt de la rémunération provenant d'un emploi se produit **au début de la semaine où l'assuré subit une réduction de rémunération représentant plus de quarante pour cent de sa rémunération hebdomadaire normale** du fait qu'il cesse d'exercer cet emploi en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, d'une grossesse, des soins à donner à un ou plusieurs enfants visés au paragraphe 23(1) de la Loi ou des soins ou du soutien à donner à un membre de la famille visé au paragraphe 23.1(2) de la Loi, à un enfant gravement malade ou à un adulte gravement malade. (Je souligne)

[9] La décision de la division générale repose sur sa conclusion selon laquelle la prestataire avait gagné 390,30 \$ en congés de maladie payés de la part de son employeur au cours de la semaine du 18 septembre 2022.² En se fiant à son relevé d'emploi, la division générale a conclu que la rémunération hebdomadaire normale de la prestataire était inférieure à 975,75 \$.³

[10] La division générale a conclu que la somme que la prestataire a reçue représentait plus de 40 % de sa rémunération hebdomadaire normale. Comme sa rémunération pour cette semaine-là n'était pas inférieure à 40 % de sa rémunération hebdomadaire normale, la division générale a conclu qu'elle n'avait pas subi d'arrêt de rémunération conformément au paragraphe 14(2).⁴

¹ Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale.

² Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale.

³ Voir le paragraphe 32 de la décision de la division générale.

⁴ Voir le paragraphe 33 de la décision de la division générale.

[11] La division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation de cet article. Cet article prévoit que, lorsqu'une partie prestataire demande des prestations spéciales, un arrêt de rémunération survient lorsque sa rémunération hebdomadaire normale **diminue de** plus de 40 % (par rapport à son montant normal).⁵

[12] La division générale a interprété cet article comme signifiant que l'arrêt survient lorsque la rémunération hebdomadaire d'une partie prestataire est **réduite à moins de 40 %** du montant normal. Il s'agit d'une interprétation erronée de l'article; c'est une erreur de droit.

[13] La division générale n'a pas non plus tenu compte de l'article 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. L'article prévoit qu'un arrêt de rémunération survient lorsqu'une partie prestataire cesse de travailler et que s'ensuit une période d'au moins sept jours durant laquelle aucun travail n'est effectué et aucune rémunération n'est versée.

[14] Comme la Commission l'a déclaré dans ses observations, le relevé d'emploi et la correspondance de l'employeur établissent clairement qu'il y a eu arrêt de rémunération lorsque la prestataire a cessé de travailler le 22 septembre 2022.⁶ La division générale n'a pas examiné s'il y avait eu un arrêt de rémunération aux termes de cet article.

[15] On a mis en place des mesures temporaires en réponse à la pandémie de COVID-19. Pour les périodes de prestations établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, une partie prestataire avait seulement besoin de 420 heures pour être admissible aux prestations spéciales.⁷ La prestataire avait accumulé 510 heures, ce qui était suffisant pour être admissible aux prestations.

⁵ Voir le paragraphe 35 de la décision intitulée *VM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1006.

⁶ Voir GD2-15, GD2-16 et GD3-19, les cases 12 et 15 c.

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.

[16] Je suis d'accord avec les parties pour dire que la prestataire a connu un arrêt de rémunération le 22 septembre 2022. Elle avait accumulé suffisamment d'heures assurables pour établir une période de prestations à compter du 18 septembre 2022.

Conclusion

[17] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation du *Règlement sur l'assurance-emploi* lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'avait pas subi d'arrêt de rémunération avant la semaine du 25 septembre 2022.

[18] J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre. La prestataire a subi un arrêt de rémunération et a accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable à compter du 18 septembre 2022 pour être admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel