



[TRADUCTION]

Citation : *XW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 760

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

Décision

Partie appelante : X. W.

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

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (708869) datée du 23 janvier 2025 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad

Mode d'audience : Par écrit

Date de la décision : Le 23 juillet 2025

Numéro de dossier : GE-25-2023

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelante ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas accumulé assez d'heures au cours de sa période de référence et que sa période de référence ne peut pas être prolongée pour lui permettre d'en accumuler davantage.

Aperçu

[3] L'appelante a demandé des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi en novembre 2024.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a établi que l'appelante pouvait recevoir des prestations spéciales si elle avait accumulé 600 heures au cours de sa période de référence. Malheureusement, malgré la prolongation de sa période de référence jusqu'en mars 2023, la Commission a jugé que l'appelante n'avait accumulé que 284 heures au cours de celle-ci, ce qui n'est pas suffisant pour recevoir des prestations.

[5] L'appelante affirme que sa période de référence devrait être prolongée jusqu'à un total de 97 semaines parce qu'elle était malade et incapable de travailler pendant une grande partie de celle-ci.

[6] L'appelante soutient que si sa période de référence était prolongée à 97 semaines, elle aurait 731,5 heures au cours de celle-ci, ce qui est bien plus que les 600 heures dont elle a besoin pour être admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales.

Question que je dois examiner en premier

Mode d'audience

[7] L'appelante a demandé que son audience se déroule par écrit¹, et les audiences se déroulent normalement selon le mode demandé par la partie appelante.

[8] Ainsi, en gardant à l'esprit le choix de l'appelante et les décisions (non contraignantes) de la division d'appel qui soulignent l'importance de respecter le mode d'audience demandé par la partie appelante², et le fait qu'une audience par écrit est équitable sur le plan procédural pour une partie appelante³, raisonnements que je trouve convaincants, j'ai procédé par écrit.

Question en litige

[9] L'appelante a-t-elle accumulé assez d'heures pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi?

Analyse

Admissibilité aux prestations d'assurance-emploi

[10] Le fait que l'appelante ait demandé des prestations d'assurance-emploi ne signifie pas qu'elle y a automatiquement droit. Elle doit prouver qu'elle remplit les conditions requises pour recevoir des prestations.

[11] L'une des conditions que l'appelante doit remplir pour être admissible aux prestations est d'avoir accumulé un certain nombre d'heures⁴ au cours de sa période de référence. Le nombre d'heures dont l'appelante a besoin dépend du taux de chômage dans sa région au moment où elle a demandé des prestations.

¹ Voir la page GD2-35 du dossier d'appel.

² Voir la décision *SB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1145

³ Voir la décision *WL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 872 aux paragraphes 24 et 25.

⁴ Dans la présente décision, lorsque j'utilise le mot « heures », je veux parler des heures d'emploi assurable.

Taux de chômage et nombre d'heures requis pour être admissible

[12] La Commission affirme que l'appelante vit dans la région économique de l'assurance-emploi d'Ottawa et que le taux de chômage au cours de la semaine précédant le début de sa période de prestations y était de 6,1 %, ce qui signifie qu'elle a besoin de 665 heures au cours de sa période de référence pour recevoir des prestations d'assurance-emploi⁵.

[13] Je suis d'accord avec les observations de la Commission.

[14] J'accepte le fait que l'appelante résidait dans la région économique de l'assurance-emploi d'Ottawa, puisque son adresse dans sa demande se trouve à Ottawa⁶ et qu'elle n'a pas contesté ce fait.

[15] Le taux régional de chômage applicable à l'appelante correspond à la moyenne des taux de chômage mensuels désaisonnalisés de la dernière période de trois mois pour laquelle des statistiques ont été produites par Statistique Canada qui précède la semaine où débute sa période de prestations⁷.

[16] En termes simples, je dois connaître le taux de chômage dans la région économique de l'appelante au cours de la semaine **précédant** celle où sa période de prestations commencerait. Étant donné que sa période de prestations commencerait le 3 novembre 2024⁸, je dois déterminer le taux de chômage pour la semaine commençant le 27 octobre 2024.

[17] Selon les renseignements produits par Statistique Canada, le taux de chômage pour la période précédant le début de la période de prestations de l'appelante était de 6,1 %⁹.

⁵ Voir la page GD3-22.

⁶ Voir la page GD3-5.

⁷ Voir l'article 17(1)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi* et la décision *Canada (Procureur général) c Jewett*, 2013 CAF 243 aux paragraphes 11 et 12.

⁸ Voir la page GD4-1, où il est indiqué que la période de référence de l'appelante commence le 2 novembre 2024. Étant donné que sa période de référence commence le jour précédant le début de sa période de prestations, la Commission affirme que celle-ci commencerait le 3 novembre 2024.

⁹ Voir la page GD3-22.

[18] La loi prévoit que pour un taux de chômage de 6,1 %, l'appelante a besoin de 665 heures au cours de sa période de référence pour être admissible aux prestations¹⁰.

Période de référence

[19] En général, la période de référence d'une personne est la période de 52 semaines qui précède le début de sa période de prestations. Dans le cas de l'appelante, cela signifie qu'il faudrait la calculer à partir du 2 novembre 2024.

[20] Toutefois, il est possible de prolonger une période de référence. L'appelante peut notamment prolonger sa période de référence si elle était incapable de travailler pendant celle-ci en raison d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine ou d'une grossesse¹¹. Sa période de référence peut alors être prolongée du nombre de semaines pendant lequel elle était incapable de travailler pour l'une ou plusieurs de ces raisons, jusqu'à un maximum de 104 semaines¹².

[21] L'appelante affirme que sa période de référence devrait être prolongée à 97 semaines au total, du 25 décembre 2022 au 2 novembre 2024, car elle était incapable de travailler en raison d'une maladie¹³.

[22] La Commission soutient que la période de référence de l'appelante peut être prolongée en raison d'une maladie, mais pas autant qu'elle le souhaiterait. Elle dit que la période de référence prolongée de l'appelante devrait aller du 19 mars 2023 au 2 novembre 2024¹⁴.

[23] Je ne suis pas d'accord avec l'appelante et la Commission. Je conclus que la période de référence de l'appelante ne peut pas être prolongée du tout.

¹⁰ Voir l'article 7(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ Voir l'article 8(2)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 8(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir la page RGD2-5. L'appelante a mentionné d'autres périodes : 104 semaines dans son avis d'appel et sa demande de révision et 100 semaines dans des documents supplémentaires (document GD6), mais je retiens la période de 97 semaines parce que c'est la dernière qu'elle a mentionnée.

¹⁴ Voir la page GD8-2.

[24] La période de référence de l'appelante, sans prolongation, correspondrait aux 52 semaines qui précèdent le début de sa période de prestations, soit du 5 novembre 2023 au 2 novembre 2024. Cette période peut être prolongée du nombre de semaines pendant lequel l'appelante était incapable de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine ou d'une grossesse.

[25] L'appelante déclare être tombée enceinte en mai 2024, lors d'une visite familiale en Chine. Elle dit que sa grossesse était considérée comme à haut risque. À la fin de son congé, en juillet 2024, elle a consulté son médecin qui lui a recommandé d'essayer d'éviter les vols longue distance et lui a dit que rester en Chine réduirait le risque de fausse couche. L'appelante a demandé à prolonger son congé sans solde, ce qui lui a été accordé, mais elle n'a pas été autorisée à travailler en Chine continentale en raison des politiques de confidentialité de son entreprise¹⁵.

[26] La loi prévoit qu'une personne incapable de travailler en raison d'une grossesse peut prolonger sa période de référence si sa grossesse la rend incapable d'exercer les fonctions de son emploi régulier ou habituel ou d'un autre emploi convenable¹⁶. J'estime, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelante n'a pas réussi à prouver cela.

[27] Les renseignements fournis par l'hôpital en Chine datés du 21 juin 2024 mentionnent bien que la grossesse de l'appelante est à haut risque, mais ils ne disent absolument rien sur son incapacité d'exercer son emploi régulier ou tout autre emploi convenable¹⁷. En fait, aucune précaution particulière n'est recommandée à l'appelante en ce qui concerne sa grossesse.

[28] Je juge que les simples mots « à haut risque » ne suffisent pas à prouver, selon la prépondérance des probabilités, que la grossesse de l'appelante la rendait incapable d'exercer les fonctions de son emploi régulier ou habituel ou d'un autre emploi convenable.

¹⁵ Voir les pages GD3-29 et GD3-30.

¹⁶ Voir l'article 41(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁷ Voir les pages GD3-52 et GD3-53.

[29] De plus, l'appelante ne mentionne pas dans ses déclarations concernant sa grossesse que son ou ses médecins lui ont dit qu'elle ne pouvait pas ou ne devait pas travailler pendant qu'elle était enceinte. Elle affirme seulement qu'on lui a dit de faire de son mieux pour éviter les vols longue distance¹⁸.

[30] Par conséquent, comme l'appelante n'a pas prouvé selon la prépondérance des probabilités que sa grossesse la rendait incapable d'exercer les fonctions de son emploi régulier ou habituel ou d'un autre emploi convenable, sa période de référence ne peut pas être prolongée pour cette raison.

[31] L'appelante affirme également qu'elle suivait des traitements en Chine pour cause de maladie du 18 septembre 2023 au 1er décembre 2023 et qu'elle était incapable de travailler pendant ceux-ci. Elle déclare que le fait qu'elle ait cherché un emploi temporaire est une autre preuve que sa maladie l'empêchait d'accomplir les tâches sous pression qu'elle effectuait auparavant. Elle dit que cela lui permet de prolonger sa période de référence¹⁹.

[32] Je ne suis pas d'accord avec l'appelante. Je conclus que sa période de référence ne peut pas être prolongée en raison des traitements qu'elle recevait en Chine.

[33] Il est vrai que la note de l'hôpital spécialisé en médecine traditionnelle chinoise, datée du 27 novembre 2023, indique que l'appelante doit éviter tout travail sous pression pendant les traitements, mais elle ne dit pas qu'elle ne peut pas travailler du tout²⁰. Le simple fait de devoir éviter **un type** de travail ne signifie pas que l'appelante est incapable de travailler. Aucune des autres informations relatives à ces traitements ne mentionne qu'elle était incapable de travailler²¹.

¹⁸ Voir les pages GD2-2, GD3-29 et GD6-2.

¹⁹ Voir les pages RGD2-4 et RGD2-5.

²⁰ Voir la page RGD2-6.

²¹ Voir les pages GD6-7 à GD6-12.

[34] De plus, j'estime que le fait que l'appelante ait déclaré qu'elle cherchait un emploi à temps partiel²² prouve également qu'elle était capable de travailler.

[35] Ainsi, étant donné que la loi exige, pour qu'une personne puisse prolonger sa période de référence, qu'elle soit incapable de travailler, et non pas simplement limitée dans le type de travail qu'elle peut effectuer, je juge que l'appelante ne peut pas prolonger sa période de référence parce qu'elle a reçu des traitements pendant qu'elle était en Chine.

[36] L'appelante a présenté d'autres renseignements médicaux à l'appui des périodes pendant lesquelles elle ne pouvait pas travailler, mais j'estime que toutes ces périodes se situent en dehors de sa période de référence du 5 novembre 2023 au 2 novembre 2024. Elles ne peuvent donc pas être utilisées pour prolonger sa période de référence²³.

[37] Je ne vois pas non plus d'éléments de preuve à l'appui du fait que la période de référence de l'appelante pourrait être prolongée pour une autre raison²⁴. Par conséquent, sa période de référence va du 5 novembre 2023 au 2 novembre 2024.

Heures de travail au cours de la période de référence

[38] La Commission affirme que l'appelante n'a accumulé aucune heure au cours de sa période de référence du 5 novembre 2023 au 2 novembre 2024.

[39] J'accepte ce fait, car je ne vois rien qui puisse suggérer que la Commission a tort. Le relevé d'emploi de l'appelante indique que son dernier jour de travail était le 28 juillet 2023²⁵, et elle dit qu'elle n'a pas travaillé du tout depuis le début de son congé sans solde en août 2023²⁶.

²² Voir les pages GD2-4, GD2-5 et GD6-3.

²³ Voir les pages GD2-9 à GD2-22, GD3-36 à GD3-49 et GD6-3.

²⁴ Voir l'article 8(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁵ Voir la page GD3-20.

²⁶ Voir la page GD2-2.

L'appelante est-elle admissible aux prestations?

[40] Malheureusement pour l'appelante, avec un taux de chômage de 6,1 %, elle a besoin de 665 heures au cours de sa période de référence, mais n'en a accumulé aucune, de sorte qu'elle n'est pas admissible aux prestations.

Exception

[41] Étant donné que l'appelante demande des prestations de maternité et des prestations parentales, qui sont des prestations spéciales²⁷, et qu'elle n'est pas admissible aux prestations de la façon habituelle²⁸, elle peut recevoir des prestations spéciales si elle a accumulé au moins 600 heures au cours de sa période de référence.

[42] Je conclus que l'appelante ne peut se prévaloir de cette exception, car elle n'a accumulé aucune heure au cours de sa période de référence du 5 novembre 2023 au 2 novembre 2024, et qu'elle a besoin de 600 heures.

Conclusion

[43] L'appel est rejeté.

[44] La période de référence de l'appelante ne peut pas être prolongée et elle n'a pas accumulé assez d'heures pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, peu importe que je considère son admissibilité de la façon habituelle ou selon l'exception pour les prestations spéciales.

Gary Conrad

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

²⁷ Voir l'article 12(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui mentionne que les prestations de maternité et les prestations parentales sont des prestations spéciales.

²⁸ La façon habituelle pour l'appelante d'être admissible aux prestations consiste à accumuler 665 heures au cours de sa période de référence, comme l'exige l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, puisque le taux de chômage qui s'applique à elle est de 6,1 %.