



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *CV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 100

Numéro de dossier du Tribunal : GE-21-75

ENTRE :

C. V.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Charlotte McQuade

DATE DE L'AUDIENCE : Le 3 février 2021

DATE DE LA DÉCISION : Le 6 février 2021

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté avec modification. C. V. (prestataire) n'a pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour qu'une nouvelle période de prestations de maternité et parentales soit établie à son profit à compter du 27 septembre 2020.

[2] La période de prestations actuelle de la prestataire prend fin le 15 mai 2021 plutôt que le 8 mai 2021, comme l'a déterminé la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Cela signifie que jusqu'à la fin de sa période de prestations se terminant le 15 mai 2021, la prestataire a droit à 18 plutôt qu'à 17 semaines de prestations parentales standards, comme l'a déterminé la Commission.

[3] La Commission a bien calculé le taux de prestations hebdomadaires de la prestataire.

APERÇU

[4] La prestataire a cessé de travailler en raison d'une maladie le 28 janvier 2020. Elle a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi le 30 janvier 2020 et a reçu 15 semaines de prestations de maladie du 26 janvier 2020 au 16 mai 2020. Elle a été congédiée pendant son congé de maladie le 24 février 2020. La prestataire a reçu une semaine d'indemnité de départ. Après la fin de ses prestations de maladie de l'assurance-emploi, la prestataire a demandé la Prestation canadienne d'urgence (PCU), qu'elle a reçue jusqu'au 26 septembre 2020. Elle a ensuite demandé à nouveau des prestations de maternité de l'assurance-emploi le 30 septembre 2020, suivies de 35 semaines de prestations parentales standards. Plutôt que d'établir une nouvelle période de prestations, la Commission a renouvelé la période de prestations actuelle de la prestataire à compter du 27 septembre 2020. La Commission dit qu'elle a procédé ainsi parce que la prestataire n'avait accumulé que 480 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence plutôt que le minimum de 600 heures requis. La Commission a décidé que la prestataire avait droit à 15 semaines de prestations de maternité à compter du 27 septembre 2020, mais qu'elle n'avait droit qu'à 17 des 35 semaines de prestations parentales standards qu'elle avait demandées parce que sa période de prestations se terminait le 8 mai 2021. La Commission a calculé que le taux de prestations hebdomadaires de la prestataire était de

368 \$ majoré d'un supplément familial de 35 \$, pour un total de 403 \$ par semaine.

[5] La prestataire conteste le fait que la Commission ait renouvelé sa période de prestations actuelle plutôt que d'établir une nouvelle période de prestations à compter du 27 septembre 2020. Elle affirme qu'elle n'a pas travaillé depuis le 28 janvier 2020 et qu'elle n'a pas donc pas pu accumuler les 120 heures d'emploi assurable supplémentaires dont elle aurait eu besoin pour satisfaire à l'exigence des 600 heures d'emploi assurable. Elle n'a pas pu travailler parce que son employeur est toujours fermé et qu'elle ne peut pas trouver d'autre travail en raison de la pandémie. La prestataire affirme que le fait de renouveler sa période de prestations actuelle plutôt que d'en établir une nouvelle a pour conséquence qu'elle ne peut pas toucher le maximum de 35 semaines de prestations parentales standards et que son taux de prestations hebdomadaires est inférieur à ce qu'il aurait été.

[6] La prestataire dit avoir appelé la Commission à plusieurs reprises pour demander si le fait de recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi aurait une incidence sur son admissibilité aux prestations de maternité et parentales, et qu'on lui a assuré que ce ne serait pas le cas. Elle dit qu'elle a également demandé à la Commission si le fait de toucher la PCU aurait une incidence sur ses prestations d'assurance-emploi et qu'on lui a répondu qu'il s'agissait de systèmes distincts et que ses prestations d'assurance-emploi ne seraient pas affectées. La prestataire affirme qu'elle a besoin des 35 semaines de prestations parentales, car son fils a des problèmes de santé et a besoin de ses soins.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[7] La prestataire a témoigné au sujet des documents qu'elle avait (un courriel et un talon de chèque de paie) confirmant sa cessation d'emploi et l'indemnité de cessation d'emploi d'une semaine qu'elle a reçue au moment de sa cessation d'emploi. Ces documents n'avaient pas été fournis au Tribunal avant l'audience. Toutefois, j'ai admis ce témoignage et ces documents en preuve parce qu'ils étaient pertinents pour déterminer la durée de la période de prestations de la prestataire. La prestataire a transmis les documents au Tribunal après l'audience¹.

¹ GD5 et GD5A.

QUESTIONS EN LITIGE

[8] Je dois trancher les questions suivantes :

- A-t-on conclu à juste titre que la date de fin de la période de prestations était le 8 mai 2021?
- La prestataire a-t-elle reçu le bon nombre de semaines de prestations parentales avant la fin de sa période de prestations?
- Une nouvelle période de prestations peut-elle être établie au profit de la prestataire plutôt que de renouveler sa période de prestations actuelle?
- Le taux de prestations hebdomadaires est-il exact?

ANALYSE

[9] Je dois décider si la période de prestations actuelle de la prestataire doit se terminer le 8 mai 2021 et si elle a reçu le bon nombre de semaines de prestations parentales avant la fin de sa période de prestations.

Durée de la période de prestations

[10] Les prestations sont payables aux prestataires pour chaque semaine de chômage comprise dans leur période de prestations².

[11] La loi établit des règles quant au moment où une période de prestations commence et celui où elle se termine. La période de prestations débute, selon le cas, a) le dimanche de la semaine au cours de laquelle survient l'arrêt de rémunération ou b) le dimanche de la semaine au cours de laquelle est formulée la demande initiale de prestations, si cette semaine est postérieure à celle de l'arrêt de rémunération³.

² Loi sur l'assurance-emploi, art 9.

³ Loi sur l'assurance-emploi, art 10(1).

[12] Les prestations se terminent 52 semaines après qu'elles ont commencé⁴, à moins qu'une exception prévue dans la loi ne permette une prolongation⁵. La loi prévoit qu'une prolongation peut être accordée pour le nombre total de semaines de la période de prestations à une partie prestataire si elle prouve qu'elle n'avait pas droit à des prestations parce que, selon le cas :

1. elle était détenue dans une prison, un pénitencier ou un établissement semblable et n'a pas été déclarée coupable de l'infraction pour laquelle elle était détenue;
2. elle touchait une rémunération versée en raison de la rupture de tout lien avec son ancien employeur;
3. elle touchait l'indemnité prévue pour un accident du travail ou une maladie professionnelle;
4. elle touchait des indemnités en vertu d'une loi provinciale du fait qu'elle avait cessé de travailler parce que la continuation de son travail la mettait en danger ou, dans le cas d'une prestataire, mettait en danger son enfant à naître ou l'enfant qu'elle allaitait⁶.

[13] Une période de prestations peut également être prolongée du nombre de semaines pendant lesquelles un nouveau-né est hospitalisé dans les 52 semaines suivant la semaine de la naissance de l'enfant⁷ ou si un membre des Forces armées est rappelé en service pendant son congé parental⁸.

[14] De plus, une période de prestations peut être prolongée si une partie prestataire a reçu au moins deux types de prestations spéciales et qu'au moins une de ces prestations spéciales lui a été versée pour un nombre de semaines inférieur au nombre maximal applicable à ce type de prestation. Pour bénéficier de cette prolongation, aucune prestation régulière ne doit avoir été versée à la partie prestataire et le nombre maximal total de semaines de prestations prévu pour chacune des prestations spéciales doit être supérieur à 50 semaines⁹.

⁴ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 10(2).

⁵ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 10(10) à 10(13.02).

⁶ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 10(10).

⁷ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 10(12).

⁸ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 10(12.1).

⁹ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 10(13).

[15] Si une partie prestataire ne reçoit pas toutes les prestations auxquelles elle pourrait avoir droit pendant sa période de prestations, elle ne peut pas les recevoir plus tard, après la fin de sa période de prestations. Pour recevoir des prestations après la fin de sa période de prestations, une partie prestataire doit présenter une nouvelle demande, et si elle a accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable selon sa nouvelle demande pour être admissible, alors elle pourrait recevoir des prestations de nouveau.

[16] La Commission dit que la période de prestations de la prestataire a commencé le 26 janvier 2020 et aurait pris fin 52 semaines plus tard, le 17 janvier 2021. Cependant, la Commission a prolongé la période de prestations de la prestataire pour qu'elle puisse éventuellement recevoir le nombre maximal de semaines prévu pour chaque type de prestations spéciales qu'elle a demandées. La Commission dit que la prestataire a demandé des prestations de maladie. Elle a ensuite demandé des prestations de maternité suivies de prestations parentales. Elle n'a pas touché de prestations régulières. Le nombre maximal total de semaines prévu pour chacune de ces prestations spéciales s'élève à 65 semaines (un maximum de 15 semaines de prestations de maladie¹⁰, un maximum de 15 semaines de prestations de maternité¹¹ et un maximum de 35 semaines de prestations parentales standards¹²). La Commission dit que la période de prestations de 52 semaines de la prestataire du 26 janvier 2020 au 17 janvier 2021 a donc été prolongée de 15 semaines jusqu'au 8 mai 2021.

[17] La Commission affirme que puisque la période de prestations de la prestataire se termine le 8 mai 2021, elle ne peut pas recevoir de prestations parentales après cette date. Elle a seulement droit à 17 des 35 semaines de prestations parentales possibles parce que sa période de prestations se termine le 8 mai 2021.

[18] La prestataire a dit qu'elle avait cessé de travailler le 28 janvier 2020 en raison d'une maladie. Elle a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi le 30 janvier 2020 et a commencé à en recevoir au cours de la semaine du 26 janvier 2020. Elle a expliqué que pendant qu'elle touchait ces prestations, son employeur a mis fin à son emploi le 24 février 2020, car il devait pourvoir son poste. Elle a reçu une semaine d'indemnité de vacances. La prestataire dit

¹⁰ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 12(3)(c).

¹¹ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 12(3)(a).

¹² *Loi sur l'assurance-emploi*, art 12(3)(b).

qu'elle pense avoir appelé la Commission pour signaler cette somme. La prestataire a fourni une copie du courriel du 24 février 2020 que son employeur lui avait envoyé pour l'aviser qu'il la congédiait¹³ et une copie d'un talon de chèque de paie selon lequel elle aurait touché une indemnité de préavis brute de 578 \$ pour la période de paie du 24 février 2020 au 1^{er} mars 2020¹⁴. Il a aussi été noté qu'un paiement d'indemnité de préavis de 23,12 \$ lui avait été versé.

[19] La prestataire a dit que lorsqu'elle a appris qu'elle était enceinte en avril 2020, elle avait appelé Service Canada à quatre reprises pour savoir si le fait de recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi aurait une incidence sur sa capacité à recevoir des prestations de maternité et parentales. Elle dit qu'elle voulait en être bien certaine. La prestataire a affirmé que tous les agents de Service Canada sauf un lui avaient dit que ses prestations de maternité et parentales ne seraient pas affectées. Un seul agent lui avait dit qu'il s'agissait d'une [traduction] « zone grise » et qu'il n'en était pas tout à fait certain. La prestataire a déclaré qu'après la fin de ses 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi, elle a demandé la PCU par l'intermédiaire de l'Agence du revenu du Canada. Elle a touché la PCU jusqu'au 26 septembre 2020. La prestataire dit qu'elle a également demandé à la Commission si le fait de toucher la PCU aurait une incidence sur ses prestations d'assurance-emploi et qu'on lui a répondu qu'il s'agissait de systèmes distincts et que le fait de toucher la PCU n'aurait pas d'incidence sur ses prestations d'assurance-emploi. La prestataire a déclaré avoir donné naissance le 20 septembre 2020. Elle a ensuite demandé des prestations de maternité de l'assurance-emploi et 35 semaines de prestations parentales standards le 30 septembre 2020.

[20] Les parties ne contestent pas que la période de prestations de la prestataire a commencé le 26 janvier 2020.

[21] Je conclus que la Commission a prolongé à juste titre la période de prestations de 52 semaines de 15 semaines jusqu'au 8 mai 2021 afin de tenir compte du nombre maximal de semaines de prestations spéciales que la prestataire demandait¹⁵.

¹³ GD5-1.

¹⁴ GD5A-1.

¹⁵ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 10(13).

[22] J'ai examiné la question de savoir si la prestataire a droit à une nouvelle prolongation de sa période de prestations pour une des raisons prévues par la loi. J'estime que la prestataire a droit à une autre prolongation d'une semaine de sa période de prestations jusqu'au 15 mai 2021¹⁶. Cela s'explique par le fait qu'elle a reçu une semaine d'indemnité de préavis et d'indemnité de congé annuel pour une rémunération brute totale de 601,12 \$ en raison de sa cessation d'emploi le 24 février 2000. Je ne sais pas si cette rémunération a déjà été répartie à l'égard de la demande de la prestataire. Cependant, il n'y a aucune mention d'une répartition dans les observations de la Commission. Toute rémunération versée en raison d'une cessation d'emploi doit être répartie à partir de la semaine de la cessation d'emploi selon le taux de rémunération hebdomadaire normale de prestataire¹⁷. Je ne me prononcerai pas en ce qui concerne la répartition, car je ne suis pas saisie de cette question. Cependant, je suis convaincue d'après le montant de l'indemnité de départ que la prestataire n'aurait pas droit à des prestations pour la semaine du 23 février 2020. Elle a donc droit à une prolongation d'une semaine de sa période de prestations. Comme je l'ai mentionné à la prestataire à l'audience, si la Commission n'était pas au courant de l'indemnité de départ qui lui a été versée à la suite de cessation d'emploi du 24 février 2020 ou que cette rémunération n'a pas été répartie à l'égard de sa demande, cette répartition pourrait donner lieu à trop-payé.

[23] J'estime qu'il n'y a aucune preuve que la prestataire a droit à une nouvelle prolongation de sa période de prestations pour une des raisons prévues par la loi, de sorte que la période de prestations de la prestataire prend fin le 15 mai 2021. J'ai examiné la loi et je ne vois aucune disposition qui permet de prolonger sa période de prestations parce qu'elle a touché la PCU.

Semaines de prestations parentales

[24] Une période de prestations prend fin lorsque les prestations ont été versées à la partie prestataire pour le nombre maximal de semaines prévu ou que la période se trouverait autrement terminée, selon la première éventualité¹⁸.

¹⁶ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 10(10).

¹⁷ *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 36(9).

¹⁸ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 10(8)(a).

[25] Une fois une période de prestations établie au profit d'une partie prestataire, des prestations peuvent, à concurrence des maximums prévus à l'article 12 de la Loi, être versées à la partie prestataire pour chaque semaine de chômage comprise dans cette période¹⁹. Comme mentionné ci-dessus, le nombre maximal de semaines prévu pour des prestations de maladie est de 15 semaines²⁰. Le nombre maximal de semaines prévu pour des prestations de maternité est de 15 semaines²¹, et le nombre maximal de semaines prévu pour des prestations parentales standards est de 35 semaines²².

[26] La Commission dit que la prestataire a reçu 15 semaines de prestations de maladie entre le 26 janvier 2020 et le 16 mai 2020. La prestataire a touché la PCU jusqu'au 26 septembre 2020. Après avoir demandé des prestations de maternité et parentales le 30 septembre 2020, sa demande a été renouvelée le 27 septembre 2020. La prestataire a reçu 15 semaines de prestations de maternité. La Commission affirme qu'elle ne peut toucher que 17 des 35 semaines de prestations parentales standards possibles parce que sa période de prestations se termine le 8 mai 2021.

[27] Comme mentionné ci-dessus, j'ai conclu que la période de prestations de la prestataire se termine le 15 mai 2021. La prestataire n'est pas admissible à des prestations parentales après la fin de sa période de prestations le 15 mai 2021. La prestataire a droit à 18 semaines de prestations parentales standards avant la fin de sa période de prestations le 15 mai 2021.

La prestataire peut-elle commencer une nouvelle période de prestations au lieu de renouveler sa période de prestations actuelle?

[28] Non, la prestataire n'a pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour qu'une nouvelle période de prestations soit établie à son profit.

¹⁹ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 12(1).

²⁰ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 12(3)(c).

²¹ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 12(3)(a).

²² *Loi sur l'assurance-emploi*, art 12(3)(b).

[29] Pour établir une nouvelle demande de prestations, une partie prestataire doit avoir travaillé assez d'heures²³ pendant une période donnée²⁴. Cette période s'appelle la période de référence.

[30] Pour être admissible aux prestations de maternité et parentales, une partie prestataire doit avoir accumulé au moins 600 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence²⁵.

[31] De façon générale, la période de référence correspond aux 52 semaines qui précèdent le début d'une période de prestations²⁶. La période de prestations est une autre période; c'est celle où les prestations sont versées.

[32] Deux périodes de référence ne peuvent pas se chevaucher. Ainsi, une période de référence peut durer moins de 52 semaines si une période de prestations a déjà été établie au profit d'une partie prestataire. Dans ce cas, la période de référence débute en même temps que la période de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une nouvelle période de prestations²⁷.

[33] La Commission ne dit pas ce qu'elle considère être la période de référence de la prestataire. La prestataire a demandé des prestations de maternité et parentales le 30 septembre 2020, après que ses versements de la PCU aient pris fin le 26 septembre 2020. La nouvelle période de prestations de la prestataire aurait commencé le 27 septembre 2020. La période de prestations précédente de la prestataire a commencé le 26 janvier 2020. J'estime que la période de référence de la prestataire s'étend du 26 janvier 2020 au 26 septembre 2020.

[34] La Commission a décidé que la prestataire avait accumulé 480 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence. La Commission a dit que même si la prestataire n'avait pas travaillé après avoir quitté son travail en raison d'une maladie le 28 janvier 2020, le gouvernement a apporté une modification à la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui fait en sorte que la

²³ *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 93(1); ces heures doivent être des heures d'emploi assurable.

²⁴ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 7; *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 93.

²⁵ Les prestations de grossesse et parentales ne sont payables qu'à une partie prestataire de la première catégorie, *Loi sur l'assurance-emploi*, art 22(1) et 23(1). On entend par partie prestataire de la première catégorie une partie prestataire qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations et qui a exercé un emploi assurable pendant au moins 600 heures au cours de sa période de référence, *Loi sur l'assurance-emploi*, art 6(1).

²⁶ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 8.

²⁷ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 8(1).

prestataire est réputée avoir 480 heures d'emploi assurable. La modification prévoit que toute partie prestataire qui demande des prestations spéciales visées à la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* le 27 septembre 2020 ou après cette date est réputée avoir 480 heures d'emploi assurable²⁸. La Commission affirme que la prestataire a demandé des prestations de maternité et parentales le 30 septembre 2020, de sorte qu'elle répondait aux critères pour être réputée avoir 480 heures d'emploi assurable. Cependant, elle n'a toujours pas les 600 heures d'emploi assurable requises pour qu'une nouvelle demande de prestations de maternité et parentales soit établie à son profit.

[35] La prestataire ne conteste pas le fait qu'elle a accumulé 480 heures d'emploi assurable au cours de période de référence. Elle convient qu'elle n'a pas travaillé depuis qu'elle a quitté son travail pour cause de maladie le 28 janvier 2020. J'accepte la décision de la Commission selon laquelle la prestataire a accumulé 480 heures d'emploi assurable.

[36] La prestataire a dit qu'elle n'a pas pu accumuler plus d'heures d'emploi assurable parce que son employeur était toujours fermé et qu'elle ne pouvait pas trouver de nouvel emploi en raison de la pandémie.

[37] Je reconnais la situation de la prestataire. Il est compréhensible qu'elle n'ait pas pu trouver de travail compte tenu de la pandémie. Cependant, je n'ai aucune discrétion en ce qui concerne l'exigence relative aux heures d'emploi assurable. Pour qu'une nouvelle période de prestations de maternité et parentales soit établie au profit de la prestataire, la loi exige qu'elle ait accumulé 600 heures d'emploi assurable, et elle n'en a que 480. Une nouvelle période de prestations ne peut donc pas être établie à son profit.

Le taux de prestations hebdomadaires est-il exact?

[38] Le taux de prestations hebdomadaires est le montant maximal qu'une partie prestataire peut recevoir pour chaque semaine de sa période de prestations.

²⁸ Voir la Partie VIII.5 de la Loi sur l'assurance-emploi, qui contient les « Mesures temporaires pour faciliter l'accès aux prestations ». *Loi sur l'assurance-emploi*, art 153.17(1)(a).

[39] Le taux de prestations hebdomadaires est généralement de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable de la partie prestataire²⁹.

[40] La rémunération hebdomadaire assurable est calculée en divisant la rémunération assurable totale touchée par la partie prestataire au cours de ses meilleures semaines de rémunération par le nombre de meilleures semaines de rémunération. Le taux de prestations hebdomadaires correspond à 55 % de ce montant.

[41] Le nombre de meilleures semaines, consécutives ou non, varie de 14 à 22 semaines selon le taux de chômage de la région où est situé le lieu habituel de résidence de la partie prestataire au début de sa période de prestations³⁰.

[42] Le taux de prestations hebdomadaires d'une partie prestataire ayant un ou plusieurs enfants à charge est majoré d'un supplément familial déterminé conformément au *Règlement sur l'assurance-emploi* si la partie prestataire établit qu'elle répond aux critères d'admissibilité prescrits pour les familles à faible revenu énoncés dans le *Règlement*³¹.

[43] La Commission affirme que la période de référence de la prestataire s'étendait du 27 janvier 2019 au 25 janvier 2020. En tenant compte d'un taux de chômage de 4,3 % pour la région économique de l'assurance-emploi de X où résidait la prestataire, le nombre de meilleures semaines requises pour le calcul de son taux de prestations hebdomadaires était de 22³².

[44] La Commission a dit qu'elle a calculé le taux de prestations de la prestataire comme suit :

14 737 \$ (rémunération assurable au cours de la période de calcul) ÷ par 22 (nombre de meilleures semaines requises) = 669,86 \$ (rémunération hebdomadaire assurable) x 55 % = 368 \$ (taux de prestations de la prestataire). Comme la prestataire était admissible au supplément familial, elle avait droit à 403 \$ en incluant celui-ci.

[45] La prestataire ne conteste pas le calcul de son taux de prestations hebdomadaires par la Commission. Elle est d'accord avec le taux de chômage et la région économique de

²⁹ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 14(1).

³⁰ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 14(4).

³¹ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 16(1).

³² Conformément au tableau de l'article 14(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

l'assurance-emploi utilisés par la Commission et je les accepte donc comme des faits. Elle est également d'accord avec le nombre d'heures d'emploi assurable indiqué par son employeur dans son relevé d'emploi. Je conclus que la Commission a correctement calculé que le taux de prestations hebdomadaires de la prestataire était de 368 \$ majoré d'un supplément familial de 35 \$, pour un total de 403 \$.

[46] La prestataire ne conteste pas le calcul de la Commission, mais plutôt le fait qu'elle n'a pas pu établir une nouvelle période de prestations. La prestataire a dit que si elle avait pu établir une nouvelle période de prestations, elle aurait reçu un taux de prestations plus élevé que celui de sa période de prestations actuelle. La prestataire a souligné qu'en raison des informations erronées qu'elle a reçues, non seulement elle reçoit moins de semaines de prestations parentales, mais elle reçoit également un taux de prestations inférieur. La prestataire a expliqué que son fils a des problèmes de santé et qu'il a besoin de ses soins, de sorte que de perdre du temps avec lui pose problème.

[47] Comme mentionné ci-dessus, la prestataire n'est pas en mesure d'établir une nouvelle période de prestations, de sorte que son taux de prestations est celui de sa période actuelle de prestations.

[48] J'admets que le résultat est malheureux dans la présente affaire. La prestataire a pris des mesures pour comprendre ses prestations d'assurance-emploi, mais on ne lui a pas clairement expliqué quelle serait l'incidence du fait de toucher la PCU sur sa demande d'assurance-emploi. De plus, elle n'a pas pu établir une nouvelle demande de prestations puisque la pandémie a limité sa capacité de trouver du travail. Je compatis avec la situation de la prestataire. Cependant, quelque impérieuses que soient les circonstances, je suis tenue de respecter la loi³³.

CONCLUSION

[49] L'appel est rejeté avec modification. Le taux de prestations hebdomadaires de la prestataire est exact. Sa période de prestations prendra fin le 15 mai 2021 plutôt que

³³ *Canada (Procureur general) c Knee*, 2011 CAF 301.

le 8 mai 2021. Cela signifie que la prestataire a droit à 18 plutôt qu'à 17 semaines de prestations parentales.

Charlotte McQuade

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 3 février 2021
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION :	C. V., appelante