



[TRADUCTION]

Citation : *SK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 823

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

Décision

Partie appelante : S. K.
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 (426108) datée du 2 juillet 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 9 septembre 2021
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 22 septembre 2021
Numéro de dossier : GE-21-1339

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a bien appliqué le crédit d'heures unique à la demande de prestations d'assurance-emploi que la prestataire a présentée le 22 novembre 2020.

[3] La prestataire ne satisfait pas aux conditions requises pour annuler la période de prestations qui a commencé le 22 novembre 2020.

Aperçu

[4] La prestataire a cessé de travailler en novembre 2020. Elle était alors enceinte. Elle a communiqué avec Service Canada pour discuter de ses options de prestations d'assurance-emploi. La prestataire affirme qu'on lui a dit qu'elle pouvait demander des prestations régulières d'assurance-emploi et que si elle retournait au travail pendant 120 heures, un crédit d'heures unique lui serait accordé au moment de faire sa prochaine demande de prestations parentales et de maternité. La prestataire a suivi ce conseil et a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[5] La prestataire est retournée au travail et a accumulé 263 heures d'emploi assurable. Elle a demandé des prestations parentales et de maternité en juin 2021, mais on lui a dit qu'elle n'avait pas assez d'heures pour faire une nouvelle demande. La Commission avait appliqué le crédit d'heures unique à sa demande de novembre 2020. Autrement dit, la période de prestations de la prestataire était limitée à 52 semaines à compter du 22 novembre 2020, et ses prestations parentales prendraient fin après 12 semaines au lieu de 35 semaines.

[6] La prestataire a demandé que le crédit d'heures unique soit appliqué à sa demande de juin 2021 parce qu'elle n'avait pas besoin de ces heures pour établir une demande en novembre 2020. La Commission a rejeté sa demande. Cette dernière affirme qu'elle ne peut pas revenir sur l'application du crédit d'heures unique à la demande de novembre 2020 au profit d'une demande ultérieure.

[7] La prestataire affirme avoir été induite en erreur par les renseignements affichés sur le site Web de la Commission et communiqués par Service Canada lorsqu'on lui a dit qu'elle serait admissible aux prestations parentales et de maternité avec 120 heures d'emploi. La prestataire fait appel au Tribunal de la sécurité sociale.

Question que je dois examiner en premier

[8] Dans sa décision découlant de la révision, la Commission a précisé ceci : [traduction] « Nous ne sommes pas en mesure d'annuler la demande du 22 novembre 2020 afin d'appliquer le crédit d'heures unique à une nouvelle demande ». Selon moi, la Commission a rendu deux décisions lorsqu'elle a communiqué sa décision découlant de la révision. La première décision portait sur le refus d'annuler la demande du 22 novembre 2020, et la deuxième concernait le refus d'appliquer le crédit d'heures unique à une demande ultérieure.

[9] Les observations que la Commission a soumises au Tribunal ne portaient que sur l'application du crédit d'heures unique à la demande de novembre 2020. Avant l'audience, j'ai demandé à la Commission de fournir des observations sur son refus d'annuler la demande de novembre 2020. Ces observations ont été communiquées à la prestataire avant la tenue de l'audience.

[10] À l'audience, j'ai demandé à la prestataire si elle faisait appel des deux décisions. Elle a répondu qu'elle ne voulait pas que la demande du 22 novembre 2020 soit annulée parce qu'elle voulait continuer de recevoir ses prestations. Toutefois, il est devenu clair pendant l'audience que la prestataire n'avait pas été mise au courant des observations de la Commission à ce sujet. J'ai accordé une pause à la prestataire et à son époux pour qu'ils puissent prendre connaissance de ces observations. Après la pause, la prestataire a déclaré qu'elle souhaitait faire appel des deux décisions. L'audience s'est donc déroulée sur ce fondement.

Questions en litige

[11] La prestataire peut-elle retirer les heures supplémentaires utilisées dans le cadre de sa demande du 22 novembre 2020 pour présenter une nouvelle demande de prestations parentales et de maternité?

[12] La prestataire satisfait-elle aux conditions requises pour annuler la période de prestations qui a commencé le 22 novembre 2020?

Analyse

Crédit d'heures unique

[13] J'estime que la Commission a bien appliqué le crédit d'heures supplémentaires lorsqu'elle a établi la demande de prestations régulières d'assurance-emploi de la prestataire le 22 novembre 2020. La loi ne permet pas de retirer ces heures et de les utiliser dans le cadre d'une autre demande.

[14] Pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit avoir travaillé assez d'heures¹ durant une période donnée. Cette période s'appelle la « période de référence² ».

[15] Si la partie prestataire demande des prestations régulières d'assurance-emploi, le nombre d'heures dépend du taux de chômage en vigueur dans sa région³.

[16] Si la partie prestataire demande des prestations spéciales, comme des prestations parentales ou de maternité de l'assurance-emploi, elle doit avoir accumulé 600 heures au cours de sa période de référence⁴. Dans le cas présent, la prestataire voulait demander des prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi. Elle devait donc avoir travaillé 600 heures au cours de sa période de référence.

¹ Les heures travaillées doivent être des heures d'emploi assurable. Voir l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* et l'article 93 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

² Voir l'article 7 de la *Loi* et l'article 93 du *Règlement*.

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

⁴ Voir l'article 93 du *Règlement*.

[17] En septembre 2020, le législateur a ajouté des mesures temporaires à la *Loi sur l'assurance-emploi* pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi. La loi stipule maintenant qu'une partie prestataire est réputée avoir accumulé des heures supplémentaires au cours de sa période de référence si elle demande des prestations pour la première fois. On appelle ces heures un crédit d'heures unique.

[18] Plus précisément, si une partie prestataire demande des prestations régulières pour la première fois le 27 septembre 2020 ou après cette date, elle est réputée avoir accumulé 300 heures supplémentaires au cours de sa période de référence. Si elle demande des prestations spéciales pour la première fois le 27 septembre 2020 ou après cette date, elle est réputée avoir accumulé 480 heures supplémentaires au cours de sa période de référence⁵. Le nombre d'heures ne peut être majoré qu'une seule fois pour l'une ou l'autre de ces deux situations⁶.

[19] Comme je l'ai mentionné précédemment, les heures qui sont calculées sont celles que la prestataire a travaillées au cours de sa période de référence. En général, la période de référence correspond aux 52 semaines qui précéderaient le début de la période de prestations d'une partie prestataire. Toutefois, si une demande de prestations d'assurance-emploi est établie pendant ces 52 semaines, la période de référence est réduite à la période allant du premier jour de cette demande au jour précédent la demande actuelle.

[20] Dans le cas présent, la prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi le 22 novembre 2020. Cela signifie que sa période de référence pour établir une nouvelle demande de prestations parentales et de maternité a commencé le 23 novembre 2020. Toutes les heures qu'elle a travaillées ou qu'elle travaille au cours des 52 semaines suivant cette date seraient à sa disposition pour présenter une nouvelle demande.

⁵ Voir l'article 153.17(1) de la *Loi*. Une partie prestataire qui demande des prestations régulières d'assurance-emploi est réputée avoir accumulé 300 heures supplémentaires.

⁶ Voir l'article 153.17(2) de la *Loi*.

[21] La prestataire a repris le travail le 4 avril 2021 et a travaillé jusqu'au 15 mai 2021. Le relevé d'emploi a été produit pour sa maternité. Celui-ci indique qu'elle a accumulé 263 heures d'emploi assurable. Elle a ensuite demandé des prestations parentales et de maternité le 7 juin 2021.

[22] La prestataire a déclaré qu'elle a lu les renseignements affichés sur le Web. Dans le cadre de son appel, elle a fourni deux captures d'écran des informations concernant le soutien offert en lien avec la COVID-19 ainsi que l'application du crédit d'heures unique.

[23] L'une des deux captures d'écran concerne l'accès aux prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi. Sur cette capture d'écran, la prestataire a mis en évidence le texte suivant : [traduction] « il faut seulement 120 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations, car un crédit unique de 480 heures sera accordé pour pouvoir atteindre les 600 heures d'emploi assurable requises ».

[24] L'autre capture d'écran porte sur l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi. La prestataire a mis en évidence le texte suivant : [traduction] « il faut seulement 120 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations, car un crédit unique de 300 heures sera accordé pour pouvoir atteindre les 420 heures d'emploi assurable requises ».

[25] La prestataire a déclaré avoir parlé à plusieurs agents de Service Canada avant de demander des prestations régulières d'assurance-emploi. Elle voulait s'assurer de recevoir le plus de prestations possible. La prestataire a soumis l'enregistrement d'une conversation téléphonique entre elle et un agent de Service Canada. Elle affirme que son époux et elle ont discuté avec l'agent et que celui-ci a dit que si elle demandait des prestations régulières d'assurance-emploi et retournait ensuite au travail pendant 120 heures, elle serait admissible à une nouvelle demande de prestations parentales et de maternité. La prestataire a suivi le conseil de l'agent : elle est retournée au travail et a accumulé 263 heures d'emploi assurable.

[26] La prestataire soutient qu'elle a interprété l'information affichée sur le site Web de la Commission comme si le crédit d'heures unique était appliqué à sa demande de prestations parentales et de maternité. C'est ce que l'agent de Service Canada lui a confirmé. Si son époux et elle avaient su que ce n'était pas le cas, ils auraient géré leurs finances et le temps de travail différemment. La prestataire affirme qu'elle n'avait pas besoin du crédit d'heures lorsqu'elle a cessé de travailler en novembre 2020. Elle avait accumulé assez d'heures pour présenter sa demande. La prestataire a besoin des heures en juin 2021 pour demander des prestations parentales et de maternité.

[27] L'époux de la prestataire, assermenté pour témoigner, a soutenu qu'ils ont fait preuve de diligence raisonnable. Ils savaient qu'une demande établie en novembre 2020 prendrait fin en novembre 2021. Ils ont envisagé toutes les options. Il n'était pas possible de travailler pendant un confinement ou une grossesse. Il affirme qu'ils ont demandé à l'agent en novembre 2020 si la demande était ouverte et si la prestataire pouvait obtenir le crédit d'heures dans l'éventualité où elle travaillait 120 heures. L'agent a répondu que oui. La prestataire et son époux se sont fiés à cette information. Lorsque la demande a été faite en novembre 2020, rien n'indiquait que le crédit d'heures avait été appliqué.

[28] La Commission affirme qu'une partie prestataire peut être admissible aux prestations spéciales à condition qu'elle ait un arrêt de rémunération et qu'elle ait accumulé 600 heures d'emploi assurable ou plus au cours de sa période de référence. Elle précise aussi qu'une partie prestataire qui fait une demande de prestations pour la première fois le 27 septembre 2020 ou après cette date, ou une demande relative à un arrêt de rémunération survenu à cette date ou par la suite, est réputée avoir accumulé 480 heures d'emploi assurable supplémentaires au cours de sa période de référence si sa demande concerne des prestations spéciales. La Commission affirme que le crédit d'heures ne s'applique pas lorsque le nombre d'heures d'une partie prestataire a été majoré dans le cadre d'une période de prestations antérieure. Elle précise qu'elle ne peut pas revenir sur l'application du crédit unique de 300 heures à la demande de novembre 2020 en appliquant 480 heures au profit d'une demande ultérieure.

[29] Je reconnais que la prestataire et son époux voulaient s'assurer de recevoir le montant maximal de prestations à la suite de la naissance de leur enfant. La prestataire était enceinte lorsqu'elle a perdu son emploi en novembre 2020. Après avoir parlé à son entourage, elle savait que si elle devait demander des prestations d'assurance-emploi à ce moment-là, celles-ci prendraient fin en novembre 2021.

[30] La prestataire et son époux ont fait des recherches en ligne et ont communiqué avec Service Canada pour envisager toutes leurs options. Ils ont déclaré qu'ils ont parlé à plusieurs agents de Service Canada et qu'ils ont enregistré l'une de leurs conversations téléphoniques. J'ai écouté cet enregistrement. Je note que dans l'enregistrement soumis au Tribunal, la prestataire ne s'est pas présentée à l'agent. L'enregistrement commence avec une discussion sur la période de prestations. L'agent confirme que si la prestataire a fait une demande de prestations régulières en novembre 2020, elle devrait recevoir le nombre maximal de semaines de prestations régulières, parentales et de maternité combinées, soit 50 semaines. Le sujet de la discussion change ensuite pour les options possibles. L'époux de la prestataire demande s'il est possible que la prestataire soit admissible aux prestations de maternité pendant l'été dans l'éventualité où elle commençait à toucher des prestations régulières d'assurance-emploi et qu'elle retournait au travail. Voici ce que l'agent lui a répondu : si la prestataire commençait à toucher des prestations régulières, [traduction] « puis qu'elle obtenait les 600 heures supplémentaires entre-temps (probablement 120 heures en raison des mesures simplifiées), et que la demande était annulée au moment où la prestataire voulait demander des prestations de maternité, la prestataire pourrait techniquement mettre fin à la demande existante au profit de la nouvelle, parce qu'elle dispose de nouvelles heures qu'elle pourrait utiliser pour obtenir des prestations de maternité ».

[31] La Cour d'appel fédérale a conclu que les agentes et agents de la Commission n'ont pas le pouvoir de modifier la loi. Par conséquent, toute interprétation qu'ils font de la loi n'a pas, en soi, force de loi⁷. Cela signifie que même si la prestataire a reçu de

⁷ Voir la décision *Granger v Commission de l'Emploi et de l'Immigration*, A-684-85. Voilà comment je fais référence aux décisions judiciaires qui s'appliquent aux circonstances du présent appel.

l'information erronée de la Commission, ce qui est important est ce qui est écrit dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, et si la prestataire s'est conformée à ces dispositions. De plus, je ne peux pas modifier une décision au motif que la Commission a fourni des renseignements trompeurs à une partie ou a refusé d'appliquer la loi pour des raisons d'équité⁸.

[32] La prestataire a demandé des prestations régulières le 27 novembre 2020, et sa demande a été établie à partir du 22 novembre 2020. La prestataire a soutenu que la Commission n'aurait pas dû appliquer le crédit d'heures unique à cette demande. Toutefois, la loi ne prévoit aucun mécanisme permettant à une partie prestataire ou à la Commission de ne pas appliquer les heures supplémentaires si la partie prestataire est admissible aux prestations sans ces heures. La loi tient seulement compte de la question de savoir si la prestataire a demandé des prestations pour la première fois le 27 septembre 2020 ou après cette date.

[33] Je reconnais l'argument de la prestataire selon lequel il serait avantageux pour elle que son crédit d'heures unique soit appliqué à sa demande de prestations parentales et de maternité, mais la loi ne permet aucun pouvoir discrétionnaire à cet égard. La loi prévoit clairement qu'une partie prestataire est réputée avoir accumulé des heures supplémentaires si elle demande des prestations d'assurance-emploi pour la première fois le 27 septembre 2020 ou après cette date. Cela signifie que la Commission a ajouté les 300 heures supplémentaires aux heures que la prestataire a utilisées dans le cadre de sa demande de prestations régulières d'assurance-emploi du 22 novembre 2020.

[34] L'objet de la disposition réputée est d'augmenter le nombre d'heures au cours de la période de référence d'une partie prestataire si celle-ci demande des prestations pour la première fois le 27 septembre 2020 ou après cette date. La loi ne permet pas à la prestataire de déroger à l'application de ces heures supplémentaires ni d'annuler leur application à une demande antérieure. La prestataire peut penser qu'il s'agit d'un résultat injuste, mais je n'ai aucun fondement juridique sur lequel m'appuyer pour

⁸ Voir la décision *Wegener c Canada (Procureur général)*, 2011 CF 137.

apporter le changement qu'elle demande. Je n'ai pas le pouvoir de réécrire la loi ni de l'interpréter d'une manière contraire à son sens ordinaire⁹.

[35] Comme je l'ai mentionné précédemment, lorsque les heures sont utilisées pour établir une demande de prestations d'assurance-emploi, elles ne peuvent pas être réutilisées dans le cadre d'une nouvelle demande. De plus, les mesures temporaires prévoient clairement que les heures d'une partie prestataire ne peuvent être majorées qu'une seule fois par l'ajout des heures supplémentaires¹⁰. Autrement dit, comme les heures supplémentaires ont été appliquées à la demande de novembre 2020, la prestataire ne peut pas les réutiliser dans le cadre de sa demande de mai 2021. Par conséquent, j'estime que la prestataire avait accumulé 263 heures au cours de sa période de référence lorsqu'elle a demandé des prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi. Elle avait besoin de 600 heures pour établir sa demande. Je conclus donc que la prestataire n'a pas assez d'heures pour être admissible aux prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi.

Annulation de la période de prestations qui a commencé le 22 novembre 2020

[36] Toute partie prestataire doit satisfaire à des conditions précises pour annuler sa période de prestations¹¹.

[37] Les conditions sont les suivantes : aucune prestation n'a été payée ou n'était payable durant la période de prestations; la partie prestataire demande l'annulation de sa période de prestations; et une nouvelle période de prestations peut être établie au profit de la partie prestataire, à partir de la première semaine pour laquelle les prestations de l'ancienne demande ont été payées ou étaient payables¹². La partie prestataire doit satisfaire aux trois conditions pour que sa période de prestations soit annulée.

⁹ Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

¹⁰ Voir l'article 153.17(2) de la *Loi*.

¹¹ Les conditions sont énoncées à l'article 10(6) de la *Loi*.

¹² Voir l'article 10(6) de la *Loi*.

[38] La Commission affirme que la prestataire a reçu des prestations d'assurance-emploi jusqu'au 3 avril 2021 dans le cadre de sa demande du 22 novembre 2020. La preuve démontre qu'elle a accumulé 263 heures d'emploi assurable entre le 4 avril 2021 et le 4 mai 2021. Étant donné que la prestataire a reçu des prestations d'assurance-emploi et qu'elle n'était pas admissible à une nouvelle période de prestations, j'estime que la période de prestations existante qui a commencé le 22 novembre 2020 ne peut pas être annulée.

Autres questions

[39] La prestataire a déclaré qu'elle occupait un autre emploi à temps partiel pendant sa période de référence, avant sa demande du 22 novembre 2020. La prestataire a fourni un relevé d'emploi selon lequel elle a commencé à travailler le 15 mai 2020 et a cessé de travailler le 27 juillet 2020¹³. L'employeur a fermé boutique en raison du confinement lié à la pandémie de la COVID-19. Le relevé d'emploi indique que la prestataire a accumulé 326,5 heures d'emploi. La prestataire a dit ne pas avoir demandé de prestations d'assurance-emploi à ce moment-là. Toutefois, elle se posait les questions suivantes : si elle avait demandé des prestations régulières d'assurance-emploi à la suite de la perte de son emploi le 27 septembre 2020 ou après cette date, un crédit d'heures unique lui aurait-il été accordé afin d'établir une période de prestations à son profit le 27 septembre 2020? Et si elle avait pu utiliser cette période de mai 2020 à juillet 2020 dans le cadre d'une demande, aurait-elle pu utiliser ses heures accumulées de mai 2020 à novembre 2020 pour qu'une nouvelle période de prestations soit établie à son profit à une date ultérieure?

[40] Je ne peux pas répondre à ces questions parce que je n'ai pas compétence pour le faire.

[41] Je peux seulement exercer ma compétence, c'est-à-dire ma capacité de rendre une décision concernant un appel, après que la Commission a rendu une décision découlant de la révision faisant l'objet d'un appel par la prestataire. La prestataire n'a

¹³ Ce relevé d'emploi se trouve à la page GD6-6 du dossier d'appel.

pas encore demandé à la Commission si elle pouvait antidater une demande en raison de la perte de son emploi à temps partiel et quelle serait l'incidence, le cas échéant, sur une période de prestations ultérieure. Sans une décision initiale de la Commission et une décision découlant de la révision concernant cette demande, le cas échéant, je n'ai aucune compétence.

[42] Il n'y a rien dans ma décision qui empêche la prestataire de communiquer avec la Commission pour voir si elle peut antidater une demande au 27 septembre 2020 en raison de la perte de son emploi à temps partiel en juillet 2020 et pour connaître quelle serait l'incidence, le cas échéant, sur une période de prestations ultérieure. La prestataire est également libre de demander à la Commission de réviser sa décision, et de faire appel au Tribunal si elle le désire.

Conclusion

[43] L'appel est rejeté.

Raelene R. Thomas
Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi