



[TRADUCTION]

Citation : *MD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 974

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

# **Décision**

**Partie appelante :** M. D.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (435792) datée du 12 octobre 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Charlotte McQuade

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 10 janvier 2022

**Personnes présentes à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 12 janvier 2021

**Numéro de dossier :** GE-21-2176

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] M. D. (prestataire) a reçu le maximum de 50 semaines de prestations régulières et spéciales combinées au cours de sa période de prestations. Elle ne peut pas mettre fin à la période de prestations pour commencer une nouvelle période de prestations de maternité et de prestations parentales, car elle n'a pas suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible à ces prestations.

## Aperçu

[3] La prestataire travaillait à deux restaurants, mais elle a été mise à pied en raison de la pandémie. Elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi le 18 mars 2020. La prestataire a reçu la Prestation canadienne d'urgence (PCU) du 15 mars 2020 au 26 septembre 2020. La Commission a ensuite commencé une période de prestations pour le versement de prestations régulières d'assurance-emploi à la prestataire le 27 septembre 2020. La prestataire a donné naissance le 30 mai 2021. La prestataire a présenté une demande de prestations de maternité et 35 semaines de prestations parentales standards le 9 juillet 2021. La demande précisait que l'autre parent demandait cinq semaines de prestations parentales. La prestataire voulait que les prestations de maternité commencent après la naissance, mais après avoir appris qu'il y aurait un retard de traitement, elle a accepté que ses prestations de maternité commencent le 6 juin 2021. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a renouvelé la période de prestations existante de la prestataire, qui avait commencé le 27 septembre 2020, et a versé des prestations spéciales à la prestataire jusqu'à la fin de la période de prestations le 11 septembre 2021. La Commission affirme ne pas pouvoir verser à la prestataire d'autres prestations au-delà du 11 septembre 2021, car sa période de prestations a pris fin à cette date. La période de prestations a pris fin le 11 septembre 2021 parce que la prestataire avait reçu le maximum combiné de 50 semaines de prestations régulières et spéciales que la loi permet.

[4] La Commission affirme également que la prestataire ne pouvait pas mettre fin à la période de prestations qui a commencé le 27 septembre 2020 et commencer une nouvelle période de prestations le 6 juin 2021 pour les prestations de maternité et les prestations parentales, car elle n'avait pas accumulé les 600 heures d'emploi assurable requises pour être admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales<sup>1</sup>.

[5] La prestataire convient avoir reçu 50 semaines de prestations régulières et spéciales combinées au cours de sa période de prestations qui a commencé le 27 septembre 2020. Elle convient également ne pas avoir accumulé les 600 heures d'emploi assurable requises pour commencer une nouvelle période de prestations le 6 juin 2021. Cependant, elle dit avoir téléphoné à la Commission le 11 janvier 2021 et avoir demandé expressément si elle devait accumuler un nombre précis d'heures d'emploi assurable pour toucher la totalité des prestations de maternité et des prestations parentales auxquelles elle avait droit. Elle dit qu'on lui a assuré qu'elle n'avait pas à le faire. La prestataire affirme s'être fondée sur ces renseignements et s'être ensuite fait dire que sa période de prestations prendrait fin le 11 septembre 2021, alors que son bébé avait seulement trois mois. La prestataire affirme que si on lui avait fourni des renseignements exacts, elle aurait tenté d'accumuler les heures d'emploi assurable requises pour commencer une nouvelle période de prestations. Elle dit que les renseignements erronés qui lui ont été fournis par la Commission lui ont causé beaucoup de stress et de difficultés financières.

[6] Je dois décider si la prestataire peut recevoir plus de 50 semaines de prestations régulières et spéciales combinées au cours de la période de prestations qui a commencé le 27 septembre 2020. Je dois également décider si elle a travaillé suffisamment d'heures pour être admissible à une nouvelle période de prestations de maternité et de prestations parentales de l'assurance-emploi à compter du 6 juin 2021.

---

<sup>1</sup> L'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 93 du *Règlement sur l'assurance-emploi* précisent que les heures travaillées doivent être des « heures d'emploi assurable ». Dans la présente décision, quand j'utilise le terme « heures », je veux parler des « heures d'emploi assurable ».

Je dois également me demander si les renseignements erronés que la prestataire dit avoir reçus ont une incidence sur la semaine [sic] de prestations qu'elle peut recevoir.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **La prestataire a décidé de ne pas présenter une contestation fondée sur la *Charte*.**

[7] L'avis d'appel de la prestataire laissait entendre qu'elle pourrait tenter de présenter une contestation fondée sur la *Charte*. Les contestations fondées sur la *Charte* sont traitées différemment des appels ordinaires. Le 18 novembre 2021, une personne du service d'accompagnement du Tribunal a communiqué avec la prestataire pour lui expliquer le processus de contestation fondée sur la *Charte* du Tribunal. La prestataire s'est fait dire que si elle souhaitait présenter une contestation fondée sur la *Charte*, elle devrait déposer un avis de contestation fondée sur la *Charte*<sup>2</sup> auprès du Tribunal au plus tard le 20 décembre 2021. Le Tribunal a également envoyé une lettre à la prestataire expliquant cette exigence. La prestataire a informé le Tribunal le 17 décembre 2021 qu'elle ne voulait pas présenter une contestation fondée sur la *Charte*. Par conséquent, le Tribunal a envoyé à la prestataire une lettre le 20 décembre 2021 confirmant que son appel serait renvoyé au processus habituel et qu'aucune contestation fondée sur la *Charte* ne serait prise en considération. Par conséquent, je n'ai examiné aucune question relative à la *Charte* dans le cadre du présent appel.

## **Question en litige**

[8] Je dois décider si la prestataire peut recevoir plus de 50 semaines de prestations régulières et spéciales combinées au cours de la période de prestations qui a commencé le 27 septembre 2020. Je dois également décider si la prestataire a travaillé suffisamment d'heures pour commencer une nouvelle demande de prestations de maternité et de prestations parentales le 6 juin 2021. Enfin, je dois établir si les

---

<sup>2</sup> Cet avis est exigé au titre de l'article 20 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

renseignements fournis par la Commission à la prestataire ont une incidence sur les semaines de prestations qu'elle peut recevoir.

## Analyse

### **La prestataire peut-elle recevoir plus de 50 semaines de prestations spéciales et régulières combinées au cours de sa période de prestations?**

[9] Non, j'estime qu'elle ne peut pas. La prestataire a reçu le maximum combiné de 50 semaines de prestations spéciales et régulières.

[10] Les prestations sont payables à une personne « pour chaque semaine de chômage comprise dans la période de prestations<sup>3</sup> ». Une personne peut donc seulement recevoir des prestations jusqu'à la fin de sa période de prestations.

[11] La durée d'une période de prestations est de 52 semaines<sup>4</sup>. Toutefois, une période de prestations se terminera plus tôt si une partie prestataire a reçu le nombre maximal de semaines de prestations permis au cours de cette période de prestations, ou si elle demande que la période de prestations se termine et qu'elle a accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible à une nouvelle période de prestations<sup>5</sup>.

[12] Le nombre maximal de semaines de prestations de maternité est de 15 semaines<sup>6</sup>, et le nombre maximal de semaines de prestations parentales standards au cours d'une période de prestations est de 35 semaines. Si les deux parents décident de partager les prestations parentales standards, le nombre maximal de semaines de prestations parentales standards est de 40 semaines<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> Voir l'article 9 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> Voir l'article 10(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> Voir l'article 10(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>6</sup> Voir l'article 12(4)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>7</sup> Voir l'article 12(4)b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[13] Selon la loi, lorsque des prestations spéciales (prestations de maladie, de maternité ou parentales) sont combinées à des prestations régulières au cours d'une même période de prestations, le nombre maximal de semaines de prestations combinées ne peut pas dépasser 50 semaines<sup>8</sup>.

[14] Cela signifie donc que si une partie prestataire reçoit à la fois des prestations régulières et des prestations spéciales, le maximum combiné de semaines de prestations est de 50 semaines et la période de prestations prendra fin une fois que ces 50 semaines de prestations auront été versées.

[15] La prestataire a fait une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 18 mars 2020, après avoir été mise à pied de l'un de ses emplois le 13 mars 2020 et de l'autre le 14 mars 2020. Elle a reçu la PCU du 15 mars 2020 au 26 septembre 2020, puis des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 27 septembre 2020. La prestataire a donné naissance le 30 mai 2021. Elle a présenté une nouvelle demande de prestations le 9 juillet 2021, demandant 15 semaines de prestations de maternité et 40 semaines de prestations parentales standards partagées.

[16] La Commission affirme que le 14 août 2020, un courriel a été envoyé aux parties prestataires qui ont reçu la PCU par l'intermédiaire de Service Canada et qui avaient fourni une adresse de courriel. Le courriel précisait aux parties prestataires si leur demande serait automatiquement établie ou si elles devaient faire une nouvelle demande de prestations. Le courriel expliquait qu'une fois qu'elles auraient reçu leur dernier versement de PCU, elles allaient devoir continuer de remplir leurs déclarations pendant que la Commission détermine si elles sont admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi.

[17] La Commission affirme que la prestataire avait fourni son adresse de courriel et qu'elle aurait donc reçu un courriel l'informant de la façon dont sa demande passerait des prestations régulières de l'assurance-emploi aux prestations régulières. La Commission affirme qu'elle n'a reçu aucun message d'échec de la livraison du courriel.

---

<sup>8</sup> Voir l'article 12(6) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La Commission affirme que la prestataire a continué de remplir ses déclarations après que sa demande de PCU a pris fin le 26 septembre 2020.

[18] La Commission dit avoir commencé la période de prestations de la prestataire pour les prestations régulières d'assurance-emploi le 27 septembre 2020, après la fin de la PCU. La Commission affirme dans ses observations que la prestataire a ensuite reçu 36 semaines de prestations régulières du 27 septembre 2020 au 4 juin 2021.

[19] La Commission affirme que, lorsque la prestataire a présenté une demande le 9 juillet 2021 pour des prestations de maternité et 40 semaines de prestations parentales standards partagées, elle a renouvelé la période de prestations existante. La Commission affirme que la prestataire a atteint son maximum de 50 semaines de prestations spéciales et régulières combinées au plus tard le 11 septembre 2021, et que c'est donc à ce moment que sa période de prestations a pris fin. La Commission affirme que la prestataire ne peut plus recevoir de prestations une fois la période de prestations terminée.

[20] La prestataire a déclaré qu'elle ne conteste pas le fait qu'elle a reçu 50 semaines de prestations régulières et spéciales combinées au cours de sa période de prestations. Toutefois, elle n'est pas certaine quand les semaines de prestations régulières ont pris fin et quand les prestations de maternité ont commencé, car la Commission a rajusté sa demande après le fait. La prestataire pense avoir reçu des prestations régulières d'assurance-emploi jusqu'au 4 juin 2021, puis des prestations de maternité par la suite. Elle dit avoir demandé à la Commission de faire commencer ses prestations de maternité immédiatement après la naissance, mais cette dernière lui a dit que cela retarderait encore le traitement. Puisqu'elle attendait déjà ses prestations depuis longtemps, elle a accepté que la Commission commence à lui verser ses prestations de maternité le 6 juin 2021. La prestataire affirme que son compte en ligne de Service Canada indique qu'elle a reçu 23 semaines de prestations régulières, 15 semaines de prestations de maternité et 12 semaines de prestations parentales. Elle ne comprend pas trop pourquoi par contre. Cependant, elle confirme qu'elle a reçu 50 semaines de prestations combinées au total.

[21] J'estime que la Commission a correctement établi que la période de prestations de la prestataire pour les prestations régulières d'assurance-emploi devait commencer le 27 septembre 2020<sup>9</sup>. L'arrêt de rémunération de la prestataire a eu lieu le 14 mars 2020. La prestataire a continué de remplir des déclarations après la fin de sa demande de PCU le 26 septembre 2020. J'estime que la demande initiale de prestations régulières d'assurance-emploi de la prestataire a été présentée lorsque celle-ci a rempli sa première déclaration pour la semaine commençant le 27 septembre 2020. Par conséquent, je conclus que la Commission a eu raison de faire commencer la période de prestations régulières le 27 septembre 2020<sup>10</sup>.

[22] J'estime que la période de prestations de la prestataire prend fin le 11 septembre 2021, avant la période de 52 semaines, parce qu'au 11 septembre 2021, la prestataire avait reçu le montant maximal de 50 semaines de prestations spéciales et régulières combinées<sup>11</sup>. Dans ses observations, la Commission affirme avoir versé à la prestataire 36 semaines de prestations régulières du 27 septembre 2020 au 4 juin 2021. La prestataire croyait avoir reçu des prestations régulières jusqu'au 4 juin 2021 et des prestations de maternité par la suite. Cependant, l'historique des versements fourni par la Commission montre, au moment de la modification finale du 6 septembre 2021, que la prestataire a reçu 23 semaines de prestations régulières, puis 15 semaines de prestations de maternité à partir du 7 mars 2021, et 12 semaines de prestations parentales à partir du 20 juin 2021<sup>12</sup>, ce qui correspond à ce que le compte en ligne de la prestataire indiquait.

[23] Je ne comprends pas pourquoi l'historique des versements de la Commission ne montre pas que le versement des prestations de maternité a commencé le 6 juin 2021, comme la prestataire l'avait demandé, et qu'il indique plutôt que le versement a commencé le 7 mars 2021. Quoi qu'il en soit, cela n'a aucune incidence

---

<sup>9</sup> Voir l'article 10(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Voir l'article 10(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui précise que la période de prestations commence à la dernière des dates suivantes : 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 la demande initiale de prestations est présentée.

<sup>11</sup> Voir les articles 10(8)a) et 12(6) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>12</sup> Voir les pages GD3-36 et GD3-37 du dossier d'appel.



sur le nombre total de semaines combinées de prestations régulières et spéciales que la prestataire peut recevoir. Cela n'a donc aucune incidence sur l'issue du présent appel. Toutefois, la Commission devrait clarifier et corriger la date de début des prestations de maternité avec la prestataire, si elle le demande.

[24] Il n'est pas contesté que la prestataire a reçu à la fois des prestations régulières et des prestations spéciales. La prestataire a confirmé avoir reçu un total de 50 semaines de prestations combinées du 27 septembre 2020 au 11 septembre 2021, alors je suis convaincue qu'elle a reçu le nombre maximal de semaines combinées de prestations régulières et spéciales.

[25] Cela signifie que la prestataire ne peut pas recevoir d'autres semaines de prestations au cours de la période de prestations qui a commencé le 27 septembre 2020. La prestataire ne peut pas recevoir de prestations pour les semaines de chômage qui ne font pas partie de la période de prestations<sup>13</sup>.

[26] Une disposition de la loi permet de prolonger la période de prestations dans certaines circonstances, lorsque plus d'un type de prestations spéciales ont été versées et qu'au moins une des prestations est versée pendant moins que le nombre maximal de semaines prévu<sup>14</sup>. Cependant, l'une des exigences d'une prolongation au titre de cette disposition est qu'aucune prestation régulière ne peut avoir été versée durant la période de prestations. Puisque la prestataire a reçu des prestations régulières, elle ne peut pas bénéficier d'une prolongation au titre de cette disposition.

### **La prestataire peut-elle terminer sa période de prestations plus tôt que prévu et commencer une nouvelle période de prestations le 6 juin 2021?**

[27] Non, la prestataire n'a pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence pour commencer une nouvelle période de prestations le 6 juin 2021. Elle ne peut donc pas terminer la période de prestations du

---

<sup>13</sup> Voir l'article 9 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>14</sup> Voir l'article 10(13) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

27 septembre 2020 plus tôt que prévu pour commencer une nouvelle période de prestations le 6 juin 2021.

[28] Une période de prestations prendra fin si une partie prestataire en fait la demande, si elle fait une nouvelle demande initiale de prestations, et si elle remplit les conditions pour recevoir des prestations<sup>15</sup>.

[29] Une personne qui cesse de travailler ne recevra pas nécessairement des prestations d'assurance-emploi. Elle doit prouver qu'elle remplit les conditions requises pour recevoir des prestations<sup>16</sup>. De plus, elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) qu'elle remplit les conditions pour recevoir des prestations.

[30] Afin de remplir les conditions pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, il faut avoir travaillé pendant un nombre d'heures suffisant au cours d'une certaine période. Cette période s'appelle la « **période de référence**<sup>17</sup> ».

[31] La Commission affirme que la prestataire avait besoin de 600 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence pour avoir droit aux prestations de maternité et aux prestations parentales<sup>18</sup>.

[32] La prestataire ne conteste pas le fait qu'elle avait besoin de 600 heures d'emploi assurable pour établir sa demande de prestations de maternité et de prestations parentales le 6 juin 2021. Je reconnais que c'est le nombre d'heures requis.

[33] La prestataire a présenté une demande de prestations de maternité et de prestations parentales le 9 juillet 2021. Elle a donné naissance le 30 mai 2021. Elle a déclaré qu'elle voulait que les prestations de maternité commencent immédiatement après la naissance, mais la Commission lui a dit qu'il lui faudrait six semaines de plus pour traiter sa demande si elle voulait que ses prestations commencent à cette date.

---

<sup>15</sup> Voir l'article 10(8)d) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>16</sup> Voir l'article 48 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>17</sup> Voir l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 93 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>18</sup> Voir l'article 93(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Étant donné qu'elle attendait déjà des prestations depuis longtemps, la prestataire a demandé à la Commission de commencer les prestations à compter du 6 juin 2021.

[34] Comme je l'ai mentionné plus haut, les heures prises en compte sont les heures de travail que la prestataire a accumulées pendant sa période de référence. En général, c'est la période de 52 semaines qui précède le début de la période de prestations<sup>19</sup>.

[35] Cependant, la Commission a décidé que la période de référence de la prestataire était plus courte que les 52 semaines habituelles parce qu'elle avait une période de prestations antérieure qui a commencé le 27 septembre 2020. La Commission affirme que la période de référence de la prestataire s'étendait du 27 septembre 2020 au 5 juin 2021.

[36] La **période de prestations** est différente de la **période de référence**. Il s'agit d'un délai différent. La période de prestations est la période durant laquelle on peut recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[37] La période de référence courante ne peut pas chevaucher la période de référence précédente. La période de référence de la prestataire chevaucherait sa période de référence antérieure si elle remontait à avant le 27 septembre 2020. La prestataire ne conteste pas la détermination par la Commission de sa période de référence. Je juge que la Commission a établi à juste titre que la période de référence de la prestataire s'étend du 27 septembre 2020 au 5 juin 2021<sup>20</sup>.

[38] La Commission a décidé que la prestataire n'avait travaillé aucune heure pendant sa période de référence plutôt que les 600 heures requises.

[39] La prestataire affirme avoir travaillé quelques heures durant sa période de référence entre le 27 septembre 2020 et le 5 juin 2021. Un relevé d'emploi (RE) de son employeur daté du 21 octobre 2020 montre que la prestataire a travaillé pendant la période de paie aux deux semaines du 21 septembre 2020 au 4 octobre 2020, et qu'elle a accumulé 25,25 heures. Elle a également travaillé pendant la période de paie aux

---

<sup>19</sup> Voir l'article 8 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>20</sup> Voir l'article 8(1)b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

deux semaines du 5 octobre 2020 au 18 octobre 2020, et elle a accumulé 5,25 heures avant d'être de nouveau mise à pied<sup>21</sup>. Toutefois, la prestataire reconnaît qu'elle n'a pas accumulé les 600 heures requises. Elle a déclaré ne pas avoir eu d'autre travail pendant la période de référence.

[40] J'estime que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle avait accumulé suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi à partir du 6 juin 2021, parce qu'elle a besoin de 600 heures ou plus, mais qu'elle en a moins.

[41] Cela signifie que la prestataire ne peut pas terminer la période de prestations qui a commencé le 27 septembre 2020 plus tôt que prévu pour commencer une nouvelle période de prestations le 6 juin 2021.

### **Incidence de l'information de la Commission**

[42] La prestataire a déclaré qu'elle travaillait dans deux restaurants et que c'était la première fois qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi. La prestataire dit être devenue enceinte, et avoir téléphoné à la Commission le 11 janvier 2021 pour demander si son chômage aurait une incidence sur sa capacité à toucher la totalité des prestations de maternité et des prestations parentales auxquelles elle avait droit. Elle dit avoir [demandé] à la personne représentant la Commission si elle allait devoir travailler des heures supplémentaires pour toucher la totalité des prestations auxquelles elle avait droit, et elle lui a répondu que non. La prestataire a dit qu'on lui avait assuré qu'il n'y aurait pas de problème. Elle a fourni une transcription de l'appel confirmant ce qui a été dit<sup>22</sup>.

[43] La prestataire a expliqué qu'elle avait seulement appris que ses prestations d'assurance-emploi seraient écourtées après la naissance de son bébé, alors qu'il n'avait que trois mois. Elle dit que si on lui avait donné les bons renseignements, elle aurait essayé d'accumuler les heures requises pour commencer une nouvelle période

---

<sup>21</sup> Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

<sup>22</sup> Voir la page GD2-11 du dossier d'appel.

de prestations. Elle dit qu'elle aurait fait ce qu'il fallait pour pouvoir rester à la maison à temps plein avec son bébé. La prestataire affirme que sa conversation avec la personne représentant la Commission avait tout changé le déroulement des événements. Elle dit maintenant être aux prises avec le stress de ne pas recevoir d'argent de la Commission. La prestataire demande qu'une exception soit faite en raison de l'information erronée qui lui a été fournie.

[44] Je reconnais que la prestataire a reçu de l'information erronée de la Commission. On lui a assuré qu'elle n'avait pas besoin de travailler des heures supplémentaires pour toucher la totalité des prestations de maternité et des prestations parentales auxquelles elle avait droit. Son témoignage était crédible et conforme à la transcription de l'appel qu'elle a fournie. La prestataire s'est fiée aux renseignements qui lui ont été fournis, comme l'aurait fait toute personne raisonnable. Si elle avait reçu de l'information correcte, elle aurait peut-être pu accumuler les heures d'emploi assurable requises. Cela a eu d'importantes répercussions négatives sur la prestataire. Je suis sensible à la situation de la prestataire. Malheureusement, je ne peux pas y remédier pour elle.

[45] La Cour d'appel fédérale a déclaré que recevoir de l'information erronée de la Commission ne constitue pas un motif de redressement de l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a également dit que la loi devait être respectée même si la Commission avait commis une erreur<sup>23</sup>.

[46] Je suis liée par ces décisions. Cela signifie que même si la prestataire a reçu de l'information inexacte, je ne peux pas ordonner à la Commission de lui verser plus de 50 semaines de prestations spéciales et régulières combinées au cours de sa période de prestations<sup>0</sup> ni de lui permettre de commencer une nouvelle période de prestations si elle n'y est pas admissible. Autrement dit, je n'ai pas le pouvoir discrétionnaire d'enfreindre la loi.

---

<sup>23</sup> Voir les décisions (*Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325 et *Robinson c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 255.

## **Conclusion**

[47] La prestataire ne peut pas recevoir de prestations supplémentaires après le 11 septembre 2021, car c'est à ce moment que sa période de prestations prend fin. Elle ne peut pas non plus établir une nouvelle période de prestations à partir du 6 juin 2021 pour les prestations de maternité et les prestations parentales, car elle n'a pas le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour le faire.

[48] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Charlotte McQuade

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