



Citation : *KD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 601

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

Décision

Partie appelante : K. D.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (462900) datée du 21 mars 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 23 juin 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 23 juin 2022

Numéro de dossier : GE-22-1388

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Je conclus l'appelante n'a pas cumulé un nombre d'heures d'emploi assurables suffisant pendant sa période de référence permettant d'établir une période de prestations pour sa demande présentée le 1^{er} janvier 2022.

APERÇU

[3] L'appelante a demandé des prestations régulières le 1^{er} janvier 2022. Le 21 mars 2022, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* l'a avisé qu'elle n'avait pas droit aux prestations parce qu'elle n'avait cumulé aucune heure d'emploi assurable pendant sa période de référence et qu'elle devait en avoir cumulé 420 pour pouvoir recevoir des prestations.

[4] L'appelante comprend qu'elle n'est pas admissible aux prestations en raison du manque d'heures d'emploi assurable cumulées. Cependant, elle affirme avoir contacté un employé du Centre de Service Canada en septembre 2021 pendant qu'elle recevait des prestations parentales du régime provincial québécois. Elle affirme que les renseignements qu'elle a reçus à ce moment lui permettait de croire qu'elle recevrait des prestations d'assurance-emploi après avoir reçu des prestations parentales et elle explique que si elle avait reçu les bonnes informations, elle aurait pris des décisions différentes ou elle aurait amorcé des démarches plus tôt pour se trouver un autre emploi.

[5] Je dois déterminer si l'appelante a cumulé suffisamment d'heures d'emploi assurables permettant d'établir une période de prestations.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[6] L'appelante a mentionné qu'elle ne pense pas qu'elle devrait être exclue du régime de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a eu un enfant. L'appelante ne conteste pas une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* et elle comprend qu'elle n'est pas admissible en raison d'un manque d'heures d'emploi assurables pendant sa période de

référence. Essentiellement, elle demande qu'un dédommagement lui soit accordé en raison d'une erreur commise par un employé d'un Centre de Service Canada. Cependant, l'ensemble de la situation de l'appelante sera considérée au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

QUESTION EN LITIGE

[7] L'appelante a-t-elle cumulé un nombre d'heures d'emploi assurables suffisant pendant sa période de référence ?

ANALYSE

[8] Pour avoir le droit de recevoir des prestations et pour faire établir une période de prestations, l'appelante doit avoir accumulé un nombre minimal d'heures d'emploi assurables pendant sa période de référence. Normalement, le nombre d'heures minimum requis dépend du taux régional de chômage qui s'applique à la région de l'appelante et varie entre 420 et 700 heures.¹ Le tableau de l'article 7 de la Loi démontre combien d'heures d'emploi assurables un appelant doit avoir cumulées pour pouvoir recevoir des prestations.

[9] Selon le dossier de la Commission, le taux de chômage était de 6,1% dans la région habitée par l'appelante (Sainte-Julie-région économique de Montréal) et elle devait avoir cumulé 665 heures d'emploi assurables pour avoir droit à des prestations au moment où elle a présenté sa demande, le 1^{er} janvier 2022. Cependant, en raison de mesures temporaires adoptées pour faciliter l'accès aux prestations pendant la pandémie de la Covid-19, cette exigence est diminuée et la Commission a exigé que l'appelante ait cumulé 420 heures d'emploi assurables plutôt que 665 pour pouvoir recevoir des prestations.

¹ Article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

[10] La période de référence de l'appelante est établie du 27 décembre 2020 au 25 décembre 2021 et pendant cette période elle n'a cumulé aucune heure d'emploi assurable.²

[11] L'appelante explique qu'elle a cessé d'occuper son emploi le 27 novembre 2020 en raison d'un manque de travail dû à la pandémie de la Covid-19. À ce moment, elle était enceinte et son accouchement était prévu en février 2021. Elle a alors demandé des prestations du *Régime québécois d'assurance parentale*. Le 1^{er} janvier 2022, elle n'avait pas réintégré son emploi, elle ne recevait plus de prestations du RQAP et elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi.

[12] L'appelante soutient qu'un employé du Centre de Service Canada lui a fourni des informations erronées en septembre 2021 et qu'elle trouve injuste maintenant de ne pas être admissible à recevoir des prestations puisque ses décisions auraient été différentes si elle avait su clairement qu'elle n'était pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi après avoir reçu ses prestations du RQAP.

[13] Elle fait valoir que l'employé du Centre de Service Canada a commis une erreur qui a eu des répercussions importantes sur sa famille et sur sa situation financière. Elle indique avoir déposé une plainte à l'encontre de cet employé et, même si elle comprend qu'elle n'est pas admissible à recevoir des prestations, elle aimerait obtenir un dédommagement financier.

[14] La Commission explique que les prestations de maternité sont gérées par le RQAP au Québec et qu'un principe d'équivalence confère à ces prestations une reconnaissance aux prestations de maternité et parentales versées par l'assurance-emploi. Elle soutient qu'elle n'a aucune latitude pour accorder des prestations à l'appelante parce qu'elle ne satisfait pas aux critères de la Loi.

[15] La Commission explique que les employés des centres d'appels n'ont pas le pouvoir de rendre des décisions et qu'ils donnent des informations uniquement à partir

² Alinéa 8(1)a) de la Loi.

des éléments déjà au dossier. Elle fait valoir qu'elle ne peut rendre une décision favorable à l'appelante si la Loi n'accorde pas ce qu'elle demande.

[16] Au moment d'établir une période de prestations, les heures d'emploi assurables des 52 semaines précédentes sont normalement considérées pour établir la période de référence.³

[17] Une période de prestations peut être prolongée dans certains cas, mais ces exceptions ne s'appliquent pas au cas de l'appelante.⁴

[18] La Commission a également évalué la possibilité d'établir une période de prestations au 28 novembre 2021, soit au moment où elle a cessé d'occuper son emploi plutôt qu'au moment où elle a présenté sa demande, mais l'appelante n'était pas admissible à cette date non plus.

[19] Pendant sa période de référence, l'appelante recevait des prestations provenant du régime québécois qui gère les prestations de maternité et parentales.

[20] Comme le paragraphe 22(3) de la Loi le prévoit :

Lorsque des prestations sont payables à une prestataire en raison de chômage causé par sa grossesse et que des allocations, prestations ou autres sommes lui sont payables pour cette grossesse en vertu d'une loi provinciale, les prestations qui lui sont payables en vertu de la présente loi sont réduites ou supprimées tel qu'il est prévu par règlement.

[21] Ainsi, selon la Loi, afin de pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi après avoir reçu des prestations parentales, l'appelante doit démontrer avoir cumulé un nombre d'heures d'emploi assurables suffisants correspondant à sa situation et qui est déterminé par l'article 7 de la Loi.

³ Alinéa 8(1)b) de la Loi.

⁴ Paragraphe 8(2) de la Loi.

[22] Je comprends des explications de l'appelante qu'elle a pris la peine de s'informer auprès de Service Canada et qu'un employé aurait affirmé qu'elle pourrait présenter une demande de prestations après avoir reçu des prestations provenant du RQAP. Pour cette raison, elle soutient que sa période de prestations avait été établie avant qu'elle reçoive des prestations du RQAP et, parce qu'elle a présumée qu'elle était admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi après avoir reçu des prestations parentales, le fait de ne pas être admissible a engendré des répercussions financières importantes.

[23] Je comprends sa déception et je comprends que le fait d'avoir un enfant rend d'autant plus sa situation financière précaire en raison des nouvelles responsabilités qu'elle a. Malheureusement, selon les faits au dossier, elle n'est pas admissible à recevoir des prestations. La Loi sur l'assurance-emploi ne prévoit pas d'indemniser particulièrement une prestataire pour cette raison à moins qu'elle ait cumulé des heures d'emplois assurables comme les autres travailleurs pendant sa période de référence.

[24] Comme il a été mentionné lors de l'audience, au Québec, les prestations parentales et de maternité sont gérées par le RQAP et pour pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi par la suite, l'appelante doit satisfaire aux critères de la Loi; c'est-à-dire qu'elle doit démontrer avoir cumulé un nombre d'heures d'emploi assurables minimal.

[25] Quant à l'information qu'elle aurait reçu par un employé de Service Canada en septembre 2021, comme je l'ai expliqué lors de l'audience, si une erreur avait été commise par la Commission alors que des prestations avaient déjà été payées, la Commission aurait peut-être accepté d'annuler sa dette, mais dans son cas, l'appelante n'a pas reçu de prestations. L'employé a fourni des informations à l'appelante en fonction des éléments dont il disposait en septembre 2021 et malheureusement, même si l'appelante n'était pas admissible au 1^{er} janvier 2022 lorsqu'elle a présenté sa demande, la Loi ne prévoit pas de dédommagement pour cette raison.

[26] Je conclus que l'appelante n'a pas cumulé un nombre d'heures d'emploi assurables suffisant pendant sa période de référence et qu'une période de prestations ne peut être établie.

CONCLUSION

[27] L'appel est rejeté.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi