



[TRADUCTION]

Citation : *Jl c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 120

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

Décision

Partie appelante : J. I.
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 (552541) datée du 24 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 3 février 2023
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 6 février 2023
Numéro de dossier : GE-22-3557

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire ne peut pas recevoir de prestations parentales parce qu'il n'a pas accumulé assez d'heures d'emploi assurable pour être admissible.

[3] Bien que le prestataire ait effectivement cessé de travailler alors qu'il avait besoin de seulement 420 heures pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, ce qui importe, c'est le moment où sa période de prestations commence, c'est-à-dire après que les règles ont été modifiées, de sorte qu'il a besoin de plus de 420 heures pour être admissible.

Aperçu

[4] Le prestataire a demandé des prestations parentales de l'assurance-emploi le 6 octobre 2022.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a établi que sa période de prestations allait commencer le 25 septembre 2022 et qu'il aurait besoin d'au moins 600 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence, ce qu'il n'avait pas, de sorte qu'il ne pouvait pas être admissible aux prestations.

[6] Le prestataire affirme qu'il a cessé de travailler le 24 septembre 2022, alors que la modification des règles sur le nombre d'heures de travail nécessaires pour être admissible en réponse à la COVID-19 était toujours en vigueur (la modification des règles en réponse à la COVID-19 a été annulée le 25 septembre 2022).

[7] Le prestataire affirme que selon les modifications apportées en réponse à la COVID-19, il a seulement besoin de 420 heures pour être admissible aux prestations, ce qu'il a.

[8] Je dois décider si le prestataire peut obtenir les prestations parentales qu'il demande.

Questions en litige

[9] La demande de prestations parentales du prestataire

Analyse

La demande de prestations parentales du prestataire

[10] En raison de la pandémie de COVID-19, le gouvernement du Canada a modifié les exigences pour l'obtention de prestations d'assurance-emploi. Selon l'une de ces modifications, les heures d'emploi assurable requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi n'étaient plus fondées sur le taux de chômage de la région où la partie prestataire vivait. Pour être admissible, une personne devait plutôt accumuler seulement 420 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence.

[11] Ces modifications ont pris fin le 25 septembre 2022. À compter de cette date, pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, le nombre d'heures d'emploi assurable dont une personne a besoin est fondé sur le taux de chômage de la région où elle vivait au moment de la demande.

[12] Le prestataire affirme qu'il a cessé de travailler le 24 septembre 2022, alors que les règles relatives à la COVID-19 étaient encore en vigueur; il peut donc être admissible aux prestations avec seulement 420 heures, et il en a accumulé 428. Il devrait donc être admissible.

[13] La Commission affirme qu'elle a commencé la période de prestations du prestataire le 25 septembre 2022, soit après le retrait des règles relatives à la COVID-19. Le prestataire a donc besoin de plus de 420 heures pour être admissible aux prestations.

[14] Par conséquent, la première chose que je dois décider est de savoir si le prestataire est visé par les règles relatives à la COVID-19 concernant le nombre d'heures d'emploi dont il a besoin pour recevoir des prestations.

Les règles relatives à la COVID-19

[15] La Commission affirme qu'elle a commencé la période de prestations du prestataire le 25 septembre 2022, soit après le retrait des règles relatives à la COVID-19.

[16] Le prestataire affirme que pour décider si les règles relatives à la COVID-19 s'appliquent à lui, il faudrait se fonder sur le moment où il a cessé de travailler et il ajoute que cela s'est produit le 24 septembre 2022.

[17] Je suis en désaccord avec la Commission et le prestataire.

[18] La période de prestations du prestataire débute, selon le cas : le dimanche de la semaine au cours de laquelle il a cessé de travailler ou le dimanche de la semaine au cours de laquelle il a présenté sa demande initiale. **On retient la date postérieure comme étant celle du début de sa période de prestations.**

[19] Le dernier jour de travail du prestataire était le 24 septembre 2022¹. Le dimanche de cette semaine-là est le 18 septembre 2022.

[20] Le prestataire a déposé sa demande initiale le 6 octobre 2022². Le dimanche de cette semaine-là est le 2 octobre 2022.

[21] Le 2 octobre 2022 est la dernière de ces deux dates, ce qui signifie que la période de prestations du prestataire devrait commencer à cette date.

[22] Le 2 octobre 2022 est une date postérieure au retrait des règles relatives à la COVID-19 le 25 septembre 2022. Par conséquent, elles ne s'appliquent pas au prestataire, et il n'aura pas besoin de 420 heures; le nombre requis sera plutôt fondé sur le taux de chômage de la région où il réside.

¹ Voir la page GD03-18 du dossier d'appel.

² Voir la page GD03-14.

Les heures dont le prestataire a besoin pour être admissible

[23] Puisque les règles relatives à la COVID-19 ne s'appliquent pas à la demande du prestataire, la loi prévoit que le nombre d'heures d'emploi assurable dont il a besoin pour être admissible est fondé sur le taux de chômage de sa région³.

[24] La loi prévoit que le taux régional de chômage est celui de la semaine précédant celle où la période de prestations du prestataire commence⁴. La semaine précédente serait celle du 25 septembre 2022. La Commission soutient que le taux de chômage pour cette semaine-là est de 5,8 %⁵; le prestataire aurait donc besoin de 700 heures d'emploi assurable.

[25] J'accepte l'observation de la Commission sur le taux de chômage, car le prestataire ne l'a pas contestée. De plus, je ne vois rien qui donne à penser que les renseignements fournis par la Commission sont inexacts.

[26] Selon la loi, avec un taux de chômage de 5,8 %, le prestataire a besoin de 700 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations⁶.

Les heures que le prestataire a accumulées

[27] Selon la loi, la période de référence est celle que je dois examiner pour voir combien d'heures d'emploi assurable le prestataire a accumulées.

[28] La Commission affirme que le prestataire a accumulé seulement 428 heures au cours de sa période de référence allant du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022.

[29] J'estime que bien que la Commission ait mal calculé la période de référence du prestataire, cela n'aurait aucune incidence sur l'établissement du nombre d'heures qu'il a accumulé.

³ Voir l'article 7(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 17(1)a) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir la page GD03-21 du dossier.

⁶ Voir l'article 7(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[30] La période de référence est généralement la période de 52 semaines précédant le début de la période de prestations du prestataire. Comme j'ai conclu que sa période de prestations commence le 2 octobre 2022, il s'agira des 52 semaines précédant cette date, soit du 3 octobre 2021 au 1^{er} octobre 2022.

[31] Le prestataire affirme que les deux relevés d'emploi au dossier sont le seul travail qu'il a fait qui coïncide avec sa période de référence⁷.

[32] La Commission a établi que le prestataire a accumulé seulement 428 heures d'emploi selon ses deux relevés d'emploi. Le prestataire convient également qu'il a accumulé 428 heures d'emploi⁸. Ainsi, comme les deux parties s'entendent pour dire qu'il n'y a pas d'autre travail, à l'exception des 428 heures, qui sont assurables et qui coïncident avec la période de référence allant du 3 octobre 2021 au 1^{er} octobre 2022, j'accepte l'observation de la Commission selon laquelle le prestataire a accumulé seulement 428 heures d'emploi assurable.

Conditions requises pour recevoir des prestations

[33] À ce stade-ci, j'ai établi que la période de prestations du prestataire commence le 2 octobre 2022, ce qui signifie que les règles relatives à la COVID-19 ne s'appliquent pas à lui.

[34] Ainsi, en fonction du taux de chômage de sa région au moment où il a présenté sa demande, il a besoin de 700 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations.

[35] J'ai également admis que le prestataire avait accumulé seulement 428 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence.

⁷ Voir la page GD03-27 du dossier d'appel. Dans son témoignage, il a également confirmé ce fait.

⁸ Le prestataire a bel et bien dit qu'il avait un autre emploi, mais qu'il s'agissait d'un travail indépendant et non assurable. Il a donc dit que cela ne serait pas comptabilisé dans ses heures d'emploi assurable et il n'a pas contesté le fait qu'il avait 428 heures assurables.

[36] Je suis d'avis qu'il ne peut pas être admissible aux prestations, car il n'a pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable, puisqu'il a besoin de 700 heures et qu'il en a seulement 428.

[37] Cependant, le prestataire a demandé des prestations parentales, qui sont considérées comme des prestations spéciales⁹; il y a une autre façon d'obtenir ce type de prestations.

[38] Selon la loi, si une personne ne remplit pas les conditions requises pour recevoir des prestations de la façon habituelle¹⁰ et qu'elle a demandé des prestations spéciales, qu'elle a cessé de travailler et qu'elle a accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence, elle peut recevoir des prestations spéciales¹¹.

[39] Malheureusement, cela ne favorise pas le prestataire, puisqu'il n'a pas accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence; il en a seulement 428.

Résumé

[40] Donc, si je résume : la période de prestations du prestataire devrait commencer le 2 octobre 2022, soit après la fin des règles relatives à la COVID-19.

[41] Par conséquent, le prestataire a besoin d'au moins 600 heures pour être admissible aux prestations parentales, mais comme il n'en a pas accumulé autant, il ne peut pas être admissible aux prestations.

[42] Je souligne que même si j'établissais que la date du 25 septembre 2022, communiquée par la Commission, était exacte, cela ne favoriserait toujours pas le

⁹ Voir, à titre d'exemple, l'article 12(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui prévoit que les prestations parentales sont des prestations spéciales.

¹⁰ La façon habituelle consiste à examiner le taux de chômage dans la région d'une personne et, selon le tableau de l'article 7(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui indique le nombre d'heures dont elle a besoin en fonction du taux de chômage, à vérifier si elle a accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence.

¹¹ Voir l'article 93 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

prestataire, car les règles relatives à la COVID-19 avaient également pris fin à cette date.

[43] Enfin, j'aimerais aborder la déclaration du prestataire selon laquelle s'il avait pu présenter une demande le jour même où il a cessé de travailler (le 24 septembre 2022), ce qu'il n'a pas pu faire en raison des circonstances de la vie, cela lui aurait permis de remplir les conditions requises.

[44] Comme je l'ai mentionné plus haut, la période de prestations doit commencer un dimanche. Ainsi, si le prestataire avait présenté sa demande le 24 septembre 2022, la période de prestations aurait commencé le 18 septembre 2022, qui est le dimanche de cette semaine-là.

[45] Cela signifie que le prestataire aurait perdu toutes les heures de travail qu'il avait accumulées les 19, 20, 21, 22, 23 et 24 septembre, puisque seules les heures travaillées avant le 18 septembre 2022 auraient été prises en compte.

[46] Comme le prestataire avait seulement 428 heures et qu'il a travaillé jusqu'au 24 septembre 2022, même si je ne tire aucune conclusion sur cette question, il est très possible que le fait de perdre toutes les heures qu'il a travaillées les 19, 20, 21, 22, 23 et 24 septembre aurait signifié qu'il en avait moins de 420.

[47] Je comprends que l'argent versé en prestations parentales pourrait être très utile au prestataire.

[48] Je comprends également qu'il est très frustrant pour le prestataire que, compte tenu du moment où sa demande a été déposée, il n'a pas pu tirer parti des règles relatives à la COVID-19, mais je ne peux rien faire pour l'aider, je dois respecter la loi.

[49] La loi dit que le prestataire a besoin d'au moins 600 heures d'emploi assurable et qu'il ne les a pas; il en a seulement 428. Il ne peut donc pas être admissible aux prestations.

Conclusion

[50] L'appel est rejeté.

[51] La période de prestations du prestataire commence après la fin des règles relatives à la COVID-19. Cela signifie qu'il aura besoin de plus de 420 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations.

[52] Malheureusement, il n'a pas accumulé assez d'heures d'emploi assurable; il ne peut donc pas être admissible aux prestations.

Gary Conrad

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