



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c MC*, 2021 TSS 342

Numéro de dossier du Tribunal : AD-21-105

ENTRE :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Appelante (Commission)

et

M. C.

Intimée (prestataire)

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Jude Samson

DATE DE LA DÉCISION : Le 15 juillet 2021

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La Commission de l'assurance-emploi du Canada¹ fait appel de la décision de la division générale dans cette affaire. Dans cette décision, la division générale a conclu que M. C. (prestataire) avait choisi de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi (AE) selon l'option **standard**.

[2] J'accueille l'appel de la Commission. Je rends également la décision que la division générale aurait dû rendre : d'après l'ensemble des éléments de preuve, la prestataire a fait le choix valide de recevoir des prestations parentales selon l'option **prolongée**.

APERÇU

[3] La prestataire a établi une période de prestations de maternité de l'AE, suivies de prestations parentales. Dans sa demande de prestations parentales, elle devait faire un choix entre deux options : standard et prolongée².

[4] L'option standard offre des prestations plus élevées pendant jusqu'à 35 semaines. L'option prolongée offre des prestations moins élevées, mais pendant jusqu'à 61 semaines. Lorsqu'on les combine avec 15 semaines de prestations de maternité, l'option standard permet de toucher des prestations d'AE pendant environ un an, et l'option des prestations prolongées offre des prestations d'AE pendant environ 18 mois.

[5] Dans sa demande, la prestataire a choisi l'option prolongée. Toutefois, une autre réponse indiquée dans son formulaire correspondait davantage à l'option standard. La Commission a versé des prestations parentales prolongées plus petites à la prestataire.

¹ C'est habituellement Service Canada qui offre les services au nom de la Commission.

² L'article 23(1.1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* utilise le mot « choix ».

[6] Plus tard, la prestataire a demandé à la Commission de passer à l'option standard. La Commission a rejeté la demande de la prestataire. La Commission a dit qu'il était trop tard pour changer d'option puisqu'elle avait déjà commencé à toucher des prestations parentales.

[7] La prestataire a fait appel de la décision de la Commission devant la division générale du Tribunal et a eu gain de cause. Bien que la prestataire avait intentionnellement choisi l'option prolongée sur son formulaire de demande, la division générale a conclu que la prestataire avait choisi l'option standard parce que cela correspondait mieux à ses intentions.

[8] La Commission fait maintenant appel de la décision de la division générale devant la division d'appel du Tribunal³. Elle soutient que la division générale a fondé sa décision sur une importante erreur concernant les faits de l'affaire. Elle soutient aussi que la décision de la division générale contient des erreurs de droit.

[9] J'accueille l'appel de la Commission. La division générale a fondé sa décision sur une importante erreur concernant les faits de l'affaire. J'ai aussi décidé de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Même si le formulaire de demande contient des éléments contradictoires, j'estime que la prestataire a fait le choix valide de recevoir des prestations prolongées. Ainsi, au moment où elle a communiqué avec la Commission pour changer cette option, il était déjà trop tard.

QUESTIONS EN LITIGE

[10] Ma décision est axée sur les questions en litige suivantes :

- a) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une importante erreur de fait lorsqu'elle a conclu que la prestataire avait choisi de toucher des prestations parentales standards⁴?

³ J'ai déjà donné à la Commission la permission d'en appeler.

⁴ L'erreur (ou moyen d'appel) est décrite à l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

- b) Si oui, quelle est la meilleure façon de réparer l'erreur de la division générale?
- c) La prestataire a-t-elle droit à l'option standard?

ANALYSE

La division générale a fondé sa décision sur une importante erreur concernant les faits de l'affaire

[11] Lorsque la prestataire a présenté sa demande de prestations parentales, elle devait choisir entre les prestations standards et les prestations prolongées⁵. Elle ne pouvait pas changer d'option une fois que la Commission avait commencé à verser des prestations parentales à l'un ou l'autre des parents après la naissance de leur enfant⁶.

[12] Il y a eu beaucoup de confusion au moment de la présentation des demandes de prestations d'AE de la prestataire.

[13] La prestataire a connu une grossesse difficile. Elle a passé plusieurs semaines à l'hôpital avant la naissance de son enfant en juin 2020. Pendant son hospitalisation, elle a présenté une demande de prestations de maladie de l'AE, mais la Commission lui a plutôt versé la Prestation canadienne d'urgence. La Commission a ensuite eu de la difficulté de la faire passer de ses prestations de maternité à ses prestations parentales. Cela a causé un trop-payé de la Prestation canadienne d'urgence.

[14] La prestataire semble être demeurée en communication avec son employeur pendant cette période. Il semble que son employeur tentait de l'aider, de faire preuve de souplesse et de répondre à ses besoins.

[15] La prestataire espérait pouvoir prendre une année de congé après la naissance de son enfant. Toutefois, compte tenu des complications qui sont survenues pendant sa grossesse, son employeur lui a dit qu'il serait préférable qu'elle revienne au travail en décembre 2021, après un

⁵ L'article 23(1.1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* établit cette exigence.

⁶ L'article 23(1.2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* indique le moment où le choix du parent devient définitif (ou final).

congé de 18 mois. L'employeur de la prestataire a dit qu'il serait plus facile de passer d'un long congé à un plus court congé que l'inverse.

[16] Lorsqu'est venu le moment de demander des prestations de maternité et des prestations parentales, la prestataire pensait que sa demande de prestations d'AE devait correspondre aux dossiers de l'employeur : en d'autres mots, qu'elle serait en congé pendant 18 mois.

[17] Il semble que l'employeur de la prestataire a pu lui donner cette information et lui dire quoi mettre sur son formulaire de demande. La prestataire ne semble pas dire que la Commission a été une importante source de mauvais renseignements.

[18] La division générale a ensuite tiré ces conclusions au paragraphe 13 de sa décision :

J'accepte comme un fait le témoignage de la prestataire, selon lequel elle avait l'intention de prendre le congé de maternité standard, mais que son employeur a fixé sa date de retour en décembre 2021 en cas de complications liées à sa grossesse. J'estime que la prestataire a choisi l'option prolongée pour se conformer à la date de retour fixée par son employeur au-delà de 12 mois. Toutefois, j'estime qu'elle avait l'intention, lors de sa première discussion à ce sujet avec son employeur, et lorsqu'elle a rempli sa demande de prestations, de toucher les prestations parentales standards. À mes yeux, le choix de la prestataire de 18 semaines de prestations parentales est plus conforme au versement de prestations parentales standards qu'aux prestations prolongées.

[19] Ces conclusions ont mené la division générale à conclure que la prestataire avait choisi l'option standard⁷.

[20] Les conclusions de la division générale ont été tirées de façon arbitraire et contradictoire et doivent être invalidées.

⁷ Voir le paragraphe 14 de la décision de la division générale.

[21] Bien que la prestataire devait choisir l'une ou l'autre des options, la division générale semble avoir conclu qu'elle a choisi les deux :

- Elle a intentionnellement choisi l'option prolongée parce qu'elle pensait que l'information de son formulaire de demande devait correspondre à celle des dossiers de son employeur.
- Elle a choisi l'option standard parce que cela correspondait mieux à son plan de prendre une année de congé.

[22] En fin de compte, la division générale a conclu que la prestataire était admissible aux prestations selon l'option standard puisque cette option correspondait mieux à la période de temps qu'elle voulait prendre en congé.

[23] Il était arbitraire que la division générale fasse en sorte que l'espoir de la prestataire de prendre une année de congé l'emporte sur le fait qu'elle a intentionnellement choisi l'option prolongée lorsqu'elle a rempli son formulaire.

[24] De plus, la preuve contredit les conclusions de la division générale de façon importante.

[25] Premièrement, la preuve dans ce cas-ci n'appuie pas le lien entre l'option choisie par la prestataire et la période de temps qu'elle comptait prendre en congé. La prestataire a dit à la division générale qu'elle espérait prendre une année de congé. Cependant, ce n'est pas ce qu'elle avait à l'esprit lorsqu'elle a fait sa demande de prestations d'AE. Elle a plutôt rempli son formulaire en pensant que l'information qu'elle y inscrivait devait correspondre aux dossiers de l'employeur, qui montraient qu'elle serait en congé pendant 18 mois⁸.

[26] Deuxièmement, la preuve ne soutient pas la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire avait toujours eu l'intention de recevoir des prestations parentales standards, y compris lorsqu'elle a présenté sa demande de prestations d'AE et lorsqu'elle a

⁸ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à environ 13 min 30 s.

initialement discuté avec son employeur. Ce n'est pas ce qu'elle a dit à la division générale : elle a dit qu'elle tentait de garder les portes ouvertes et n'a pas pris de décision avant plus tard⁹.

[27] Même si la prestataire a présenté sa demande de prestations d'AE en juillet 2020, les discussions entre la Commission et la prestataire de décembre 2020 montrent que la prestataire n'avait toujours pas décidé si elle serait en congé pendant 12 ou 18 mois¹⁰. Même si la prestataire a demandé des prestations d'AE en juillet 2020, des conversations entre la Commission et la prestataire en décembre 2020 montrent que la prestataire n'avait toujours pas décidé si elle allait être en congé pendant 12 ou 18 mois. Même à ce moment-là, l'employeur de la prestataire s'attendait à ce qu'elle revienne au travail en décembre 2021. Bien qu'un retour au travail plus tôt que cela demeurait possible, la prestataire a reconnu qu'elle devait en discuter avec son employeur.

[28] En fait, l'avis d'appel de la prestataire à la division générale, qui a été déposé en retard, est le premier document qui montre que la prestataire avait enfin décidé qu'elle voulait recevoir les prestations standards et prendre une année de congé.

[29] Il est significatif que la division générale n'ait pas fait mention de cet élément de preuve documentaire lorsqu'elle a conclu que la prestataire avait toujours eu l'intention de prendre une année de congé.

[30] Troisièmement, la division générale a ignoré des éléments de preuve de la prestataire qui montrent que lorsqu'elle a demandé **18 semaines** de prestations, elle pensait probablement qu'elle demandait **18 mois** de prestations. Même lors de l'audience devant la division générale, la prestataire se mélangeait parfois entre les semaines et les mois.

[31] La prestataire a dit à la division générale qu'elle avait choisi 18 semaines parce que c'était le maximum de congé que son employeur lui permettait de prendre¹¹. Elle a également dit que c'était le chiffre que son employeur lui avait dit d'indiquer sur son formulaire¹².

⁹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à environ 13 min 30 s.

¹⁰ Voir les dossiers de la conversation téléphonique entre la prestataire et la Commission de GD3-21 à GD3-25.

¹¹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à environ 13 min 30 s.

¹² Voir le paragraphe 9 de la décision de la division générale.

[32] La prestataire se mélangeait clairement entre 18 semaines et 18 mois. Son employeur s'attendait à ce qu'elle soit en congé pendant jusqu'à 18 mois et non 18 semaines. De plus, à aucun moment la prestataire n'a dit à la division générale qu'elle avait pensé prendre si peu de temps de congé. La prestataire a toujours prévu prendre au moins une année de congé.

[33] En d'autres mots, la division générale a commis une erreur de fait en disant que le choix de la prestataire de 18 semaines reflétait son intention de choisir l'option standard. La division générale n'aurait pas dû tirer cette conclusion sans se demander aussi si la prestataire pensait réellement qu'elle sélectionnait 18 mois, ce qui reflète une intention de choisir l'option prolongée.

[34] Pour toutes ces raisons, la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire avait choisi de recevoir des prestations standards est arbitraire et contraire à la preuve. Elle doit donc être laissée de côté.

Je vais réparer l'erreur de la division générale en rendant la décision qu'elle aurait dû rendre

[35] Lors de l'audience, les parties m'ont confirmé qu'elles avaient toutes les deux pu défendre pleinement leur cause devant la division générale. Elles ont aussi dit que si la division générale avait commis une erreur, je devrais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre¹³.

[36] Je suis d'accord. Cela signifie que je peux décider si la prestataire a choisi l'option standard ou prolongée lorsqu'elle a demandé des prestations parentales.

¹³ Les articles 59(1) et 64(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* me confèrent le pouvoir de réparer les erreurs de la division générale de cette manière. Aussi, voir *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222 aux paragraphes 16 à 18.

La prestataire a fait le choix valide de recevoir des prestations prolongées

Principes directeurs

[37] Le Tribunal reçoit un grand nombre de cas semblables à celui-ci. Cela indique à quel point le processus de demande pour cet important programme porte à confusion et est difficile à comprendre. C'est particulièrement vrai dans la mesure où les personnes qui remplissent ce formulaire vivent des moments de vulnérabilité.

[38] Ainsi, avant d'expliquer davantage ma décision, il convient d'énoncer quelques principes directeurs que j'ai tirés de certaines des décisions passées du Tribunal.

[39] Dans des cas comme celui-ci, le Tribunal se concentre sur deux questions :

- a) La personne qui a présenté une demande a-t-elle fait un choix clair entre l'option des prestations standards et l'option des prestations prolongées?
- b) Le choix de la personne qui a présenté la demande doit-il être considéré comme étant invalide parce que la Commission l'a incitée à choisir la mauvaise option?

[40] La première question exige que l'on se concentre sur ce qu'une personne a indiqué à la Commission sur son formulaire de demande. Il ne s'agit pas d'examiner l'option qui aurait le mieux répondu aux besoins, désirs ou objectifs de la personne. Le système d'AE se fie énormément à des formulaires, et il est important que la Commission soit en mesure de procéder en fonction des choix clairs d'une personne qui présente une demande¹⁴.

[41] Toutefois, le choix de la personne qui fait la demande a d'importantes conséquences, et la loi n'indique pas précisément comment la personne doit faire ce choix. Dans certaines décisions de tribunaux, même si le contexte est différent, on a abordé les conséquences juridiques de

¹⁴ Voir *Commission de l'assurance-emploi du Canada c MD*, 2020 TSS 1055 au paragraphe 35.

choisir entre deux options, et on a souligné qu'il était important que le choix d'une personne soit très clair¹⁵.

[42] Les décisions des tribunaux ont affirmé qu'en plus des cases à cocher pour choisir entre l'option standard et l'option prolongée, d'autres réponses sur le formulaire de demande pouvaient être indicateurs du choix d'une personne :

- le nombre de semaines de prestations parentales que la personne et l'autre parent demandent;
- la date de retour au travail prévue.

[43] Dans certains cas, le Tribunal a dit que les réponses fournies par la personne qui présentait la demande étaient contradictoires. Par exemple, on a conclu dans certaines décisions qu'un formulaire de demande ne montrait pas de choix clair entre l'option standard et l'option prolongée dans les cas suivants :

- La personne a sélectionné l'option prolongée, mais le nombre de semaines demandé correspondait à l'option standard¹⁶.
- La personne a sélectionné l'option prolongée et a demandé plus de 35 semaines de prestations, mais elle a dit qu'elle prévoyait retourner au travail dans un an¹⁷.
- La personne a choisi l'option standard, mais le nombre de semaines demandé était supérieur au nombre de semaines permis par la loi¹⁸.

¹⁵ Des décisions comme *Semenchuck c Ruhr*, 1996 CanLII 7148 (SK QB) ont mis l'accent sur la nécessité que le choix soit clair et sans équivoque.

¹⁶ Voir *Commission de l'assurance-emploi du Canada c v TB*, 2019 TSS 823.

¹⁷ Il est courant, dans ces cas, que les personnes qui présentent une demande ne comprennent pas la différence entre les prestations de maternité et les prestations parentales. Puisqu'elles prévoient prendre une année de congé, l'option standard ne semble pas suffire et elles choisissent donc l'option prolongée, affirmant qu'elles demandent 52 semaines de prestations. Voir par exemple *IR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 865; *PL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 276; *MH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1385.

¹⁸ Voir *SD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 265.

[44] Lorsque le formulaire de demande ne fournit aucun choix clair entre l'option standard et l'option prolongée, le Tribunal examine toutes les circonstances pertinentes du dossier afin de déterminer quelle option la personne a vraisemblablement choisie.

[45] La deuxième section reconnaît que, même si la personne a indiqué un choix clair, ce choix peut être invalidé si la Commission a induit la personne à faire le mauvais choix. Par exemple, cette situation a été reconnue dans les types de cas suivants :

- Le formulaire de demande a mené la personne qui faisait la demande à penser qu'elle pouvait toucher jusqu'à 35 semaines de prestations parentales standards. Toutefois, l'option standard permettait à la personne de ne demander que quelques semaines de prestations parce qu'elle présentait sa demande dans les journées proches du premier anniversaire de son enfant¹⁹.
- La Commission, par l'entremise de l'un de ses fonctionnaires ou de son site Web, a fourni à la personne de mauvais renseignements (ou a omis de fournir des renseignements importants), qui l'ont menée à faire le mauvais choix²⁰.
- Le formulaire était incomplet, imprécis ou ambigu, de sorte que la personne a choisi une option contraire à son intention et à ses objectifs²¹.

[46] Ces cas ne viennent pas enfreindre la règle qui empêche une personne qui présente une demande de changer d'option lorsqu'elle a commencé à toucher des prestations parentales²². Dans la première situation, aucun choix clair n'a été fait. Dans la deuxième situation, le choix de la personne est devenu invalide parce qu'elle s'est fondée sur des renseignements trompeurs de la Commission.

¹⁹ L'article 23(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* établit la « période d'admissibilité aux prestations parentales ». Voir par exemple *ML c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 255.

²⁰ Voir *Commission de l'assurance-emploi du Canada c LV*, 2021 TSS 98; *KK c Commission de l'assurance-emploi du Canada* (5 mai 2021), AD-21-16.

²¹ Voir *VV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 274.

²² L'article 23(1.2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique quand le choix d'une personne devient irrévocable.

[47] Il est important de souligner que le Tribunal doit décider si l'information de la Commission était trompeuse plutôt que vague ou mélangeante. La Cour fédérale a récemment statué que les personnes qui font une demande sont tenues de s'informer au sujet des prestations qu'elles demandent et poser des questions à la Commission si elles ne comprennent pas certains aspects²³.

[48] Ainsi, c'est seulement lorsque les personnes qui font une demande se fient à des renseignements trompeurs fournis par la Commission que leur choix peut être considéré comme étant invalide.

[49] Je reconnais qu'il existe une décision récente de la division d'appel qui dit que, avec les bons éléments de preuve, les intentions d'une personne peuvent surpasser le choix clair qu'elle a indiqué sur son formulaire de demande²⁴. Il s'agit d'une approche différente de celles que j'ai résumées précédemment. Il faudra voir par ailleurs si le Tribunal utilisera cette décision dans ses décisions futures. Toutefois, je ne suis pas tenu d'analyser cette question dans le cadre de ma décision dans la présente affaire.

Application des principes directeurs à la présente affaire

[50] Dans le cas présent, la prestataire a fourni sur son formulaire de demande les réponses manifestement contradictoires suivantes :

- Elle a sélectionné l'option des prestations prolongées.
- Elle a dit qu'elle ne demandait que 18 semaines de prestations, ce qui correspond bien aux prestations standards.

[51] En conséquence, le formulaire de demande n'indiquait pas de choix clair entre l'option standard et l'option prolongée.

²³ Voir le paragraphe 14 de l'arrêt de la Cour fédérale *Karval c Canada (Procureur général)*, 2021 CF 395.

²⁴ Voir *Commission de l'assurance-emploi du Canada c JH* (22 juin 2021), AD-21-86.

[52] J'ai donc examiné l'ensemble des circonstances de la prestataire et j'ai décidé quelle était l'option qu'elle avait en fait choisie.

[53] La prestataire a expliqué à la division générale que selon ses discussions avec son employeur, elle avait l'impression que pour maintenir un maximum de flexibilité, elle devait écrire qu'elle prendrait 18 mois de congé (même si elle comptait retourner au travail dans 12 mois). Elle pensait aussi que sa demande de prestations de maternité et de prestations parentales devait correspondre aux dossiers de l'employeur et qu'elle pourrait faire des modifications plus tard.

[54] Même si le formulaire de demande de la prestataire indique qu'elle a demandé 18 semaines de prestations parentales, il est probable qu'elle était mélangée et qu'elle pensait qu'elle demandait 18 mois de prestations. À partir de la preuve, il me semble clair qu'elle tentait de prendre le plus long congé possible permis par son employeur et le programme, soit 18 mois. C'est ce que son employeur lui avait dit de faire.

[55] De plus, la prestataire n'a jamais dit à la division générale qu'elle avait songé à prendre moins d'un an de congé. Au contraire, elle a mis un certain temps pour décider si elle prenait 12 ou 18 mois de congé. En fait, en décembre 2020, la prestataire semblait satisfaite de changer sa période de prestations parentales de 18 à 61 semaines²⁵.

[56] Pour ces raisons, je conclus que la prestataire a intentionnellement choisi l'option prolongée.

[57] Maintenant, passons à la deuxième question. Est-ce que la Commission a mal conseillé la prestataire et l'a menée à choisir la mauvaise option? Non.

[58] Lors de l'audience devant la division d'appel, la prestataire m'a dit que le formulaire de demande portait à confusion à divers égards. Il s'agit de nouveaux éléments de preuve dont je ne peux pas tenir compte. Mes pouvoirs se limitent à rendre la décision que la division générale

²⁵ GD3-24.

aurait dû rendre²⁶. Cela signifie que je ne peux tenir compte que des renseignements dont la division générale disposait.

[59] Pendant l'audience devant la division générale, la prestataire a répété plusieurs fois qu'elle était mélangée lorsqu'elle a présenté sa demande de prestations d'AE. En conséquence, elle aurait dû s'informer davantage de son admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales et si elle avait des questions, elle aurait dû les poser à la Commission²⁷.

[60] Dans ce cas-ci, les sources principales de confusion semblent avoir rapport avec la compréhension de la prestataire par rapport aux éléments suivants :

- comment remplir le formulaire de demande en se fondant sur les conseils de son employeur;
- la nécessité de demander des prestations pour la durée maximale (18 mois);
- la façon de modifier la durée de son congé à tout moment.

[61] La prestataire n'a pas dit que la Commission l'avait mal informé et qu'elle avait en conséquence été mélangée sur ces points. Toutefois, le formulaire de demande indique ceci : « Dès lors que des prestations parentales sont versées relativement à la demande, le choix entre les prestations parentales standards et prolongées est irrévocable²⁸. »

[62] Ainsi, il semble que la prestataire n'avait pas fait de choix définitif sur la durée de son congé avant décembre 2020. Mais à ce moment-là, elle avait déjà commencé à toucher des prestations parentales au taux le plus bas depuis octobre, et il était donc trop tard pour changer l'option.

²⁶ L'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* décrit mes pouvoirs de la sorte.

²⁷ Voir *Karval c Canada (Procureur général)*, 2021 CF 395.

²⁸ Cette partie du formulaire de demande se trouve à GD3-7.

CONCLUSION

[63] J'accueille l'appel de la Commission. La division générale a fondé sa décision sur une importante erreur quant aux faits de l'affaire. En conséquence, j'ai décidé de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[64] Le formulaire de demande de la prestataire ne montre pas un choix clair entre l'option standard et l'option prolongée. Toutefois, selon l'ensemble des circonstances de la prestataire dans ce dossier, je conclus qu'elle a choisi l'option prolongée. La Commission n'a pas fourni de renseignements trompeurs qui invalideraient son choix.

Jude Samson
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 23 juin 2021
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	L. LaViolette, représentante de l'appelante M. C., intimée