



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AP*, 2021 TSS 397

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Louise LaViolette

Partie intimée : A. P.

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 25 mai 2021
(GE-21-739)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 4 août 2021

Personne présente à l'audience : Représentante de l'appelante

Date de la décision : Le 13 août 2021

Numéro de dossier : AD-21-180

Décision

[1] J'accueille l'appel. Je rends la décision que la division générale aurait dû rendre. L'intimée, A. P. (prestataire), a choisi de recevoir des prestations parentales prolongées. Son choix est irrévocable.

Aperçu

[2] L'appelante, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, porte la décision de la division générale en appel. Celle-ci a conclu que la prestataire avait choisi de recevoir des prestations parentales standards plutôt que des prestations parentales prolongées.

[3] La Commission soutient que la division générale a commis plusieurs erreurs de droit et de fait. Elle demande que l'appel soit accueilli et que la division d'appel rende la décision que la division générale aurait dû rendre, à savoir que la prestataire a choisi de recevoir des prestations parentales prolongées et que son choix était irrévocable dès que des prestations parentales lui ont été versées.

[4] La prestataire n'a déposé aucune observation.

[5] Je conclus que la division générale a commis une erreur de fait importante sur la période pendant laquelle la prestataire avait l'intention d'être en congé. La division générale a conclu que la prestataire avait eu l'intention de recevoir des prestations parentales standards et qu'elle avait donc fait ce choix sur la base d'une conclusion erronée, soit qu'elle avait l'intention de s'absenter du travail pendant un an. La prestataire a déclaré clairement qu'elle avait l'intention de s'absenter du travail pendant [traduction] « environ 14 mois¹ ».

[6] Je conclus que la preuve établit que la prestataire a choisi de recevoir des prestations parentales prolongées. Je conclus également que son choix est devenu irrévocable dès que des prestations lui ont été versées.

¹ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, environ de 7 min 45 s à 8 min 14 s et de 8 min 24 s à 8 min 34 s (lecteur multimédia VLC).

Question préliminaire – Communication de la décision de la division générale

[7] Je suis convaincue que le Tribunal de la sécurité sociale a fait parvenir à la prestataire une copie de la décision de la division générale. Le Tribunal a également communiqué avec la prestataire par courriel et lui a laissé des messages téléphoniques pour lui rappeler la tenue de l'audience. Par conséquent, je suis convaincue que l'audience peut avoir lieu en l'absence de la prestataire.

Questions en litige

[8] Les questions à trancher dans la présente affaire sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle ignoré la preuve de la prestataire qui montrait qu'elle avait l'intention de prendre jusqu'à 14 mois de congé?
- b) La division générale a-t-elle omis d'analyser la preuve de façon pertinente?
- c) La division générale a-t-elle omis d'appliquer l'article 23(1.2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*?
- d) La division générale a-t-elle omis d'appliquer les principes de l'affaire *Karva*²?
- e) Si la réponse à l'une ou l'autre des questions ci-dessus est « oui », quelle est la réparation appropriée? Autrement dit, comment dois-je corriger les erreurs?

Analyse

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* permet à la division d'appel d'intervenir dans des décisions de la division générale. Cependant, seules des circonstances précises le justifient. L'article ne donne pas à la division d'appel le pouvoir d'effectuer une nouvelle évaluation.

² Voir la décision *Karval c Canada (Procureur général du Canada)*, 2021 CF 395.

[10] La division d'appel peut intervenir en cas d'erreurs de compétence, de procédure, de droit ou de fait³.

a) Contexte factuel

[11] Dans sa demande de prestations de maternité et de prestations parentales, la prestataire a choisi les prestations parentales prolongées. Elle a aussi demandé 60 semaines de prestations. Après avoir reçu des prestations parentales, elle a communiqué avec la Commission. Elle voulait choisir les prestations standards au lieu des prestations prolongées. Elle prétendait avoir commis une erreur et avoir eu l'intention de choisir l'option standard, car elle n'avait pas prévu de prendre un congé aussi long.

[12] La Commission a informé la prestataire qu'elle ne pouvait pas changer son choix parce que des prestations parentales lui avaient déjà été versées. La Commission a maintenu cette position après avoir fait une révision, de sorte que la prestataire a fait appel à la division générale.

[13] La division générale a accueilli l'appel de la prestataire. Elle a conclu que la prestataire avait commis une erreur en remplissant sa demande de prestations. Elle a jugé que la prestataire avait eu l'intention de choisir les prestations parentales standards, car elle voulait prendre environ un an de congé. La division générale a conclu que la prestataire avait mal compris les choses lorsqu'elle avait fait son choix.

[14] La Commission soutient que la division générale a commis plusieurs erreurs de droit et de fait au titre de l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Aux termes de l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, l'erreur de fait est une erreur sur laquelle la division générale a fondé sa décision et qui a été commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

b) La division générale a-t-elle ignoré la preuve de la prestataire qui montrait qu'elle avait l'intention de prendre jusqu'à 14 mois de congé?

[15] La Commission soutient que la division générale a ignoré la preuve de la prestataire montrant qu'elle n'avait fixé aucune date de retour au travail et qu'elle avait l'intention de prendre jusqu'à 14 mois de congé. La Commission fait valoir que, si la division générale avait examiné ces éléments de preuve, elle aurait nécessairement conclu qu'un congé allant jusqu'à 14 mois était compatible avec le choix des prestations parentales prolongées. Ainsi, selon la Commission, la division générale aurait été obligée de conclure que la prestataire avait choisi les prestations parentales prolongées.

[16] La prestataire avait deux emplois. À l'audience devant la division générale, la prestataire a déclaré qu'elle avait l'intention de s'absenter du travail [traduction] « pendant environ 14 mois⁴ ». Elle en avait discuté avec ses employeurs et il était convenu qu'elle serait en congé pendant cette durée.

[17] Les employeurs de la prestataire ont rempli des relevés d'emploi montrant qu'ils ignoraient quand la prestataire retournerait au travail⁵. De même, dans son formulaire de demande d'assurance-emploi, la prestataire a déclaré ne pas savoir quand elle retournerait au travail⁶.

[18] La division générale a aussi demandé à la prestataire si elle avait décidé quand elle retournerait au travail. La prestataire a répondu qu'elle prévoyait de retourner au travail [traduction] « vers le mois de décembre, au début de décembre⁷ ». Il s'agissait d'une période approximative de 13,5 mois après sa dernière journée de travail à la mi-octobre 2020.

⁴ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, environ de 7 min 45 s à 8 min 14 s et de 8 min 24 s à 8 min 34 s (lecteur multimédia VLC).

⁵ Voir les relevés d'emploi, aux pages GD3-17, GD3-19 et GD3-21 du dossier d'appel.

⁶ Voir le formulaire de demande de prestations d'assurance-emploi, à la page GD3-4.

⁷ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, environ de 14 min 30 s à 14 min 48 s.

[19] Autrement dit, aucun des éléments de preuve présentés à la division générale ne permettait de conclure que la prestataire avait l'intention de retourner travailler après un an.

[20] La division générale a pris note du témoignage de la prestataire. La division générale a écrit ce qui suit : [traduction] « À l'audience, elle a expliqué que les deux employeurs savaient qu'elle avait l'intention de prendre un congé de maternité de 12 à 14 mois après la naissance de son enfant, car elle en avait discuté avec eux⁸. » (C'est moi qui souligne.)

[21] La division générale a mal cité le témoignage de la prestataire. Celle-ci n'a jamais déclaré qu'elle avait l'intention de prendre un congé de 12 à 14 mois ni qu'elle en avait parlé aux entreprises qui l'employaient. La prestataire a déclaré clairement qu'elle avait l'intention de s'absenter du travail [traduction] « pendant environ 14 mois ».

[22] La division générale a également commis une erreur lorsqu'elle a conclu que la prestataire voulait [traduction] « passer un an de congé avec son bébé⁹ » et qu'elle voulait [traduction] « environ une année de prestations¹⁰ ».

[23] La division générale a défini [traduction] « environ une année de prestations » comme étant équivalente à la période totale pendant laquelle les prestataires peuvent recevoir les prestations de maternité suivies des prestations parentales standards. Il s'agit donc de plus de 50 semaines, soit près de 12 mois, puisque les prestataires peuvent toucher 15 semaines de prestations de maternité suivies d'un maximum de 35 semaines de prestations parentales standards.

[24] La conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire voulait [traduction] « un an de congé » et [traduction] « environ une année de prestations » et qu'elle avait probablement l'intention de choisir une au total de prestations de maternité et de prestations parentales ne correspond pas à la preuve. Comme je l'ai mentionné

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 7.

⁹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 15.

¹⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 18.

plus haut, la prestataire a déclaré clairement qu'elle avait l'intention de prendre [traduction] « environ 14 mois » de congé.

[25] La division générale a fondé sa décision principalement sur les erreurs de fait ci-dessus. Si la division générale avait apprécié la preuve de la prestataire voulant qu'elle avait l'intention de prendre [traduction] « environ 14 mois » de congé, elle n'aurait probablement pas conclu que cette durée était compatible avec le choix des prestations parentales standards.

[26] Bref, je juge que la division générale a commis une erreur de fait importante sur laquelle elle a fondé sa décision. Étant donné la nature de l'erreur, il est inutile d'examiner les autres arguments de la Commission.

Réparation

[27] Comment puis-je réparer l'erreur de la division générale? Plusieurs options s'offrent à moi¹¹. Je peux substituer ma décision à celle de la division générale ou renvoyer l'affaire à la division générale pour un réexamen. En cas de substitution, je peux tirer des conclusions de fait¹².

[28] La Commission me demande de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Cette solution semble appropriée. Il y a assez d'éléments de preuve au dossier. Ils sont clairs et directs. De plus, les parties ont abordé toutes les questions nécessaires pour me permettre de rendre une décision.

[29] La prestataire a écrit qu'elle voulait recevoir des prestations parentales immédiatement après ses prestations de maternité, au lieu de recevoir seulement jusqu'à 15 semaines de prestations de maternité¹³.

¹¹ Voir l'article 59 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹² Voir la décision *Weatherley c Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 158 aux paragraphes 49 et 53 et la décision *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222 au paragraphe 17.

¹³ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi, à la page GD3-8 du dossier d'appel.

[30] Le formulaire de demande explique les différences entre les prestations parentales standards et les prestations parentales prolongées dans les termes suivants :

Option standard :

- Un taux de prestations de 55 % de votre rémunération hebdomadaire assurable jusqu'à concurrence d'un montant maximal.
- Jusqu'à 35 semaines de prestations payables à un parent.
- Si les prestations parentales sont partagées, jusqu'à un total combiné de 40 semaines payables si l'enfant est né ou a été confié en vue de son adoption.

Option prolongée :

- Un taux de prestations de 33 % de votre rémunération hebdomadaire assurable jusqu'à concurrence d'un montant maximal.
- Jusqu'à 61 semaines de prestations payables à un parent.
- Si les prestations parentales sont partagées, jusqu'à un total combiné de 69 semaines payables si l'enfant est né ou a été confié en vue de son adoption.

[31] La prestataire a sélectionné les prestations parentales prolongées¹⁴.

[32] La prestataire avait l'intention de s'absenter du travail pendant [traduction] « environ 14 mois ». Elle a aussi demandé 60 semaines de prestations. Ces deux éléments concordent avec l'option des prestations parentales prolongées que la prestataire a sélectionnée.

[33] La prestataire affirme avoir commis une erreur. Elle a dit à la Commission qu'elle croyait avoir demandé les 35 semaines de prestations parentales standards¹⁵. Lorsqu'elle a demandé à la Commission de réviser sa décision lui refusant de changer

¹⁴ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi, à la page GD3-9 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir les notes du registre téléphonique datant du 23 février 2021, à la page GD3-29 du dossier d'appel. La Commission a souligné qu'elle avait créé cette « mesure de suivi » par erreur. Elle faisait référence à la page Renseignements supplémentaires, datée du 31 mars 2021.

de type de prestations, la prestataire a écrit : [traduction] « Erreur de ma part, je voulais cocher l'option standard pour les prestations parentales. Je ne voulais pas être en congé aussi longtemps, je ne comprenais pas bien les choses au moment de demander mon congé de maternité¹⁶. »

[34] À l'audience de la division générale, la prestataire a déclaré qu'elle avait l'intention de prendre [traduction] « environ 14 mois » de congé. Elle a également dit qu'elle comprenait mal les choses lorsqu'elle avait rempli le formulaire de demande. Le processus n'était pas clair, car elle n'avait jamais demandé de prestations auparavant. Elle avait lu le formulaire, mais elle ne l'avait pas compris. Elle ne savait pas que les prestations de maternité et les prestations parentales étaient différentes. Elle croyait que les deux prestations étaient [traduction] « combinées¹⁷ ».

[35] La prestataire a calculé que 15 semaines de prestations de maternité et 35 semaines de prestations parentales standards totalisaient 50 semaines de prestations. La prestataire a demandé 60 semaines de prestations (parentales) dans sa demande. La division générale n'a pas cherché à savoir pourquoi la prestataire avait demandé 60 semaines de prestations, et la prestataire n'a pas expliqué pourquoi, même si elle aurait eu l'intention de recevoir des prestations parentales standards depuis le départ.

[36] Dans une affaire appelée *Karval*, la Cour fédérale a confirmé que :

[...] lorsqu'une prestataire comme M^{me} Karval n'est pas induite en erreur, mais qu'elle ne possède tout simplement pas les connaissances nécessaires pour répondre correctement à des questions qui ne sont pas ambiguës, il n'y a aucun recours possible en droit. Il incombe fondamentalement au prestataire d'analyser soigneusement les options possibles et de tenter de les comprendre puis, si des doutes subsistent, de poser des questions. M^{me} Karval a délibérément opté pour des prestations prolongées et, si elle avait lu le formulaire, elle aurait compris que le montant des prestations était alors moindre¹⁸.

¹⁶ Voir la demande de révision, déposée le 13 avril 2021, aux pages GD3-33 à GD3-34 du dossier d'appel.

¹⁷ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, d'environ 9 min 15 s à 9 min 52 s.

¹⁸ Voir la décision *Karval c Canada (Procureur général du Canada)*, 2021 CF 395 au paragraphe 14.

[37] Tout comme dans l'affaire *Karval*, si la prestataire ne comprenait pas bien les choses et doutait des options qui s'offraient à elle, elle avait le devoir de poser des questions avant de faire son choix. À moins que des renseignements officiels et incorrects ne l'aient induite en erreur, aucun recours judiciaire n'est possible.

[38] Rien dans la preuve présentée à la division générale n'appuyait les affirmations de la prestataire voulant qu'elle ait eu l'intention de choisir les prestations parentales standards.

[39] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne permet plus l'annulation ou la modification d'un choix dès que des prestations parentales ont été versées¹⁹. Cette explication figure également dans le formulaire de demande, où l'on peut lire ceci : [traduction] « Une fois que des prestations parentales ont été versées pour le même enfant, le choix fait entre les prestations parentales standards et prolongées est irrévocable. »

[40] La preuve appuie la conclusion selon laquelle la prestataire a choisi de recevoir des prestations parentales prolongées. Elle ne peut pas modifier ou annuler son choix puisque des prestations lui ont été versées.

Conclusion

[41] L'appel est accueilli.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

¹⁹ Voir l'article 23(1.2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.