



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c LB, 2022 TSS 30*

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Isabelle Thiffault

Partie intimée : L. B.
Représentant : Greg Rideout

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée
du 6 août 2021 (GE-21-1173)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Mode de l'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 29 novembre 2021

Personnes présentes à l'audience : Représentante de la partie appelante
Partie intimée
Représentant de la partie intimée

Date de la décision : Le 26 janvier 2022

Numéro de dossier : AD-21-279

Décision

[1] L'appel est accueilli. La prestataire a choisi de recevoir des prestations parentales prolongées et son choix était irrévocable.

Aperçu

[2] La partie intimée, L. B. (prestataire), a demandé et a reçu des prestations de maternité de l'assurance-emploi, et ensuite des prestations parentales. Dans sa demande de prestations parentales, elle devait choisir l'une des deux options : standard ou prolongée.

[3] L'option standard offre un taux de prestations plus élevé; les prestations sont versées jusqu'à concurrence de 35 semaines. L'option prolongée offre un taux de prestations moins élevé; les prestations sont versées jusqu'à concurrence de 61 semaines. Lorsque combinée aux 15 semaines de prestations de maternité, l'option standard fournit des prestations de l'assurance-emploi pendant environ un an, alors que l'option prolongée fournit des prestations de l'assurance-emploi pendant environ 18 mois.

[4] La prestataire a indiqué dans le formulaire de demande qu'elle voulait recevoir 56 semaines de prestations. Elle a déclaré que sa dernière journée de travail était le 15 octobre 2020 et qu'elle prévoyait de retourner travailler le 17 novembre 2021. La prestataire a reçu son premier versement de prestations parentales par chèque vers la fin du mois de février 2021. En mars 2021, elle a demandé à la Commission de modifier son choix pour recevoir au lieu des prestations standards.

[5] La Commission a refusé la demande de la prestataire. La Commission a dit qu'il était trop tard, la prestataire ne pouvait pas changer d'option parce qu'elle avait déjà reçu des prestations parentales.

[6] La prestataire a fait appel de la décision de la Commission devant la division générale du Tribunal et a obtenu gain de cause. La division générale a décidé que la prestataire a commis une erreur lorsqu'elle a cliqué le bouton pour choisir les prestations parentales prolongées. Elle a conclu que la prestataire avait l'intention de

choisir des prestations parentales standards et qu'elle souhaitait recevoir une année de prestations de maternité et de prestations parentales combinées.

[7] La Commission maintenant fait appel de la décision de la division générale devant la division d'appel du Tribunal. Elle soutient que la division générale a excédé sa compétence, a commis des erreurs de droit et a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée en accueillant l'appel.

[8] J'ai décidé que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée en ce qui concerne les faits de l'affaire. J'ai aussi décidé de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, soit que la prestataire a choisi de recevoir des prestations parentales prolongées et que ce choix était irrévocable.

Questions en litige

[9] Je me suis surtout concentrée sur les questions suivantes :

- a) Est-ce que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée lorsqu'elle a conclu que la prestataire avait choisi de recevoir les prestations parentales standards?
- b) Dans l'affirmative, quelle est la meilleure façon de réparer l'erreur de la division générale?

Analyse

[10] Je ne peux intervenir dans cette affaire que si la division générale a commis une erreur pertinente. Je dois donc savoir si la division générale¹ :

- n'a pas fourni un processus équitable;
- n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- a mal interprété ou mal appliqué la loi;
- a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

¹ Les erreurs pertinentes, que l'on nommait auparavant les « motifs d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Contexte

[11] Il y a deux types de prestations parentales :

- Prestations parentales standards — le taux de prestations est de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable de la partie prestataire jusqu'à concurrence d'un montant maximal. Jusqu'à 35 semaines de prestations sont payables à un parent.
- Prestations parentales prolongées — le taux de prestations est de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable de la partie prestataire jusqu'à concurrence d'un montant maximal. Jusqu'à 61 semaines de prestations sont payables à un parent.

[12] La prestataire a soumis une demande de prestations de maternité et de prestations parentales le 19 octobre 2020². Dans sa demande, la prestataire a dit que sa dernière journée de travail était le 15 octobre 2020 et qu'elle prévoyait de retourner travailler le 17 novembre 2021³.

[13] La prestataire a indiqué qu'elle voulait recevoir des prestations parentales immédiatement après avoir reçu des prestations de maternité. Elle a choisi l'option des prestations parentales prolongées. On lui a demandé combien de semaines de prestations elle souhaitait réclamer et elle a choisi 56 semaines à partir du menu déroulant⁴.

[14] Le premier versement de prestations prolongées a été traité le 5 février 2021. La prestataire n'a pas reçu le chèque avant la fin février et a contacté la Commission le 18 mars 2021 demandant la modification de son choix afin de recevoir des prestations parentales standards⁵. La Commission a rejeté la demande de la prestataire. La Commission a dit qu'il était trop tard pour modifier son choix puisque la prestataire avait déjà reçu des prestations parentales. La prestataire a demandé une révision, mais la Commission a maintenu sa décision.

² Voir la page GD3-16.

³ Voir la page GD3-7.

⁴ Voir les pages GD3-8 à GD3-10.

⁵ Voir la page GD3-21.

– **Décision de la division générale**

[15] La division générale a accueilli l'appel de la prestataire. Elle a conclu que la prestataire a choisi les prestations parentales standards. La division générale a conclu qu'elle doit tenir compte de tous les éléments de preuve pertinents lorsqu'elle décide quelle option une partie prestataire a choisie⁶.

[16] La division générale a considéré que la prestataire a indiqué qu'elle voulait 56 semaines de prestations parentales. Elle avait aussi indiqué qu'elle prévoyait de retourner travailler le 17 novembre 2021, ce qui équivalait à environ 13 mois de congé de travail. La division générale a conclu que la prestataire indiquait le nombre total de semaines qu'elle prévoyait d'être en congé, dont les 15 semaines de maternité, lorsqu'elle a demandé 56 semaines de prestations parentales⁷.

[17] La division générale a conclu que la prestataire voulait une année de prestations de maternité et de prestations parentales combinées, malgré le fait qu'elle a demandé 56 semaines de prestations parentales. Elle a décidé que la prestataire n'a pas bien compris les choix dans le formulaire de demande et qu'elle avait l'intention de choisir des prestations parentales standards⁸.

– **L'appel de la Commission devant la division d'appel**

[18] La Commission soutient que la division générale a commis plusieurs erreurs dans sa décision. Elle met de l'avant les arguments suivants :

- La division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire, lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'avait pas choisi les prestations parentales prolongées.
- La division générale a excédé sa compétence en décidant quelle option la prestataire avait choisie dans son formulaire de demande et la validité de ce choix.

⁶ Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale.

⁷ Voir le paragraphe 42 de la décision de la division générale.

⁸ Voir le paragraphe 45 de la décision de la division générale.

- La division générale a commis une erreur de droit en modifiant le choix de la prestataire pour qu'elle reçoive des prestations standards au lieu de prolongées après avoir reçu des versements.
- La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a omis d'exiger que la prestataire remplisse ses obligations de connaître ses droits et privilèges au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée lorsqu'elle a conclu que la prestataire avait choisi des prestations parentales standards

[19] Dans sa décision, la division générale note que la prestataire a d'abord demandé de recevoir 56 semaines de prestations parentales, car elle croyait que ce nombre de semaines incluait les 15 semaines de prestations de maternité. La prestataire a demandé ensuite de recevoir au lieu des prestations parentales standards, car elle voulait recevoir au lieu 41 semaines de prestations, ce qui lui donnerait quand même des prestations pendant les 13 mois complets qu'elle serait en congé de travail⁹. Lors de l'audience devant la division générale, la prestataire a confirmé qu'elle voulait 35 semaines de prestations parentales standards.

[20] La division générale reconnaît que la prestataire prévoyait d'être en congé de travail pendant 13 mois. Dans sa demande initiale de prestations et plus tard dans sa demande de modification, la prestataire a indiqué qu'elle voulait recevoir des prestations pendant les 13 mois complets de son congé de travail. La prestataire a expliqué qu'elle croyait que les prestations seraient calculées au pro rata pour qu'elle reçoive la totalité des prestations auxquelles elle avait droit au cours de la période de 13 mois¹⁰.

[21] La division générale a conclu que le formulaire de demande n'explique pas clairement que les prestations de maternité constituent un type de prestations complètement distinct et qu'elles ne font pas partie du choix de prestations parentales¹¹.

⁹ Voir la page GD3-21.

¹⁰ Voir le paragraphe 14 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir le paragraphe 30 de la décision de la division générale.

Pour cette raison-là, la division générale a accepté que la prestataire pensait qu'elle déclarait le nombre total de semaines de prestations qu'elle voulait recevoir lorsqu'elle a demandé 56 semaines.

[22] La division générale a aussi conclu que la prestataire était très stressée au moment de remplir sa demande de prestations. De sorte qu'elle croyait à tort que les prestations seraient calculées au pro rata au cours des 13 mois qu'elle serait en congé de travail.

[23] Le formulaire de demande explique les différences entre l'option standard et l'option prolongée et indique clairement les différents taux de prestations. Après qu'une partie prestataire ait choisi entre les prestations standards et les prestations prolongées, le formulaire demande [traduction] : « Combien de semaines souhaitez-vous réclamer? »

[24] La question sur le formulaire de demande est claire. On a demandé à la prestataire combien de semaines elle souhaitait réclamer et il n'y a rien sur le formulaire qui suggère qu'on lui demande combien de semaines elle sera en congé de travail. La prestataire a choisi 56 semaines, ce qui est conforme à l'option prolongée.

[25] La conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire avait choisi l'option standard ignore les réponses claires et délibérées qu'elle a fournies à la Commission dans son formulaire de demande.

[26] Lorsque la division générale a conclu que la prestataire avait choisi les prestations parentales standards, elle a décidé qu'elle peut tenir compte de tous les éléments de preuve pertinents, dont l'intention, en décidant quelle option elle a choisie.

[27] La division générale s'est fié à une décision de la division d'appel dans une affaire intitulée *Commission de l'assurance-emploi v T. B.*¹² Dans cette affaire, il y avait des contradictions flagrantes dans le formulaire de demande de la prestataire, de sorte qu'il n'y avait pas de choix clair entre l'option standard et l'option prolongée. Le Tribunal

¹² *Commission de l'assurance-emploi du Canada c T.B.*, 2019 TSS 823.

devait évaluer tous les éléments de preuve et décider quelle option T. B. avait probablement choisie. Les faits dans ce cas-ci et l'affaire *T. B.* sont assez différents.

[28] Dans ce cas-ci, il n'y avait pas de contradictions dans le formulaire de demande de la prestataire. C'était abusif de la part de la division générale d'ignorer les réponses claires que la prestataire a fournies dans le formulaire de demande et de conclure qu'elle avait choisi les prestations parentales standards.

[29] Puisque j'ai conclu que la division générale a commis une erreur, je n'ai pas à examiner les autres arguments de la Commission.

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

[30] À l'audience que j'ai présidée, les deux parties ont soutenu que si la division générale a commis une erreur, je devrais rendre la décision qu'elle aurait dû rendre¹³.

[31] Je suis d'accord. J'estime que dans la présente affaire, il convient de remplacer la décision de la division générale par ma propre décision. Les faits ne sont pas contestés et le dossier de preuve est suffisant pour que je prenne une décision.

La prestataire a choisi de recevoir des prestations parentales prolongées et le choix était irrévocable

[32] La division d'appel et la division générale ont rendu un certain nombre de décisions concernant le choix des prestations standards ou parentales. Dans plusieurs de ces décisions, le Tribunal a examiné quel type de prestations la partie prestataire a effectivement choisi. Lorsqu'il y a des renseignements contradictoires dans le formulaire de demande, le Tribunal a décidé quelle option la partie prestataire a probablement choisie. Dans d'autres cas, le Tribunal a tenu compte de l'intention de la partie prestataire lorsqu'elle a fait son choix.

¹³ Les articles 59(1) et 64(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* me donnent le pouvoir de corriger les erreurs de la division générale en agissant ainsi. Voir aussi *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222 aux paragraphes 16 à 18.

[33] Dans une décision plus récente, la division d'appel a conclu que ces décisions antérieures n'ont pas correctement tenu compte des renseignements du formulaire de demande portant sur le taux de prestations¹⁴. Certaines des affaires antérieures ont aussi été conclues dans *Karval*, une décision récente de la Cour fédérale¹⁵.

[34] Dans la décision intitulée *Karval*, la Cour fédérale a conclu qu'il incombe à la partie prestataire de lire soigneusement les options possibles et de tenter de les comprendre puis, si des doutes subsistent, de poser des questions à la Commission. Elle a conclu que le formulaire de demande établit clairement le taux de prestations et le fait que le choix est irrévocable¹⁶.

[35] Les faits dans l'affaire *Karval* étaient différents de ceux dans le cas de la prestataire. M^{me} Karval a choisi de recevoir des prestations parentales prolongées et a choisi 61 semaines de prestations. Après avoir reçu des prestations parentales pendant 6 mois, elle a essayé de passer à des prestations standards. Malgré ces différences factuelles, les commentaires de la Cour mentionnés ci-dessus s'appliquent à la situation de la prestataire.

[36] Dans la décision *Karval*, la Cour n'a pas écarté la possibilité qu'une partie prestataire puisse avoir certains recours si elle a été véritablement induite en erreur par la Commission¹⁷. D'autres décisions de la division d'appel ont conclu que cela devrait être ainsi dans certaines circonstances¹⁸. J'estime que la prestataire n'a pas été induite en erreur par la Commission dans cette affaire.

Le formulaire de demande n'a pas induit en erreur la prestataire

[37] La prestataire déclare dans ses observations qu'elle a toujours eu l'intention de retourner au travail après 13 mois de congé. La prestataire a choisi 56 semaines de

¹⁴ Voir *Commission de l'assurance-emploi du Canada c MC*, 2021 TSS 597 au paragraphe 70.

¹⁵ *Karval c Canada (Procureur général)*, 2021 CF 395.

¹⁶ *Karval* au paragraphe 14.

¹⁷ *Karval* au paragraphe 14.

¹⁸ Voir, par exemple, *ML c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 255; *Commission de l'assurance-emploi du Canada c LV*, 2021 TSS 98; et *KK c Commission de l'assurance-emploi du Canada* (le 5 mai 2021) AD-21-16; et *VV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 274.

prestations parce que cela correspondait à la période qu'elle prévoyait d'être en congé. Elle ne s'est pas rendu compte que ce choix aurait une incidence sur le taux des prestations qu'elle recevrait. Elle a toujours voulu maximiser le montant des prestations qu'elle recevrait¹⁹.

[38] La prestataire soutient que le formulaire de demande n'est pas clair et distingue mal les prestations de maternité des prestations parentales. Elle affirme que le formulaire est trompeur et qu'il n'indique pas clairement que les 15 semaines de prestations de maternité ne sont pas incluses dans le nombre total de semaines de prestations qu'une partie prestataire demande.

[39] L'erreur commise par la prestataire en remplissant le formulaire de demande n'est pas entièrement expliquée par l'argument selon lequel le formulaire de demande distingue [sic] clairement les prestations de maternité des prestations parentales. La prestataire a également mal compris qu'en choisissant les prestations parentales prolongées, elle recevrait le même montant de prestations totales, mais calculées au pro rata sur 13 mois. Elle ne s'est pas rendu compte qu'elle recevrait un montant total de prestations inférieur à celui qu'elle aurait reçu si elle avait choisi les prestations standards et avait cessé de recevoir des prestations un mois avant de retourner au travail.

[40] Rien dans le formulaire de demande ne suggère que les prestations sont calculées au pro rata du nombre de semaines d'arrêt de travail de la partie prestataire. Le formulaire de demande indique clairement que le taux de prestations en vertu de l'option standard est de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable d'une partie prestataire, et que le taux pour l'option prolongée est de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable. On ne peut pas dire que le fait que la prestataire a mal compris cela soit dû au fait qu'elle a été induite en erreur par la Commission ou par le formulaire de demande. La preuve devant la division générale montre que la prestataire a malheureusement fait une erreur.

¹⁹ Voir la page AD2-4.

– **Le choix de la prestataire était clair**

[41] Certaines décisions du Tribunal ont considéré qu'une partie prestataire n'a pas fait un choix clair s'il y a des informations contradictoires dans le formulaire de demande. Dans cette affaire, la seule information dans le formulaire qui pourrait contredire le choix de la prestataire de recevoir des prestations parentales prolongées est la date de son retour au travail, soit le 17 novembre 2021. Cette date de retour au travail est plus tôt qu'elle ne le serait si la prestataire devait recevoir 15 semaines de prestations de maternité, suivies de 56 semaines de prestations parentales.

[42] Toutefois, comme nous l'avons vu plus haut, cette date de retour au travail implique 41 semaines de prestations parentales, ce qui est plus que ce que permet l'option standard. La demande de 56 semaines de prestations parentales correspond aussi au choix des prestations parentales prolongées, bien que je comprenne que ce nombre ait été indiqué par erreur.

[43] Le formulaire de demande fournit les informations suivantes [traduction] :

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.

Si les prestations parentales sont partagées entre les deux parents, l'option choisie par le parent qui présente une demande de prestations en premier s'applique à l'autre parent.

Il est important que les parents choisissent la même option afin d'éviter les retards ou qu'un montant erroné de prestations soit payé.

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.

[44] La partie prestataire doit ensuite choisir le type de prestations qu'elle souhaite demander et l'option standard ou prolongée des prestations parentales. Le formulaire de demande a clairement démontré que la prestataire a choisi les prestations parentales partagées.

[45] La date de retour au travail n'est pas requise dans une demande de prestations et ne décide pas l'admissibilité d'une partie prestataire. Bien que la date de retour au travail de la prestataire contredise le choix de 56 semaines de prestations parentales, elle ne contredit pas le choix de prestations prolongées. Si elle avait compris que le nombre de semaines ne comprend pas les 15 semaines de prestations de maternité, elle aurait quand même demandé plus que les 35 semaines permises par l'option standard. Il n'y a aucune information contradictoire dans le formulaire de demande qui suggère que le choix de la prestataire dans ce formulaire n'était pas clair.

– **Est-ce qu'une erreur invalide le choix de la prestataire?**

[46] Lorsque le législateur a modifié la *Loi sur l'assurance-emploi* afin d'y ajouter l'option des prestations parentales prolongées, il a aussi inclus la disposition qui fait en sorte que le choix d'une partie prestataire est irrévocable²⁰. Il existe une disposition similaire dans le Régime de l'assurance du Québec. Toutefois, la loi québécoise déclare que le choix est irrévocable, sauf dans certaines circonstances exceptionnelles²¹.

²⁰ Voir l'article 23(1.2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²¹ L'article 18 du Régime de l'assurance du Québec.

[47] Le législateur a choisi de ne pas inclure d'exceptions quant au caractère irrévocable du choix. C'est malheureux pour la prestataire qu'une simple erreur dans le formulaire de demande puisse avoir sur elle une incidence financière importante. Je ne suis pas insensible à sa situation. Toutefois, je dois appliquer la loi telle qu'elle est rédigée²². J'estime que la loi ne me permet pas de révoquer un choix parce qu'une partie prestataire a fait une erreur.

[48] Une partie prestataire peut modifier son choix après la soumission du formulaire de demande et avant le versement des prestations parentales. Une partie prestataire peut créer un compte auprès de Service Canada pour revoir la date de début et le taux de ses prestations de maternité et ses prestations parentales. Cela permet à la partie prestataire de s'assurer que le choix qu'elle a fait dans son formulaire de demande était le choix qu'elle avait prévu de faire.

Résumé

[49] La prestataire a choisi de recevoir 56 semaines de prestations parentales prolongées. Elle a fait une erreur en choisissant les prestations prolongées. Malheureusement, cette erreur n'a été aperçue qu'après le versement de prestations parentales. À ce moment-là, le choix était irrévocable.

Conclusion

[50] L'appel est accueilli. La prestataire a choisi de recevoir des prestations parentales prolongées et son choix était irrévocable

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel

²² Au paragraphe 9 de la décision intitulée *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301, la Cour déclare : « il n'est pas permis aux arbitres de réécrire la loi ou de l'interpréter d'une manière contraire à son sens ordinaire. »