



[TRADUCTION]

Citation: *Commission de l'assurance-emploi du Canada c EL*, 2022 TSS 263

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
**Représentante ou
représentant :** L. Laviolette

Partie intimée : E. L.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
20 décembre 2021
(GE-21-1785)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 4 avril 2022
**Personnes présentes à
l'audience :** Personne représentant l'appelante
Intimée

Date de la décision : Le 14 avril 2022
Numéro de dossier : AD-22-16

Décision

[1] L'appel est accueilli. L'affaire sera renvoyée à la division générale pour réexamen.

Aperçu

[2] L'intimée, E. L. (la prestataire), a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi après avoir perdu son emploi. Une période de prestations a été établie à compter du 20 décembre 2020. Elle a fait une demande de renouvellement pour les prestations parentales et de maternité le 28 juin 2021, demandant 15 semaines de prestations de maternité et 35 semaines de prestations parentales standards.

[3] L'appelante, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a dit à la prestataire que sa période de prestations prendrait fin le 18 décembre 2021 et qu'elle pourrait donc seulement recevoir 13 semaines de prestations parentales. La prestataire a demandé une révision, mais la Commission a décidé de maintenir sa décision.

[4] La prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal. La division générale a accueilli l'appel de la prestataire en partie. Elle a décidé que la période de prestations de la prestataire pourrait être prolongée de quatre semaines en raison de l'hospitalisation de son enfant, afin qu'elle puisse recevoir quatre semaines supplémentaires de prestations.

[5] La Commission fait maintenant appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Elle soutient que la division générale a commis une erreur de droit en omettant de tenir compte de l'article 12(6) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cet article dit qu'une partie prestataire qui reçoit des prestations régulières d'assurance-emploi ne peut pas recevoir plus de 50 semaines de prestations régulières et spéciales combinées.

[6] Je suis d'accord que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de l'article 12(6) dans sa décision. La prestataire n'a pas eu l'occasion d'aborder cet article à l'audience devant la division générale. Je renvoie

l'affaire à la division générale aux fins de réexamen afin que la prestataire ait l'occasion de présenter des éléments de preuve et des arguments sur cette question.

Questions en litige

[7] Les questions à trancher en l'espèce sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant de tenir compte de l'article 12(6) de la *Loi sur l'assurance-emploi* dans sa décision?
- b) Dans l'affirmative, comment l'erreur devrait-elle être corrigée?

Analyse

[8] Je peux uniquement intervenir dans la présente affaire si la division générale a commis une erreur pertinente, ce qu'on appelle un « motif d'appel¹ ». Un des motifs d'appel est que la division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision. L'interprétation de la loi est une question de droit².

– Contexte

[9] La prestataire a perdu son emploi et a présenté une demande initiale de prestations régulières à compter du 20 décembre 2020³. Elle a déclaré dans sa demande qu'elle était enceinte et que son enfant devait naître le 17 juin 2021⁴.

[10] La prestataire a reçu 21 semaines de prestations régulières⁵. Son enfant est né le 8 juin 2021 et elle a fait une demande de renouvellement pour les prestations parentales et de maternité. Elle a demandé de recevoir 35 semaines de prestations parentales standards après avoir reçu 15 semaines de prestations de maternité.

¹ L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) énonce les motifs d'appel.

² Voir le paragraphe 7 de la décision *Canada (Procureur général) c Trochimchuk*, 2011 CAF 268.

³ Voir le paragraphe 3 de la décision de la division générale.

⁴ Voir les pages GD3-3 à GD3-17 du dossier d'appel.

⁵ Voir la page GD4-2 du dossier d'appel.

[11] La Commission a dit à la prestataire que sa période de prestations prendrait fin le 18 décembre 2021. Cela signifiait qu'elle pouvait recevoir 15 semaines de prestations de maternité, suivies de seulement 13 semaines de prestations parentales.

– **Décision de la division générale**

[12] La division générale a accueilli l'appel de la prestataire en partie. La seule question que la division générale a examinée était de savoir si la période de prestations de la prestataire pouvait être prolongée ou non⁶. La prestataire a déclaré dans son témoignage que son enfant avait été hospitalisé pendant quatre semaines. Elle a présenté les documents de congé après l'audience⁷.

[13] La Commission n'a pas assisté à l'audience devant la division générale. La division générale a donné à la Commission l'occasion de présenter des observations supplémentaires à la lumière des documents de congé que la prestataire a soumis⁸. La Commission n'a présenté aucun argument supplémentaire.

[14] La division générale a conclu que la Commission avait établi à juste titre que la période de prestations de la prestataire s'étendait du 20 décembre 2020 au 18 décembre 2021. Elle a toutefois conclu que la prestataire avait droit à une prolongation de sa période de prestations de quatre semaines parce que son enfant avait été hospitalisé pendant 28 jours. Elle a jugé qu'elle pouvait recevoir quatre semaines supplémentaires de prestations⁹.

– **Appel de la Commission à la division d'appel**

[15] La Commission est d'accord avec la conclusion de la division générale selon laquelle la période de prestations de la prestataire pourrait être prolongée de quatre semaines. Cependant, elle soutient que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que la prestataire pouvait recevoir quatre semaines

⁶ Voir le paragraphe 7 de la décision de la division générale.

⁷ Voir la page GD8 du dossier d'appel.

⁸ Voir la page GD9 du dossier d'appel.

⁹ Voir le paragraphe 24 de la décision de la division générale.

supplémentaires de prestations. Cela est dû au fait que la division générale n'a pas tenu compte de l'article 12(6) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] Selon l'article 12(6) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le nombre maximal de semaines de prestations régulières et spéciales combinées au cours d'une période de prestations ne peut pas dépasser 50 semaines. L'article se lit comme suit :

Cumul général

(6) Sous réserve des maximums applicables dans chaque cas, des prestations peuvent être versées à la fois en application des paragraphes (2), (2.1) ou (2.3) et pour une ou plusieurs des raisons prévues au paragraphe (3); le cas échéant, le nombre total de semaines pour lesquelles des prestations peuvent être versées ne peut être supérieur à cinquante.

[17] La Commission soutient que cet article empêche la prestataire de recevoir quatre semaines supplémentaires de prestations, peu importe la prolongation de sa période de prestations. La prestataire a reçu des prestations régulières ainsi que des prestations spéciales (parentales et de maternité) pendant sa période de prestations, alors elle ne peut pas recevoir plus de 50 semaines combinées.

[18] La Commission affirme que c'était une erreur de droit que la division générale n'ait pas tenu compte de cet article de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de l'article 12(6)

[19] Dans ses observations écrites à la division générale, la Commission a seulement soutenu que la période de prestations de la prestataire prendrait fin le 18 décembre 2021 et qu'elle n'avait pas droit à une prolongation. La Commission n'a pas mentionné l'article 12(6).

[20] La Commission affirme que l'article 12(6) n'était pas en cause lorsque l'affaire a été portée en appel devant la division générale. Elle dit que la prestataire avait reçu 21 semaines de prestations régulières, 15 semaines de prestations de maternité, et

qu'elle recevrait 13 semaines de prestations parentales à la fin de sa période de prestations. Le nombre total de semaines de prestations combinées serait de 49 semaines.

[21] La Commission affirme qu'il n'y avait aucune raison d'inclure l'article 12(6) dans ses observations devant la division générale parce que ce n'était pas la raison pour laquelle la prestataire ne pouvait pas recevoir plus de semaines de prestations. Le problème à ce moment-là était que sa période de prestations avait pris fin.

[22] La division générale a établi que la prestataire avait droit à une prolongation de sa période de prestations de quatre semaines en raison de son témoignage à l'audience et des documents à l'appui qu'elle a présentés après l'audience. Elle a aussi décidé que cette prolongation lui permettrait d'obtenir quatre semaines supplémentaires de prestations.

[23] La division générale ne mentionne pas l'article 12(6) dans sa décision. Elle fait toutefois remarquer que la prestataire a reçu des prestations régulières pendant sa période de prestations. La division générale aurait dû savoir que l'article 12(6) de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'appliquait à la prestataire et en tenir compte dans sa décision. Cela constitue une erreur de droit.

Réparation

[24] Comment puis-je corriger l'erreur de la division générale? Deux options s'offrent à moi¹⁰. Je peux remplacer la décision de la division générale par ma propre décision ou renvoyer l'affaire à la division générale pour un réexamen.

[25] La Commission a d'abord soutenu que je devrais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Cependant, à l'audience devant la division d'appel, la Commission a reconnu que l'article 12(6) n'avait pas été soulevé à la division générale en réponse aux documents déposés par la prestataire après l'audience, qui démontraient qu'elle avait droit à une prolongation de sa période de prestations. La

¹⁰ Voir l'article 59 de la Loi sur le MEDS.

Commission a déclaré que la solution appropriée pourrait être de renvoyer l'affaire à la division générale.

[26] J'estime que je dois renvoyer l'affaire à la division générale. La prestataire n'a pas eu l'occasion de présenter d'éléments de preuve ou d'arguments au sujet de l'application de l'article 12(6) à la division générale. Je remarque qu'une décision récente de la division générale a conclu que les articles 8(2), 8(5), 10(10) et 12(6) de la *Loi sur l'assurance-emploi* portent atteinte au droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*¹¹.

[27] Maintenant que les parties conviennent que la prestataire a droit à une prolongation de sa période de prestations, il est clair que l'article 12(6) doit être pris en considération. L'affaire est renvoyée à la division générale afin que la prestataire ait l'occasion de présenter des éléments de preuve et des arguments à l'égard de cet article.

Conclusion

[28] L'appel est accueilli. Je renvoie l'affaire à la division générale pour réexamen.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel

¹¹ Voir la décision *LC, EB, KG, VD, MT et CL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 8. Cette décision a été portée en appel devant la division d'appel du Tribunal.