



[TRADUCTION]

Citation : *KZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 299

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel**

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Partie demanderesse : K. Z.

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 25 janvier 2022
(GE-21-2493)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 19 avril 2022

Numéro de dossier : AD-22-131

Décision

[1] Je refuse la permission d'en appeler parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse, K. Z. (prestataire), a demandé des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi. Dans sa demande, elle devait choisir entre deux options de prestations parentales : l'option standard et l'option prolongée.

[3] L'option standard offre un taux de prestations plus élevé pendant un maximum de 35 semaines. L'option prolongée propose un taux moins élevé pendant un maximum de 61 semaines. Combinée aux 15 semaines de prestations de maternité, l'option standard permet d'obtenir des prestations d'assurance-emploi pendant environ un an, tandis que l'option prolongée permet d'en recevoir pendant environ 18 mois.

[4] La prestataire a choisi l'option prolongée dans son formulaire de demande. Elle a dit qu'elle demandait 45 semaines de prestations. Elle a compris qu'elle recevrait de son employeur un supplément à ses prestations d'assurance-emploi correspondant à 93 % de son revenu habituel pendant 12 mois. Elle prévoyait ensuite prendre 2 mois en congé sans solde pendant lesquels elle ne toucherait que ses prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire a appris par la suite que son employeur avait modifié sa politique et qu'il ne lui verserait qu'un supplément correspondant à 55,8 % de son revenu. Ce supplément était insuffisant et la prestataire a demandé à la Commission de passer aux prestations parentales standards.

[6] La Commission a rejeté la demande de la prestataire parce que celle-ci avait déjà reçu des prestations prolongées et que son choix était irrévocable. L'appel de la prestataire à la division générale du Tribunal a été rejeté.

[7] La prestataire cherche maintenant à obtenir la permission d'appeler de la décision de la division générale à la division d'appel. Elle soutient que la division générale a commis une importante erreur de fait dans sa décision. Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission d'en appeler puisque l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Analyse

[9] La *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale¹. Un appel n'est pas une nouvelle audience portant sur la demande initiale. En fait, je dois plutôt décider si la division générale :

- a) n'a pas offert un processus équitable;
- b) n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante²;
- d) a commis une erreur de droit³.

¹ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Le texte de l'article 58(1)(c) dit en fait que la division générale commet une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La Cour fédérale a défini le terme « abusif » comme suit : « avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le terme arbitraire comme suit : « qui dépend du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et entraîne des changements d'intérêt et d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement, une intention ou un objectif continu ». Voir la décision *Rahal c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

³ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

[10] Avant que l'appel de la prestataire puisse passer à la prochaine étape, je dois être convaincue qu'au moins un des moyens d'appel ci-dessus confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Par « une chance raisonnable de succès » on entend qu'en faisant valoir ses arguments, la prestataire pourrait gagner sa cause.

[11] Je peux accorder la permission d'en appeler si je suis convaincue qu'au moins un des moyens d'appel soulevé par la prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Il s'agit d'un critère plus facile à remplir que celui auquel il faut satisfaire lorsque l'appel sera jugé sur le fond plus tard dans la procédure si j'accorde la permission d'en appeler.

[12] Avant de pouvoir accorder la permission d'en appeler, je dois être convaincue que les arguments de la prestataire correspondent à l'un des moyens d'appel mentionnés ci-dessus et qu'au moins l'un de ces arguments a une chance raisonnable de succès. Je dois aussi tenir compte des autres moyens d'appel possibles, ceux que la prestataire n'a pas cernés avec précision⁴.

La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

[13] Dans sa demande de permission d'en appeler, la prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de fait importante dans sa décision. La prestataire fait valoir que la conclusion de la division générale selon laquelle elle avait toujours eu l'intention de choisir les prestations prolongées lorsqu'elle a présenté sa demande est une déclaration incomplète et trompeuse.

[14] La prestataire soutient qu'elle a demandé 14 mois de prestations au lieu des 18 mois permis dans le cadre de l'option prolongée parce que son employeur allait lui verser un supplément correspondant à 93 % de son revenu, qu'elle choisisse les prestations standards ou prolongées.

⁴ Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et la décision *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

[15] La prestataire fait valoir qu'elle aurait choisi les prestations standards si elle avait été informée plus tôt par l'employeur de la nouvelle politique. Elle dit que son intention a toujours été de recevoir un supplément correspondant à 93 % de son revenu pendant ses 12 premiers mois de congé.

[16] La prestataire avance que son intention de recevoir un supplément correspondant à 93 % de son revenu pendant ses 12 premiers mois de congé est prouvée par le nombre de semaines de prestations qu'elle a choisi de recevoir et par le fait qu'elle a communiqué avec la Commission dès qu'elle a pris connaissance de la nouvelle politique.

[17] La prestataire dit que ses actions sont cohérentes et qu'elle aurait pu modifier son choix de prestations à temps si son employeur l'avait informée plus tôt de la nouvelle politique. Elle prétend que ce n'est pas de sa faute si elle n'en a été informée qu'après avoir reçu des prestations parentales.

[18] Dans sa décision, la division générale note que la prestataire prévoyait recevoir un supplément correspondant à 93 % de son revenu pendant ses 12 premiers mois de son congé. Elle prévoyait ensuite prendre 2 mois de congé sans solde pendant lesquels elle ne toucherait que ses prestations d'assurance-emploi⁵.

[19] La division générale a également reconnu que l'employeur de la prestataire ne l'avait informée de la nouvelle politique que le 24 octobre 2021⁶. La prestataire considère qu'elle a communiqué avec la Commission dès qu'elle a pris connaissance de la nouvelle politique⁷.

[20] La division générale a admis que le prestataire aurait modifié son choix de prestations si elle avait été informée par son employeur de la nouvelle politique plus tôt⁸. Toutefois, elle a conclu qu'il était clair d'après le témoignage de la prestataire

⁵ Voir le paragraphe 17 de la décision de la division générale.

⁶ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

⁷ Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale.

⁸ Voir le paragraphe 22 de la décision de la division générale.

qu'elle avait l'intention de choisir les prestations prolongées lorsqu'elle a présenté sa demande⁹.

[21] La croyance de la prestataire qu'elle recevrait un supplément correspondant à 93 % de son revenu pendant ses 12 premiers mois de congé ne change rien au fait qu'elle avait compris qu'elle choisissait l'option prolongée dans son formulaire au moment où elle a présenté sa demande.

[22] J'estime qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une quelconque erreur de fait en ce qui concerne le choix que la prestataire a fait de recevoir des prestations parentales prolongées lorsqu'elle a présenté sa demande. La division générale a pris en considération de tous les faits pertinents.

[23] Il est malheureux que la prestataire n'ait été informée par son employeur de la nouvelle politique qu'après qu'elle ait reçu des prestations parentales. Comme le membre de la division générale, je suis sensible à la situation de la prestataire.

[24] J'ai également réfléchi aux autres moyens d'appel possibles. Après avoir examiné le dossier, je n'ai relevé aucune erreur de droit ou de compétence. On ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas offert un processus équitable.

Conclusion

[25] La permission d'en appeler est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel

⁹ Voir le paragraphe 23 de la décision de la division générale.