



[TRADUCTION]

Citation : *ML c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 801

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi**

Décision

Partie appelante : M. L.

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

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (458273) datée du 23 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Candace R. Salmon

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 5 avril 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 5 avril 2022

Numéro de dossier : GE-22-822

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec la prestataire.

[2] Le formulaire de demande de prestations parentales de l'assurance-emploi montre que la prestataire a choisi l'option prolongée.

[3] La prestataire soutient qu'elle a fait une erreur et qu'elle voulait en fait choisir l'option standard. Elle a démontré qu'elle voulait vraiment choisir cette option.

Aperçu

[4] Les personnes qui demandent des prestations parentales de l'assurance-emploi doivent choisir entre deux options. Dans le formulaire de demande, ces options sont appelées « option standard » et « option prolongée¹ ».

[5] L'option standard permet de recevoir des prestations au taux normal pendant un maximum de 35 semaines. L'option prolongée permet de recevoir la même somme totale de prestations, mais à un taux moins élevé et pendant un maximum de 61 semaines. Au bout du compte, la somme d'argent versée demeure presque la même; elle est simplement répartie sur un nombre de semaines différent.

[6] Une fois que le versement de prestations parentales a commencé, il devient impossible de changer d'option².

[7] Dans son formulaire de demande, la prestataire a choisi les prestations parentales prolongées. À l'audience, elle a confirmé qu'elle avait reçu son premier versement de prestations parentales prolongées au cours de la semaine du 4 février 2022. Cependant, elle voulait en fait recevoir les prestations standards.

[8] Selon la prestataire, elle a toujours voulu recevoir les prestations standards, mais elle a sélectionné par erreur la mauvaise option dans le formulaire.

¹ L'article 23(1.1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* mentionne ce choix.

² L'article 23(1.2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que le choix est irrévocable (autrement dit, il ne peut plus être changé) dès que des prestations sont versées.

[9] Selon la Commission de l'assurance-emploi du Canada, la prestataire a déjà fait son choix et il est trop tard pour changer d'option parce qu'elle a déjà commencé à recevoir des prestations.

[10] La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle a peut-être choisi de recevoir 52 semaines de prestations parentales prolongées, mais elle soutient que c'était uniquement parce que le formulaire de demande de la Commission n'était pas clair. Elle ajoute qu'il était clair qu'elle voulait un an de congé, parce qu'elle avait précisé une date de retour au travail dans sa demande. Cette date montre qu'elle avait l'intention de s'absenter du travail pendant un an.

Question en litige

[11] Quel type de prestations parentales la prestataire voulait-elle vraiment recevoir lorsqu'elle a fait son choix dans le formulaire de demande?

Analyse

[12] Les personnes qui demandent des prestations parentales de l'assurance-emploi doivent choisir entre l'option standard et l'option prolongée³. La loi précise qu'à partir du moment où la Commission commence à verser des prestations parentales, les prestataires ne peuvent plus changer d'option⁴.

[13] Pour savoir quel type de prestations parentales la prestataire voulait vraiment choisir quand elle a rempli le formulaire, il me faut examiner les éléments de preuve entourant son choix. Autrement dit, l'option que la prestataire a choisie en remplissant sa demande est importante, mais ce n'est pas la seule chose dont il faut tenir compte. Par exemple, on peut aussi regarder le nombre de semaines pendant lesquelles la prestataire voulait recevoir des prestations ou la durée du congé qu'elle prévoyait de prendre.

³ Selon l'article 23(1.1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, quand on demande des prestations au titre de cet article, il faut choisir le nombre de semaines pendant lesquelles on recevra des prestations, c'est-à-dire un maximum de 35 semaines ou de 61 semaines.

⁴ L'article 23(1.2) précise que le choix est irrévocable (c'est-à-dire qu'il ne peut plus être changé) dès que des prestations sont versées.

[14] Dans de nombreuses décisions, le Tribunal a jugé important d'examiner tous les éléments de preuve qui portent sur le choix fait par une personne au moment où elle a rempli le formulaire de demande⁵. Je ne suis pas obligée de suivre ces décisions. Autrement dit, je n'ai pas à fonder ma décision sur elles. Cependant, je les trouve convaincantes et j'ai décidé de les suivre.

Le choix que la prestataire voulait faire dans sa demande

[15] L'option que la prestataire avait l'intention de choisir quand elle a rempli le formulaire de demande est importante. À ce moment-là, avait-elle l'intention de choisir l'option standard ou l'option prolongée?

Les arguments des parties

[16] Selon la Commission, ce que la prestataire a sélectionné dans le formulaire de demande nous dit quelle option elle voulait choisir. Elle soutient qu'il est maintenant trop tard pour changer d'option.

[17] La prestataire a dit qu'elle avait lu le formulaire de demande et qu'elle croyait comprendre les différents types de prestations. Elle a fait remarquer dans le formulaire de demande, elle avait précisé que son dernier jour de travail était le 30 septembre 2021, et qu'elle devait retourner au travail le 1^{er} octobre 2022.

[18] La prestataire a convenu que le premier versement de prestations parentales avait eu lieu vers le 4 février 2022. Elle a téléphoné à la Commission le 8 février 2022 pour demander pourquoi le taux des prestations avait été réduit. Une fois que la personne de la Commission lui a expliqué la différence entre les prestations standards et les prestations prolongées, la prestataire a demandé de passer aux prestations standards, parce que c'était le type de prestations qu'elle avait l'intention de choisir.

⁵ Voir les décisions suivantes : *MC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 666; *Commission de l'assurance-emploi du Canada c JH*, 2020 TSS 483; *Commission de l'assurance-emploi du Canada c TB*, 2019 TSS 823; *MH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1385; *VV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 274; *ML c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 255; *RC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 390.

[19] La prestataire soutient qu'elle s'est trompée entre les prestations parentales et les prestations de maternité. Elle a déclaré que lorsqu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi, elle ne savait pas que la période de maternité était une période distincte de 15 semaines de prestations. Elle croyait comprendre la différence entre les prestations parentales standards et les prestations parentales prolongées, mais elle se rend maintenant compte qu'elle ne comprenait pas parce qu'elle a fait l'erreur de demander 52 semaines de prestations prolongées alors qu'elle voulait seulement 52 semaines de prestations au total.

[20] Je juge que la prestataire avait l'intention de choisir les prestations parentales standards. Elle a elle-même rempli la demande de prestations d'assurance-emploi. Au moment où elle a présenté sa demande, elle a fourni les dates de son absence prévue du travail. Les dates fournies montrent qu'elle avait l'intention de s'absenter du travail pendant un an. Elle a choisi de recevoir 52 semaines de prestations parentales prolongées. Lorsqu'elle a commencé à recevoir des prestations de maternité, elle a reçu 55 % de sa rémunération hebdomadaire assurable. C'est ce qu'elle s'attendait à recevoir pendant sa période de congé de maternité et de congé parental. Les prestations parentales prolongées représentent seulement 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable. Lorsque ses prestations de maternité ont pris fin, son taux est passé au 33 % offert par les prestations parentales prolongées.

[21] Lorsque la prestataire a commencé à recevoir un taux de prestations inférieur, elle a communiqué avec la Commission pour vérifier pourquoi le taux de prestations avait changé. Lorsqu'on lui a expliqué les types de prestations, elle s'est rendu compte qu'elle avait fait une erreur. Elle a immédiatement demandé de passer aux prestations standards. La personne de la Commission lui a dit qu'il était trop tard pour changer, car elle avait déjà reçu des prestations parentales.

[22] La seule preuve que la prestataire avait l'intention de choisir les prestations prolongées est le bouton radio sur lequel elle a cliqué dans le formulaire de demande. Elle a déclaré qu'elle avait l'intention de s'absenter du travail pendant un an et qu'elle pensait devoir choisir des prestations prolongées pour pouvoir sélectionner 52 semaines.

Quelle option la prestataire a-t-elle choisie au moment de présenter sa demande?

[23] J'ai déjà conclu que la prestataire a prouvé qu'elle avait l'intention de choisir les prestations parentales standards lorsqu'elle a présenté sa demande. Elle a précisé sa date de retour au travail dans la demande, qui est un an après la date à laquelle elle a arrêté de travailler. Elle a aussi choisi 52 semaines de prestations prolongées, soit le nombre qui correspond à une année. Comme la prestataire ne savait pas que les prestations de maternité étaient versées séparément pendant une période maximale de 15 semaines, elle ne savait pas qu'elle devait déduire les 15 semaines de maternité des 52 semaines de congé qu'elle souhaitait avoir.

[24] Le formulaire de demande de la Commission ne précise pas que la période de maternité est une période allant jusqu'à 15 semaines qui est distincte de la période parentale. Une question fait allusion à cela lorsqu'on demande si les prestataires veulent recevoir des prestations parentales immédiatement après les prestations de maternité, parce que la réponse négative dit : « Non, je veux seulement toucher jusqu'à 15 semaines de prestations de maternité ». J'estime que cela ne montre pas clairement que les prestations de maternité sont des prestations distinctes et que les semaines de prestations de maternité ne devraient pas être prises en compte dans le calcul du nombre de semaines de prestations parentales qu'une partie prestataire veut demander.

[25] Je juge que la prestataire n'a pas compris que les prestations parentales et les prestations de maternité étaient des prestations distinctes. Lorsqu'elle a commencé à recevoir des prestations de maternité au taux de 55 %, elle ne savait pas qu'elle devait communiquer avec la Commission et lui poser des questions parce qu'elle pensait que sa demande avait été établie correctement et qu'elle continuerait de recevoir ce montant. Je juge qu'il ne s'agit pas d'une affaire où la prestataire ne possède pas les connaissances nécessaires pour répondre à des questions qui ne sont pas ambiguës, parce que la différence entre les prestations de maternité et les prestations parentales ainsi que la relation entre les deux types de prestations sont ambiguës. De plus, la prestataire a lu la demande et croyait qu'elle l'avait remplie correctement lorsqu'elle a présenté sa demande.

[26] J'estime que la prestataire s'est fondée sur des renseignements trompeurs de la Commission lorsqu'elle a choisi les prestations prolongées dans le formulaire de demande. Plus précisément, la prestataire a fondé ses réponses sur le formulaire de demande de la Commission, dans lequel il manquait des renseignements essentiels et opportuns. J'estime donc qu'elle a choisi de recevoir des prestations parentales standards. Certains recours sont offerts aux personnes, comme la prestataire, qui peuvent établir que la Commission les a induites en erreur pendant le processus de demande⁶.

Autres commentaires

[27] Bien que chaque affaire soit tranchée selon ses propres mérites, je dois ajouter que j'ai traité de nombreuses affaires de même nature, ce qui n'indique pas combien d'autres membres du Tribunal ont abordé la même question. Si le formulaire de demande de prestations de maternité et de prestations parentales de l'assurance-emploi était clair et sans ambiguïté, il n'y aurait pas autant de dossiers dont les faits témoignent de scénarios semblables.

[28] Bien que la Commission ne soit pas tenue de vérifier les renseignements sur les formulaires de demande de prestations parentales, et je reconnais le volume de travail qu'elle traite déjà quotidiennement, il y a manifestement quelque chose qui ne va pas avec ce formulaire de demande. Lorsqu'une partie prestataire fournit des renseignements sur son retour au travail qui montrent qu'elle prévoit de prendre un congé d'un an et qu'elle choisit 52 semaines de prestations parentales en plus de 15 semaines de prestations de maternité, il est clair qu'il y a un malentendu ou une erreur. Bien qu'une partie prestataire puisse demander cette structure de prestations, elle choisirait de recevoir des prestations pendant une période plus longue que son absence du travail. Je ne peux pas ordonner à la Commission de prendre des mesures particulières, mais je l'encourage à examiner l'ensemble des affaires semblables et à envisager des options pour aborder les incohérences et clarifier cette situation récurrente.

⁶ Voir le paragraphe 14 de la décision *Karval c Procureur général du Canada*, 2021 CF 395.

Conclusion

[29] La prestataire a choisi les prestations parentales standards.

[30] Cela signifie que l'appel est accueilli.

Candace R. Salmon

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi