



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. F. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 99

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-644

ENTRE :

**R. F.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division Générale - Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Katherine Wallocha

DATE DE L'AUDIENCE : Le 21 juillet 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 25 juillet 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

R. F., le prestataire, a participé à l'audience par téléconférence.

### INTRODUCTION

[1] Le prestataire s'est trouvé sans emploi le 8 juillet 2015. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) le 17 septembre 2015. Une demande initiale de prestations d'AE a été établie le 13 septembre 2015. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la « Commission ») a déterminé que les montants que le prestataire a reçus lors de la cessation de son emploi constituaient une rémunération et a réparti ces montants à l'encontre de sa demande de prestations. Le prestataire a demandé une révision de la décision de la Commission et la Commission a maintenu cette décision par lettre datée du 26 janvier 2016. Le prestataire a interjeté appel de cette décision devant le Tribunal de la sécurité sociale (TSS).

[2] L'audience a été tenue par voie de téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la question faisant l'objet de l'appel;
- b) le fait que le prestataire serait la seule partie prenant part à l'audience;
- c) le mode d'audience respecte l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* voulant que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que le permettent les circonstances, l'équité et la justice naturelle.

### QUESTION EN LITIGE

[3] La question à trancher dans cet appel est de savoir si le prestataire a touché une rémunération devant être répartie sur une période de prestations en application des articles 35 et 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « Règlement »).

### DROIT APPLICABLE

[4] Le paragraphe 35(1) du *Règlement* définit le « revenu » comme « tout revenu en espèces ou non que le prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne, notamment un syndic de faillite. »

[5] Le paragraphe 35(2) du *Règlement* stipule que la rémunération qu'il faut prendre en compte pour vérifier s'il y a eu l'arrêt de rémunération visé à l'article 14 et fixé le montant à déduire des prestations à payer en vertu de l'article 19, des paragraphes 21(3), 22(5), 152.03(3) ou 152.04(4), ou de l'article 152.18 de la *Loi*, ainsi que pour l'application des articles 45 et 46 de la *Loi*, est le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi, notamment :

- a) les montants payables au prestataire, à titre de salaire, d'avantages ou autre rétribution, sur les montants réalisés provenant des biens de son employeur failli;
- b) les indemnités que le prestataire a reçues ou recevra pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, autres qu'une somme forfaitaire ou une pension versées par suite du règlement définitif d'une réclamation;
- c) les indemnités que le prestataire a reçues ou a le droit de recevoir, sur demande, aux termes :
  - i. soit d'un régime collectif d'assurance-salaire,
  - ii. soit d'un régime de congés payés de maladie, de maternité ou d'adoption,
  - iii. soit d'un régime de congés payés pour soins à donner à un ou plusieurs enfants visés aux paragraphes 23(1) ou 152.05(1) de la *Loi*,
  - iv. soit d'un régime de congés payés pour soins ou soutien à donner à un membre de la famille visé aux paragraphes 23.1(2) ou 152.06(1) de la *Loi*,
  - v. soit d'un régime de congés payés pour soins ou soutien à donner à un enfant gravement malade;
- d) malgré l'alinéa (7)b) et sous réserve des paragraphes (3) et (3.1), les indemnités que le prestataire a reçues ou a le droit de recevoir, sur demande, dans le cadre d'un régime d'assurance-automobile prévu par une loi provinciale pour la perte réelle ou présumée du revenu d'un emploi par suite de blessures corporelles, si les prestations payées ou payables en vertu de la *Loi* ne sont pas prises en compte dans l'établissement du montant que le prestataire a reçu ou a le droit de recevoir dans le cadre de ce régime;
- e) les sommes payées ou payables au prestataire, par versements périodiques ou sous forme de montant forfaitaire, au titre ou au lieu d'une pension;
- f) dans les cas où les prestations payées ou payables en vertu de la *Loi* ne sont pas prises en compte dans l'établissement du montant que le prestataire a reçu ou a le droit de recevoir en vertu d'une loi provinciale pour la perte réelle ou présumée du revenu d'un emploi, les indemnités que le prestataire a reçues ou a le droit de recevoir, sur demande, en vertu de cette loi provinciale du fait qu'il a cessé de travailler parce que la continuation de son travail mettait en danger l'une des personnes suivantes :
  - i. le prestataire,
  - ii. l'enfant à naître de la prestataire,
  - iii. l'enfant qu'allait la prestataire.

[6] Le paragraphe 35(7) prévoit que la partie du revenu que le prestataire tire de l'une ou l'autre des sources suivantes n'a pas valeur de rémunération aux fins mentionnées au paragraphe (2) :

- a) une pension d'invalidité ou une somme forfaitaire ou une pension versées par suite du règlement définitif d'une réclamation concernant un accident du travail ou une maladie professionnelle;
- b) les indemnités reçues dans le cadre d'un régime non collectif d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité;
- c) les allocations de secours en espèces ou en nature;
- d) les augmentations rétroactives de salaire ou de traitement;
- e) les sommes visées à l'alinéa (2)e) si :
  - i) dans le cas du travailleur indépendant, ces sommes sont devenues payables avant le début de la période visée à l'article 152.08 de la Loi,
  - ii) dans le cas des autres prestataires, le nombre d'heures d'emploi assurable exigé aux articles 7 ou 7.1 de la Loi pour l'établissement de leur période de prestations a été accumulé après la date à laquelle ces sommes sont devenues payables et pendant la période pour laquelle il les a touchées;
- f) le revenu d'emploi exclu du revenu en vertu du paragraphe 6(16) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

[7] Le paragraphe 36(1) du *Règlement* stipule que la rémunération déterminée conformément à l'article 35 est répartie de la manière prévue au présent article.

[8] Le paragraphe 36(9) du *Règlement* prévoit que toute rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable, répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi, de sorte que la rémunération totale tirée par lui de cet emploi dans chaque semaine consécutive, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi.

## **PREUVE**

### **Information au dossier**

[9] Le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'AE indiquant que sa dernière journée de travail a été le 8 juillet 2015 et qu'il ne retournerait pas travailler pour cet employeur (pages GD3-3 à 13).

[10] L'employeur a produit un relevé d'emploi (RE) daté du 10 juillet 2015 indiquant que le prestataire a commencé à travailler le 12 novembre 2013 et qu'il a quitté son emploi le 8 juillet 2015, ayant accumulé 2 129 heures d'emploi assurable. Il a touché une paye de vacances de 13 108,36 \$ (page GD3-14).

[11] L'employeur a présenté un RE modifié daté du 13 août 2015 indiquant que le prestataire a touché en outre une indemnité de départ de 246 328,29 \$ (page GD3-15).

[12] La Commission a communiqué avec le prestataire, qui a déclaré qu'il n'avait pas quitté son emploi, que l'employeur procédait à une restructuration massive et qu'on lui avait donné deux options : quitter le 8 juillet 2015 et recevoir 16 semaines de salaire en guide de préavis ou continuer de travailler jusqu'à l'expiration des 16 semaines, mais sans garantie qu'il effectuerait le même travail, parce qu'on lui avait dit qu'il pourrait travailler en exécutant des fonctions similaires (page GD3-16).

[13] Le prestataire a produit la lettre de l'employeur datée du 23 juin 2015 qui explique la restructuration et les deux options offertes au prestataire. En vertu de l'option 1, l'employé peut démissionner en date du 8 juillet 2015 et être immédiatement admissible à une indemnité de départ et à l'octroi applicable d'unités d'action en fonction du rendement (UAR). L'option 2 disait que l'employé peut demeurer employé pendant la période de 16 semaines du préavis, soit du 23 juin au 13 octobre 2015. Durant cette période, l'employé remplirait les fonctions qu'on lui assigne, lesquelles seraient sensiblement les mêmes que celles de son actuel niveau d'emploi. Le 13 octobre 2015, l'employé deviendrait admissible à l'indemnité de départ, laquelle tiendrait compte de la période du préavis donné, et il recevrait un paiement d'UAR calculé au prorata, selon les modalités du régime (pages GD3-17 à 25).

[14] Le prestataire a déclaré que les UAR correspondaient à l'allocation annuelle de « maintien en poste » s'appliquant à 2013 et 2014, ajoutant qu'aucune UAR ne serait octroyée pour 2015, jusqu'en décembre 2015, et seulement si l'employé travaille là à cette date. Il a expliqué que les UAR valent pour les années précédentes et que, comme l'option 2 amputait de moitié leur argent des précédentes années, presque tous les employés ont choisi l'option 1 (page GD3-26).

[15] Le prestataire a produit le tableau résumé des options de départ qui montrait que, selon l'option 1, le prestataire devait recevoir une indemnité de départ de 154 222,29 \$ et une somme de 92 106 \$ au titre de l'UAR, tandis que, selon l'option 2, il recevrait 63 710,87 \$ comme indemnité de départ et 40 963 \$ en UAR (page GD3-29).

[16] Le prestataire a produit le document de renonciation et indemnisation, des copies de ses déclarations de crédit d'impôt personnel, des renseignements sur son régime d'avantages sociaux ainsi que les politiques et procédures de l'employeur (pages GD3-35 à 85).

[17] La Commission a envoyé une lettre datée du 9 octobre 2015 informant le prestataire qu'il avait reçu des montants à la cessation de son emploi et que ce revenu, avant retenues, est considéré comme une rémunération et qu'un montant total de 200 324 \$ sera appliqué à l'encontre de sa demande de prestations, du 13 septembre 2015 au 16 avril 2016 (page GD3-87).

[18] Le prestataire a présenté une demande de révision en déclarant que sa rémunération annuelle se composait de quatre éléments : le salaire de base, la rémunération incitative (RI), les UAR et l'allocation flexible en espèces. Pour l'option 1, le salaire de base de 63 710,87 \$ a été calculé entre le 8 juillet et le 13 octobre 2015 comme préavis de 16 semaines [154 222,29 \$ - 63 710,87 \$ = 90 511,42 \$] et payé en guise de RI, ainsi que l'allocation flexible en espèces pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 à la date de préavis du 13 octobre 2015. Les UAR ont été prélevées des octrois du précédent exercice pour le montant de 92 106 \$. Il a déclaré qu'il était parfaitement clair que tous ces montants lui étaient dus seulement jusqu'au 13 octobre 2015 et qu'aucun autre montant ne lui a été versé par suite de son départ et de la cessation de son emploi après le 13 octobre 2015 (page GD3-90).

[19] Le prestataire a produit sa lettre d'emploi datée du 18 octobre 2013 l'informant que son allocation flexible en espèces était de 3 600 \$. Cette lettre expliquait en outre le programme d'UAR, indiquant qu'« à la fin de la période d'acquisition de trois ans, vous recevrez le montant approuvé des unités plus l'équivalent des dividendes accumulés » (page GD3-92).

[20] Le prestataire a produit un document intitulé « Déclaration de rémunération directe totale » indiquant qu'en 2015 le salaire annuel du prestataire a été de 184 212 \$. Il a touché une RI annuelle de 48 850 \$. Son octroi d'UAR pour 2015 s'élevait à 46 053 \$ (page GD3-100).

[21] La Commission a communiqué avec le prestataire qui a catégoriquement affirmé que les sommes qu'il a reçues à la cessation de son emploi devraient être réparties jusqu'aux périodes de paye antérieures et qu'on devrait lui verser immédiatement des prestations à compter du 13 octobre 2015. Le prestataire considère que ces sommes lui étaient payables seulement jusqu'au 13 octobre 2015 et qu'aucun autre montant ne lui a été versé par suite de la cessation de son emploi après le 13 octobre 2015 (page GD3-101).

[22] La Commission a envoyé la lettre de décision en révision datée du 26 janvier 2016 dans laquelle elle indiquait qu'elle maintenait la décision selon laquelle les montants découlant de la cessation d'emploi constituaient une rémunération. La Commission a produit un extrait du Guide de la détermination de l'admissibilité, soit l'article 5.6.2.1 intitulé « Répartition de la rémunération versée par suite d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi » (pages GD3-102 et 103).

### **Témoignages à l'audience**

[23] Le prestataire a témoigné à l'audience qu'il y avait deux choses qui sont vraiment inhabituelles dans cette affaire. Il a déclaré qu'il a parlé à la Commission et qu'on lui a dit que la Commission avait décidé que tous les employés ayant cessé de travailler pour cet employeur se verraient refuser le bénéfice des prestations d'AE au motif qu'ils ont quitté leur emploi. Cette information ne figure pas au dossier, et le prestataire estime que c'est illégal et contraire à l'éthique et que le Tribunal a le pouvoir d'obtenir cette information.

[24] Le prestataire a dit être d'avis qu'on aurait dû lui verser des prestations d'AE après le préavis de 16 semaines. Il a déclaré que son employeur lui a fait des paiements pendant cette période de 16 semaines et qu'il croit donc que le versement de ses prestations devrait commencer le 14 octobre 2015. Qui plus est, la Commission a mal calculé sa rémunération, de sorte que la répartition de sa rémunération n'aurait pas dû être appliquée jusqu'au 10 avril 2016.

[25] Le prestataire a déclaré que la Commission a déterminé son revenu en utilisant le mauvais montant pour son octroi d'UAR; la Commission a déclaré qu'il n'a reçu que 6 288,47 \$ au titre de l'octroi d'UAR, mais il a déclaré que ce montant d'octroi d'UAR valait pour 2013, lorsqu'il n'a travaillé qu'un mois et demi, et que l'octroi d'UAR a été calculé au prorata pour

cette année en particulier, ou peut-être que c'était le paiement au titre de la RI qui a été réparti proportionnellement pour 2013. Il a déclaré que lorsqu'il travaillait une année complète, il touchait 25 % de son salaire annuel. En 2015, il a reçu 46 053 \$. Il a déclaré que lorsqu'on remplace les 6 088 \$ par le montant de 46 053 \$, cela fait augmenter sa rémunération hebdomadaire, si bien que la répartition de sa rémunération ne devrait pas durer jusqu'au 10 avril 2016.

[26] Le prestataire a déclaré ensuite que, chaque année, il est censé toucher son salaire de base, sa RI, ses UAR et son allocation flexible en espèces, cette allocation lui étant payée tous les mois pour qu'il l'utilise à sa guise. Il a déclaré que son salaire de base était garanti, mais que sa RI est calculée chaque année en fonction du rendement de l'entreprise et de son propre rendement. Il a déclaré que ce montant de rémunération incitative était une prime liée à l'année civile précédente, mais qu'on lui versait sa RI en mars ou avril de chaque année. Il a déclaré que ses UAR lui étaient octroyés comme tactiques de rétention, puisqu'il doit s'écouler une période de trois ans avant l'acquisition des droits à ces unités d'actions, ce qui signifie que les UAR qu'on lui a octroyés en 2013 allaient lui être payés en janvier 2016 ou 2017. Il a déclaré qu'il était tenu d'être toujours employé par l'entreprise au moment où les UAR lui seraient versées, expliquant qu'il s'agit là d'une tactique administrative, car quand les affaires vont bien l'employeur ne veut pas perdre d'employés.

[27] Le prestataire a déclaré que la Commission veut choisir à son avantage la loi qu'elle invoque. Le prestataire a renvoyé le Tribunal à la décision en révision datée du 26 janvier 2016, dans laquelle la Commission cite des renseignements tirés de l'article 5.6.2.1 (« Répartition de la rémunération versée ou payable par suite d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi ») du Guide de la détermination de l'admissibilité. Le prestataire a lu l'extrait suivant :

« [...] Cette rémunération englobe tous les montants versés pour indemniser le travailleur de la perte de son emploi et tout paiement des avantages inutilisés auxquels le prestataire avait droit, comme la paye de vacances ou des congés de maladie accumulés, qui est versée en vertu du contrat de travail à la cessation d'emploi. [...]

La rémunération versée au moment d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi est habituellement considérée comme ayant été versée à cause du licenciement; il peut toutefois exister des éléments prouvant que le paiement

coïncide simplement avec le licenciement. Le vrai motif du paiement peut être tout à fait différent. Par exemple, un licenciement peut coïncider avec le versement de la paye de vacances à la date anniversaire. Lorsque la paye de vacances aurait de toute façon été versée à cette date, on ne peut dire que le versement a été effectué par suite du licenciement. Les paiements peuvent être versés tout simplement aux fins de la comptabilité au moment du licenciement, et non pour indemniser le travailleur de son licenciement ou de sa cessation d'emploi, ou pour lui payer des avantages inutilisés auxquels il a droit, et qui doivent lui être payés au moment de son licenciement ou de sa cessation d'emploi, conformément à son contrat de travail ou à sa convention collective.  
[...]

[28] Le prestataire a déclaré que son octroi d'UAR était une activité comptable ou une forme de tactique comptable où l'on attend trois ans avant d'effectuer le paiement, de manière que l'employé reste plus longtemps au sein de l'entreprise, mais que cet argent est à lui et qu'il était à lui en 2013 et en 2014; c'est juste qu'il devait attendre avant de le toucher et que c'était la procédure administrative. Il a déclaré qu'on ne l'a pas indemnisé de son licenciement en lui versant ou lui octroyant ces UAR; l'argent des UAR était à lui à partir du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année qu'il a travaillée pour cet employeur, et le licenciement n'a rien changé à cela. Il a déclaré que le montant n'allait pas changer, que le système n'allait pas changer, que rien n'avait changé en raison de ce licenciement, que « c'est juste que cet argent était là et qu'ils l'ont libéré » parce qu'il ne travaillait plus là.

[29] Le prestataire a continué de lire l'extrait du Guide : « [...] L'employeur peut découvrir, par exemple, qu'il aurait déjà dû verser certains montants de rémunération au travailleur, mais qu'il les a oubliés. Même si le paiement a été versé à cause du licenciement, ce n'est pas le licenciement qui est le motif du paiement. » Il a déclaré que son paiement d'UAR n'avait pas été oublié, que c'était une opération administrative et que le licenciement n'était pas le motif du paiement. Il a poursuivi avec la lecture du paragraphe 36(9) du *Règlement* en disant qu'une rémunération payée en raison d'un licenciement n'a rien à voir avec le type de la rémunération payée, mais que c'est seulement lié au motif du paiement. Il a déclaré que c'était clair dans son esprit. Il a déclaré que la seule fois où l'on pourrait parler des montants qu'il a reçus à la cessation de son emploi au titre d'une indemnité de départ, c'est entre le 8 juillet et le 13 octobre 2015, parce que son employeur a clairement indiqué dans la lettre qu'il lui versait 16 semaines de salaire et qu'il ne lui payait pas les UAR pour 2015, parce que le prestataire n'était pas employé à la fin de l'année.

[30] Le prestataire a confirmé avoir reçu, au titre de sa paye de vacances, le montant déclaré par l'employeur et a confirmé en outre qu'il ne conteste pas la paye de vacances. Il a déclaré que ce qu'il conteste c'est que la Commission ait inclus dans ses calculs tous les montants qu'il a reçus à la cessation de son emploi. Le prestataire a de plus confirmé qu'il avait effectivement reçu de son employeur la somme de 246 328,29 \$ à la cessation de son emploi. Il a déclaré que la Commission a utilisé ce montant dans ses calculs et que c'est incorrect. Il a déclaré que son indemnité de départ ne valait que pour le préavis de 16 semaines [16 (semaines) x 4 672 \$ (rémunération hebdomadaire calculée par la Commission) = 74 7852 \$] et que seul ce montant devrait être réparti. Le prestataire a déclaré que l'employeur lui a payé 16 semaines de salaires ainsi qu'une prime de 16 semaines qu'il aurait obtenue s'il était demeuré employé chez l'employeur jusqu'à la fin de l'année. Par la suite, il a reçu les UAR séparément. Il a déclaré que la Commission peut majorer la paye de vacances, ce qui aurait donné deux semaines supplémentaires d'allocations, mais qu'il aurait dû recevoir des prestations d'AE bien avant le 10 avril 2016.

## **OBSERVATIONS**

[31] Le prestataire a plaidé ceci :

- a) Les montants répartis à l'encontre de sa demande de prestations ont été retenus d'années antérieures ou correspondaient à une prime de rendement pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 13 octobre 2015 et pas plus loin. Ces montants ne sont pas des sommes supplémentaires au-delà du 13 octobre 2015 (page GD3-89).
- b) Les montants qu'il a reçus à la cessation de son emploi chez l'employeur soit lui étaient payables en lien avec des années antérieures soit étaient une rémunération fondée sur le rendement jusqu'au 13 octobre 2015. Il n'a rien reçu de plus après le 13 octobre 2015, si bien qu'il devrait être admissible au bénéfice des prestations à partir du 14 octobre 2015 (page GD3-90).
- c) Il est en droit de toucher des prestations d'AE après le 13 octobre 2015 et demande donc à ce que la décision de la Commission soit renversée et à ce qu'on lui verse sans délai des prestations d'AE (page GD3- 91).

- d) La seule indemnité de départ qu'il a eue lui a été payée sous la forme d'un « préavis » de 16 semaines. L'employeur a très clairement spécifié que du fait de la cessation d'emploi il allait payer tous les montants qui étaient dus à l'employé, sans qu'il ait besoin d'attendre pour les recevoir. L'employeur a rompu tout lien et indemnisation avec lui le 13 octobre 2015; après cette date, le prestataire n'a pas reçu d'autre argent, d'indemnité de départ, de prime, de rémunération, rien du tout. Il a le droit de recevoir ce qu'il a cotisé pendant des décennies en ces temps difficiles. S'il vous plait, arrêtez ce jeu cruel et commencez à lui payer ce qu'il est en droit de recevoir (page GD2- 4).
- e) L'employeur ne voulait pas garder l'argent du prestataire maintenant qu'il ne travaillait plus là, mais cet argent n'avait rien à voir avec le licenciement. Le programme d'UAR était une tactique administrative pour conserver les employés, et il fallait demeurer un employé jusqu'à la fin de l'année pour recevoir les UAR des années courantes.
- f) Les 246 328,29 \$ ne représentent pas son indemnité de départ; son indemnité de départ a seulement été le préavis de 16 semaines, lequel prenait fin le 13 octobre 2015. Qui plus est, la Commission a mal calculé sa rémunération hebdomadaire et aurait dû commencer à lui verser des prestations avant le 10 avril 2016.

[32] La Commission a plaidé ceci :

- a) Sur la base des meilleures semaines variables relevées par le système et des renseignements détaillés sur la période de paye tirés du RE, le système a déterminé que la rémunération hebdomadaire moyenne que le prestataire tirait de cet emploi était de 6 566,49 \$; cet argent a été réparti jusqu'à la semaine du 10 avril 2016. En l'occurrence, le montant que le prestataire a reçu a été réparti du 12 juillet 2015 au 9 avril 2016 (39 semaines), sur la base d'une rémunération de 6 566,49 \$ par semaine, le solde de 3 344 \$ ayant été réparti dans la semaine du 10 avril 2016. En l'espèce, la répartition empêcherait le versement de prestations d'AE et que le prestataire commence à observer son délai de carence de deux semaines avant le 17 avril 2016 (page GD4-4).
- b) Aux pages GD2-6 à 9 et à la page GD3-100, le prestataire a fourni des faits additionnels pour contester la répartition des sommes qu'il a reçues par suite de la cessation de son emploi; le prestataire a fourni des renseignements exacts sur son indemnité de départ, lesquels ont été comparés à la preuve tirée de son RE. La Commission a validé sa

rémunération hebdomadaire normale comme étant constituée du salaire de base de 184 212 \$, d'une rémunération incitative (RI) de 48 850 \$, d'un octroi d'UAR de 6 288,47 \$ et d'une allocation flexible en espèces de 3 600 \$ pour 2015; le salaire annuel du prestataire s'élèverait à 242 950 \$ pour déterminer sa rémunération hebdomadaire normale, le montant annuel divisé par 52 semaines serait validé à 4 672,12 \$ (page GD4-5).

- c) En s'appuyant sur les faits versés au dossier, la Commission a déterminé que la paye de vacances de 13 108,36 \$ et l'indemnité de départ de 246 328,29 \$ que le prestataire a reçues constituaient une rémunération en application du paragraphe 35(2) du *Règlement* parce que le paiement a été effectué pour indemniser le prestataire de sa perte d'emploi. La Commission plaide que le paiement a été fait en raison de la cessation de l'emploi du prestataire. La Commission soutient en outre que le montant de 259 436,65 \$ que le prestataire a reçu à la cessation de son emploi au titre de la paye de vacances et de l'indemnité de départ a été réparti en application du paragraphe 36(9) du *Règlement* (page GD4-5).
- d) En se fondant sur la validation de sa rémunération hebdomadaire normale susmentionnée, à la lumière de l'affirmation du prestataire voulant que tous les montants qui lui ont été versés devraient être répartis jusqu'au 13 octobre 2015, la Commission soutient que la rémunération hebdomadaire normale de 4 672,12 \$ devrait entrer en ligne de compte dans la détermination de la répartition des montants payés au prestataire par suite de la cessation de son emploi, ce qui entraînera une modification de la répartition de sa rémunération et un allongement de sa période de prestations. La Commission soutient qu'il n'est pas raisonnable de conclure que l'indemnité de départ de 246 328,29 \$ payée au prestataire devrait n'être répartie que sur une période de trois mois, car ce montant représente presque 53 semaines de salaire selon le montant validé de sa rémunération hebdomadaire normale [ $246\,328,29\ \$ \div 4\,672,12\ \$ = 52,72$  semaines] (page GD4-5).
- e) La Commission recommande respectueusement que la répartition des montants payés au prestataire par suite de sa cessation d'emploi [13 108,36 \$ de paye de vacances + 246 328,29 \$ d'indemnité de départ] soit modifiée en tenant compte comme suit du montant validé de la rémunération hebdomadaire normale :

Du 12 juillet 2015 au 30 juillet 2016 – 55 semaines à raison d’une rémunération hebdomadaire normale de 4 672,12 \$.

Du 31 juillet au 16 août 2016 – solde de la répartition de 2 470,05 \$.

Si la modification de la répartition est confirmée par le Tribunal, l’allongement de la période de prestations du prestataire sera modifié pour permettre la prolongation maximale permise de la période de prestations, soit 52 semaines. La Commission soutient qu’elle n’a pas erré dans son application de la *Loi* et du *Règlement* (page GD4-6).

## **ANALYSE**

[33] Pour être considéré comme une rémunération, le revenu doit avoir été tiré d’un emploi ou il faut qu’il existe un « lien suffisant » entre l’emploi du prestataire et les sommes reçues (*Canada (Procureur général) c. Roch*, 2003 CAF 356). Le prestataire doit déclarer tous les montants qui lui sont payés ou payables et doit prouver que le revenu n’est pas une rémunération et ne devrait pas faire l’objet d’une répartition.

[34] C’est au prestataire qu’il incombe d’établir que tout ou partie des sommes reçues par suite de son congédiement constituait autre chose qu’une rémunération (*Bourgeois c. Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 117).

[35] Le prestataire était présent à l’audience et a relaté une conversation qu’il a eue avec la Commission au sujet de la cessation de son emploi, expliquant que la Commission lui a dit qu’on avait pris, à l’interne, la décision de refuser le bénéfice des prestations d’AE à tous les employés ayant été congédiés de cet employeur parce qu’il a été déterminé que ces employés ont volontairement quitté leur emploi sans y être fondés. Le prestataire a indiqué que cette conversation n’était pas au dossier et qu’il a l’impression que c’est illégal et contraire à l’éthique et que le Tribunal a le pouvoir de demander à obtenir cette information. Quoique le Tribunal reconnaisse que cette conversation n’a pas été documentée dans le dossier, le Tribunal ne juge pas que cet élément soit pertinent, puisqu’il n’est pas question, dans le présent appel, de départ volontaire sans justification et que l’on n’a pas refusé au prestataire le bénéfice des prestations d’AE pour avoir volontairement quitté son emploi.

[36] Pour ce qui est de la question visée par l'appel, le Tribunal accepte le témoignage du prestataire voulant qu'il ait reçu 13 108,36 \$ en paye de vacances et qu'il ne conteste pas le fait que cette somme doit faire l'objet d'une répartition. Le prestataire a de plus confirmé avoir reçu 246 328,29 \$ à la cessation de son emploi.

[37] Le Tribunal convient, avec le prestataire et la Commission, que la paye de vacances du prestataire constitue une rémunération aux termes du paragraphe 35(2) du *Règlement* et doit être répartie en application du paragraphe 36(9) du *Règlement* car ce montant a été payé en raison du licenciement ou de la cessation d'emploi.

[38] Le prestataire a déclaré que son indemnité de départ se composait de quatre éléments, soit le salaire de base, la RI, l'octroi d'UAR et l'allocation flexible en espèces. Il a ajouté que l'argent qu'il a reçu à sa cessation d'emploi devait servir à l'indemniser pour le préavis de 16 semaines, le reliquat de sa RI, les UAR et l'allocation flexible en espèces. De cela, le Tribunal peut conclure que les montants que le prestataire a reçus à la cessation de son emploi sont considérés comme une rémunération aux termes du paragraphe 35(2) du *Règlement* parce qu'il existe un lien suffisant entre l'emploi du prestataire et les montants qu'il a reçus. Cependant, le prestataire soutient que la somme qu'il a reçue à la cessation de son emploi comprenait une paye pour le préavis de 16 semaines et que seul ce montant devrait être réparti; le restant valait pour sa RI, l'allocation flexible en espèces et l'octroi d'UAR, montants qui ont été retenus d'années antérieures ou qui étaient de l'argent versé comme prime de rendement pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 13 octobre 2015, et pas plus loin.

[39] Le prestataire a reçu 92 106 \$, qui représentaient la valeur intégrale de l'octroi initial de ses UAR restantes. Le prestataire a déclaré que les UAR ont été octroyées comme tactique administrative de rétention des employés et ont été payées pour les précédentes années d'emploi, mais ont été retenues pour une période d'acquisition de droits à ces unités d'action de trois ans. Il a déclaré que cet argent devrait être réparti sur les années durant lesquelles les montants ont été gagnés et octroyés, mais pas après le 13 octobre 2015, lorsque son préavis de 16 semaines est venu à expiration. Il a en outre fait valoir que ces montants ont été versés en raison d'une activité comptable déclenchée par le licenciement ou la cessation d'emploi et qu'ils n'ont pas été réellement versés pour indemniser le prestataire de son licenciement ou de

sa cessation d'emploi, comme le dit l'article 5621 du Guide. Le prestataire a déclaré que la Commission veut choisir à son avantage les dispositions législatives qu'elle applique pour déterminer la répartition des montants, alors que le Guide indique clairement, selon lui, que ces montants n'ont pas à être répartis. Le Tribunal fait observer que le Guide n'est pas une législation distincte, mais simplement une politique interne qui fournit une orientation ou une interprétation de la *Loi* aux agents de la Commission et que le Guide n'a pas force de loi ni ne remplace la *Loi*.

[40] Le Tribunal se rappelle la décision que la Cour d'appel fédérale (CAF) a rendue dans l'arrêt *Lemay c. Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 433, où le juge Letourneau écrit ceci :

« Dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Savarie* (1996), 205 N.R. 302, permission d'appeler à la Cour suprême du Canada rejetée (1997), 214 N.R. 158, le juge Marceau définissait ainsi les circonstances qui font qu'un paiement est un paiement effectué en raison d'une cessation d'emploi selon ce qui est aujourd'hui le paragraphe 36(9) du *Règlement* :

À mon avis, un paiement est fait en raison de la cessation d'emploi au sens du texte lorsqu'il devient dû et exigible au moment où survient la fin de l'emploi, lorsqu'il est, pour ainsi dire, déclenché par l'écoulement du temps d'emploi, lorsque l'obligation qu'il vise à satisfaire n'était que virtuelle tant que se poursuivait l'emploi, et ne devait se cristalliser en devenant liquide et exigible qu'au moment seulement où prendrait fin l'emploi. Ce que l'on veut couvrir, c'est toute partie de rémunération qui devient due et exigible au moment où se termine le contrat de travail et commence l'état de chômage. »

[41] Bien que le Tribunal convienne que l'octroi d'UAR soit une tactique comptable ou administrative de rétention des employés, il reste que cet argent a été versé au prestataire au moment où a pris fin le contrat de travail afin de l'indemniser pour les avantages ou la rémunération qui lui seraient devenus payables à l'avenir, mais que, du fait que son emploi a pris fin, l'employeur a immédiatement payé ces montants au prestataire. Le prestataire a fait valoir que « l'employeur a très clairement indiqué qu'en raison de la cessation d'emploi il allait lui verser tous les montants qui lui étaient dus et pour lesquels il aurait dû attendre avant de les obtenir. » Le prestataire a déclaré que « [...] c'est juste que l'argent était là et que, du fait qu'il ne travaillait plus là, l'employeur a libéré cet argent. » Ces deux déclarations faites par le prestataire sont correctes; l'employeur a octroyé plus tôt les UAR du prestataire parce que ce

dernier ne travaillait plus pour l'employeur, de sorte que le paiement de ce montant, qui ne lui était pas dû avant un certain temps, a été effectué en raison du licenciement; sinon, le prestataire n'aurait reçu cet argent qu'après l'expiration de la période d'acquisition des droits à ces unités d'action, laquelle durait trois ans. En d'autres termes, le paiement de l'octroi d'UAR a été « déclenché » par l'expiration de la période d'emploi. Le Guide donne les exemples d'un licenciement qui « peut coïncider avec le versement de la paye de vacances à la date anniversaire » et d'un employeur qui peut découvrir « qu'il aurait déjà dû verser certains montants de rémunération au travailleur », mais l'octroi d'UAR qui était fait au prestataire le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année ne devenait pas payable à une date antérieure ou à la date de la cessation d'emploi; aux dires du prestataire, son octroi d'UAR de 2013 (qui lui est accordé le 1<sup>er</sup> janvier 2014) lui était dû pour janvier 2016 ou 2017 et son octroi d'UAR de 2014 (accordé le 1<sup>er</sup> janvier 2015) lui aurait été payable l'année suivante; ces octrois ont été accordés au prestataire à une date antérieure, mais ils ne lui étaient pas dus avant un certain temps à l'avenir et ils constituaient des « droits accumulés » semblables à une paye de vacances. Ainsi, le Tribunal conclut que les octrois d'UAR du prestataire totalisant 92 106 \$ doivent être répartis en application du paragraphe 36(9) du *Règlement*.

[42] De plus, le prestataire a déclaré que le versement de RI était un paiement incitatif basé sur son rendement et sur le rendement de l'entreprise l'année précédente et que cette prime était normalement payée chaque année, en mars ou avril. De cela, le Tribunal peut conclure que la seule raison pour laquelle l'employeur a versé cet argent au prestataire en juillet 2015 était la cessation d'emploi, sinon le prestataire aurait attendu jusqu'en mars ou avril 2016 avant de recevoir cet argent. Par conséquent, le Tribunal conclut que l'intégralité de l'indemnité de départ du prestataire, qui totalise 259 436,65 \$, doit être répartie conformément au paragraphe 36(9) du *Règlement* parce que le prestataire a reçu cet argent en raison d'une cessation d'emploi. Bien que le prestataire se soit opposé à la répartition de son indemnité de départ au-delà du 13 octobre 2015, le Parlement a décidé qu'un prestataire touchant des prestations d'AE qui reçoit une indemnité de départ à la cessation de son emploi doit s'attendre à utiliser ce revenu pour ses frais de subsistance, en fonction de sa rémunération hebdomadaire normale.

[43] Cependant, la Commission a produit les calculs effectués pour déterminer la rémunération hebdomadaire du prestataire;  $184\,212 \$$  (salaire de base) +  $48\,850 \$$  (versement de RI) +  $3\,600 \$$  (allocation flexible en espèces) +  $6\,288,47 \$$  (octroi d'UAR)  $\div 52 = 4\,672,12 \$$ . Le prestataire a déclaré que les montants utilisés par la Commission pour son salaire de base, le versement de RI et l'allocation flexible en espèces sont corrects, mais que le montant de l'octroi d'UAR ne l'est pas. Le Tribunal en convient. Aux pages GD3-99 et 100, les états de rémunération directe totale montrent qu'en 2014 et 2015 le prestataire a reçu un octroi d'UAR d'une valeur de  $46\,053 \$$  et non de  $6\,288,47 \$$ , comme l'a utilisé la Commission. Par conséquent, le Tribunal conclut que la rémunération hebdomadaire normale du prestataire n'était pas  $4\,672,12 \$$  comme l'a calculé la Commission, mais plutôt  $5\,437 \$$ , montant qui est déterminé de la façon suivante :  $184\,212 \$ + 48\,850 \$ + 3\,600 \$ + 46\,053 \$ = 282\,715 \$$  (le salaire annuel du prestataire)  $\div 52 = 5\,437 \$$ .

[44] Le Tribunal note que la Commission, après révision de la décision, a déterminé que la répartition initiale de la rémunération avait été faite en utilisant les montants séparés totalisant  $200\,324 \$$  et que c'est ce montant qui avait été appliqué à l'encontre de la demande de prestations d'AE du prestataire. Le Tribunal reconnaît que ce montant est incorrect et que les montants totaux à répartir sont la paye de vacances du prestataire de  $13\,108,36 \$$  + son indemnité de départ de  $246\,328,29 \$$ , pour un total de  $259\,436,65 \$$ , si bien que le Tribunal souscrit à la modification que la Commission a apportée à la répartition. Le Tribunal reconnaît en outre que la Commission a allongé la période de prestations jusqu'au maximum de 52 semaines. Toutefois, le Tribunal demande que la Commission recalcule la répartition en utilisant le montant correct de la rémunération hebdomadaire basé sur le montant révisé de l'octroi d'UAR.

[45] Pour ces motifs, le Tribunal conclut que le prestataire a touché une rémunération aux termes du paragraphe 35(2) du *Règlement*, mais que cette rémunération n'a pas été adéquatement répartie en conformité avec le paragraphe 36(9) du *Règlement*.

## CONCLUSION

[46] L'appel est rejeté avec modifications.

*K. Wallocha*

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