



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. P. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 559

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-236

ENTRE :

D. P.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 4 octobre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 28 novembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

INTRODUCTION

[2] Le 25 décembre 2015, la division générale du Tribunal a déterminé que la répartition du revenu avait été calculée en conformité avec les articles 35 et 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement).

[3] L'appelante a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 3 février 2016, après avoir reçu la décision de la division générale le 5 janvier 2016. La permission d'en appeler a été accordée le 8 juin 2016.

MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a tenu une audience par téléconférence pour les raisons suivantes :

- La complexité de la question portée en appel;
- Le fait que l'on ne prévoit pas que la crédibilité des parties figure au nombre des questions principales;
- Les renseignements figurant au dossier et le besoin de renseignements supplémentaires;
- L'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

[5] À l'audience, l'appelante n'était pas présente, mais elle était représentée par Andrew Black. L'intimée était représentée par Elena Kitova.

DROIT APPLICABLE

[6] Conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

QUESTION EN LITIGE

[7] Le Tribunal doit déterminer si la décision de la division générale, selon laquelle le revenu a été réparti conformément aux articles 35 et 36 du Règlement, est entachée d'une erreur de fait ou de droit.

ARGUMENTS

[8] L'appelante a fait valoir les arguments suivants à l'appui de son appel :

- La division générale n'a pas mentionné ou considéré les éléments de preuve de l'appelante;
- Le grief pour discrimination du 14 mars est le sujet du règlement ayant donné lieu au 17 000 \$ en question;
- Le grief pour discrimination du 14 mars est le résultat de l'agression, l'acte de violence, le harcèlement et la discrimination subis par l'appelante;
- Le grief pour discrimination est séparé et distinct des griefs pour licenciement et congédiement qui précèdent le grief pour discrimination du 14 mars;

- Le grief pour discrimination du 14 mars n'a en aucun cas soulevé, affirmé, mentionné, insinué, impliqué, ou fait état, d'une mise à pied, d'un congédiement, d'un licenciement ou d'une indemnité de départ;
- Le 28 juillet 2014, le procès-verbal de règlement vise le règlement du grief pour discrimination du 14 mars et non les griefs pour licenciement ou congédiement;
- Le 28 juillet 2014, le procès-verbal a plus spécifiquement présenté et préservé le droit de l'appelante à procéder contre son employeur pour obtenir réparation en ce qui a trait à la perte de salaire et à d'autres prestations d'emploi reliées aux griefs de licenciement et de congédiement;
- Les déclarations de l'intimée omettent entièrement de mentionner le grief pour discrimination du 14 mars, nonobstant le fait qu'il s'agit du sujet du règlement ayant donné lieu au 17 000 \$ en question;
- La décision de l'intimée est fondée sur un lien non existant entre, d'un côté, les griefs pour licenciement et congédiement, et de l'autre, le procès-verbal de règlement, ce qui constitue manifestement une erreur de fait et de droit;
- Les déclarations de l'employeur faussent le dossier factuel qui est inclus en déclarant faussement que la question du 17 000 \$ fut soulevée « en vertu des griefs du 26 janvier 2012 et du 29 novembre 2012 [c.-à-d. les griefs de licenciement et de congédiement] », en allant jusqu'à affirmer que la déclaration en question provenait du représentant de l'appelante, ce qui est franchement scandaleux;
- La décision de la division générale repose sur une incompréhension fondamentale ou sur une déformation du dossier factuel qui ne tient compte ni des faits concrets, ni des documents ou des observations dont elle était saisie;
- Les paragraphes 23-24, 26, 31-32 et 35 de la décision – incluant toutes les conclusions et les citations en ce qui a trait à « licenciement », « cessation de l'emploi », « mettre un terme à l'emploi », « congédiement sans motif valable »,

« indemnité », etc., indiquent clairement que la division générale a complètement mal compris ou n'a pas tenu compte des éléments, observations et faits portés à sa connaissance;

- Il n'existe tout simplement aucun argument qu'il soit juridique, factuel, concret ou autre, qui puisse fonder la conclusion selon laquelle le 17 000 \$ en question a été « versé en règlement d'un grief à la suite d'une cessation d'emploi » (paragraphe 26); ou comme « indemnisation pour la fin de l'emploi de l'appelante » (paragraphe 29); ou comme « indemnité de départ » (paragraphe 31); ou « reçu en règlement d'une action concernant son renvoi » (paragraphe 32); ou « résultant de la fin de son emploi » (paragraphe 33); ou « versé [...] comme montant de départ afin de dédommager la demanderesse pour le travail qu'elle a effectué » (paragraphe 35). En l'absence de tels éléments de preuve et motifs, ces conclusions sont manifestement arbitraires et erronées;
- Étant donné le volume et le fond des éléments de preuve multiples, particuliers, corroborés de façon médicale, reconnus judiciairement et incontestés pour faire état de l'agression, du harcèlement, de la discrimination et de la souffrance subis par l'appelante, qui ont été et sont toujours devant le Tribunal en tant qu'éléments de preuve incontestables, il est inconcevable que la division générale ait pu arriver à une conclusion « d'aucun élément de preuve » autre que « le dédommagem[ent] pour la perte de revenus ou pour d'autres prestations reliées à l'emploi, durant la période d'emploi »; il y a une multitude d'éléments de preuve qui prouvent le contraire;
- Contrairement au paragraphe 29 de la décision de la division générale, le grief auquel se réfère l'appelante comme le grief pour discrimination du 14 mars 2014 fut déposé, deux fois en fait, et faisait partie du dossier;
- Les documents de l'appelante fournissent en détail le fait et les circonstances du grief pour discrimination du 14 mars, et des observations substantielles à la fois verbales et écrites ont été déposées en ce qui a trait au fond, au règlement et à l'importance; en réalité, il s'agit sans aucun doute du plus important élément de

preuve en matière d'évaluation de l'origine et du motif de la question du paiement. Ce dernier a toujours été devant la division générale, mais n'a pas été considéré pour des raisons inconnues;

- Le 18 juillet 2014, le procès-verbal de règlement a défini et préservé le droit de l'appelante à procéder contre son employeur en ce qui a trait à la perte de revenus et d'autres prestations d'emploi reliées aux griefs de licenciement et de congédiement;
- À la simple lecture du grief pour discrimination du 14 mars, il est clair qu'il ne concerne, réclame, mentionne et qu'il n'est relié d'aucune façon à une perte d'emploi, une indemnité, une perte de revenus ou à des « prestations reliées à l'emploi reçues pendant l'emploi ». Au contraire, il concerne explicitement et exclusivement la « discrimination », « le harcèlement sexuel », « le harcèlement personnel », « l'intention d'infliger de la souffrance psychologique de façon intentionnelle », « l'agression », « l'acte de violence » et « le dédommagement pour l'atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi en vertu de l'article 45.2 du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. La division générale a complètement failli à son devoir de tenir compte de ces faits, dont on a clairement fait état et qui ont été répétés maintes fois sur la foi du dossier, dans les documents et observations qui lui furent présentés; par conséquent, l'appelante a été victime d'une grande erreur judiciaire;
- Les observations de l'intimée ne répondent pas aux arguments et ils répètent les mêmes fausses déclarations et omissions similaires à ce jour.

[9] L'intimée a fourni les arguments suivants à l'encontre de l'appel :

- Au paragraphe 22 de sa décision, la division générale a commis une erreur au sujet de la question soulevée en appel. Toutefois, il s'agit d'une erreur administrative qui n'est pas préjudiciable à l'appelante et qui n'a pas d'impact sur le résultat de l'appel;
- La décision de la division générale ne contient aucune erreur de fait ou de droit;

- La division générale a évalué la preuve au dossier, a considéré les observations de l'appelante et les témoignages lors de l'audience pour conclure que la somme reçue en vertu d'un règlement entre l'appelante et son employeur, était destinée à la dédommager pour sa perte de revenu et autres prestations d'emploi. Par conséquent, cette somme constitue un revenu en vertu du paragraphe 35(2) du Règlement, et devrait être répartie aux termes du paragraphe 36(11) du Règlement;
- Les éléments de preuve ne justifient pas les arguments selon lesquels la somme fut versée en tant que dédommagement pour la perte de prestige, atteinte à la réputation et bouleversement émotionnel. Le procès-verbal de règlement indique précisément que la somme fut versée à titre de dommages et intérêts pour faire suite aux griefs de la demanderesse déposés le 26 janvier 2012, après que le licenciement de l'appelante fut considéré comme une violation de la convention collective, et le 29 novembre 2012, pour argumenter son congédiement;
- Les éléments de preuve ne justifient pas les arguments en vertu desquels la somme fut versée à titre de dédommagement pour la perte de prestige, atteinte à la réputation et bouleversement émotionnel. Le procès-verbal de règlement indique précisément que la somme fut versée à titre de dommages et intérêts pour faire suite aux griefs de la demanderesse déposés le 26 janvier 2012, après que le licenciement de l'appelante fut considéré comme une violation de la convention collective, et le 29 novembre 2012, pour argumenter son congédiement;
- Le paragraphe 2 indique précisément : « si la plaignante ne se voit pas offrir un poste d'une durée minimale de trois semaines (...) au plus tard le 11 août 2014, l'employeur devra verser à la plaignante une somme forfaitaire de 17 000 \$ en dommages et intérêts (...) »;
- La décision de la division générale de répartir les sommes d'argent est fondée sur les éléments de preuve portés à sa connaissance en vertu de la législation sur l'assurance-emploi, et est appuyée par la jurisprudence. La Cour d'appel fédérale a depuis longtemps statué qu'un paiement effectué en vertu d'un règlement

intervenu dans le cadre d'une action pour congédiement injustifié constitue « un revenu provenant d'un emploi », à moins que le prestataire puisse établir qu'en raison de « circonstances particulières », une partie de ce revenu doit être considérée comme un revenu concernant une autre dépense ou perte.

- L'appelante n'a pas démontré que la division générale a commis une erreur susceptible de contrôle en vertu du paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS. Essentiellement, elle demande à la division d'appel de réexaminer une décision de la division générale pour en tirer une conclusion différente.

NORME DE CONTRÔLE

[10] L'appelante n'a pas présenté d'observations concernant la norme de contrôle applicable.

[11] L'intimée soutient que la division d'appel ne doit aucune déférence à l'égard des conclusions de la division générale en ce qui a trait aux questions de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier. Toutefois, pour les questions mixtes de fait et de droit, la division d'appel doit faire preuve de déférence à la division générale. Elle ne peut intervenir que si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance – *Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50.

[12] Le Tribunal indique que dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Jean*, (2015) CAF 242, la Cour d'appel fédérale énonce, au paragraphe 19 de sa décision, que « lorsqu'elle agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, la division d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure ».

[13] La Cour d'appel fédérale indique également que « [n]on seulement la division d'appel a autant d'expertise que la division générale du Tribunal de la sécurité sociale et n'est donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours

supérieures provinciales ou, pour les "offices fédéraux", à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale. »

[14] La Cour d'appel fédérale termine en soulignant que lorsque la division d'appel « entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi ».

[15] Le mandat de la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale décrit dans la décision *Jean* a par la suite été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Maunder c. Canada (Procureur général)*, (2015) CAF 274.

[16] En me fondant sur les directives susmentionnées, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

ANALYSE

Les faits

[17] L'appelante a présenté une demande initiale de prestations, en vigueur le 1^{er} décembre 2013, après avoir été licenciée de son emploi chez Hydro One Networks le 27 novembre 2013. Subséquemment, elle fut licenciée le 20 mai 2014, et a présenté une nouvelle demande de prestations.

[18] Lorsqu'elle recevait des prestations, l'appelante a reçu une somme forfaitaire de 17 000 \$ pour faire suite à un règlement avec Hydro One Networks Inc. L'intimée a déterminé que la somme versée à l'appelante constituait un revenu au sens du paragraphe 35(2) du Règlement. L'intimée a réparti la somme totale de 17 000 \$ entre le 10 août 2014 et le 4 octobre 2014, conformément au paragraphe 36(11) du Règlement. L'appelante a par la suite interjeté appel à la division générale du Tribunal.

Décision de la division générale

[19] La division générale a rejeté l'appel de l'appelante en concluant que la somme versée en vertu d'un règlement visait à dédommager l'appelante pour une perte de salaire. Par conséquent, la somme constituait un revenu qui fut réparti en vertu des articles 35 et 36 du Règlement.

[20] Lors de l'audience, les deux parties ont convenu que la division générale a erré en fait et en droit lorsqu'elle a conclu que la somme reçue par l'appelante de son employeur était un revenu et que ce montant a été payé à l'appelante à titre d'indemnité de départ (paragraphe 35 de la décision de la division générale). Ces conclusions de la division générale ne devraient pas faire partie de la décision étant donné les faits de la présente affaire.

[21] Le Tribunal estime que ces conclusions erronées contenues dans la décision de la division générale ont amené à croire que la division générale n'a pas entièrement saisi la question en litige et qu'elle n'a pas bien compris les faits qui lui ont été présentés.

[22] Par ailleurs, le Tribunal est d'avis que la division générale a rendu une décision sans tenir compte des documents qui lui furent présentés, notamment, sans considérer le grief pour discrimination important du 14 mars 2013. La division générale mentionne dans sa décision (paragraphe 29) que le grief ayant mené au règlement entre les parties n'a pas été déposé par l'appelante, mais en réalité, elle a déposé deux fois le grief avant l'audience (GD3-91, demande de révision, GD2-64, avis d'appel à la division générale).

[23] La division générale, à la lumière de ce qui précède, en est venue à la conclusion qu'il n'y avait « aucun élément de preuve pour appuyer le fait que les dommages et intérêts n'ont pas été versés dans le but de dédommager pour la perte de revenu ou d'autres prestations d'emploi reçues pendant la période d'emploi » (paragraphe 28 de la décision). Avec cette conclusion, la division générale a ignoré la preuve de l'appelante.

[24] Il est incontesté que la division générale avait le droit de rejeter la preuve de l'appelante, mais lorsqu'elle est face à des éléments de preuve contradictoire, elle doit expliquer le motif pour lequel elle rejette la preuve de l'appelante et la raison pour laquelle

elle préconise une version des faits plutôt qu'une autre. Ne pas faire ainsi constitue une erreur de droit – *Parks*, (A-321-97).

[25] Pour les motifs susmentionnés, le Tribunal est justifié d'intervenir et de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Il n'est pas de l'intérêt de la justice et des parties de retourner le dossier à la division générale puisque les faits de cette affaire ne sont pas contestés.

Position des parties

[26] L'appelante adopte la thèse selon laquelle, à la simple lecture du grief pour discrimination du 14 mars, il est clair qu'il ne concerne, réclame, mentionne et n'est pas relié d'aucune façon à une perte d'emploi, une indemnité, une perte de revenus ou à des « prestations reliées à l'emploi reçues pendant l'emploi ». Au contraire, il concerne explicitement et exclusivement la « discrimination », « le harcèlement sexuel », « le harcèlement personnel », « l'intention d'infliger de la souffrance psychologique de façon intentionnelle », « l'agression », « l'acte de violence » et « le dédommagement pour l'atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi en vertu de l'article 45.2 du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

[27] L'intimée adopte la thèse selon laquelle la somme reçue en vertu d'un règlement entre l'appelante et son employeur, était destinée à la dédommager pour sa perte de revenu et autres prestations d'emploi. Par conséquent, cette somme constitue un revenu en vertu du paragraphe 35(2) du Règlement, et devrait être répartie aux termes du paragraphe 36(11) du Règlement;

Rémunération au sens de l'article 35 du Règlement

[28] Pour caractériser la somme d'un règlement comme étant un revenu ou non, il est important de garder à l'esprit les principes de base. L'un de ces derniers débute avec le paragraphe 35(2) du Règlement qui prévoit que la rémunération qu'il faut prendre en compte pour vérifier s'il y a eu l'arrêt de rémunération inclut « le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi ».

[29] La jurisprudence abonde sur le sujet; si un prestataire déclare que la somme reçue de son employeur ou de son ancien employeur avait été versée pour des raisons qui diffèrent de la perte de revenu d'emploi, dans le cas d'un règlement ou d'une entente fondée sur une poursuite judiciaire, une plainte ou une demande en raison d'un licenciement, il incombe au prestataire de démontrer qu'en raison de « circonstances particulières », une partie de la somme devrait être considérée comme un dédommagement pour une dépense ou une perte - *Canada (Procureur général) c. Radigan*, A-567-99; *Bourgeois c. Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 117.

[30] Dans la présente affaire, il faut déterminer si l'appelante a démontré qu'en raison de « circonstances particulières », une partie du 17 000 \$ devrait être considérée comme dédommagement pour une autre dépense ou perte.

[31] L'intimée fait valoir que la preuve ne confirme pas les arguments selon lesquels la somme a été payée en tant que dédommagement pour la perte de prestige, atteinte à la réputation et bouleversement émotionnel.

[32] L'intimée se fonde en majeure partie, si ce n'est en totalité, sur le procès-verbal de règlement qui indique que la somme fut versée en dommages et intérêts pour les griefs de l'appelante déposés le 26 janvier 2012, après que le licenciement de l'appelante fut considéré comme une violation de la convention collective, et le 29 novembre 2012, pour contester son congédiement.

[33] L'intimée déclare que le paragraphe 2 précise : « Si la plaignante ne se voit pas offrir un poste d'une durée minimale de trois semaines (...) au plus tard le 11 août 2014, l'employeur devra verser à la plaignante une somme forfaitaire de 17 000 \$ en dommages et intérêts (...) ».

[34] Il est vrai que le procès-verbal de règlement se réfère à la somme de 17 000 \$ en tant que dommages et intérêts. Cette qualification assez vague est habituellement suffisante pour considérer la somme reçue comme un revenu au sens de l'article 35 du Règlement.

[35] Toutefois, l'interprétation par l'intimée du procès-verbal de règlement est trop restrictive et ne tient pas compte du procès-verbal de règlement dans son intégralité et de

l'autre preuve documentaire au dossier qui appuie la thèse de l'appelante selon laquelle 17 000 \$ a été versé à titre de dédommagement pour une autre perte particulière en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

[36] Le procès-verbal de règlement daté du 28 juillet 2014, indique ce qui suit :

(traduction)

CONSIDÉRANT que le syndicat a déposé un grief le 14 mars 2013, alléguant, *inter alia*, que la plaignante était victime de harcèlement et de discrimination au sens du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, et qu'une audience a eu lieu devant la Commission des relations de travail de l'Ontario pour le dossier de la Commission numéro 0106-13-G (le "grief");

ET CONSIDÉRANT que l'employeur a enquêté indépendamment et conclu que, en ce qui a trait à certaines des allégations provenant de la plaignante, la plaignante a été sujette à une conduite contraire aux attentes de l'employeur;

(souligné par mes soins)

[37] Le grief déposé par le syndicat le 14 mars 2013, qui a mené au procès-verbal de règlement se réfère précisément à la plainte suivante :

« À partir du moment où Madame D. B. a commencé à travailler chez Hydro-One, la plaignante a été victime de discrimination, de harcèlement sexuel et personnel, ainsi que d'un environnement de travail nocif. L'employeur n'a pas fourni à la plaignante un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement. La plaignante a également été victime de souffrance psychologique intentionnelle, d'agression et d'actes de violence de la part de ses collègues, de ses superviseurs et de la gestion. »

[38] Au moment du dépôt du grief du 14 mars 2013, le syndicat cherchait à obtenir la réparation suivante :

« 2. Compensation financière, incluant des dommages et intérêts et un dédommagement pour l'atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi en vertu de l'article 45.2 du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. »

[39] La renonciation intégrale et finale incluse dans ledit procès-verbal de règlement indique également ce qui suit :

« **CONSIDÉRANT** la somme qui m'a été versée et l'autre considération importante et valable, dont la réception et la suffisance sont reconnues par la présente, et comme indiqué dans le procès-verbal de règlement du 28 juillet 2014, je, **D. B.**, en mon nom propre ou au nom de mes héritiers, mes représentants, mes successeurs et mes cessionnaires (ci-après dénommée "**renonciatrice**"), par la présente, libère et dispense, **HYDRO ONE NETWORKS INC.**, sa société mère, ses filiales et sociétés affiliées, ainsi que chacun de ses directeurs, employés, représentants, avocats, administrateurs, fiduciaires d'avantages sociaux, administrateurs de régime, assureurs, préposés et mandataires, successeurs et cessionnaires (ci-après dénommé "**renonciataire**"), conjointement et solidairement de toute action, cause d'action, contrat et entente, qu'ils soient explicites ou implicites, réclamation, demande de dommage, indemnité, droit, coût, bénéfice, salaire, intérêt, perte ou atteinte de quelque nature que ce soit, découlant du grief daté du 14 mars 2013 (numéro de dossier de la CRTO 0106-13-G) et aux faits soulevés dans le grief ou en ce qui a trait aux droits de la personne, au harcèlement ou allégations de représailles, fondés sur des événements antérieurs à la date du procès-verbal de règlement ci-joint, incluant toute demande en vertu des droits de la personne, de harcèlement ou de représaille ayant fait suite au numéro de dossier de la Commission 1531-12-G et au numéro de dossier de la Commission 2796-12-G. »

(souligné par mes soins)

[40] La renonciation est ambiguë. La renonciation provient de l'appelante et concerne les faits soulevés dans le grief daté du 14 mars 2013 ou les droits de la personne, le harcèlement ou les allégations de représailles, et elle repose sur les événements antérieurs à la date du procès-verbal de règlement.

[41] À la lumière de la preuve susmentionnée, la thèse adoptée par l'intimée, selon laquelle la somme fut versée à titre de dommages et intérêts pour régler les griefs de l'appelante déposés le 26 janvier 2012 et le 29 novembre 2012, est intenable.

[42] De plus, le paragraphe 8(e) du procès-verbal de règlement exclut précisément les plaintes de janvier 2012 (1531-12-G) et de novembre 2012 (2796-12-G) puisqu'on peut y lire ce qui suit :

« Le présent procès-verbal de règlement n'est aucunement préjudiciable et ne doit en aucune façon, incluant au moyen d'une entente, nuire aux réclamations indépendantes ou aux autres réparations pour dédommagement de la plaignante ou du syndicat qui sont en cours, en ce qui a trait aux dossiers 2796-12-G ou 1531-12-G ou à tout autre grief relié au licenciement ou rappel de la plaignante, antérieur à la date du présent procès-verbal. »

[43] Le 28 juillet 2014, le procès-verbal de règlement excluait et préservait précisément le droit de l'appelante de procéder avec la demande de réparation auprès de son employeur en ce qui a trait à la perte de revenu et d'autres prestations d'emploi reliées aux griefs de licenciement et de congédiement. En d'autres mots, les droits de la personne, le harcèlement ou les allégations de représailles ont été réglés entre les parties par le biais d'un règlement, mais pas les griefs pour licenciement et cessation d'emploi.

[44] Le Tribunal, en appliquant les directives de la Cour d'appel fédérale aux faits de la présente affaire, juge que l'appelante a réussi à établir la preuve qu'en raison de « circonstances particulières », la somme de 17 000 \$ devrait être considérée comme un dédommagement pour certaines dépenses ou pertes et non d'un dédommagement pour la perte de revenu ou d'autres prestations d'emploi.

[45] Par conséquent, cette somme ne constitue pas un revenu au sens du paragraphe 35(2) du Règlement et ne devrait pas être répartie.

CONCLUSION

[46] L'appel est accueilli.

[47] La somme de 17 000 \$ reçue à titre de règlement par l'appelante ne constitue pas un revenu en vertu du paragraphe 35(2) du Règlement et ne devrait pas être répartie.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel