



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *M. V. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 1

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-4026

ENTRE :

M. V.

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 : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : 13 octobre 2016

DATE DE LA DÉCISION : 4 janvier 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

[1] Monsieur P. B., monsieur M. B., monsieur J. L., monsieur R. K., monsieur M. V., prestataires, ont pris part à l'audience tenue en personne au Centre Service Canada de X.

[2] Suite à une conférence préparatoire tenue le 14 juillet 2016, les appels ont été joints par le Tribunal et une audience commune a été tenue. Monsieur P. B. a été choisi à titre de représentant pour les appelants. Le Tribunal a offert à tous les appelants présents la possibilité d'ajouter leurs commentaires ou arguments.

[3] Bien que les appels aient été joints et qu'une audience commune ait été tenue, le Tribunal a choisi de rendre une décision individuelle pour chaque appelant.

INTRODUCTION

[4] L'appelant, monsieur M. V., a déposé une demande d'assurance-emploi débutant le 20 septembre 2009.

[5] Le 14 octobre 2015, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») avise le prestataire que les paiements de salaire, suite au règlement de grief avec la Ville de Québec, avant retenues, sont considérés comme un revenu et seront répartis de ses prestations d'assurance-emploi du 1er avril 2010 au 3 avril 2010 au montant de 150.81\$ et du 4 avril 2010 au 14 août 2010 au montant de \$351.88 par semaine (GD3-32).

[6] Le 13 novembre 2015, suite à sa demande de révision, la Commission avise le prestataire qu'elle n'a pas modifié sa décision en lien avec la rémunération. La Commission ajoute que « Le règlement d'un grief gagné par un employé en regard du salaire applicable ne constitue pas une nouvelle entente de travail mais une clarification du contrat existant. Dans ces situations, la rémunération reçue est considérée comme un rajustement rétroactif. Elle complète le salaire de l'employé au niveau établi au moment où le travail a été exécuté et qui ne lui a pas été versé en raison, entre autre, d'une condition convenue qui doit être remplie avant que le taux supérieur soit versé. Ces rajustements rétroactifs de salaire sont considérés comme une

rémunération provenant d'un emploi et doivent être répartis sur la période pendant laquelle les services ont été fournis. » (GD3-41).

[7] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience En personne pour les raisons suivantes :

- a) La complexité de la ou des questions en litige.
- b) Le fait que plus d'une partie assistera à l'audience.
- c) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.

QUESTIONS EN LITIGE

[8] Les prestataires interjettent appel de la décision concernant le remboursement de prestations en vertu de l'article 45 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») et le délai de plus de 36 mois en vertu de l'article 46.01 de la Loi.

[9] Les prestataires interjettent appel de la décision indiquant que les sommes reçues constituent une rémunération et en lien avec la répartition de cette rémunération aux termes des articles 35 et 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « Règlement »).

PREUVE

[10] Les éléments de preuve contenus au dossier indiquent que :

- a) Décision du Tribunal d'arbitrage datée du 17 juin 2013 (GD3-15 à GD3-24).
- b) Démarche relative au calcul de remboursement. Griefs sous-traitance. Le prestataire a reçu une indemnité de 7 861.79\$ en date du 25 juin 2015 (GD3-25 à GD3-29).
- c) Le 14 octobre 2015, la Commission indique que le Syndicat des employé(e)s manuels de la Ville de Québec (SCFP Local 138 Cols Bleus de la Ville de Québec) l'a informé qu'une indemnité équivalent à du salaire perdu, plus les intérêts prévus au Code du travail a été versée. Les salaires perdus couvrent la période du 1er avril

2010 au 31 mai 2011. Le prestataire a reçu la somme de 6 836.84\$, soit un montant journalier de 50.27\$. (GD3-30).

- d) Article 5.12.11.2 du Guide de la détermination de l'admissibilité (GD10-4).
- e) Argumentation présentée à l'audience et transmise au Tribunal (GD10).

[11] La preuve soumise à l'audience par le témoignage des appelants révèle que :

- a) Ils sont un groupe de 5 personnes qui ont portés appel et dont la dette est d'environ 16 000\$. Ils doivent être considérés comme un tout et par conséquent, le montant donné par la Commission pour le coût administratif devrait être plus élevé.
- b) Le fait que la Commission ne soit pas présente pour répondre à leurs questions met un doute sur la véracité de son calcul et crée une injustice.
- c) S'il y a 56 personnes à vérifier à 329\$ par personne, le coût administratif est de 18 256\$ et ensemble, ils doivent 16000\$ donc le coût administratif est supérieur à leur dette.
- d) Le jugement rendu par l'arbitre est pour compenser des préjudices subis (p. 2 par. 4). Il ne s'agit pas de rétroactivité.
- e) Ils ont faits partie des 6 témoins qui ont témoigné devant l'arbitre lorsqu'il y a eu audience pour témoigner de ce qu'ils ont vécu pendant les 14 mois liés à cette perte d'heure qui a entraîné plusieurs problèmes.
- f) L'arbitre a pris en considération tous les préjudices qu'ils ont vécus. L'entente explique aux paragraphes 46-47.
- g) Le grief fait suite à la perte d'heures de travail, mais pour rester à l'emploi, ils ont dû jongler avec toutes sortes de problèmes. Ils étaient occasionnels et se sont retrouvés sans heure de travail, sans relocalisation. Ils n'avaient pas d'heure garantie et se sont trouvés sans travail alors que l'année précédente, ils étaient à temps plein d'avril à novembre. Ils n'avaient plus d'heures, mais devaient rester disponibles à la ville.

- h) Il ne s'agit pas d'une rémunération payée pour compenser un salaire perdu. C'est le syndicat qui a décidé de payer sous cette forme et non l'arbitre. Le syndicat devait s'arranger pour compenser au mieux possible les employés. Ils ont pris une période de référence sur l'année précédente alors qu'il n'y avait pas d'heure garantie.
- i) Le syndicat avait le fardeau de régler les indemnités. Ils ont procédé par une formule mathématique au lieu d'une formule compensatoire, selon les problèmes vécus. Des griefs envers le syndicat sont déposés contre la manière de faire les calculs du syndicat a été fait.
- j) La façon dont le calcul est fait ne peut pas être considérée comme une rémunération. C'est l'offre que le syndicat a faite pour la répartition de l'indemnité et cette méthode a été acceptée. Il ne s'agit donc pas d'un salaire puisque c'était basé sur une perte. Cela ne coordonne pas avec les pertes d'heures qui auraient dû être faites.
- k) Les prestataires présents ne contestent pas la manière dont le syndicat a fait la répartition.
- l) Ils indiquent que le jugement est clair sur le fait qu'il s'agit d'une indemnisation pour compenser les problèmes subis et non pour compenser une rémunération. Le syndicat a versé l'argent sous une forme de salaire, mais il ne s'agit pas de l'employeur.
- m) L'arbitre a indiqué qu'il s'agit de compenser le préjudice subi en payant à titre d'indemnité l'équivalent du salaire perdu plus les intérêts, tels qu'il était réclamé dans le grief. Le syndicat verra à sa répartition selon les préjudices personnels subis par les salariés (paragraphe 46-47 du jugement). Cela n'a pas été considéré comme salaire, mais comme une indemnité pour les préjudices subis.
- n) Le temps pris par la Commission pour parler à chacun d'eux, plus le fait d'un projet d'un recomptage majeur pour 56 personnes, est plus élevé que 329\$. De plus, si on calcule les 56 personnes, le coût administratif est plus élevé que les montants dus ensemble.

- o) Le délai est long puisque cela a pris 5 ans avant que le jugement soit rendu, plus un délai de 6 mois de la Commission avant qu'elle rende sa décision. Le délai de la Commission était trop long, ils ne s'attendaient pas cette décision et ne pouvait plus rembourser ce montant. Le syndicat aurait dû payer ce montant avant de leur donner ce montant aux prestataires.
- p) Sur les montants dus, il y a eu des retenues à la source. De plus, un montant à la source a été retenu sur des montants dus, avant que Service Canada soit remboursé.
- q) Le syndicat les a avisés de téléphoner à Service Canada afin de les informer de la réception du montant reçu.
- r) Monsieur M. V. indique avoir eu un avis de dette 4 070\$. Suite à une révision, le montant est de 4 422\$ alors que le montant total qu'il a reçu est de 4 268.63\$ (net). Il doit donc plus que ce qu'il a reçu. Le règlement du préjudice a donc généré d'autres préjudices.
- s) Dans le montant reçu, les semaines de maladie pour lesquelles il n'était pas disponible à travailler. Les prestations de chômage maladie ont été réparties alors qu'il n'était pas disponible à travailler. Ces semaines ne devaient pas être dans le total du trop-payé, car il n'était pas disponible à travailler. La situation s'applique pour monsieur M. V. et monsieur P. B. Ces montants pour ces semaines ne devaient pas être à rembourser.
- t) Ils ont dû déclarer les montants en 2015 (année où le montant a été reçu) ce qui a créé d'autres préjudices alors que Service Canada réclame la somme pour les années 2010- 2011. Cela impacte sur leur taux d'imposition qui est plus élevé en 2015 qu'en 2010 et a même une influence sur la pension alimentaire à rembourser. Il ne s'agit pas réellement d'une compensation puisque presque tout a dû être remis, cela cause de gros fardeaux pour les citoyens. Ils avaient besoin de leurs prestations d'assurance-emploi lorsqu'ils en ont demandé.
- u) Ils n'ont pas d'autres documents en lien avec le grief.

- v) Selon la décision, l'arbitre ordonne à la Ville de se conformer à la convention collective et à indemniser le syndicat et les salariés pour les préjudices subis. Il ne s'agit pas seulement de problèmes monétaires, mais aussi familiaux, stress, moraux, etc.
- w) Le syndicat a eu le fardeau de régler les indemnités par un calcul du déficit d'heures de 2009 comparativement à 2010. Leur façon de régler a été de faire une formule mathématique puisqu'il y avait 56 personnes et il fallait qu'il trouve une solution. Ils auraient pu travailler plus, car par ancienneté, il travaille normalement de plus en plus d'une année à l'autre. Il y a eu une coupure massive de poste. Ils ont coupé 50 postes, ils ont coupé dans leur groupe et ce sont ces personnes qui ont subi des préjudices.
- x) Le paragraphe 7, l'arbitre indique qu'il s'agit d'une compensation des préjudices subis en raison de la violation de la convention collective soit le paiement du salaire que l'employeur aurait dû payer, n'eût été de la violation à la convention collective, soit 231 212 heures au taux moyen de 23\$/heure, de façon arbitraire, soit les préjudices subis.
- y) Il ne s'agit pas d'une rétroactivité calculée sur le salaire gagné, celui qu'un prestataire recevait. Le 23\$/heure n'inclut pas les avantages sociaux ni les régimes de retraite. Le salaire variait selon le poste occupé.
- z) Le montant reçu est inférieur à ce qu'il a perdu. Il aurait fait plus d'heures que le montant reçu. Ils voulaient travailler. La situation a changé du jour au lendemain lorsque 50 postes ont été supprimés. La ville aurait dû compenser par d'autres emplois ailleurs alors que ce n'est pas ce qu'elle a fait. Il ne s'agit pas d'une rémunération.

ARGUMENTS DES PARTIES

[12] Les Appelants ont fait valoir que :

- a) Les prestataires se demandent pourquoi ils ne sont pas éligibles aux 36 mois de prescriptions stipulés aux articles 45 et 46 de la Loi.
- b) Ils se questionnent sur les coûts administratifs des dossiers et indiquent que le fait qu'ils aient été un groupe de 56 personnes ait causé des délais. Ils indiquent qu'ils ont su la décision de la Commission 6 mois plus tard, une fois que les 56 personnes ont été calculées alors qu'ils avaient eu le temps de dépenser les montants reçus. Il s'agit d'un délai en raison de la lourdeur administrative de la Commission. Le montant du coût administratif est donc supérieur à celui qu'indique la Commission.
- c) Le coût administratif pour les 56 personnes est supérieur à la dette que les appelants ont.
- d) Le délai de 6 mois avant que la Commission ait rendu une décision leur a causé un préjudice.
- e) Le fait que le site « mon dossier Service Canada » ne leur donne pas accès à plus de 36 mois leur a empêché de vérifier leurs prestations et de faire eux-mêmes les calculs. Même en appelant Service Canada, la réponse était d'attendre et le délai a été de 6 mois avant d'avoir la décision.
- f) Il ne s'agit pas de rémunération, mais bien d'une indemnité pour des préjudices subis. Il ne s'agit pas d'une rétroactivité.
- g) Il ne s'agit donc pas d'un salaire puisque c'était basé sur une perte. Cela ne coordonne pas avec les pertes d'heures.
- h) Service Canada indique dans le *Guide de détermination de l'admissibilité* à l'article 5.12.11.2 indique qu'une indemnisation pour des motifs autres que la perte d'un revenu n'a pas valeur de rémunération s'il s'agit d'un règlement pour dommage et intérêts pour les préjudices subis. Il ne s'agit pas d'une perte de salaire, mais bien des problèmes qui

leur ont été compensés. Ceci ne peut donc pas être reconnu comme une rémunération, car il s'agit d'un règlement des dommages et intérêts pour des préjudices subis.

- i) Les dossiers sont éligibles au temps de prescription de 36 mois stipulé aux articles 45 et 46 de la Loi, car il y a eu lourdeur administrative et les montants qui sont demandés sont inférieurs au coût administratif exercé par la Commission.
- j) Ce n'est pas l'employeur qui a réparti la rémunération. Il ne s'agissait pas d'une paie, mais le fardeau a été donné au syndicat pour régler les préjudices et non seulement les paies de l'employeur. Il ne s'agit pas d'une paie, mais d'une indemnisation.
- k) Les prestataires indiquent qu'ils contesteront la preuve fournie par la Commission, car elle n'était qu'une estimation et non une preuve comptable en bonne et due forme. Ils doutent de sa légitimité (GD10).

[13] L'intimée a soutenu que :

- a) L'article 35 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 ». Il précise également quel revenu est considéré comme une rémunération. Une fois que ce point est établi, l'article 36 du Règlement indique de quelle façon ces revenus sont répartis, c'est-à-dire pendant quelle semaine on considère que cette rémunération a été gagnée par le prestataire.
- b) Les sommes reçues d'un employeur sont considérées comme une rémunération et doivent donc être réparties, à moins qu'elles ne soient visées par les exceptions prévues au paragraphe 35(7) du Règlement ou qu'elles ne proviennent pas d'un emploi.
- c) Dans le présent cas, le prestataire a reçu de l'argent de Ville de Québec et cet argent lui a été versé sous forme de salaire. La Commission soutient que cet argent constitue une rémunération aux termes du paragraphe 35(2) du Règlement puisqu'il a été remis au prestataire à titre de paiement pour compenser les salaires perdus. Par conséquent, en vertu du paragraphe 36(5) la Commission a correctement réparti cette rémunération du

1^{er} avril 2010 au 14 août 2010, soit la période couverte par l'entente pendant laquelle le prestataire était employé.

- d) Le prestataire allègue que la somme reçue de la Ville de Québec représente un bonus et non un ajustement rétroactif. Pourtant, le document émis par le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec – Section locale 1638, indique bien dans la démarche relative du calcul de remboursement – Griefs sous-traitance, que la décision arbitrale couvre la période du 1er avril 2010 au 31 mai 2011 (page GD3-25).
- e) Ce document explique la façon dont les salariés visés seront indemnisés pour la période de 14 mois couvrant la décision arbitrale (page GD3-26).
- f) Il n'est pas question de bonus mais bien d'indemnité visant à compenser le salaire perdu pendant la période du 1er avril 2010 au 31 mai 2011. Dans le cas du prestataire il s'agit de la période du 1er avril 2010 au 14 août 2010, date de sa fin d'emploi.
- g) Le prestataire allègue aussi que la somme qu'il doit rembourser à l'assurance-emploi est supérieure au montant net qu'il a reçu. Il est bien indiqué dans le paragraphe 35(2) du Règlement que la rémunération qu'il faut prendre en compte pour fixer le montant à déduire des prestations payables est le revenu intégral (page GD4-4). C'est donc le montant brut qu'il a reçu moins les intérêts que la Commission devait répartir sur la période du 1er avril 2010 au 14 août 2010.
- h) Le juge-arbitre W. ANDREW MACKAY (CUB 67875) a bien expliqué que :

« ... Tout d'abord, il a fait valoir qu'il devrait n'avoir que le montant net reçu à rembourser, soit le montant après les retenues à la source prélevées par son employeur aux fins de l'impôt sur le revenu. Des juges-arbitres ont déjà rejeté des affaires similaires (p. ex. CUB 50639); je rejette donc cet argument. L'argent retenu aux fins de l'impôt a été versé à Revenu Canada et sera transféré en crédit d'impôt pour l'année d'imposition 2005. Les paragraphes 36(4), 36(5) et 35(2) du Règlement prévoient la répartition de la rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail en échange des services rendus, de la rémunération payable aux termes d'un contrat de travail sans que soient fournis des services

ainsi que de la rémunération qu'il faut prendre en compte et qui constitue le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi. Par conséquent, selon le Règlement, le revenu intégral du prestataire provenant de son emploi, y compris la totalité du montant versé en congé parental en février et les sommes versées pour services rendus dans la semaine du 17 avril, doit être réparti. La Commission et le conseil arbitral n'ont pas commis d'erreur en tenant compte du revenu intégral versé à M. Lord par son employeur, et rien ne permet de soustraire de ce montant une partie des retenues prélevées aux fins de l'impôt pour les sommes versées en congé ou en salaire. »

- i) La Commission soutient que la jurisprudence appuie sa décision. Le juge Bordeleau a maintenu le principe selon lequel les sommes reçues d'un employeur sont considérées comme une rémunération et doivent être réparties, à moins qu'elles ne soient visées par les exceptions prévues au paragraphe 35(7) du Règlement ou qu'elles ne proviennent pas d'un emploi (CUB 79974).
- j) La Cour d'appel fédérale a affirmé le principe selon lequel « le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi » doit être pris en considération lors du calcul du montant à déduire des prestations (*McLaughlin c. Canada (PG)*, 2009 CAF 365).
- k) La Cour d'appel fédérale a aussi confirmé le principe selon lequel les sommes qui constituent une rémunération aux termes de l'article 35 du Règlement doivent être réparties aux termes de l'article 36 du Règlement (*Boone et al c. Canada (PG)*, 2002 CAF 257).
- l) La Commission a déterminé que la moyenne du coût administratif pour établir un trop-payé en 2016 est de 329 \$. Ce montant inclut les coûts estimés pour effectuer les enquêtes nécessaires et le réexamen de la demande, établir la communication avec le prestataire et les mesures de recouvrement de la dette, ainsi que procéder à la revue administrative et l'appel potentiel.

- m) Dans le cas présent, le montant de la rémunération était de 7 861.79\$ en salaire perdu pour la période du 1er avril 2010 au 14 août 2010. Compte tenu de ce qui précède, la Commission est d'avis que dans ce cas, le montant du trop payé de 4 422\$ est supérieur au coût administratif de 329\$. Par conséquent, l'article 46.01 ne s'applique pas (GD8-1).
- n) Le coût administratif a été basé sur une étude de cas visant à comparer les montants provenant d'un congédiement abusif ou des biens d'un failli et les montants des trop payés. Tel que mentionné auparavant, ce coût administratif inclut les coûts estimés pour effectuer les enquêtes nécessaires et le réexamen de la demande, établir la communication avec le prestataire et les mesures de recouvrement de la dette, ainsi que procéder à la revue administrative et l'appel potentiel.
- o) Pour les cas où l'appelant a plus d'un dossier, le coût administratif est une moyenne établie pour établir chaque trop-payé (GD12).

ANALYSE

Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

Prescription du délai et coût administratif

[14] Les prestataires soutiennent que le délai est prescrit puisque plus de 36 mois se sont écoulés avant que la Commission rende une décision. De plus, ils soutiennent que le délai administratif de la Commission, entre le moment où elle a été informée de la réception des sommes et le moment où elle a rendu une décision leur cause préjudice.

[15] L'article 45 de la Loi indique :

Lorsque le prestataire reçoit des prestations au titre d'une période et que, soit en application d'une sentence arbitrale ou d'un jugement d'un tribunal, soit pour toute autre raison, l'employeur ou une personne autre que l'employeur - notamment un syndic de faillite - se trouve par la suite tenu de lui verser une rémunération, notamment des dommages-intérêts pour congédiement abusif ou des montants réalisés provenant des biens d'un failli, au titre de la même période et lui verse effectivement la rémunération,

ce prestataire est tenu de rembourser au receveur général à titre de remboursement d'un versement excédentaire de prestations les prestations qui n'auraient pas été payées si, au moment où elles l'ont été, la rémunération avait été ou devait être versée.

[16] Dans *Chartier*, la Cour d'appel fédérale a indiqué :

« L'article 46 vise une situation bien différente de celle de l'article 52. Il permet à la Commission de subvenir aux besoins immédiats d'un prestataire qui a perdu son emploi, entre autres à cause de la situation financière précaire de son entreprise, même si elle sait que, dans la faillite ou la proposition d'arrangement avec les créanciers, des sommes dues au prestataire lui seront éventuellement payées. Il est bien connu que les procédures de faillite ou l'élaboration d'une proposition concordataire peuvent s'échelonner dans le temps et que les besoins d'un prestataire de subvenir à sa famille ou de se sustenter sont pressants.

C'est pourquoi l'article 46 prévoit que, dans la mesure où le prestataire remplit les conditions requises pour avoir droit aux prestations (voir par exemple l'article 7 de la Loi : le terme anglais utilisé est « qualifies ») et n'est pas inadmissible à recevoir ces prestations (voir par exemple l'article 18 de la Loi : le terme anglais utilisé est « is not entitled to be paid benefits »), ce qui s'avérait le cas des demandeurs, la Commission versera des prestations, sachant qu'elle pourra récupérer les excédents versés lorsqu'une rémunération due, mais différée, sera payée.

Les articles 45, 46 et 47 respectent le but et les objectifs de la Loi qui sont d'apporter un soutien matériel aux personnes affligées par la perte de leur emploi. La Loi prévoit un régime contributoire d'assurance. Elle ne vise, ne permet, ni n'encourage la réception et la rétention de prestations excédentaires. Il ne faut pas perdre de vue que le coût du régime d'assurance-emploi est supporté par les travailleurs et les employeurs. Le régime n'est ni conçu, ni administré pour l'enrichissement de certains prestataires au détriment des autres prestataires ainsi que des travailleurs et employeurs qui le financent. Il est à propos de citer un extrait de la décision de notre Cour dans l'affaire *Procureur général du Canada c. Walford*, A-263-78, 5 décembre 1978. À la page 4 des motifs, le juge Pratte écrit :

La *Loi sur l'assurance-chômage* établit un régime d'assurance en vertu duquel on accorde une protection aux prestataires contre la perte de revenu par suite du chômage. Ce régime a évidemment pour objet d'indemniser les chômeurs d'une perte; il n'a pas pour objet de verser des prestations à ceux qui n'ont subi aucune perte. Or, à mon avis, on ne peut pas dire que le chômeur que son ancien employeur a indemnisé de la perte de son salaire, a subi une perte. Une perte dont on a été indemnisé n'existe plus. La Loi et les Règlements doivent donc être interprétés, dans la mesure du possible, de manière à empêcher ceux qui n'ont subi aucune perte de revenu de réclamer des prestations en vertu de la Loi.

Si, dans la poursuite des objectifs de la Loi, il est souhaitable que la Commission soit autorisée à verser des prestations aux prestataires dans le besoin tout en sachant qu'une rémunération leur sera versée plus tard et qu'il en sera à ce moment-là fait une répartition aux fins de la Loi, il est tout aussi souhaitable que ces prestataires remboursent les montants excédentaires qu'ils ont pu recevoir. C'était là le but visé par le législateur en édictant l'article 46. Et c'est aussi la raison pour laquelle il a prévu un délai de prescription de soixante-douze (72) mois pour le recouvrement des créances, sachant que de longs délais souvent caractérisent les procédures judiciaires, les négociations d'ententes judiciaires ou hors cours ainsi que les compromis en matière de faillite ou de concordat.

Par contre, l'article 52 de la Loi procède d'une toute autre prémisse, perspective et finalité. Tel que déjà mentionné, il autorise le réexamen par la Commission d'une demande de prestations alors que les articles 45 et 46 ne visent que la récupération de versements excédentaires.

[...]

C'est à l'analyse des conditions de l'article 52 qu'émerge sa véritable finalité et qui distinguent son champ d'application de celui de l'article 46. L'article 52 vise une situation de fait et de droit contraire à celle de l'article 46. On se rappellera que l'obligation de l'article 46, imposée à un employeur ou autre personne, prend naissance

lorsqu'un prestataire dûment qualifié et admissible reçoit des prestations qui, par la suite, sont excédentaires de celles auxquelles il avait un droit non équivoque.

Or, le pouvoir de réexamen de l'article 52 s'exerce lorsque le prestataire n'était pas qualifié pour ou admissible à recevoir des prestations. Une récupération de prestations payées à un prestataire qui n'y a pas droit diffère légalement et factuellement d'une récupération de l'excédent de prestations versées à un prestataire qui y avait droit. Dans le cas premier, on ne parle pas d'excédents de prestations dues et exigibles, mais d'appropriations indues, faites de bonne ou de mauvaise foi selon les circonstances.

Toujours dans le premier cas, la Commission ignore que les prestations n'étaient pas dues, sinon elle ne les aurait pas versées. Dans le deuxième cas, soit celui de l'article 46, la Commission anticipe ou sait qu'elle paie plus qu'il n'est dû, mais elle le fait pour assister le prestataire, sachant que l'employeur est tenu de faire éventuellement parvenir au Receveur général la rémunération due au prestataire pour qu'ensuite une répartition des sommes soit faite selon la Loi.

Dans un cas d'application de l'article 52, un prestataire peut avoir agi et touché des prestations de bonne foi alors qu'on s'aperçoit par la suite qu'il ne rencontrait pas les critères de la Loi ou était inadmissible à recevoir ces prestations. Le législateur, dans l'intérêt public, a permis le réexamen de la demande de prestations. Mais par souci d'équité et de finalité, il a exigé que celui-ci s'effectue dans les trente-six (36) mois du moment où les prestations ont été payées ou sont devenues payables. Par contre, en cas de mauvaise foi s'exprimant par des déclarations fausses ou trompeuses, il a porté le délai à soixante-douze (72) mois.

Il n'est pas question de bonne ou de mauvaise foi dans l'article 46 qui doit se lire avec l'article 45 où repose l'obligation du prestataire de rembourser les versements excédentaires de prestation lorsqu'une rémunération différée lui est versée.

Enfin, contrairement à l'article 52, il n'y a pas sous l'article 46 de réexamen de la demande de prestation initiale. Celle-ci demeure telle que formulée par le prestataire, et reçue et acceptée par la Commission. Il ne découle de l'application des articles 45 et 46

qu'une opération de répartition des sommes payées et, selon le cas, une remise de sommes au prestataire ou une récupération des versements excédentaires. Pour emprunter les termes du juge-arbitre Cullen dans le CUB 37418, Pogue, 3 juin 1996 en faisant la correspondance des numéros d'articles, l'article 45 « ne concerne pas le prestataire qui est inadmissible ou exclu du bénéfice des prestations ». Il « concerne le prestataire qui est en règle avec la Commission, mais qui a simplement reçu trop de prestations ». L'article 45 « n'a pas de fonction décisionnelle comparable » à celle de l'article 52. « Au contraire, c'est plutôt une disposition administrative qui permet d'effectuer des corrections à des calculs relativement aux prestations à verser. C'est pourquoi il est possible d'invoquer l'article 45 sans se fonder sur le paragraphe 52(1) ». Il en va de même pour l'article 46.

[...]

Je suis d'accord avec le juge-arbitre Cullen dans l'affaire Pogue, précitée, que des calculs au terme des articles 45 et 46 peuvent être effectués en tout temps lorsqu'une raison comme celles énumérées à ces articles le justifie : voir la page 3 des motifs de la décision. Et par calculs, il faut également entendre la répartition qui les fonde.

En somme, le juge-arbitre n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a conclu que le délai de prescription de l'article 52 ne s'applique pas au recouvrement des créances de l'article 46.» (*Chartier c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 150).

[17] Ainsi, dans le présent cas, la Commission a été informée qu'une entente de règlement de griefs était intervenue entre les appelants et leur employeur en date du 17 juin 2013.

[18] Le Tribunal est d'avis qu'il s'agit spécifiquement de l'une des raisons énumérées à l'article 45 de la Loi qui permet d'effectuer en tout temps des corrections à des calculs relativement aux prestations à verser, dont la répartition, qui les concernent.

[19] Néanmoins, le Tribunal prend en considération l'article 46.01 de la Loi qui est entré en vigueur le 6 janvier 2013.

[20] L'article 46.01 de la Loi indique :

Aucune somme n'est à rembourser aux termes de l'article 45 ou à retenir aux termes du paragraphe 46 (1), à titre de remboursement d'un versement excédentaire de prestations, s'il s'est écoulé plus de trente-six mois depuis le licenciement ou la cessation d'emploi du prestataire pour lequel la rémunération est payée ou à payer et que, de l'avis de la Commission, le coût administratif pour la détermination du remboursement est vraisemblablement égal ou supérieur à sa valeur.

[21] Le Tribunal prend en considération que la date de la cessation d'emploi est le 18 septembre 2009. La décision rendue par la Commission est datée du 14 octobre 2015. Le prestataire a volontairement quitté son emploi le 14 août 2010 (GD3-31). Le Tribunal est d'avis que plus de 36 mois se sont écoulés depuis la date de la cessation d'emploi. De plus, l'article 46.01 de la Loi était en vigueur au moment où la Commission a rendu sa décision, le 14 octobre 2015.

[22] Dans le cas du prestataire, le trop-payé a été établi à 4 070\$. Celui-ci est établi en lien avec la demande de prestations débutant le 20 septembre 2009.

[23] En regard du coût administratif, la Commission a établi ce coût à 329\$ (GD9-1) par dossier. La Commission indique que « le coût administratif a été basé sur une étude de cas visant à comparer les montants provenant d'un congédiement abusif ou des biens d'un failli et les montants des trop payés. Tel que mentionné auparavant, ce coût administratif inclut les coûts estimés pour effectuer les enquêtes nécessaires et le réexamen de la demande, établir la communication avec le prestataire et les mesures de recouvrement de la dette, ainsi que procéder à la revue administrative et l'appel potentiel ». Ce coût est une moyenne pour l'établissement de chaque trop-payé.

[24] Le Tribunal est d'avis que la détermination du coût administratif est un pouvoir discrétionnaire de la Commission. De plus, l'article 46.01 détermine qu'il appartient à la Commission d'établir ce coût administratif.

[25] Un tribunal supérieur ne peut exercer les pouvoirs discrétionnaires conférés explicitement à la Commission par la *Loi sur l'assurance-emploi*. La décision prise par la Commission dans l'exercice d'un tel pouvoir discrétionnaire ne peut être infirmée que si elle est entachée d'une erreur fondamentale démontrant qu'elle a été rendue de manière non judiciaire (*Canada (Procureur général) c. Loken* CAF #A-464-94).

[26] En se basant sur la preuve et les observations présentées par les parties, le Tribunal est d'avis que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de manière judiciaire en établissant le coût administratif des dossiers.

[27] De plus, le coût administratif étant établi à 329\$ pour le dossier du prestataire, le trop-payé de 4 070\$ demeure supérieur.

[28] Les prestataires ont aussi soulevé le fait que les coûts administratifs établis par la Commission devraient être vus dans leur ensemble c'est-à-dire qu'ils devraient être calculés en fonction du groupe de 56 personnes qui était touché par l'entente intervenue. Ainsi, le coût administratif réel serait de 56 x 329\$, un total de 18 424\$. Les prestataires soutiennent que ce coût administratif est donc supérieur aux trop-payés établis pour les cinq prestataires ayant porté appel de leurs décisions.

[29] L'article 45 de la Loi indique :

Lorsque le prestataire reçoit des prestations au titre d'une période et que, soit en application d'une sentence arbitrale ou d'un jugement d'un tribunal, soit pour toute autre raison, l'employeur ou une personne autre que l'employeur - notamment un syndic de faillite - se trouve par la suite tenu de lui verser une rémunération, notamment des dommages-intérêts pour congédiement abusif ou des montants réalisés provenant des biens d'un failli, au titre de la même période et lui verse effectivement la rémunération, ce prestataire est tenu de rembourser au receveur général à titre de remboursement d'un versement excédentaire de prestations les prestations qui n'auraient pas été payées si, au moment où elles l'ont été, la rémunération avait été ou devait être versée. [*nos soulignements*]

[30] Ainsi, le Tribunal est d'avis que la relecture de l'article 45 de la Loi permet de comprendre que le législateur référerait à un prestataire et aux prestations qui lui sont versées. Le Tribunal est d'avis que la détermination du coût administratif se fait de manière individuelle et doit être prise en considération vis-à-vis le trop-payé de chaque prestataire.

[31] De plus, le Tribunal souligne que c'est suite à sa propre décision que les prestataires ont été entendus ensemble dans le cadre de leur appel et cela, dans un but d'efficacité et de simplification du processus d'appel. Une conférence préparatoire a été tenue à ce sujet et les prestataires n'ont pas présenté d'argument pour s'opposer à une jonction des appels.

[32] Ainsi, le Tribunal est d'avis qu'il ne peut considérer le coût administratif pour l'ensemble des 56 personnes ayant été touché par l'entente avec l'employeur.

[33] En se basant sur la preuve et les arguments présentés par les parties, le Tribunal est d'avis que les sommes versées suite à l'entente intervenue entre la Ville de Québec et le Syndicat des employées et employés manuels de la ville de Québec, doit être considéré en vertu de l'article 45 de la Loi et qu'aucun délai de prescription en vertu de l'article 46.01 de la Loi n'est applicable puisque le coût administratif déterminé de manière judiciaire par la Commission est inférieur au trop-payé à rembourser par le prestataire.

Rémunération et répartition

[34] Le paragraphe 35 (2) du Règlement indique qu'un revenu provenant de tout emploi, que ce soit à titre de salaire, d'avantages ou autre rétribution, doit être pris en compte, sauf s'il est visé par une exception tel que prévu au paragraphe 35 (7) du Règlement.

[35] Dans *McLaughlin*, la Cour d'appel fédérale a affirmé le principe selon lequel « le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi » doit être pris en considération lors du calcul du montant à déduire des prestations (*McLaughlin c. Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 365).

[36] Les prestataires indiquent qu'il ne s'agit pas d'une rémunération visant à compenser un salaire de manière rétroactive, mais bien une indemnité versée en regard des préjudices subis. Les prestataires indiquent avoir témoigné de ces préjudices devant le l'arbitre. Ils indiquent qu'il

est évident que les sommes ont été versées en compensation des préjudices subis. Ils indiquent que ces sommes ne correspondent pas à un salaire.

[37] Pour sa part, la Commission indique que les prestataires ont reçu de l'argent de la Ville de Québec et cet argent leur a été versé sous forme de salaire. La Commission soutient que cet argent constitue une rémunération aux termes du paragraphe 35(2) du Règlement puisqu'il a été remis aux prestataires à titre de paiement pour compenser les salaires perdus. Par conséquent, en vertu du paragraphe 36(5) la Commission a correctement réparti cette rémunération du 1er avril 2010 au 31 mai 2011 soit la période couverte par l'entente.

[38] Dans *Mayor*, la Cour d'appel fédérale indique :

« Une telle affirmation est erronée. Cette Cour a jugé dans l'affaire *Procureur général du Canada c. Walford* que :

[...] les dommages-intérêts versés à un ancien employé qui a été injustement renvoyé sans préavis constituent un "revenu ... provenant ... [d'un] emploi" au sens de l'article 172(2)a [maintenant 57 (2)a] des Règlements s'ils sont versés à titre de compensation pour la perte de revenu que l'employé a subie de son renvoi injustifié. (P. 773)

Et de nouveau, dans *Procureur général du Canada c. Tétreault et Joyal*:

[...] à moins de circonstances spéciales, toute somme versée par l'employeur à l'employé licencié ou congédié l'est à titre de compensation pour perte de revenu [...]. (P. 4 des motifs du jugement)

Même si, en l'espèce, l'intimé invoque à l'appui de son action contre son ancien employeur, outre sa demande de compensation pour perte de salaire, des allégations d'atteinte à sa réputation, de troubles émotifs et de dépenses engagées pour la recherche d'un autre emploi, absolument rien dans le dossier ne permet à un arbitre des faits agissant à titre judiciaire de déterminer quelle partie éventuelle du montant effectivement reçu à la suite du règlement correspondait à l'indemnisation de ces

préjudices plutôt qu'à la forme plus habituelle de compensation salariale tenant lieu de préavis. Il incombait à l'intimé de démontrer que le paiement reçu n'était pas une rémunération. Citons de nouveau l'affaire *Walford*:

L'intimé a reçu un montant qui, en l'absence de circonstances spéciales, lui était uniquement destiné à titre de compensation pour perte de revenu. [...] Comme l'intimé devait prouver qu'il était admissible aux prestations, il devait prouver l'existence de ces circonstances spéciales. Sinon, la Commission avait droit de présumer que le montant intégral s'appliquait au revenu perdu. (P. 774) » (*Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration) c. Mayor*, A-667-88).

[39] Le Tribunal prend en considération que le fardeau de la preuve repose sur le prestataire qui doit démontrer que la somme payée ou payable n'est pas une rémunération au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et son Règlement.

[40] Le Tribunal constate que la décision du Tribunal d'arbitrage détaille au paragraphe 7, les ordonnances demandées par le syndicat en lien avec le présent arbitrage. Au paragraphe 11, l'arbitre indique qu'il « est impossible de rapatrier les travaux des matières résiduelles et il serait illusoire d'ordonner à la ville de faire effectuer 231,212 heures de plus par les employés. Il y a donc lieu d'ordonner une indemnité compensatoire pour les heures perdues en raison de la violation de la convention collective » (GD3-18) [*nos soulignements*].

[41] Par conséquent, le Tribunal constate que l'arbitre privilégie l'ordonnance demandée par le syndicat à l'alinéa 7 (3) de la décision d'arbitrage qui se détaille ainsi :

« Une ordonnance afin de compenser le Syndicat pour le préjudice subi en raison de la violation de la convention collective, soit le paiement du salaire que l'employeur aurait dû payer, n'eût été de la violation de la convention collective, soit 231,212 heures au taux moyen de 23,00\$ de l'heure.

Pour l'avenir, une ordonnance afin que l'employeur prenne, les mesures afin d'augmenter le travail accompli actuellement par les cols bleus, soit en rapatriant en régie des travaux ou en augmentant les services aux citoyens de façon à atteindre 1 445

heures de plus par semaine ou 75 146 heures annuellement. » (GD3-17) [*nos soulignements*].

[42] L'arbitre poursuit au paragraphe 39 en indiquant qu'il conclut que :

« Les réponses aux trois questions soumises par les parties m'amènent à établir le préjudice subi par le syndicat et les salariés pour la période de 14 mois du 1er avril 2010 au 31 mai 2011 à 11,560 heures + 75,146 heures = 86,706 heures - 20,655 heures = 66,051 heures de travail qui représentent la quantité de travail qui n'a pas été maintenue à la suite de l'impartition des matières résiduelles. Les parties reconnaissent que le taux horaire applicable est de 23\$. » (GD3-22) [*nos soulignements*].

[43] Enfin, l'arbitre conclut aux paragraphes 46 et 47 que :

« Ainsi, la troisième ordonnance demandée est la seule possible. Il s'agit de compenser le préjudice subi en payant, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire perdu, plus les intérêts prévus au code du travail, tels qu'ils étaient réclamés dans le grief.

Je suis d'avis aussi qu'il y a lieu d'ordonner que cette indemnité soit versée au syndicat pour le bénéfice de la collectivité des salariés. Il verra à la répartir selon une évaluation des préjudices personnels subis par les salariés. Je considère qu'il n'y a pas lieu de demander aux parties d'examiner ensemble comment l'indemnité devrait être distribuée. Cela risquerait de créer d'autres litiges. Le syndicat possède l'autorité lui permettant de gérer l'indemnité compensatoire du préjudice total au bénéfice de la collectivité des salariés et, le cas échéant, des salariés ayant subi un préjudice personnel. » (GD3-23) [*nos soulignements*].

[44] Le Tribunal prend en considération les témoignages des prestataires ayant indiqué avoir subi plusieurs préjudices moraux tels que des problèmes monétaires, mais aussi familiaux, stress, préjudices moraux, etc.

[45] Dans *Harnett*, la Cour a indiqué :

« Il a aussi laissé entendre qu'il pourrait y avoir des «circonstances» dans lesquelles il ressortirait clairement de la preuve qu'une partie des dommages-intérêts était destinée à indemniser d'autre chose que d'une perte de salaire, et que dans ce cas cette partie ne serait pas susceptible de répartition. Aux yeux du juge-arbitre, la perte du droit de réintégration de l'intimé était suffisamment distincte de la perte de salaire pour être visée par l'exemption de la répartition approuvée par le juge Pratte. Nous croyons que la jurisprudence postérieure à l'arrêt *Walford*, et plus particulièrement les jugements de cette Cour dans les affaires *Canada v. Tétreault and Joyal et Minister of Employment and Immigration v. Mayor* sont clairement incompatibles avec l'opinion du juge-arbitre. Si nous comprenons bien, la distinction ne s'applique que si la perte n'a aucun rapport avec un avantage provenant d'un emploi. Ainsi, une somme versée en règlement du préjudice causé à la santé ou à la réputation d'une personne ou, de fait, en indemnisation de ses frais de justice, ne serait pas répartie à titre de rémunération. Tous les avantages liés à un emploi sont de la même nature en ce qui concerne la compensation à laquelle leur perte peut donner lieu. » (*Canada (Procureur général) c. Harnett* CAF #A-34-91).

[46] Le Tribunal prend en considération que la demande du syndicat était en lien la compensation d'heures de travail pour les salariés. De plus, bien que l'arbitre fasse référence au préjudice personnel subi par les employés, le Tribunal constate que l'entente est basée sur le calcul de la perte d'heures des employés. L'arbitre précise que la troisième ordonnance, la seule possible, vise à compenser le préjudice subi en payant, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire perdu, plus les intérêts prévus au Code du travail. L'arbitre ne précise pas si le préjudice subi a trait à la perte d'heures d'emploi ou à tout autre préjudice. Il n'y a pas d'indication que l'entente vise à compenser des préjudices autres que ceux subis par la perte d'heures d'emploi qui est la base du grief et correspond aux demandes de compensations effectuées par le syndicat dans ce grief.

[47] Ainsi, en se basant sur la preuve et les observations présentées par les parties, le Tribunal est satisfait que les sommes reçues ont été versées en compensation d'un salaire, basé sur un nombre d'heures de travail pour chacun des prestataires. Les sommes proviennent d'un

emploi et sont payées à titre de salaire. Il s'agit donc d'une rémunération en vertu du paragraphe 35 (2) du Règlement.

[48] Néanmoins, le Tribunal est d'avis que les intérêts payés sur ces sommes, en vertu du *Code du travail*, ne constituent pas une rémunération en vertu du paragraphe 35 (2) de la Loi.

[49] Quant à la méthode de calcul choisi par le syndicat, le Tribunal ne peut se prononcer sur cette question même si cette méthode peut être au désavantage de certains prestataires. Le Tribunal prend en considération que les syndiqués ont accepté que le syndicat utilise cette méthode de calcul. De plus, les prestataires ont confirmé que bien que certains de leurs collègues touchés par cette entente aient contesté cette méthode de calcul, il ne s'agissait pas de leur situation.

[50] La Cour d'appel fédérale a aussi confirmé le principe selon lequel les sommes qui constituent une rémunération aux termes de l'article 35 du Règlement doivent être réparties aux termes de l'article 36 du Règlement (*Boone et al c. Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 257).

[51] Le paragraphe 36 (5) de la Loi indique :

La rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail sans que soient fournis des services ou la rémunération payable par l'employeur au prestataire pour qu'il revienne au travail ou commence à exercer un emploi est répartie sur la période pour laquelle elle est payable.

[52] Le Tribunal constate que l'entente du Tribunal d'arbitrage indique que la période visée par la décision est celle du 1er avril 2010 au 31 mai 2011 (GD3-19). Néanmoins, le prestataire a volontairement quitté son emploi le 14 août 2010.

[53] Le document « Démarche relative au calcul de remboursement » provenant du syndicat précise que la période concernée par la décision arbitrale est du 1er avril 2010 au 31 mai 2011 (GD3-25).

[54] Le tableau du syndicat démontre que le prestataire a reçu une indemnité de 7 861.79\$ en date du 25 juin 2015 (GD3-29).

[55] La Commission indique que le prestataire a reçu le montant de 6 836.84\$ en salaire, soit un montant journalier de 50.27\$. L'employeur confirme que les salaires perdus couvrent la période comprise entre le 1er avril 2010 et le 14 août 2010, date à laquelle le prestataire a quitté la Ville de Québec (GD3-30).

[56] Par conséquent, le Tribunal est d'avis que le montant à répartir, dans le cas présent est de 6 836.84\$ soit l'indemnité reçue moins les intérêts versés. Cette répartition doit être effectuée du 1er avril 2010 au 13 août 2010 puisque le prestataire a quitté son emploi et qu'après cette date, aucun contrat de travail n'existait entre lui et son employeur.

[57] Dans le cas du prestataire, le trop-payé a été établi à 4 422\$. Celui-ci est établi en lien avec la demande de prestations débutant le 20 septembre 2009.

[58] Le tableau présenté à la page GD3-44 démontre les calculs effectués par la Commission.

[59] Le Tribunal a vérifié les calculs effectués par la Commission et est en accord avec ces calculs. Par conséquent, un trop-payé de 4 422\$ demeure.

[60] Le Tribunal prend aussi en considération le fait que le prestataire soulève qu'il n'aurait pas dû avoir de répartition de rémunération pour les semaines pendant lesquelles il a reçu des prestations d'assurance-emploi de maladie puisqu'il n'était pas, pendant ces semaines, disponibles à l'emploi.

[61] Le paragraphe 36 (5) du Règlement précise que la rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail sans que soient fournis des services ou la rémunération payable par l'employeur au prestataire pour qu'il revienne au travail ou commence à exercer un emploi est répartie sur la période pour laquelle elle est payable.

[62] De plus, le paragraphe 21 (3) de la Loi indique :

Si le prestataire reçoit une rémunération pour une partie d'une semaine de chômage durant laquelle il est incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, le paragraphe 19(2) ne s'applique pas et, sous réserve du paragraphe 19(3), cette rémunération est déduite des prestations afférentes à cette semaine.

[63] Ainsi, la rémunération est répartie sur toutes les semaines entre le 1er avril 2010 et le 13 août 2010.

[64] Le rôle du Tribunal est d'appliquer la Loi et le Tribunal ne peut modifier celle-ci ne serait-ce que pour plaire au prestataire qui se sent lésé. La Loi établit des critères précis auxquels un prestataire doit répondre pour être admissible à des prestations et ne se base pas sur le fait qu'un prestataire ait cotisé de nombreuses années au régime de l'assurance-emploi pour en déterminer l'admissibilité.

[65] Enfin, le prestataire indique que le montant qu'il a à rembourser est plus élevé que le montant net reçu.

[66] Or, en vertu de l'article 45 de la Loi, lorsque l'employeur verse une somme au prestataire, ce dernier n'est plus admissible aux prestations d'assurance-emploi qu'il a reçues. Tel que précédemment indiqué, un trop-payé de 4 422\$ a été établi en raison d'un versement excédentaire.

[67] L'appelant peut communiquer avec l'*Agence du revenu du Canada* au sujet de la possibilité de se faire rembourser l'impôt sur le revenu qui a été retenu sur les prestations d'assurance-emploi qui doivent maintenant être remboursées, ce qui lui permettrait de récupérer la différence entre le montant brut et le montant net du versement excédentaire de prestations.

[68] Le fait de ne pas exiger le remboursement des prestations ferait en sorte que le prestataire aurait été payé deux fois pour la même période, soit une fois par l'intimée et une fois par son employeur. Le régime d'assurance-emploi n'a pas été conçu à cette fin. Si la demande de prestations de l'appelant avait été refusée dès le départ, pendant que le processus de règlement

du grief suivait son cours, il aurait probablement été confronté à des difficultés financières immédiatement, mais il aurait pu conserver toutes les prestations d'assurance-emploi qu'il aurait reçues après la répartition du montant du règlement.

CONCLUSION

[69] L'appel est rejeté.

Charline Bourque
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

45 Lorsque le prestataire reçoit des prestations au titre d'une période et que, soit en application d'une sentence arbitrale ou d'un jugement d'un tribunal, soit pour toute autre raison, l'employeur ou une personne autre que l'employeur - notamment un syndic de faillite - se trouve par la suite tenu de lui verser une rémunération, notamment des dommages-intérêts pour congédiement abusif ou des montants réalisés provenant des biens d'un failli, au titre de la même période et lui verse effectivement la rémunération, ce prestataire est tenu de rembourser au receveur général à titre de remboursement d'un versement excédentaire de prestations les prestations qui n'auraient pas été payées si, au moment où elles l'ont été, la rémunération avait été ou devait être versée.

46 (1) Lorsque, soit en application d'une sentence arbitrale ou d'un jugement d'un tribunal, soit pour toute autre raison, un employeur ou une personne autre que l'employeur - notamment un syndic de faillite - se trouve tenu de verser une rémunération, notamment des dommages-intérêts pour congédiement abusif ou des montants réalisés provenant des biens d'un failli, à un prestataire au titre d'une période et a des motifs de croire que des prestations ont été versées à ce prestataire au titre de la même période, cet employeur ou cette autre personne doit vérifier si un remboursement serait dû en vertu de l'article 45, au cas où le prestataire aurait reçu la rémunération et, dans l'affirmative, il est tenu de retenir le montant du remboursement sur la rémunération qu'il doit payer au prestataire et de le verser au receveur général à titre de remboursement d'un versement excédentaire de prestations.

(2) Lorsque le prestataire a reçu des prestations au titre d'une période et que, soit en application d'une sentence arbitrale ou d'un jugement d'un tribunal, soit pour toute autre raison, la totalité ou une partie de ces prestations est ou a été retenue sur la rémunération, notamment les dommages-intérêts pour congédiement abusif, qu'un employeur de cette personne est tenu de lui verser au titre de la même période, cet employeur est tenu de verser la totalité ou cette partie des prestations au receveur général à titre de remboursement d'un versement excédentaire de prestations.

Loi sur l'assurance-emploi [Version du 2016-01-03 au 2016-03-31]

46.01 Aucune somme n'est à rembourser aux termes de l'article 45 ou à retenir aux termes du paragraphe 46(1), à titre de remboursement d'un versement excédentaire de prestations, s'il s'est écoulé plus de trente-six mois depuis le licenciement ou la cessation d'emploi du prestataire pour lequel la rémunération est payée ou à payer et que, de l'avis de la Commission, le coût administratif pour la détermination du remboursement est vraisemblablement égal ou supérieur à sa valeur.

Règlement sur l'assurance-emploi

35 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

emploi

(a) Tout emploi, assurable, non assurable ou exclu, faisant l'objet d'un contrat de louage de services exprès ou tacite ou de tout autre contrat de travail, abstraction faite des considérations suivantes :

(i) des services sont ou seront fournis ou non par le prestataire à une autre personne,

(ii) le revenu du prestataire provient ou non d'une personne autre que celle à laquelle il fournit ou doit fournir des services;

(b) tout emploi à titre de travailleur indépendant, exercé soit à son compte, soit à titre d'associé ou de cointéressé;

(c) l'occupation d'une fonction ou charge au sens du paragraphe 2(1) du *Régime de pensions du Canada*. (*employment*)

[...]

revenu 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. (*income*)

35 (2) Sous réserve des autres dispositions du présent article, la rémunération qu'il faut prendre en compte pour déterminer s'il y a eu un arrêt de rémunération et fixer le montant à déduire des prestations à payer en vertu de l'article 19 ou des paragraphes 21(3) ou 22(5) 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 au paragraphe 23(1) de la Loi,

(iv) soit d'un régime de congés payés pour soins ou soutien donnés à un membre de la famille visé au paragraphe 23.1(2) de la Loi;

35 (7) 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 le nombre d'heures d'emploi assurable exigé aux articles 7 ou 7.1 de la Loi pour l'établissement de la période de prestations du prestataire 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.

36 (5) La rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail sans que soient fournis des services ou la rémunération payable par l'employeur au prestataire pour qu'il revienne au travail ou commence à exercer un emploi est répartie sur la période pour laquelle elle est payable.