



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *D. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 995

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-1742

ENTRE :

D. C.

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 : Yoan Marier

DATE DE L'AUDIENCE : 13 septembre 2018

DATE DE LA DÉCISION : 21 septembre 2018

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelant a perdu son emploi au X le 5 mai 2017. Suite à sa perte d'emploi, il a envoyé une mise en demeure à son ex-employeur et a réclamé la réintégration dans son emploi ainsi qu'une compensation financière. Ceci a donné lieu à des discussions entre les parties et une entente hors cours a été convenue prévoyant le versement d'un montant total brut de 25 000\$ à l'appelant.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a déterminé qu'une portion de 20 000\$ de ce montant constituait une rémunération. Elle a donc procédé à la répartition de ce montant, ce qui a créé un trop payé qui fut remboursé à la Commission par l'ex-employeur à même les montants dus à l'appelant.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Le montant de 20 000\$ versé à l'appelant suite à sa cessation d'emploi constitue-t-il une rémunération?

[5] Si oui, cette rémunération a-t-elle été répartie en conformité avec les exigences réglementaires?

ANALYSE

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

[7] Les dispositions relatives à la détermination de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations et à la répartition de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations sont respectivement mentionnées aux articles 35 et 36 du Règlement. L'article 35 définit ce qui constitue un revenu et précise quels types de revenus doivent être considérés comme une rémunération. L'article 36 indique de quelle manière une rémunération doit être répartie.

[8] En vertu de l'article 35 du Règlement, les sommes reçues de la part 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.

[9] La rémunération comprend tout gain ou contrepartie reçue pour le travail accompli. Pour être considéré comme une rémunération, le revenu doit provenir d'un emploi ou il doit exister un « lien suffisant » entre l'emploi du prestataire et la somme reçue. (*Canada (Procureur général) c. Roch*, 2003 CAF 356)

Le montant de 20 000\$ versé à l'appelant suite à sa cessation d'emploi constitue-t-il une rémunération?

[10] Le Tribunal considère que le montant de 20 000\$ en litige constitue une rémunération, et ce, pour les raisons suivantes.

[11] L'entente hors cour conclue entre l'appelant et son ex-employeur établit que les montants suivants, totalisant 25000\$, sont payables à l'appelant (GD3-31 à 34) :

1- 2000\$ à titre de frais de recherche d'emploi

2- 3000\$ à titre de frais d'honoraires d'avocats

3- 20 000\$ à titre de dédommagement pour la «renonciation à son droit de réintégration»

[12] De ces montants, seule la portion de 20 000\$ a fait l'objet d'une répartition de la rémunération par la Commission. Il s'agit donc du seul montant en litige dans le présent dossier. L'appelant soutient que cette somme ne constitue pas une rémunération, puisqu'il s'agit d'un versement global destiné à compenser la renonciation à son droit de réintégration et à l'indemniser pour le harcèlement psychologique dont il soutient avoir été victime de la part de son employeur.

[13] De son côté, la Commission soutient que le montant ne peut pas être considéré comme une renonciation au droit de réintégration, puisque l'appelant n'a pas démontré que ce droit

existait. Ainsi, la Commission considère que le montant de 20 000 \$ a été remis à l'appelant pour compenser la perte de son emploi.

[14] Il convient de noter que l'entente de règlement entre les parties (GD3-31 à 34) stipule que le montant en litige «*n'est pas de la rémunération au sens de la Loi sur l'assurance-emploi et des articles 35 et 36 du Règlement...*» Sur cet aspect, le Tribunal considère qu'il n'est pas lié par les qualificatifs utilisés par les parties dans leur entente. (*Meechan c. Canada (PG)*, 2003 CAF 368) Afin de rendre une décision, le Tribunal doit évaluer l'ensemble de la preuve et ne peut s'arrêter uniquement aux qualificatifs utilisés dans une entente à l'amiable soutenant que les montants versés à l'appelant ne constituent pas une rémunération. Ce paragraphe inséré à l'entente ne saurait remplacer les dispositions règlementaires et les décisions jurisprudentielles concernant la rémunération.

[15] De plus, la Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel il incombe à l'appelant de démontrer au Tribunal que tout ou une partie des sommes reçues en raison de son licenciement équivaut à autre chose qu'une rémunération au sens de la Loi (*Bourgeois c. Canada (PG)* 2004 CAF 117). Il a aussi été établi 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 exclue du calcul de la rémunération. (*Canada (PG) c. Radigan*, A-567-99)

Renonciation au droit à la réintégration

[16] La Cour d'appel fédérale s'est penchée plusieurs fois sur la question des indemnités de renonciation au droit à la réintégration. Elle a établi, à travers différentes décisions, qu'un montant reçu pour la renonciation à un droit de réintégration ne constituait pas une rémunération au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi* si les conditions suivantes étaient rencontrées :

- 1- Il y a eu un congédiement injustifié et le prestataire a demandé à être réintégré dans son emploi.

- 2- Le droit d'être réintégré existe en vertu d'une loi fédérale, d'une loi provinciale ou territoriale, d'un contrat ou d'une convention collective.
- 3- L'entente de règlement démontre que le montant a été versé à titre de compensation pour renoncer au droit d'être réintégré.

Il appartient au prestataire de fournir la documentation établissant que ces conditions ont été rencontrées. (*Meechan c. Canada (PG)*, 2003 CAF 368; *Canada (PG) c. Warren*, 2012 CAF 74; *Canada (PG) c. Cantin* 2008 CAF 192, *Canada c. Plasse*, A-693-99)

[17] En ce que concerne le premier critère, la preuve démontre que l'appelant a demandé à être réintégré dans son emploi (GD3-18). L'appelant considère avoir été victime d'un congédiement injustifié, cependant, il soutient qu'il n'a pas été en mesure de porter plainte contre l'employeur devant l'organisme provincial régissant les normes du travail (CNESST) puisqu'il était considéré comme un cadre au sein de son organisation.

[18] Il n'appartient pas au Tribunal de déterminer si l'appelant a été victime d'un congédiement injustifié; cette notion n'apparaît pas dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il appartient plutôt aux organismes ayant le mandat d'appliquer la *Loi sur les normes du travail* ou de régler les différends entre employeurs et employés de le faire (par ex : CNESST, TAT, processus de règlements de griefs, etc.). Or, puisqu'aucun de ces organismes ne s'est penché sur le cas de l'appelant et que l'employeur ne reconnaît pas avoir congédié l'appelant de manière injustifiée, le Tribunal n'est pas en mesure d'affirmer que l'appelant a été congédié de manière injustifiée. L'appelant ne rencontre donc pas le premier critère.

[19] En ce qui concerne le deuxième critère, l'appelant a confirmé qu'il ne pouvait pas porter plainte aux normes du travail en raison de son poste de cadre et qu'il n'avait entrepris aucune action contre l'employeur devant une cour de justice. De plus, l'appelant n'était pas couvert par une convention collective ou un contrat de travail. En somme, puisqu'aucun organisme susceptible d'ordonner la réintégration de l'appelant ne s'est penché sur son cas, l'appelant n'avait pas le «droit» d'être réintégré dans son emploi en vertu de la loi fédérale, d'une loi provinciale ou territoriale, d'un contrat ou d'une convention collective. L'appelant ne rencontre donc pas le deuxième critère.

[20] L'appelant rencontre toutefois le troisième critère puisque l'entente mentionne que le montant en question a été versé à titre de compensation pour renoncer au droit d'être réintégré.

[21] Il demeure cependant que l'appelant ne rencontre pas deux des trois critères établis par la jurisprudence permettant de déterminer si un montant peut être considéré comme une compensation à la renonciation au droit d'être réintégré. Ainsi, le montant de 20 000\$ n'est pas considéré comme une compensation à la renonciation au droit d'être réintégré, selon le sens donné à cette expression par la jurisprudence.

Harcèlement psychologique / circonstances particulières

[22] Lors de l'audience, l'appelant a mis beaucoup d'emphase sur l'argument voulant que le montant de 20000\$ en litige lui avait été versé de manière globale afin de compenser la renonciation à son droit de réintégration et afin de l'indemniser pour le harcèlement psychologique dont il soutient avoir été victime de la part de son employeur. En effet, l'appelant soumet que, malgré ce qu'en dit l'entente, l'employeur lui a versé ce montant, en totalité ou en partie, afin de le dédommager en raison du harcèlement psychologique qu'il a subi avant et après sa fin d'emploi.

[23] Aux yeux du Tribunal, il est toutefois très curieux que la question du harcèlement psychologique n'ait fait l'objet d'aucune mention dans :

- 1- l'entente entre les parties (GD3-18 à 18)
- 2- La demande de révision déposée par l'appelant (GD3-26 et 27)
- 3- les trois conversations qu'a eues l'appelant avec la Commission (GD3-35,36 52)
- 4- les deux conversations qu'a eues l'employeur avec la Commission (GD3-50 et 51)
- 5- les multiples correspondances préalables à l'entente entre la représentante de l'appelant et la représentante de l'employeur (GD3-38 à 49)
- 6- l'avis d'appel déposé au Tribunal (GD2)

[24] Lors de l'audience, le Tribunal a demandé à l'appelant de fournir plus de détails sur cette question et de préciser les événements qui ont précédé et suivi son congédiement et qu'il considère être du harcèlement. L'appelant a soutenu que l'employeur lui mettait beaucoup de pression au travail, qu'on voulait changer sa façon de faire et qu'on lui faisait des menaces relativement à son emploi. Il a aussi déclaré qu'il avait l'impression d'avoir une épée de Damoclès au-dessus de la tête en raison de certains écarts de comportement survenus plusieurs années plus tôt. Pour ces raisons, il soutient qu'il avait de la difficulté à exercer ses fonctions de gestionnaire. De plus, après son congédiement, l'appelant a déclaré avoir éprouvé des problèmes financiers et conjugaux, en plus d'avoir eu beaucoup de difficultés à se trouver un nouvel emploi. Il soutient avoir dû consulter un médecin en raison d'une dépression.

[25] Aux yeux du Tribunal, il est possible que l'appelant évoluait dans un milieu de travail stressant ou exigeant. Il est aussi possible qu'en raison d'écarts de conduite passés, il se sentait davantage surveillé par l'employeur. La description faite par l'appelant des événements qu'il considère comme du harcèlement était toutefois hésitante et peu détaillée. Il n'a pas convaincu le Tribunal de l'existence de la situation alléguée. De plus, l'appelant a demandé à être réintégré dans son emploi, ce qui tend à démontrer qu'il souhaitait rester dans son poste malgré ces aspects négatifs.

[26] En ce qui concerne la situation difficile vécue par l'appelant après son congédiement, il va de soi que tout congédiement comporte un élément de stress et un certain niveau de désagrément; il ne s'agit donc pas d'une circonstance particulière au cas de l'appelant qui justifierait de considérer une partie du montant reçu suite à la cessation d'emploi comme autre chose qu'une rémunération. Qui plus est, l'employeur a accepté de verser un montant de 2000\$ (non en litige) à l'appelant afin de l'aider dans sa recherche d'emploi après le congédiement.

[27] En somme, la preuve au dossier appuyant les allégations de l'appelant concernant le harcèlement est inexistante et le témoignage de celui-ci lors de l'audience n'a pas permis de convaincre le Tribunal.

[28] De plus, même si on considérait que l'appelant a vécu une situation de harcèlement avant d'être congédié, rien n'indique que l'employeur ait accepté de verser un quelconque montant à

cette fin. Cette question est ressortie pour la première fois lors de l'audience et il n'y a rien dans la preuve au dossier qui permette d'établir que le harcèlement ait fait l'objet de discussions entre l'employeur et l'appelant avant la signature de l'entente.

[29] Le Tribunal conclut que le montant de 20 000\$ reçu par l'appelant dans le cadre d'une entente avec son ex-employeur suite à son congédiement constitue une rémunération. En effet, il a été établi que ce montant ne lui a pas été versé pour compenser la renonciation au droit de réintégration ou pour l'indemniser en raison de harcèlement psychologique. De plus, l'appelant n'a pas démontré qu'il y avait présence de circonstances particulières justifiant que ce montant soit exclu, en partie ou en totalité du calcul de la rémunération (*Radigan*, précitée). Ainsi, en l'absence d'autres éléments, le montant en litige doit être considéré comme une rémunération ayant été versée à l'appelant afin de compenser la perte de son emploi.

Cette rémunération a-t-elle été répartie en conformité avec les exigences règlementaires?

[30] La Cour d'appel fédérale a 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 c. Canada (Commission de l'assurance-emploi)* 2002 CAF 257).

[31] L'article 36(9) du Règlement précise que toute rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est 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 celui-ci de cet emploi dans chaque semaine consécutive, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi.

[32] La preuve au dossier démontre que le montant en litige (additionné d'une paye de vacances de 5815.84\$ qui n'est pas en litige) a été réparti à partir de la semaine de la perte d'emploi, soit la semaine du 30 avril 2017, de manière à ce que le montant appliqué chaque semaine sauf la dernière, soit égal à la rémunération hebdomadaire normale de l'appelant, établie à 1517\$. Un montant de 1319\$ a été appliqué à la semaine du 27 août 2017, soit la dernière semaine de répartition.

[33] Le Tribunal a vérifié la répartition effectuée par la Commission et n'a pas constaté d'erreur. Le Tribunal conclut que cette répartition a été effectuée en conformité avec les exigences réglementaires.

CONCLUSION

[34] L'appel est rejeté.

Yoan Marier
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	13 septembre 2018
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	D. C., appellant Me. Isabelle Roy, représentante de l'appellant

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

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 coïntéressé;

(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*)

pension Pension de retraite provenant de l'une des sources suivantes :

(a) un emploi ou un emploi à titre de membre des forces armées ou de toute force policière;

(b) le *Régime de pensions du Canada*;

(c) un régime de pension provincial. (*pension*)

travailleur indépendant S'entend au sens du paragraphe 30(5). (*self-employed person*)

(2) Sous réserve des autres dispositions du présent article, 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 fixer 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.

(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 :

(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*.

36 (1) Sous réserve du paragraphe (2), la rémunération du prestataire, déterminée conformément à l'article 35, est répartie sur un nombre donné de semaines de la manière prévue au présent article et elle constitue, aux fins mentionnées au paragraphe 35(2), la rémunération du prestataire pour ces semaines.

(2) Pour l'application du présent article, la rémunération du prestataire ne peut être répartie sur les semaines durant lesquelles elle n'avait pas valeur de rémunération ou n'avait pas été comptée comme rémunération selon l'article 35.

(3) Lorsque la période pour laquelle la rémunération du prestataire est payable ne coïncide pas avec une semaine, la rémunération est répartie sur les semaines comprises en totalité ou en partie dans cette période proportionnellement au rapport que représente le nombre de jours travaillés dans chacune de ces semaines sur le nombre de jours travaillés dans cette période.

(9) Sous réserve des paragraphes (10) à (11), 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.

(10) Sous réserve du paragraphe (11), toute rémunération qui est payée ou payable au prestataire, par suite de son licenciement ou de la cessation de son emploi, après qu'une répartition a été faite conformément au paragraphe (9) relativement à ce licenciement ou à cette cessation d'emploi est additionnée à la rémunération ayant fait l'objet de la répartition, et une nouvelle répartition est faite conformément au paragraphe (9) en fonction de ce total, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable.