



[TRADUCTION]

Citation : *WB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 985

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

Décision

Partie appelante : W. B.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (428067) rendue le 15 juillet 2021 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 21 septembre 2021

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 29 septembre 2021

Numéro de dossier : GE-21-1453

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] Le prestataire a prouvé que 40 750 \$ de l'argent qu'il a reçu étaient des dommages-intérêts généraux liés aux allégations de discrimination. Cette somme n'est pas une rémunération aux fins de l'assurance-emploi et ne doit pas être répartie sur la période d'assurance-emploi du prestataire (c'est-à-dire qu'il ne faut pas la déduire de ses prestations).

[3] La somme de 34 515 \$ que le prestataire a reçue comme indemnité de préavis, moins les 14 880,81 \$ versés pour les frais juridiques, constitue une rémunération. Il faut qu'elle soit répartie au taux de 2 346,15 \$ par semaine à compter du 7 juillet 2019. La somme restante sera répartie sur la semaine du 1^{er} septembre 2019.

Aperçu

[4] Le prestataire a cessé de travailler le 11 juillet 2019. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi le 18 août 2021. Il a communiqué avec un avocat qui l'a aidé à négocier un règlement avec son ancienne employeuse. La Commission a décidé que tout l'argent que le prestataire a reçu dans le cadre du règlement, moins les frais juridiques et une somme versée pour le remplacement de son ordinateur portable, était une rémunération et devait être déduit de ses prestations d'assurance-emploi.

[5] Selon le prestataire, seulement une partie de cet argent doit être déduite de ses prestations. Il convient qu'il faut déduire l'indemnité de préavis, moins les frais juridiques qu'il a payés. Par contre, il n'est pas d'accord avec la déduction de l'argent qu'il a reçu en dommages-intérêts généraux après avoir fait des allégations de discrimination et accepté de renoncer à une plainte concernant les droits de la personne ainsi qu'à tout autre recours en justice.

Question que je dois examiner en premier

J'accepte les documents envoyés après l'audience

[6] À l'audience, le prestataire a expliqué qu'il avait trouvé des décisions du Tribunal qui appuyaient sa position voulant que l'argent qu'il a reçu n'était pas une rémunération. Il m'a demandé de lire les décisions avant de rédiger la mienne. Il a envoyé une liste des décisions ainsi qu'une liste des numéros de page qu'il a mentionnés lors de l'audience.

[7] J'ai admis le document en preuve parce que l'information qu'il contient est pertinente pour savoir si l'argent que le prestataire a reçu est une rémunération aux fins du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La Commission a reçu une copie du document.

Questions en litige

Voici les deux questions que je dois trancher :

- a) L'argent que le prestataire a reçu est-il une rémunération?
- b) Si oui, la Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

Analyse

L'argent que le prestataire a reçu est-il une rémunération?

[8] Une partie de l'argent que le prestataire a reçu est une rémunération et l'autre partie ne l'est pas.

[9] La loi établit que la rémunération est le revenu intégral (c'est-à-dire entier) qu'une personne reçoit pour tout emploi¹. La loi définit les termes « revenu » et « emploi ».

¹ Selon l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[10] Le **revenu** est tout ce qu'on a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. C'est souvent une somme d'argent, mais pas toujours². La jurisprudence précise que l'indemnité de départ est une rémunération³.

[11] Un **emploi** est tout travail qu'on a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services⁴.

[12] Le prestataire a expliqué que son employeuse avait fait preuve de discrimination à son égard pendant qu'il travaillait pour elle. Il a ajouté que sa cessation d'emploi était également discriminatoire. Après avoir été congédié, il a entamé un processus de plainte concernant les droits de la personne auprès de la Commission des droits de la personne de sa province. Durant une conversation, cette dernière lui a dit qu'une issue possible était qu'il récupère son emploi, qu'il reçoive des dommages-intérêts ou que l'employeuse ait à suivre des cours. Le prestataire a retenu les services d'un avocat pour l'aider à rédiger la plainte concernant les droits de la personne. Le prestataire a fourni à la Commission une copie caviardée de la plainte. On peut y lire que les motifs de discrimination étaient la religion et la situation de famille. Avant de déposer la plainte, son avocat en a transmis une copie à l'ancienne employeuse du prestataire. Son ancienne employeuse et lui ont conclu une entente de règlement le 2 décembre 2020.

Compte rendu de l'entente de règlement

[13] Le prestataire a déposé une copie du compte rendu de l'entente qu'il a conclue avec son employeuse le 2 décembre 2020. Voici un extrait du préambule au début du compte rendu :

[traduction]

Attendu que dans une correspondance par courriel, une copie de la plainte relative aux droits de la personne et des communications entre l'employeuse et

² Selon l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ La jurisprudence est l'ensemble des décisions que les tribunaux rendent sur une question. Voir la décision *Blais c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 320. Voilà comment je fais référence aux décisions judiciaires qui s'appliquent au présent appel.

⁴ Selon l'article 35(1) du *Règlement*.

l'avocat de l'employé, l'employé a allégué un congédiement injustifié, a réclamé des dommages-intérêts généraux au motif de mauvaise foi et de discrimination et a demandé le remboursement des frais juridiques;

Attendu que les parties souhaitent régler toutes les questions en suspens découlant de la cessation d'emploi de l'employé auprès de l'employeuse.

[14] Le compte rendu indique ensuite que l'emploi du prestataire a pris fin le 11 juillet 2019.

[15] Le compte rendu se poursuit ainsi :

[traduction]

L'employeuse doit verser à l'employé les sommes suivantes :

a. une indemnité de préavis de 11 semaines (25 807,65 \$), moins les retenues obligatoires qui s'appliquent;

b. la somme de 40 750 \$ sans retenues, à répartir entre les frais juridiques et les dommages-intérêts généraux, conformément à une autorisation et à une directive signées que l'employé doit fournir à l'avocat de l'employeuse et dès la réception d'une facture *pro forma* de l'avocat de l'employé confirmant que des frais juridiques d'au moins le montant en question ont été engagés;

c. la somme de 1 581,94 \$ à titre de remboursement des frais engagés par l'employé pour se procurer un autre ordinateur portable en janvier 2020.

[16] Le compte rendu montre que [traduction] « l'employé convient de signer une quittance complète et définitive de toutes les réclamations de quelque nature que ce soit contre l'employeuse, y compris de toutes les questions découlant de la relation d'emploi entre les parties et de la fin de la relation ainsi que de toutes les allégations de violations du *Code des droits de la personne* [de la province], (...) ».

[17] L'accord de renonciation stipule notamment qu'en contrepartie des modalités du compte rendu, le prestataire libère et décharge à jamais son ancienne employeuse de [traduction] « toute réclamation pour congédiement injustifié ou déguisé, rupture de

contrat ou réclamation découlant de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, du *Code des droits de la personne* [de la province], de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, (...) ».

[18] Le prestataire a signé l'accord de renonciation mentionné dans le compte rendu le 2 décembre 2020.

Indemnité de préavis

[19] Le prestataire convient que la somme de 25 807,65 \$ qu'il a reçue pour 11 semaines de préavis constitue une rémunération aux fins du bénéfice des prestations. Je conviens également que cette somme est une rémunération, car l'argent lui a été versé parce que son employeuse a mis fin à son emploi. Ainsi, l'argent provient de son emploi. Par conséquent, la somme de 25 807,65 \$ est une rémunération qu'il faut répartir.

Domages-intérêts généraux

[20] Les tribunaux ont depuis longtemps confirmé que les versements effectués dans le cadre d'un règlement conclu à la suite d'une action pour congédiement injustifié constituent un revenu découlant 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 une rémunération concernant une autre dépense ou perte⁵.

[21] Il faut déterminer les éléments du règlement d'après les faits présentés en preuve dans chaque affaire⁶.

[22] Le prestataire a déclaré que c'était difficile pour lui d'examiner les documents liés à sa plainte concernant les droits de la personne. Il a déposé une lettre de son avocat, qui dit que le prestataire l'a consulté en novembre 2019 et que, tout au long des négociations du règlement, la préoccupation du prestataire selon laquelle son traitement était motivé au moins en partie par la discrimination était un thème récurrent

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Radigan*, A-567-99.

⁶ Voir la décision *Procureur général du Canada c Dunn*, A-231-95.

et faisait partie intégrante de l'allocation pour les dommages-intérêts généraux dans la version définitive du règlement.

[23] Le prestataire a déclaré que son employeuse était une sous-traitante de l'entreprise nommée dans la plainte concernant les droits de la personne. La plainte indique que le dernier jour de travail du prestataire était le 11 juillet 2019.

[24] Dans le cadre de son appel devant le Tribunal, le prestataire a fourni un talon de chèque produit par son ancienne employeuse. Il est daté du 22 décembre 2020. La référence indique [traduction] « dommages-intérêts généraux » et le montant s'élève à 38 250 \$ sans retenues.

[25] Le prestataire a soutenu que les 40 750 \$ qu'il a reçus étaient des dommages-intérêts généraux versés par l'employeuse en réponse aux allégations de discrimination qu'il présentait dans le projet de plainte pour atteinte aux droits de la personne. Il a dit que son avocat avait remis une copie de la plainte à l'employeuse. Il fait valoir que son ancienne employeuse était au courant de la plainte, comme en témoignent les mentions de la plainte dans le préambule du compte rendu, dans la clause exigeant qu'il signe une renonciation et dans la renonciation elle-même.

[26] Selon la Commission, elle a établi que les sommes d'argent que le prestataire a reçues pour des dommages-intérêts généraux constituaient une rémunération parce que le versement visait à indemniser le prestataire pour la perte de son emploi. Elle affirme que l'argent a été versé au prestataire en raison d'une cessation d'emploi.

[27] Je conclus que la somme de 40 750 \$ n'est pas une rémunération parce qu'elle a été versée au prestataire pour une autre raison que la perte de son emploi. Je conclus que cette somme a été versée au prestataire à titre de dommages-intérêts généraux en réponse à sa plainte de discrimination aux termes du *Code des droits de la personne* [de la province].

[28] Le prestataire a déclaré avoir été victime de discrimination au travail. Dans cet appel-ci, il n'est pas obligé de prouver à la Commission ou à moi-même qu'il a subi de

la discrimination au travail⁷. Le prestataire a la responsabilité de prouver sa version des faits selon la prépondérance des probabilités⁸. Pour ce faire, il lui suffit de démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que des circonstances particulières permettent d'établir que seulement une partie des sommes versées dans le cadre du règlement provenait de l'emploi.

[29] Je juge que le compte rendu de l'entente, signé par les deux parties, laisse croire que le paiement des dommages-intérêts généraux visait à indemniser le prestataire pour une autre raison que la perte de rémunération.

[30] Le compte rendu prévoit une indemnité de préavis de 11 semaines. Le relevé d'emploi indique que le prestataire a reçu 8 708,34 \$ à titre d'indemnité de préavis. L'employeuse a dit à la Commission que la somme de 25 807,65 \$ était une indemnité de préavis qui s'ajoutait aux 8 708,34 \$ inscrits sur le relevé d'emploi. Cet élément de preuve confirme que les 40 750 \$ ont été versés pour une autre raison que la perte de revenus.

[31] La preuve est claire : le prestataire a fait des allégations de discrimination et l'employeuse était au courant des allégations. Le préambule du compte rendu montre que le prestataire a invoqué un congédiement injustifié dans des courriels ainsi qu'un projet de plainte concernant les droits de la personne qu'il a fait parvenir à son ancienne employeuse. Le compte rendu mentionne le versement de 40 750 \$ pour des dommages-intérêts généraux (dont une partie pour les frais juridiques). Il n'y a aucune référence aux retenues obligatoires sur les 40 750 \$.

[32] Le compte rendu précise que le prestataire doit accepter de signer une renonciation qui libère son ancienne employeuse de toute réclamation découlant de la relation d'emploi et ajoute expressément [traduction] « toute allégation de violation du *Code des droits de la personne* [de la province] ». La renonciation indique que, compte

⁷ Dans l'affaire *Canada (Procureur général) c Radigan*, A-567-99, la Cour a déclaré que le fait d'exiger la preuve que des dépenses ont réellement été engagées peut imposer une norme de preuve trop élevée aux prestataires. De la même façon, exiger la preuve que les droits de la personne ont effectivement été violés impose une norme trop élevée aux prestataires.

⁸ Dans sa décision *Canada (Procureur général) c Corner*, A-18-93, la Cour d'appel fédérale affirme que la norme de preuve en matière d'assurance-emploi est la prépondérance des probabilités.

tenu des modalités du compte rendu et de la contrepartie reçue à titre onéreux et valable, le prestataire libère l'employeuse de toute réclamation, y compris la plainte concernant les droits de la personne.

[33] Le chèque de 38 250 \$ pour dommages généraux a été émis par l'ancienne employeuse du prestataire. On peut y lire qu'il a été émis pour des dommages-intérêts généraux. Aucun impôt n'a été retenu à la source.

[34] Tous ces éléments de preuve me disent que les 40 750 \$ ont été versés pour autre chose que la perte de rémunération. Les sommes ont été versées en réponse aux allégations de discrimination faites par le prestataire et après qu'il a renoncé à déposer la plainte concernant les droits de la personne. Ce sont-là des circonstances particulières. Par conséquent, je conclus que les 40 750 \$ ne constituent pas une rémunération provenant de l'emploi du prestataire. Ainsi, cette somme ne doit pas être déduite de ses prestations d'assurance-emploi.

Remplacement d'un ordinateur portable

[35] Le prestataire a expliqué que, pour réaliser une partie de son contrat de travail, il devait utiliser son ordinateur portable personnel pour les affaires de l'entreprise. Son employeuse lui a demandé son ordinateur portable. Elle l'a gardé sous scellé avant de le retourner à l'employeuse conformément au compte rendu de l'entente. L'employeuse a remboursé 1 581,94 \$ au prestataire pour le même modèle d'ordinateur portable.

[36] Je conclus que l'argent que le prestataire a reçu pour le remboursement de son ordinateur portable personnel n'est pas une rémunération. En effet, le montant versé visait à remplacer un article personnel. Il n'a pas été versé à la suite d'un travail réalisé pour le compte de l'employeuse. Par conséquent, la somme de 1 581,94 \$ ne doit pas être déduite des prestations d'assurance-emploi du prestataire.

La Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

[37] Non, la Commission a réparti correctement [sic] la rémunération. Voici pourquoi je rends cette décision.

[38] La loi prévoit la répartition de la rémunération sur certaines semaines. Le nombre de semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépend de la raison pour laquelle on touche la rémunération⁹.

[39] Le 18 juin 2021, la Commission a écrit au prestataire pour l'aviser qu'elle répartissait les 51 686,84 \$ qu'il a reçus¹⁰ à la suite du règlement sur la période allant du 18 août 2019 au 19 janvier 2020. Cette répartition est incorrecte parce que la date du début de la répartition n'est pas conforme à la loi, le montant considéré comme une rémunération n'est pas exact et la durée de la répartition ne reflète pas la rémunération hebdomadaire normale du prestataire.

[40] Selon la loi, la rémunération que l'on touche si l'on cesse de travailler doit être déduite des prestations d'assurance-emploi à compter de la semaine de la cessation de son emploi. La date à laquelle on reçoit la rémunération ne change rien. La rémunération doit être répartie (déduite) à partir de la semaine où la cessation d'emploi a eu lieu, même si l'on n'a pas reçu la rémunération à ce moment-là¹¹.

[41] Le relevé d'emploi montre que le prestataire a cessé de travailler le 11 juillet 2019. Par conséquent, la répartition de l'argent qu'il a reçu en raison de la cessation de son emploi doit commencer la semaine du 7 juillet 2019 et non celle du 19 août 2019.

[42] Le prestataire a reçu deux versements pour l'indemnité de préavis. Le relevé d'emploi montre qu'il a reçu 8 708,34 \$ à titre d'indemnité de préavis. Le compte rendu du règlement indique qu'il recevrait 25 807,65 \$ comme indemnité de préavis de 11 semaines. Cette somme venait s'ajouter à l'argent déjà versé. Ainsi, le prestataire a reçu une rémunération de 34 515,99 \$ en raison de la cessation de son emploi.

[43] Le prestataire a droit à la déduction des 14 880,81 \$ qu'il a payés en frais juridiques de la rémunération qu'il a reçue pour la cessation de son emploi¹². Le

⁹ Selon l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ La Commission a fait valoir que ce montant correspond à la somme de l'indemnité de préavis et des dommages-intérêts généraux moins les frais juridiques et le remboursement de l'ordinateur portable.

¹¹ Selon l'article 36(9) du *Règlement*.

¹² Dans l'affaire *Canada (Procureur général) c Walford*, A-263-78, le prestataire a refusé de dire à la Commission combien il a payé en frais juridiques pour parvenir à un règlement avec son employeur. La

prestataire a déclaré qu'au moment de la négociation du règlement, il avait déjà versé 12 380,91 \$ à son avocat. Le compte rendu prévoyait que 2 500 \$ supplémentaires seraient versés à son avocat à même les dommages-intérêts généraux. Le talon de chèque pour les dommages-intérêts généraux s'élevait à 38 250 \$. Ce document m'indique que les 2 500 \$ ont été retenus et versés à l'avocat du prestataire conformément au compte rendu. Par conséquent, je conclus que le prestataire a déboursé 14 880,81 \$ en frais juridiques pour négocier un règlement avec son ancienne employeuse. Ainsi, ces frais doivent être déduits de la rémunération qu'il a reçue dans le cadre du règlement. Il reste donc 19 635,08 \$ à répartir sur les semaines d'assurance-emploi du prestataire.

[44] Pour l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du *Règlement sur l'assurance-emploi*, une semaine est une période de sept jours commençant le dimanche¹³.

[45] La Commission a écrit au prestataire qu'elle répartirait les 51 686,84 \$ qu'elle considérait être une rémunération sur la période du 18 août 2019 au 19 janvier 2020. Il y a 23 semaines comprises dans la période allant de la semaine du 18 août 2019 à la semaine du 19 janvier 2020.

[46] La Commission a fourni un tableau montrant que la répartition s'étendait de la semaine commençant le 25 août 2019 à la semaine commençant le 26 janvier 2020. Le tableau montre les sommes réparties sur 23 semaines. Il indique que la rémunération a été répartie au taux de 2 174,97 \$ par semaine. Cependant, si l'on divise 51 686,84 \$ par 23 semaines, on obtient 2 247,25 \$.

[47] Le compte rendu du règlement précise que le prestataire recevrait 25 807,65 \$ pour une indemnité de préavis de 11 semaines. Cela signifie que l'employeuse pensait que la paie hebdomadaire du prestataire s'élevait à 2 346,15 \$. Le prestataire a déclaré qu'il était très peu probable que l'employeuse se trompe au sujet de sa rémunération.

Cour a conclu que la Commission devait déduire son estimation des frais juridiques et traiter le montant restant comme un revenu. J'applique ce principe au présent appel et conclus donc que les frais juridiques que le prestataire déclare avoir payés doivent être déduits de son revenu.

¹³ Selon l'article 2 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Je crois qu'il y a plus de chances que la rémunération hebdomadaire normale du prestataire correspond à ce que le compte rendu précise. L'employeuse doit avoir une connaissance directe du montant qu'elle versait au prestataire. Elle a accepté de lui verser 25 807,65 \$ comme indemnité de préavis de 11 semaines. Cela m'indique que la rémunération hebdomadaire normale du prestataire était de 2 346,15 \$. Par conséquent, je juge qu'il faut répartir la rémunération du prestataire au taux de 2 346,15 \$ par semaine.

[48] Je conclus que la rémunération du prestataire, soit 19 635,08 \$¹⁴, doit être répartie au taux de sa rémunération hebdomadaire normale, qui s'élève à 2 346,15 \$, dès la semaine du 7 juillet 2019. Il faut donc déduire la rémunération au taux de 2 346,15 \$ pendant 8 semaines, soit du 7 juillet 2019 au 31 août 2019. La somme restante de 865,98 \$ sera déduite pour la semaine commençant le 1^{er} septembre 2019.

[49] Le prestataire a reçu 562 \$ en prestations d'assurance-emploi à compter de la semaine du 25 août 2019. Il n'a reçu aucune prestation d'assurance-emploi pour la semaine commençant le 7 juillet 2019, date à laquelle la répartition de la rémunération doit commencer. La période allant du 7 juillet 2019 au 24 août 2019 compte 7 semaines. Ainsi, le prestataire a reçu des prestations d'assurance-emploi en trop pendant 2 semaines, soit les semaines commençant le 25 août 2019 et le 1^{er} septembre 2019. Par conséquent, le trop-payé du prestataire s'élève à 1 124 \$.

Conclusion

[50] Le prestataire a prouvé que 40 750 \$ de l'argent qu'il a reçu pour des dommages-intérêts généraux liés à ses allégations de discrimination ont été versés dans des circonstances particulières. La somme de 40 750 \$ ne constitue pas une rémunération aux fins du bénéfice de l'assurance-emploi.

[51] La somme de 34 515,99 \$ que le prestataire a reçue en guise d'indemnité de préavis, moins les 14 880,81 \$ que le prestataire a reçus [*sic*], constitue une

¹⁴ 34 515,99 \$ - 14 880,81 \$ = 19 635,06 \$

rémunération et doit être répartie au taux de 2 346,15 \$ par semaine à compter du 7 juillet 2019. La somme restante est répartie sur la semaine du 1^{er} septembre 2019.

[52] L'appel est accueilli en partie.

Raelene R. Thomas

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