



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RS*, 2025 TSS 107

## Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

# Décision

**Partie appelante :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante ou représentant :** Nikkia Janssen

**Partie intimée :** R. S.

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le  
25 octobre 2024 (GE-24-2968)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 27 janvier 2025  
**Personnes présentes à l'audience :** Représentante de l'appelante  
Intimé

**Date de la décision :** ~~Le 10 février 2025~~  
**DATE DU CORRIGENDUM :** Le 12 février 2025  
**Numéro de dossier :** AD-24-768

## Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Le paiement de règlement de 9 915 \$<sup>1</sup> est une rémunération au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi*, et cette rémunération est assujettie à la répartition prévue à l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

## Aperçu

[3] L'appelante, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, fait appel de la décision de la division générale. La division générale a déterminé que l'intimé, R. S. (prestataire), avait reçu un paiement forfaitaire de 9 915 \$ dans le cadre d'une entente avec son employeur. Elle a également conclu que cette somme n'était pas une rémunération au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi* et qu'elle n'avait donc pas à être répartie.

[4] La Commission soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait lorsqu'elle a conclu que le paiement ne représentait pas une rémunération. Elle soutient également que la division générale a négligé les éléments de preuve qui montrent que la totalité du paiement est une « allocation de retraite ». De plus, elle affirme que la division générale aurait dû conclure que le paiement était une rémunération qui devait être répartie.

[5] La Commission demande à la division d'appel de rendre la décision que, selon elle, la division générale aurait dû rendre.

[6] Le prestataire soutient que la division générale n'a commis aucune erreur. Il affirme que la preuve appuie les conclusions de la division générale. Il soutient également que son avocat a fait preuve de négligence. Par conséquent, il demande à la division d'appel de rejeter l'appel.

---

<sup>1</sup> Le paiement de règlement était de 10[5] 000 \$, mais après déduction des frais juridiques de 5 085 \$, la division générale a calculé que le prestataire avait reçu 9 915 \$.

## Questions en litige

[7] Les questions en litige dans le présent appel sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle négligé certains éléments de preuve?
- b) Si c'est le cas, comment l'erreur devrait-elle être corrigée?

## Analyse

[8] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale si cette dernière a commis des erreurs de compétence, de procédure ou de droit ou certains types d'erreurs de fait<sup>2</sup>.

[9] En ce qui concerne ces types d'erreurs de fait, la division générale devait avoir fondé sa décision sur ce type d'erreur. Elle devait avoir commis l'erreur de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance<sup>3</sup>.

## La division générale a négligé certains éléments de preuve

[10] La division générale a négligé certains éléments de preuve, bien qu'elle se soit appuyée sur une partie de ceux-ci pour définir la nature du paiement que l'employeur a versé au prestataire. Ces éléments de preuve auraient pu être essentiels pour déterminer la nature du paiement.

### – Le contexte général

[11] L'employeur du prestataire avait congédié celui-ci lorsqu'il était à l'hôpital. Le prestataire soutient que son employeur a agi de mauvaise foi et qu'il l'a congédié de façon injustifiée. L'avocat du prestataire a demandé à l'employeur divers dommages-intérêts relativement au congédiement, y compris des dommages-intérêts pour la

---

<sup>2</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>3</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

mauvaise foi et pour ce qu'il a décrit comme de la discrimination fondée sur l'invalidité. Les parties se sont entendues.

[12] La division générale a établi que le paiement visait des « dommages-intérêts en raison de la discrimination injustifiée et de la discrimination fondée sur l'invalidité<sup>4</sup> ». La division générale a également établi que ce paiement n'était pas une rémunération.

– **L'analyse et la décision de la division générale**

[13] La division générale a tenu compte du fait que le compte rendu de règlement qualifiait le paiement forfaitaire d'« allocation de retraite ». Toutefois, elle a décidé que le paiement ne représentait pas une rémunération parce que :

- L'avocat du prestataire a rédigé une lettre datée du 24 août 2023 dans laquelle il propose un règlement<sup>5</sup>. La division générale a conclu que l'avocat avait soulevé des questions sur le congédiement injustifié et le congédiement de mauvaise foi, et sur la discrimination fondée sur l'invalidité. La division générale a souligné que l'avocat avait demandé une indemnité de 30 000 \$ en [traduction] « dommages-intérêts pour la douleur, la souffrance et l'indignité [que le prestataire a subies] en raison de la violation du *Code des droits de la personne* par l'entreprise<sup>6</sup> ».

La division générale a conclu que cette correspondance démontrait que les négociations avec l'employeur ne portaient pas sur une allocation de retraite, mais plutôt sur des dommages-intérêts en raison de la discrimination fondée sur l'invalidité<sup>7</sup>.

- Le prestataire a travaillé pour l'employeur seulement du 10 avril 2023 au 31 juillet 2023, ce que la division générale a jugé être une période relativement

---

<sup>4</sup> Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

<sup>5</sup> Voir la proposition de règlement datée du 24 août 2023 aux pages GD5-5 à GD5-10 du dossier d'appel.

<sup>6</sup> Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale qui cite le document GD5.

<sup>7</sup> Voir le paragraphe 27 de la décision de la division générale.

courte. La division générale a laissé entendre que l'indemnité de départ de 15 000 \$ était disproportionnée par rapport à la période d'emploi du prestataire<sup>8</sup>.

[14] La division générale s'est largement appuyée sur la lettre de l'avocat. L'avocat avait effectivement proposé un paiement de règlement de 30 000 \$ en dommages-intérêts pour la douleur, la souffrance et l'indignité que le prestataire a subies en raison de la violation du *Code des droits de la personne* par l'employeur. Cette information était incluse dans la section « Discrimination fondée sur l'invalidité » de la lettre.

– **Les parties ne sont pas d'accord sur la question de savoir si le paiement est une rémunération**

[15] Les parties contestent la nature du paiement que l'employeur a versé au prestataire. La Commission soutient que le paiement est une rémunération. Pour sa part, le prestataire nie que le paiement soit une rémunération et affirme qu'il vise plutôt des dommages-intérêts, versés entièrement ou en partie en raison de la discrimination fondée sur l'invalidité dont il a été victime, et de la mauvaise foi dont son employeur a fait preuve à son égard. (Si le paiement avait entièrement été versé pour ces raisons, il n'aurait pas représenté une rémunération aux fins du *Règlement sur l'assurance-emploi*.)

[16] En règle générale, si le paiement représentait une rémunération, il serait assujéti à la répartition prévue à l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*<sup>9</sup>.

[17] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* définit la rémunération comme le revenu intégral de la partie prestataire provenant de tout emploi<sup>10</sup>. Le revenu est défini comme « tout revenu en espèces ou non que la partie prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou de toute autre personne, y compris un syndic de faillite<sup>11</sup> ».

---

<sup>8</sup> Voir le paragraphe 27 de la décision de la division générale.

<sup>9</sup> Il peut y avoir des exceptions, comme celles qui sont énumérées à l'article 35(7) du *Règlement sur l'assurance-emploi*, ou si le paiement ne découle pas d'un emploi.

<sup>10</sup> Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Comme je l'ai mentionné plus haut, il existe des exceptions quant à ce qui constitue une rémunération. Aucune des exceptions ne s'applique dans le cas du prestataire.

<sup>11</sup> Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[18] Il est bien établi qu'un « paiement effectué en vertu d'un règlement versé dans le cadre d'une action pour congédiement injustifié est présumé être un revenu provenant d'un emploi, à moins que la partie prestataire puisse établir qu'en raison de "circonstances particulières", le revenu, ou une partie de celui-ci, doit être considéré comme une rémunération concernant une autre dépense ou perte<sup>12</sup> ».

[19] Autrement dit, les sommes reçues d'un employeur sont présumées être une rémunération<sup>13</sup>. Dans le cas où une partie prestataire ne serait pas d'accord, elle doit prouver que le paiement n'est pas une rémunération. Elle doit établir qu'en raison de « circonstances particulières », une partie de ce revenu doit être considérée comme une rémunération concernant une autre dépense ou perte<sup>14</sup>.

[20] La Commission soutient que la division générale a négligé les éléments de preuve qui montrent que le paiement était une rémunération provenant de l'emploi du prestataire. La Commission fait également valoir que la preuve ne démontre pas que le paiement visait des dommages-intérêts pour la discrimination fondée sur l'invalidité ou pour la mauvaise foi.

[21] La Commission fait remarquer ce qui suit :

- Le compte rendu de règlement précise en partie ceci : [traduction] « 3. L'Employeur versera à l'employé un paiement forfaitaire supplémentaire brut de 15 000 \$ à titre d'allocation de retraite, incluant les frais juridiques<sup>15</sup> [...] ».
- Le compte rendu de règlement dit aussi ceci : [traduction] « 8. L'employeur doit produire un relevé d'emploi révisé incluant le paiement forfaitaire brut moins les frais juridiques réels, et doit inclure le code "M" et la mention "congédiement sans motif valable"<sup>16</sup> ».

<sup>12</sup> Voir, par exemple, la décision *Canada (Procureur général) c Walford*, 1978 CanLII 3656 (CAF).

<sup>13</sup> Voir aussi la décision *M.E.I. c Mayor (1989)*, 97 NR 353 (CAF).

<sup>14</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Radigan*, 1001 CanLII 22152 (CAF) et *Bourgeois c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 117.

<sup>15</sup> Voir le compte rendu de règlement aux pages GD5 à GD5-14 du dossier d'appel.

<sup>16</sup> Voir le compte rendu de règlement aux pages GD3-27 et GD5-15 du dossier d'appel.

- Le relevé d'emploi daté du 24 octobre 2023 indique un paiement de règlement de 10 509,90 \$<sup>17</sup>. Le total de la rémunération assurable a augmenté de cette somme.

– **La division générale a commis une erreur en négligeant certains éléments de preuve**

[22] La division générale s'est appuyée sur la lettre de l'avocat pour conclure que le paiement visait la discrimination fondée sur l'invalidité. Toutefois, la division générale n'a pas tenu compte, dans ses conclusions, que l'avocat avait également demandé le paiement d'autres chefs de dommages.

[23] Plus précisément, l'avocat a également demandé un paiement de 23 333,33 \$ [traduction] « représentant quatre mois d'indemnité de préavis, calculée à partir du salaire de base [du prestataire], et versée à titre d'allocation de retraite, moins les retenues obligatoires<sup>18</sup> ». De plus, l'avocat a demandé 25 000 \$ en dommages-intérêts supplémentaires pour la mauvaise foi dont l'employeur a fait preuve dans le cadre du congédiement du prestataire.

[24] Même si elle s'est largement appuyée sur la lettre de l'avocat pour conclure que le paiement forfaitaire représentait des dommages-intérêts pour la discrimination fondée sur l'invalidité, la division générale n'a pas mentionné que l'avocat demandait le versement de l'une ou l'autre de ces sommes additionnelles ou chefs de dommages, et n'en a pas tenu compte non plus.

[25] Rien n'indique que le prestataire avait abandonné sa demande d'indemnité de préavis ou de dommages-intérêts pour la mauvaise foi dont son employeur a fait preuve. Il n'est donc pas clair pourquoi la division générale s'est concentrée uniquement sur les dommages-intérêts pour la discrimination fondée sur l'invalidité.

[26] Comme la division générale s'est appuyée sur la lettre de l'avocat, elle aurait dû également aborder ces autres chefs de dommages. Elle a donc commis une erreur.

---

<sup>17</sup> Voir le relevé d'emploi à la page GD 3-17 du dossier d'appel.

<sup>18</sup> Voir la proposition de règlement datée du 24 août 2023 à la page GD5-9 du dossier d'appel.

[27] Même si j'ai établi que la division générale a ignoré certaines parties de la lettre de l'avocat, cela n'établit en aucun cas que la lettre détermine comment le règlement devrait être structuré. Je conclus simplement que, si la division générale voulait s'appuyer sur cette lettre, elle devait l'examiner dans son ensemble et pas seulement certaines parties.

## Réparation de l'erreur

[28] Après avoir cerné une erreur, la division d'appel peut choisir de renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen ou bien de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Toutefois, si elle choisit la dernière option, il ne doit y avoir aucune lacune dans la preuve et la décision doit reposer sur une base juridique et des éléments de preuve suffisants.

[29] La Commission demande à la division d'appel de rendre la décision que, selon elle, la division générale aurait dû rendre. La Commission demande à la division d'appel de conclure que la totalité du paiement était une allocation de retraite.

[30] Le prestataire demande à la division d'appel de rejeter l'appel ou de conclure que le paiement reflète les différents chefs de dommages énoncés dans la lettre de l'avocat du 24 août 2023.

[31] J'en viendrai à ma propre évaluation de la preuve. Aucune des parties ne demande que cette affaire soit renvoyée à la division générale et je dispose d'une preuve complète qui me permet de rendre ma propre décision.

[32] Je dois évaluer la nature du règlement. Est-ce que le paiement de 9 915 \$ représente une rémunération au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi*, ou est-ce qu'une partie de cette somme est attribuable à d'autres dépenses, comme des dommages-intérêts pour la mauvaise foi ou pour la discrimination fondée sur l'invalidité? Et, si une partie de ce paiement représente une rémunération, celle-ci est-elle assujettie à la répartition prévue par le *Règlement sur l'assurance-emploi*?

– **Le règlement entre le prestataire et son employeur**

[33] Lorsque l'entente a été conclue, les parties ont rédigé un compte rendu de règlement, dans lequel figure ce qui suit<sup>19</sup> :

- le prestataire avait reçu la somme brute de 1 458,52 \$ à titre d'indemnité de préavis et de toute indemnité de vacances due au moment de la cessation d'emploi;
- l'employeur verserait au prestataire [traduction] « une allocation de retraite supplémentaire d'une somme brute de 15 000 \$, incluant les frais juridiques »;
- l'employé ordonnerait à l'employeur d'allouer ses frais juridiques et la somme globale de 5 085 \$ provenant du paiement forfaitaire à son avocat;
- le prestataire signerait la quittance complète et définitive, et l'indemnité;
- l'employeur produirait un relevé d'emploi révisé incluant le paiement forfaitaire brut moins les frais juridiques réels.

[34] L'entente voulait que le prestataire signe une quittance complète et définitive, ce qu'il a fait. La quittance faisait partie du compte rendu de règlement.

[35] Conformément à la quittance, le prestataire a accepté de libérer l'employeur, de toute plainte, action et demande de dommages-intérêts, et entre autres, de revenus professionnels, de revenus d'entreprise, de salaire, d'indemnité de départ, d'avis de congédiement, d'indemnité de cessation d'emploi et de la rémunération des heures supplémentaires se rapportant à son emploi ou à la cessation de celui-ci.

[36] Le prestataire a explicitement accepté de retirer toute plainte, demande de révision ou tout appel, ainsi que toute autre démarche auprès de la Direction des normes d'emploi.

---

<sup>19</sup> Voir le compte rendu de règlement aux pages GD3-27 et GD5-15 du dossier d'appel.

[37] Le prestataire a aussi explicitement accepté de s'abstenir en permanence de déposer toute demande auprès du tribunal provincial des droits de la personne et, le cas échéant, de retirer immédiatement ces demandes.

[38] Comme convenu, l'employeur a produit un relevé d'emploi révisé qui montre que la rémunération assurable totale du prestataire s'élevait à 33 918,43 \$<sup>20</sup>. Cela représente une différence de 10 509,90 \$ par rapport au relevé d'emploi initial<sup>21</sup> émis le 10 août 2023, qui indiquait une rémunération assurable totale de 23 408,53 \$. La façon dont l'employeur a calculé la différence n'est pas claire<sup>22</sup>.

– **Le prestataire affirme que le compte rendu ne reflète pas entièrement ou fidèlement les modalités du règlement**

[39] Le prestataire affirme que le compte rendu de règlement ne reflète pas entièrement ni fidèlement les modalités du règlement avec son employeur. Il affirme que le paiement forfaitaire représente des dommages-intérêts pour la discrimination fondée sur l'invalidité dont il a fait l'objet et pour la mauvaise foi de son employeur. Il affirme que son avocat a fait preuve de négligence en ne s'assurant pas que le compte rendu était exact.

[40] Le prestataire reconnaît avoir signé le compte rendu de règlement, ainsi que la quittance complète et définitive, et l'indemnité. Cependant, il était malade lorsqu'il les a signés. Il s'est également senti sous la pression de son avocat pour signer, car il dit que celui-ci voulait avant tout percevoir ses frais de justice. Il souligne que son avocat a réglé sa plainte contre son employeur en moins d'un mois, alors que les demandes comme la sienne prennent habituellement des mois, voire des années, à être réglées.

[41] Le prestataire me demande de rejeter toute idée selon laquelle le paiement forfaitaire représente une allocation de retraite.

---

<sup>20</sup> Voir le relevé d'emploi produit le 24 octobre 2023 à la page GD 3-17 du dossier d'appel.

<sup>21</sup> Voir le relevé d'emploi produit le 10 août 2023 à la page GD 3-13 du dossier d'appel.

<sup>22</sup> La division générale a établi que le paiement de règlement de 15 000 \$ moins les frais juridiques de 5 085 \$ devrait en fait être de 9 915 \$, plutôt que de 10 509,90 \$. La Commission ne conteste pas les conclusions de la division générale sur le paiement net versé au prestataire.

[42] En même temps, le prestataire soutient que je devrais me référer à la lettre de son avocat du 24 août 2023 pour déterminer la nature du paiement forfaitaire. Le prestataire soutient qu'à tout le moins, le paiement forfaitaire devrait être proportionnel aux différents chefs de dommages. Voici ce que son avocat avait proposé :

- une allocation de retraite de 23 333,33 \$ (29,8 %);
- des dommages-intérêts pour la mauvaise foi de 25 000 \$ (31,9 %);
- des dommages-intérêts pour la discrimination fondée sur l'invalidité de 30 000 \$ (38,3 %).

[43] Je vais maintenant me tourner vers la jurisprudence pour obtenir des conseils.

#### – Un examen de la jurisprudence

[44] Dans la décision *Plasse*<sup>23</sup>, le prestataire a obtenu un règlement à la suite de sa réclamation contre son employeur. Il a soutenu que le règlement portait sur la renonciation à son droit d'être réintégré. La Cour d'appel a écrit :

[18] Si un règlement comporte à la fois une acceptation de la perte de salaire et une renonciation à un droit de réintégration accordé par l'autorité compétente, seul le premier constitue une « rémunération » et uniquement la valeur attribuable au premier est allouée [...] Il serait évidemment loisible à la Commission dans un cas précis de s'assurer qu'un prétendu règlement n'est pas un simple leurre pour contourner le régime de l'assurance-emploi en camouflant une indemnité pour perte de salaire en autre chose.

[45] La Cour d'appel fédérale a renvoyé l'affaire au juge-arbitre, car elle a conclu qu'il n'y avait tout simplement aucune preuve que les sommes issues du règlement portaient uniquement sur le droit de réintégration. La Cour a conclu que le conseil et le juge-arbitre n'avaient pas précisé quelle partie du règlement portait sur la perte de salaire et quelle partie portait sur la réintégration.

---

<sup>23</sup> Voir la décision *Canada c Plasse*, 2000 CanLII 16290 (CAF).

[46] Dans la décision *NI*<sup>24</sup>, la division générale a conclu que le paiement de règlement n'était pas une rémunération parce que la preuve montrait clairement qu'il avait été versé en échange de la renonciation du prestataire à son droit de réintégration. Les décisions *DA*<sup>25</sup>, *AM*<sup>26</sup>, *TS*<sup>27</sup>, et plusieurs autres sont parvenues à la même conclusion. Cependant, dans la décision *DC*<sup>28</sup>, la division générale a conclu que le droit à la réintégration n'existait pas, de sorte que le paiement du règlement dans cette affaire a été considéré comme une rémunération.

[47] Dans la décision *GN*<sup>29</sup>, la division générale a établi que le paiement de règlement pour congédiement injustifié n'était pas une rémunération. La division générale a conclu que le compte rendu de règlement indiquait que l'argent avait été versé pour régler une procédure judiciaire dans laquelle le prestataire prétendait que son congédiement constituait une forme de représailles en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario.

[48] De même, dans la décision *RC*<sup>30</sup>, la division générale a conclu qu'une grande partie du règlement ne constituait pas une rémunération. La décharge générale prévoyait que le paiement forfaitaire constituait un dédommagement pour, entre autres, des dommages-intérêts réclamés pour perte ou blessure, préjudices moraux ou troubles émotionnels, ainsi que pour toute réclamation en matière de droits de la personne, de normes d'emploi et de santé et de sécurité au travail. Ce paiement ne peut donc pas être caractérisé de revenu d'emploi.

[49] Dans la décision *SH*<sup>31</sup>, la division générale a conclu que le prestataire ne s'était pas acquitté du fardeau prouver que le règlement ou une partie de celui-ci visait autre chose qu'une indemnisation pour perte de revenu. Dans une lettre, son avocat a confirmé que [traduction] « la valeur totale du règlement attribuable à la perte de salaire

---

<sup>24</sup> Voir la décision *NI c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 7.

<sup>25</sup> Voir la décision *DA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1307.

<sup>26</sup> Voir la décision *AM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 227.

<sup>27</sup> Voir la décision *TSS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 176.

<sup>28</sup> Voir la décision *DC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 995.

<sup>29</sup> Voir la décision *GN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 279.

<sup>30</sup> Voir la décision *RC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 564.

<sup>31</sup> Voir la décision *SH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2014 TSSDGAE 81.

après le congédiement était de 120 000 \$ ». La division générale a conclu que le prestataire avait attesté de l'exactitude de la déclaration. Par conséquent, la division générale a conclu que l'indemnité de départ était une rémunération.

[50] Dans la décision *SC*<sup>32</sup>, la division générale a reconnu que le prestataire avait demandé, dans sa déclaration, divers chefs de dommages-intérêts. La division générale a admis que les parties voulaient que l'argent versé soit pour d'autres raisons que la perte de revenu. Toutefois, elle a établi que le règlement était une rémunération, car le compte rendu de règlement n'était pas explicite sur la façon dont le paiement était divisé.

[51] La Commission s'est fondée sur la décision *SB*<sup>33</sup>, selon laquelle le prestataire avait reçu un paiement de 5 000 \$ dans le cadre d'un règlement pour congédiement injustifié qu'il avait intenté contre son employeur. La Commission a établi que le paiement de 5 000 \$ constituait une indemnité pour la perte de son revenu, mais le prestataire a soutenu que le paiement visait plutôt à l'indemniser pour son congédiement injustifié.

[52] Le prestataire et son représentant ont tous deux déclaré que la somme de 5 000 \$ visait la douleur, la souffrance et la diffamation. Ils ont nié qu'elle avait été versée en guise de préavis, étant donné que le prestataire avait déjà reçu une indemnité de départ au moment de la cessation de son emploi. La division générale a rejeté ces arguments.

[53] Le paiement de 5 000 \$ était composé de trois parties :

- **684,02 \$** : le prestataire a déclaré que cette somme visait à rembourser ses frais de médicaments. La division générale a conclu qu'il s'agissait quand même d'une rémunération parce que le régime d'assurance maladie était un avantage découlant de son emploi. La division générale a également conclu qu'il existait un lien suffisant entre l'emploi du prestataire et la somme reçue.

---

<sup>32</sup> Voir la décision *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1428.

<sup>33</sup> Voir la décision *SB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 660.

- **2 559,98 \$ et 1 756 \$** : la division générale a noté qu'une correspondance suggérait qu'une partie du revenu soit traité comme une allocation de retraite.

La division générale a également conclu que des retenues obligatoires avaient été prélevées de la somme de 2 559,98 \$ et que l'employeur avait retenu 1 756 \$ en fiducie, dans le but de rembourser la Commission pour les prestations d'assurance-emploi qui avaient été versées au prestataire. La division générale a également établi que ces retenues constituaient une rémunération. En effet, elle n'a vu aucun élément de preuve qui pourrait soutenir une le contraire.

- La division générale a convenu que les parties voulaient caractériser les modalités du règlement de différentes façons, mais qu'en fin de compte, elles ne l'ont pas fait.
- La division générale a admis que le prestataire avait été bouleversé par la manière dont son employeur l'avait congédié. Elle a également admis qu'une partie des paiements représentait une compensation pour cela. Toutefois, comme les parties n'avaient pas été plus précises sur la nature des paiements, la division générale n'était pas prête à spéculer sur la partie qui indemnisait le prestataire pour la façon dont son employeur l'avait congédié et sur la partie qui constituait une indemnisation liée au revenu.

[54] Dans la décision *EL*<sup>34</sup>, la division générale a conclu qu'en raison de circonstances spéciales, la somme de 10 000 \$ que le prestataire a reçue en dommages-intérêts généraux n'était pas une rémunération. La division générale a conclu que la somme représentait plutôt une compensation pour la douleur et la souffrance causées par la mauvaise foi avec laquelle il avait été congédié.

[55] Dans ce cas, le compte rendu de règlement indiquait que 50 000 \$ seraient versés à titre d'allocation de retraite, tandis que 10 000 \$ supplémentaires seraient versés à titre de dommages-intérêts généraux. Le compte rendu précisait également

---

<sup>34</sup> Voir la décision *EL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 468.

que les 50 000 \$ seraient assujettis au remboursement de l'impôt sur le revenu, alors que les dommages-intérêts généraux ne le seraient pas.

[56] Puisque le paiement est divisé en deux catégories et qu'une seule partie est assujettie à l'impôt sur le revenu, la division générale a admis que le paiement de dommages-intérêts généraux indemnise le prestataire pour autre chose qu'une perte de revenu.

[57] Dans la décision *HL*<sup>35</sup>, la division d'appel a examiné si le paiement de règlement était une rémunération. Le prestataire avait demandé des dommages-intérêts généraux pour mauvaise foi et discrimination. L'employeur a accepté de qualifier le paiement de règlement de 8 890,63 \$ comme étant des dommages-intérêts généraux, sans faire référence à la mauvaise foi ou à la discrimination. La division d'appel a conclu que le prestataire avait un lourd fardeau de preuve. En effet, il devait réfuter la présomption légale selon laquelle le paiement qu'il a reçu de son employeur n'était pas une indemnité pour perte de revenu. La division d'appel a écrit ceci :

[53] En l'absence de circonstances particulières, la loi sur l'assurance-emploi donne à penser qu'un règlement pour congédiement injustifié correspond à une perte de revenu. Le fait que le prestataire et l'employeur ont tous deux qualifié le montant du règlement comme étant des dommages-intérêts généraux n'est pas une circonstance particulière qui justifierait de conclure que le règlement ne visait pas la perte de revenu.

[54] Le prestataire a porté plainte contre l'employeur, affirmant que celui-ci avait fait preuve de discrimination à son égard. Il a précisé que l'employeur s'était entendu avec lui. Cela ne veut pas nécessairement dire que le paiement a été versé pour perte de réputation ou pour atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi.

[58] La division d'appel a souligné que le règlement qualifie les 8 890,63 \$ comme étant des dommages-intérêts généraux, mais il n'explique pas ce que les dommages-intérêts généraux sont censés indemniser ni comment ils ont été calculés. « Les dommages-intérêts généraux pouvaient couvrir presque n'importe quoi. Le prestataire

---

<sup>35</sup> Voir la décision *HL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1375.

et l'employeur pouvaient avoir leurs propres raisons de qualifier le paiement comme tel, peu importe la perte réelle qu'ils prenaient en considération<sup>36</sup> ».

[59] En fin de compte, la division d'appel a conclu que le prestataire ne s'était pas acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombait. Elle a également conclu que la preuve n'établissait pas qu'il était plus probable qu'improbable qu'une partie du paiement de règlement pour congédiement injustifié visait autre chose que la perte de revenu.

– **Le paiement de règlement est une rémunération**

[60] Il ressort clairement de la jurisprudence qu'il incombe à une partie prestataire de prouver que tout paiement lui ayant été versé vise une dépense ou une perte autre que la rémunération. Pour ce faire, elle ne doit pas seulement présenter une proposition de règlement comportant divers dommages-intérêts. Comme la Cour d'appel l'a confirmé dans la décision *Plasse*, la partie prestataire doit présenter des preuves qui indiquent quelle partie d'un règlement se rapporte à la perte de son revenu et quelle partie vise à l'indemniser pour d'autres raisons. Cependant, le cas du prestataire dans la présente affaire est différent des cas présents dans les décisions *EL* et *SB*, où il y avait une différence claire entre les types de paiements.

[61] En effet, le compte rendu de règlement décrit l'intégralité du paiement comme une allocation de retraite, incluant les frais juridiques.

[62] Le prestataire me demande de rejeter toute idée selon laquelle le paiement de règlement représente une allocation de retraite parce que, comme il le dit, il n'a pas pris sa retraite et continue de travailler. Toutefois, je remarque que la proposition de règlement que son avocat a présenté comprenait un paiement de 23 333,33 \$, qui devait être versé à titre d'« allocation de retraite ».

[63] La quittance complète et définitive indique que le paiement est en partie versé en échange du retrait de toute plainte en vertu du *Code des droits de la personne* par le

---

<sup>36</sup> Voir le paragraphe 57 de la décision *H.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1375.

prestataire. Toutefois, ni le compte rendu ni la quittance ne précisent quelle partie, le cas échéant, correspond à la rémunération, aux dommages-intérêts pour la mauvaise foi ou aux dommages-intérêts pour la discrimination fondée sur l'invalidité.

[64] Le relevé d'emploi révisé donne également à penser que le paiement était une rémunération. Après tout, l'employeur a inclus la totalité du paiement de règlement à la rémunération assurable.

[65] Il se peut que les parties n'aient pas voulu que le paiement soit entièrement imputable à la rémunération, mais il n'y a pas d'éléments de preuve qui montrent comment le paiement devrait être caractérisé.

[66] Le prestataire me demande essentiellement de ne pas tenir compte du compte rendu de règlement et de la quittance complète et définitive. Cependant, il a signé les deux documents. Le prestataire laisse entendre qu'il n'était pas tout à fait conscient, compte tenu de son état de santé. Il affirme qu'il [traduction] « n'était pas sain d'esprit pour comprendre ce qu'il signait<sup>37</sup> ». Cependant, la division générale n'a été saisie d'aucune preuve médicale à l'appui de ces affirmations.

[67] Le requérant a déposé des dossiers médicaux supplémentaires dans le cadre de son appel à la division d'appel. Toutefois, la division d'appel n'accepte généralement pas de nouveaux éléments de preuve. Et même si c'était le cas, ces éléments de preuve n'établissent pas l'état d'esprit du prestataire lorsqu'il a signé le compte rendu de règlement et la quittance définitive.

[68] Le prestataire soutient également que son avocat a fait preuve de négligence. Il affirme que sa petite amie, qui est également avocate, est d'avis que son avocat a fait le strict minimum, au lieu de protéger ses intérêts. Il déclare également qu'elle l'a informé qu'il ne pouvait pas poursuivre son avocat pour obtenir une quelconque réparation. Il soutient donc qu'il ne devrait pas être pénalisé pour la négligence de son

---

<sup>37</sup> Voir la lettre du prestataire datée du 28 novembre 2024 à la page AD 3-43 du dossier d'appel.

avocat. Quoi qu'il en soit, il affirme que je devrais suivre les précédents que son avocat a cités dans la proposition de règlement<sup>38</sup>.

[69] Je n'ai pas la compétence d'examiner la conduite de l'avocat du prestataire ou d'établir s'il a respecté les normes professionnelles. Même si les affirmations du prestataire étaient fondées, je n'ai pas le pouvoir de lui accorder la réparation qu'il demande. Les recours que le prestataire peut exercer contre son avocat se trouvent ailleurs.

[70] Le prestataire me demande de suivre les cas cités par son avocat dans la lettre datée du 24 août 2023. Toutefois, ces cas portent sur l'octroi de dommages-intérêts. Ils ne traitent pas de la question dont je suis saisie, soit de la façon dont le paiement de règlement du 19 septembre 2023 devrait être caractérisé.

[71] Les parties n'ont tout simplement pas précisé quelle partie correspondait à l'allocation de retraite, aux dommages-intérêts pour la mauvaise foi et aux dommages-intérêts pour la discrimination fondée sur l'invalidité. Compte tenu de la preuve portée à la connaissance de la division générale, je conclus que le montant de 9 915 \$ versé dans le cadre du règlement constitue une rémunération aux termes de l'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

#### – La répartition de la rémunération

[72] Après avoir établi que ce paiement était bel et bien une rémunération, je dois décider comment il devrait être réparti.

[73] La Commission soutient que le paiement de règlement devrait être ajouté à l'indemnité de vacances<sup>39</sup> à titre d'argent versé en raison de la cessation d'emploi. La Commission soutient également que ces sommes doivent être réparties conformément aux articles 36(9) et (10) du *Règlement sur l'assurance-emploi*<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> Voir la proposition de règlement datée du 24 août 2023, aux pages GD5-9 à GD5-8.

<sup>39</sup> Comme la division générale l'a souligné, le prestataire a également reçu 2 783,53 \$ en indemnités de vacances.

<sup>40</sup> Voir les observations de la Commission à la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale aux pages AD 4-5 à AD 4-6 du dossier d'appel.

[74] Ces articles précisent la façon dont toute rémunération payée ou payable à une partie prestataire en raison de la cessation de son emploi doit être répartie. La rémunération est répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine de la cessation d'emploi, de sorte que la rémunération totale provenant de cet emploi dans chaque semaine consécutive, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi.

[75] Par conséquent, la rémunération doit être répartie conformément à l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi* s'applique.

## **Conclusion**

[76] L'appel est accueilli.

[77] La division générale a ignoré certains éléments de preuve. Je rends donc la décision qu'elle aurait dû rendre.

[78] La preuve présentée à la division générale n'a pas démontré explicitement que le paiement du règlement visait autre chose que la rémunération. Par conséquent, le paiement de règlement de 9 915 \$ est une rémunération au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi*, et cette rémunération, ainsi que l'indemnité de vacances, sont assujetties à la répartition prévue à l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Janet Lew

Membre de la division d'appel