

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20201116

Dossier : A-100-19

Référence : 2020 CAF 199

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LE JUGE WEBB
LA JUGE WOODS
LA JUGE RIVOALEN**

ENTRE :

STACEY COURT

demanderesse

et

CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)

défendeur

Audience tenue à Toronto (Ontario), le 16 septembre 2020.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 16 novembre 2020.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LA JUGE RIVOALEN

Y ONT SOUSCRIT :

**LE JUGE WEBB
LA JUGE WOODS**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20201116

Dossier : A-100-19

Référence : 2020 CAF 199

**CORAM : LE JUGE WEBB
LA JUGE WOODS
LA JUGE RIVOALEN**

ENTRE :

STACEY COURT

demanderesse

et

CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT

LA JUGE RIVOALEN

I. Introduction

[1] La demanderesse demande le contrôle judiciaire d'une décision rendue par la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale (la division d'appel) le 31 janvier 2019 (AD-18-202).

[2] Avant que la division d'appel ne rende sa décision, le dossier de la demanderesse avait été examiné par la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (la division générale). Sa décision, rendue le 19 février 2018 (GE-17-1536), reposait sur son interprétation de l'article 45 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23 (la LAE), et du paragraphe 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*, D.O.R.S./96-332 (le Règlement). En appel, la division d'appel a jugé qu'il n'y avait pas d'erreur de droit dans cette interprétation et elle a confirmé la conclusion de la division générale selon laquelle le versement à la demanderesse de sommes payées pour le règlement de la poursuite pour congédiement abusif qu'elle avait intentée avait entraîné un versement excédentaire relativement aux prestations qui lui avaient été versées antérieurement durant son congé de maternité et son congé parental. En outre, la division d'appel a conclu que la demanderesse était tenue de rembourser la somme brute de ces prestations, même si elle n'avait reçu que la somme nette.

[3] Cette décision repose sur l'interprétation faite par la division d'appel de l'article 45 de la LAE et du paragraphe 36(9) du Règlement. La division générale et la division d'appel ont pris en considération l'article 45 de la LAE et le paragraphe 36(9) du Règlement, mais ni l'une ni l'autre n'a été invitée à examiner l'impact, à supposer qu'il y en ait un, des paragraphes 36(2) ou 38(1) du Règlement. Devant notre Cour, la demanderesse a fait valoir une nouvelle thèse relative au paragraphe 38(1) du Règlement. Notre Cour a soulevé une question supplémentaire relative à l'impact, à supposer qu'il y en ait un, du paragraphe 36(2) du Règlement.

II. La norme de contrôle

[4] La norme de contrôle applicable dans la présente demande de contrôle judiciaire est celle de la décision raisonnable. Il suffit à notre Cour d'examiner si la conclusion et les motifs de la division d'appel sont raisonnables (voir l'arrêt *Stavropoulos c. Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 109, [2020] A.C.F. n° 738 (QL), paragraphe 11), citant l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, [2019] A.C.S. n° 65, paragraphes 83 et 86 [*Vavilov*]; voir également l'arrêt *Stojanovic c. Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 6, [2020] A.C.F. n° 15 (QL), paragraphes 34 et 35).

[5] L'arrêt *Vavilov* enseigne que, lorsqu'elle examine des questions d'interprétation des lois, « la cour de révision ne procède pas à une analyse *de novo* de la question soulevée ni ne se demande ce qu'aurait été la décision correcte » (*Vavilov*, au paragraphe 116, citant l'arrêt *Barreau du Nouveau-Brunswick c. Ryan*, 2003 CSC 20, [2003] 1 R.C.S. 247, paragraphe 50).

III. Les faits

[6] Comme le contexte est important, je vais résumer les faits principaux de la présente affaire.

[7] La demanderesse a été congédiée pendant sa grossesse.

[8] Il n'est pas contesté que la demanderesse avait droit à un congé de maternité et à un congé parental et qu'elle les a demandés conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, ch. 41.

[9] La demanderesse a également demandé des prestations au titre de la LAE. Elle a reçu des prestations de maternité s'élevant à 7 275,00 \$ (6 390 \$ après retenues), couvrant le maximum autorisé de 15 semaines pour la période du 2 septembre 2012 au 15 décembre 2012. Au titre des prestations parentales, la demanderesse a reçu un total de 16 975 \$ (14 910 \$ après retenues) couvrant le maximum autorisé de 35 semaines, soit du 16 décembre 2012 au 17 août 2013.

[10] En 2014, la demanderesse a poursuivi son ancien employeur devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario pour congédiement abusif et rupture de contrat. En 2016, après une conférence préparatoire à l'audience, les parties ont réglé la poursuite à l'amiable pour 50 000 \$. De cette somme, la demanderesse s'est retrouvée avec 33 828,83 \$ après déduction des frais juridiques.

[11] En janvier 2017, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a informé la demanderesse que la somme de 33 828,83 \$ constituait une rémunération et avait causé un versement excédentaire de prestations de congé de maternité et de congé parental. La Commission a conclu que ce versement excédentaire était attribuable au fait que la rémunération de la demanderesse n'avait pas été déduite des prestations qui lui avaient été versées. La Commission a calculé que le taux de rémunération hebdomadaire normal de la demanderesse

était de 1 239 \$. Cette somme représentait sa rémunération [TRADUCTION] « d'avant congédiement ».

[12] La demanderesse a demandé une révision de la décision de la Commission, sans succès. Par la suite, son appel auprès de la division générale a été rejeté. La division générale a conclu que les dommages-intérêts de 33 828,83 \$ versés à la demanderesse constituaient une rémunération et que cette rémunération devait être répartie sur les semaines de la période commençant le 15 juillet 2012 (dernière semaine de travail de la demanderesse) et se terminant le 2 février 2013 (date de fin de ses prestations), soit 34 069,74 \$ au total. Ensuite, la demanderesse a été autorisée à interjeter appel devant la division d'appel sur une question de droit, en vertu de l'alinéa 58(1)b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, L.C. 2005, ch. 34. La division d'appel a confirmé les conclusions de la division générale selon lesquelles les sommes versées à titre de règlement représentaient une rémunération et avaient créé un versement excédentaire de prestations pour la demanderesse. La division d'appel a reconnu que l'interprétation de l'article 45 de la LAE proposée par la demanderesse serait conforme au but de cette disposition, qui est d'offrir une certaine protection aux femmes enceintes qui demandent un congé, et que cette interprétation était également en partie conforme à l'esprit et à l'objet de la LAE, mais elle n'a pas pu conclure que la division générale avait commis une erreur. La membre de la division d'appel a écrit que « [j]'aurais pu être tentée de tirer une conclusion différente si l'article avait établi un lien entre la nature de la rémunération et la nature des prestations, mais, aux fins de l'article 45, je ne suis pas convaincue de pouvoir distinguer les prestations ordinaires des prestations spéciales d'après les références faites aux

expressions “au titre d’une période” et “au titre de la même période” » (décision de la division d’appel, paragraphe 31, dossier d’appel, onglet 2, page 15).

[13] À l’audience devant notre Cour, la demanderesse a confirmé qu’elle ne contestait pas que les 33 828,83 \$ représentent une rémunération, comme le prévoit l’article 35 du Règlement. Par conséquent, dans son examen des arguments défendus par la demanderesse, notre Cour considérera ces sommes comme étant une « rémunération » pour l’application de l’article 45 de la LAE et de l’article 35 du Règlement.

[14] Dans ce contexte, et avant d’examiner les observations de la demanderesse, je rappelle les dispositions applicables.

IV. Les dispositions législatives

[15] Au paragraphe 2(1) de la LAE, les termes « prestation », « prestations régulières » et « prestations spéciales » sont définis ainsi :

Définitions et interprétation

2(1) Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente loi.

[...]

prestation de chômage à payer en application de la partie I, VII.1 ou VIII. En est exclue la prestation d’emploi. (benefits)

prestations régulières Prestations versées au titre de la partie I ou VIII,

Interpretation

2(1) In this Act,

...

benefits means unemployment benefits payable under Part I, VII.1 or VIII, but does not include employment benefits; (prestation)

regular benefits means benefits payable under Part I and Part VIII,

à l'exception des prestations spéciales ou en raison de l'article 24 ou 25. (regular benefits)

but does not include special benefits or benefits by virtue of section 24 or 25; (prestations régulières)

prestations spéciales Prestations versées pour une raison mentionnée aux paragraphes 12(3) ou 152.14(1). (special benefits)

special benefits means benefits paid for any reason mentioned in subsection 12(3) or 152.14(1); (prestations spéciales)

[16] Manifestement, les prestations de chômage payables en vertu de la partie I de la LAE sont des « prestations » dans ce contexte. Une « prestation d'emploi » s'entend de la « [p]restation prévue à l'article 59 », laquelle est payable en vertu de la partie II de la LAE.

[17] Les prestations spéciales prévues au paragraphe 12(3) sont payables en vertu de la partie I de la LAE. Ces prestations comprennent, entre autres, les prestations de congé de maternité et les prestations de congé parental.

[18] Il n'est pas contesté que la demanderesse remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations spéciales en vertu du paragraphe 12(3) de la LAE et qu'elle les a reçues. Manifestement, ces prestations spéciales sont des prestations de chômage visées par la définition du terme « prestation ».

[19] Aux termes de l'article 45 de la LAE, les prestataires doivent, dans certaines circonstances, rembourser des prestations au receveur général. Cette disposition empêche le cumul de prestations ou le recouvrement faisant double emploi. Cet article est rédigé ainsi :

Remboursement de prestations par le prestataire Return of benefits by claimant

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.

45 If a claimant receives benefits for a period and, under a labour arbitration award or court judgment, or for any other reason, an employer, a trustee in bankruptcy or any other person subsequently becomes liable to pay earnings, including damages for wrongful dismissal or proceeds realized from the property of a bankrupt, to the claimant for the same period and pays the earnings, the claimant shall pay to the Receiver General as repayment of an overpayment of benefits an amount equal to the benefits that would not have been paid if the earnings had been paid or payable at the time the benefits were paid.

[20] L'article 36 du Règlement porte sur la répartition de la rémunération établie conformément à l'article 35, aux fins du calcul des prestations. Plus précisément, les paragraphes 36(2) et 36(9) disposent ce qui suit :

Répartition de la rémunération aux fins du bénéfice des prestations

36(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.

[...]

Allocation of Earnings for Benefit Purposes

36(2) For the purposes of this section, the earnings of a claimant shall not be allocated to weeks during which they did not constitute earnings or were not taken into account as earnings under section 35.

...

36(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.

36(9) Subject to subsections (10) to (11), all earnings paid or payable to a claimant by reason of a lay-off or separation from an employment shall, regardless of the period in respect of which the earnings are purported to be paid or payable, be allocated to a number of weeks that begins with the week of the lay-off or separation in such a manner that the total earnings of the claimant from that employment are, in each consecutive week except the last, equal to the claimant's normal weekly earnings from that employment.

[21] Devant notre Cour, la demanderesse a invoqué pour la première fois l'application du paragraphe 38(1) du Règlement. Ce paragraphe est rédigé ainsi :

Régimes de congés de maternité, de congés pour soins donnés à un enfant et de congés de soignant

38(1) Est exclue à titre de rémunération pour l'application de l'article 35 la partie de tout versement payé au prestataire à titre d'assuré en raison d'une grossesse, des soins à donner à un ou plusieurs enfants visés aux paragraphes 23(1) ou 152.05(1) de la Loi ou des soins ou du soutien à donner à un membre de la famille visé aux paragraphes 23.1(2) ou 152.06(1) de la Loi, à un enfant gravement malade ou à un adulte gravement malade, ou d'une combinaison de ces raisons, qui :

Maternity Leave, Leave for the Care of a Child and Compassionate Care Leave Plans

38(1) The following portion of any payments that are paid to a claimant as an insured person because of pregnancy, for the care of a child or children referred to in subsection 23(1) or 152.05(1) of the Act or for the care or support of a family member referred to in subsection 23.1(2) or 152.06(1) of the Act, of a critically ill child or of a critically ill adult, or because of any combination of those reasons, is excluded as earnings for the purposes of section 35, namely, the portion that

a) d'une part, lorsqu'elle est ajoutée à la partie du taux de prestations hebdomadaires du prestataire provenant de son emploi, n'excède pas sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi;

(a) when combined with the portion of the claimant's weekly benefit rate from that employment, does not exceed that claimant's normal weekly earnings from that employment; and

b) d'autre part, ne réduit pas les crédits de congés de maladie non utilisés ou de vacances, l'indemnité de départ ou tout autre crédit accumulé par lui dans le cadre de son emploi.

(b) does not reduce the claimant's accumulated sick leave or vacation leave credits, severance pay or any other accumulated credits from that claimant's employment.

V. Les questions en litige

[22] La question au centre de la présente demande est celle de savoir si les interprétations de l'article 45 de la LAE et du paragraphe 36(9) du Règlement faites par la division d'appel sont raisonnables, vu le cadre factuel de l'affaire. L'application de ces interprétations à ces faits donne lieu à l'obligation pour la demanderesse de remettre une partie de ses prestations spéciales au receveur général. J'examinerai également le nouvel argument de la demanderesse relativement à l'interprétation du paragraphe 38(1) du Règlement et notre question concernant l'impact, à supposer qu'il y en ait un, du paragraphe 36(2) du Règlement.

[23] Une question secondaire consiste à déterminer si la division d'appel a raisonnablement conclu que l'article 45 oblige la demanderesse à rembourser la somme brute des prestations spéciales plutôt que la somme nette.

VI. Analyse de l'argument de la demanderesse

A. *Prestations brutes ou prestations nettes*

[24] Notre Cour a attiré l'attention de la demanderesse sur l'alinéa 60n) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, L.R.C. (1985), ch. 1 (5^e suppl.) (la LIR), à titre de réponse complète à son argument sur cette question. La demanderesse a essentiellement concédé ce point dans ses observations orales. Aucune analyse supplémentaire n'est nécessaire, puisque la LIR prévoit expressément la déduction, dans le calcul des revenus, de tout montant payé par le contribuable en remboursement de prestations versées en vertu de la partie I de la LAE. De plus, à mon avis, si la demanderesse est tenue de rembourser des prestations en l'espèce, il est raisonnable qu'elle rembourse la somme brute des prestations.

B. *Le paragraphe 38(1) du Règlement*

[25] La demanderesse fait valoir un nouvel argument devant notre Cour relativement à l'impact du paragraphe 38(1) du Règlement. Elle reconnaît qu'il n'existait pas d'entente entre elle et son employeur prévoyant que ce dernier lui verserait un supplément pour compléter ses prestations de congé de maternité. Toutefois, elle soutient qu'elle aurait dû bénéficier de la protection du paragraphe 38(1) du Règlement parce qu'il exclut expressément de la « rémunération », pour l'application de l'article 35 du Règlement et de l'article 45 de la LAE, les suppléments de rémunération reçus par un prestataire en congé de maternité ou en congé parental.

[26] La demanderesse soutient qu'il est déraisonnable et injuste qu'une employée qui est congédiée pendant qu'elle est enceinte bénéficie d'une protection moindre au titre de la LAE qu'une employée qui reçoit un supplément de rémunération et des prestations de congé de maternité.

[27] L'expression « rémunération hebdomadaire normale » figurant au paragraphe 38(1) n'est pas définie dans la LAE. Son sens a été examiné dans l'arrêt de notre Cour *Chaulk c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 190, [2012] A.C.F. n° 831 (QL) [*Chaulk*]. La demanderesse se fonde sur cet arrêt pour inviter notre Cour à prendre en compte les difficultés occasionnées par son congédiement.

[28] Je ne peux pas souscrire à cet argument de la demanderesse.

[29] La LAE est un régime législatif complexe. Notre Cour a fourni quelques indications dans l'arrêt *Chaulk* sur l'interprétation des mots « rémunération hebdomadaire normale » figurant à l'alinéa 38(1)a) du Règlement. Notre Cour était d'accord avec M^{me} Chaulk pour dire que ses prestations de maternité de l'assurance-emploi et ses prestations du régime de prestations supplémentaires de chômage combinées n'excédaient pas sa « rémunération hebdomadaire normale » et que, en conséquence, aucune partie de ce supplément ne constituait une rémunération pour l'application de l'article 35. Dans l'affaire *Chaulk*, il n'y avait eu aucun versement excédentaire de prestations de maternité de l'assurance-emploi, mais on ne peut pas en dire autant de la situation de la demanderesse.

[30] Il est possible d'établir une distinction entre l'affaire *Chaulk* et la présente affaire. Dans l'affaire *Chaulk*, notre Cour devait se prononcer sur l'interprétation d'une convention collective dans laquelle l'employée et son employeur s'étaient entendus sur un plan de supplément salarial pendant le congé de maternité. Pendant qu'elle était à la fois employée et en congé de maternité, M^{me} Chaulk a bénéficié de prestations de congé de maternité et d'un supplément de salaire qui, combinés, n'ont pas dépassé sa rémunération hebdomadaire normale. C'est précisément la situation prévue au paragraphe 38(1) du Règlement. De plus, l'arrêt *Chaulk* ne portait pas sur le congédiement d'un employé.

[31] Le paragraphe 38(1) du Règlement ne s'applique pas en l'espèce.

C. *Le paragraphe 36(2) du Règlement*

[32] À l'audience, notre Cour a soulevé la question de l'impact, à supposer qu'il y en ait un, du paragraphe 36(2) du Règlement sur l'interprétation de l'article 45 de la LAE lorsqu'il est appliqué à la situation de la demanderesse.

[33] Dans ses observations supplémentaires, la demanderesse a présenté la question comme étant celle de savoir si la décision de la division d'appel était déraisonnable en raison d'un manque manifeste de concordance entre la période de prestations et la période de rémunération.

[34] La demanderesse reconnaît que les sommes qui lui ont été versées à titre de règlement étaient une rémunération au sens de l'article 35 du Règlement. Elle soutient que la seule façon dont elle pourrait se prévaloir du paragraphe 36(2) du Règlement serait de démontrer que les

sommes versées à titre de règlement « n'avait pas valeur de rémunération » pendant sa période de congé.

[35] La demanderesse soutient que la réponse dépend de l'interprétation donnée au paragraphe 36(2) du Règlement comme exigeant la concordance réelle de la « rémunération » et de la « période de prestations » pour l'application de l'article 45 de la LAE. Elle affirme que le paragraphe 36(2) du Règlement est une forme de soupape réglementaire visant à assurer qu'il y a cohérence au sein du régime général de répartition prévu par le Règlement. Étant donné que l'article 45 de la LAE exige la concordance entre la période de rémunération et la période de prestations pour qu'il soit établi qu'il y a eu versement excédentaire, l'interprétation qu'elle propose, soutient-elle, confirmerait l'intention législative de l'ensemble du régime et nécessiterait la prise en compte de la situation réelle de la demanderesse.

[36] Dans ses observations supplémentaires, l'intimé présente une analyse textuelle, contextuelle et téléologique du paragraphe 36(2). Je souscris aux observations de l'intimé à cet égard. Les arguments de la demanderesse relatifs au paragraphe 36(2) sont une tentative d'imposer les principes qu'elle privilégie; l'interprétation qu'elle propose n'est pas étayée par l'analyse textuelle, contextuelle et téléologique requise en l'espèce.

[37] Le paragraphe 36(2) s'applique uniquement dans des circonstances très particulières afin d'empêcher qu'une rémunération soit répartie sur des semaines durant lesquelles elle n'avait pas valeur de rémunération ou n'avait pas été comptée comme rémunération selon l'article 35. Dans le présent contrôle, la rémunération de la demanderesse a toujours eu valeur de rémunération au

titre de l'article 35, car la division générale a jugé, et la demanderesse en a convenu, qu'il s'agissait de revenus provenant d'un emploi. Cette conclusion n'a pas été portée en appel devant la division d'appel.

[38] La répartition de la rémunération est simple. Le paragraphe 36(1) dicte la manière dont la rémunération est répartie, et le paragraphe 36(9) précise la manière de procéder à la répartition pour le type de paiement reçu en l'espèce : répartir la rémunération sur un nombre de semaines débutant par la semaine du licenciement. C'est exactement ce qui a été fait. Étant donné qu'en aucun temps la rémunération visée n'a eu valeur de rémunération ou n'a été comptée comme rémunération, le paragraphe 36(9) ne vient pas modifier l'effet du paragraphe 36(2).

[39] Encore une fois, comme pour les observations formulées à l'égard du paragraphe 38(1) du Règlement, je ne peux pas souscrire à l'argument de la demanderesse. Le paragraphe 36(2) du Règlement n'est pas applicable en l'espèce, car nul ne conteste que la somme versée à titre de règlement ne constituait pas une rémunération visée par l'article 35 du Règlement.

D. *L'article 45 de la LAE*

[40] Examinons maintenant le cœur de la présente demande de contrôle judiciaire : la demanderesse soutient que les interprétations de l'article 45 de la LAE et du paragraphe 36(9) du Règlement faites par la division d'appel sont déraisonnables.

[41] La demanderesse réitère son argument selon lequel la division d'appel a mal interprété l'article 45 de la LAE et le Règlement. Plus précisément, elle soutient que cette interprétation ne

tient pas suffisamment compte des conditions d'emploi qui lui étaient propres, qui comprenaient [TRADUCTION] « le droit acquis à un congé de maternité et à un congé parental non rémunérés » lorsque son emploi a pris fin. En fin de compte, elle déclare que la décision de la division d'appel est [TRADUCTION] « contraire à l'esprit et à l'objet de la LAE, produit des résultats absurdes et entraîne une grave injustice » (mémoire des faits et du droit de la demanderesse, paragraphe 4).

[42] La demanderesse soutient qu'il n'est pas contesté qu'elle avait légalement droit à des prestations de congé de maternité et de congé parental et que l'employeur n'était pas obligé de lui verser une rémunération pendant ces deux périodes de congé. Si la demanderesse n'avait pas été congédiée, explique-t-elle, sa « rémunération hebdomadaire normale » pendant ces deux périodes de congé aurait été nulle, parce qu'elle n'était pas en mesure de fournir des services et que son employeur n'était pas obligé de la payer.

[43] La demanderesse invoque les articles 35 et 36 du Règlement, qui, selon elle, donnent le sens du terme « rémunération » pour l'application de l'article 45 de la LAE. L'article 35 du Règlement définit le terme « rémunération » comme étant le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi. Elle ne conteste pas que la somme de 33 828,83 \$ versée à titre de règlement constitue une « rémunération » au sens de cet article. Elle affirme plutôt que l'article 36 du Règlement dispose que la rémunération doit être répartie uniquement sur les semaines où le prestataire a effectivement gagné un revenu d'emploi.

E. *Le paragraphe 36(9) du Règlement*

[44] La demanderesse soutient que le paragraphe 36(9) du Règlement prescrit la façon dont doit être répartie la rémunération payable au prestataire en raison d'une cessation d'emploi. Elle affirme que, comme l'enseigne l'arrêt *Chaulk*, la « rémunération hebdomadaire normale » du prestataire ne saurait être déterminée dans l'abstrait; elle doit être établie dans le contexte des conditions réelles d'emploi du prestataire.

[45] La demanderesse soutient que la conclusion de la décision de la division d'appel est déraisonnable. Si cette décision était confirmée, affirme-t-elle, l'employeur pourrait s'approprier le bénéfice du droit d'une employée enceinte de recevoir des prestations de congé parental et de maternité en mettant fin sommairement à son emploi juste avant le début de sa période de congé. La demanderesse fait valoir qu'une telle issue est déraisonnable, qu'elle est contraire à la common law et aux lois provinciales sur l'emploi, qui disposent que les périodes de préavis ne doivent pas courir en même temps que les congés parentaux et de maternité. À l'appui de sa thèse, elle invoque deux jugements de la Cour suprême de Colombie-Britannique : l'arrêt *Whelehan v. Laidlaw Environmental Services Ltd.*, B.C.L.R. (3 d) 129, [1998] B.C.J. n° 847 (QL) [*Whelehan*], et l'arrêt *Wells v. Patina Salons Ltd.*, 2003 BCSC 1731, [2003] B.C.J. n° 2615 (QL) [*Wells*].

VII. Les interprétations faites par la division d'appel de l'article 45 de la LAE et du paragraphe 36(9) du Règlement sont-elles raisonnables?

[46] Pour les motifs qui suivent, je suis d'avis que les interprétations qu'a faites la division d'appel de l'article 45 de la LAE et du paragraphe 36(9) du Règlement sont raisonnables.

[47] Tout d'abord, j'examinerai brièvement l'argument de la demanderesse concernant l'application de la common law et des lois provinciales sur l'emploi et la manière dont elles interagissent avec les droits et obligations de la demanderesse sous le régime de la LAE.

[48] De manière générale, la LAE porte sur la relation entre la personne sans emploi et l'État, et non pas sur celle entre l'employé et l'employeur. La LAE prévoit, entre autres, un moyen de pourvoir au remplacement du revenu lors d'une interruption d'emploi due à la naissance ou à l'arrivée d'un enfant (voir le *Renvoi relatif à la Loi sur l'assurance-emploi (Can.)*, art. 22 et 23, 2005 CSC 56, [2005] 2 R.C.S. 669, paragraphe 75).

[49] Le droit d'une prestataire enceinte de prendre un congé est régi non pas par la LAE, mais par les normes d'emploi et la législation provinciale connexe (en l'espèce, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario). Ces normes d'emploi varient d'une province à l'autre et, en conjonction avec la législation provinciale sur les droits de la personne, offrent de larges protections empêchant les employées d'être pénalisées parce qu'elles sont enceintes ou prennent un congé de maternité. En l'espèce, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario n'oblige pas les employeurs à verser un salaire pendant la période du congé parental ou de maternité. Les

considérations de principe qui sous-tendent la LAE commandent que l'État, et non les employeurs, assume ce fardeau financier.

[50] En common law, l'employeur ne peut pas considérer la période d'absence du congé de maternité comme une interruption dans l'emploi continu d'une employée. Autrement, l'employée en congé de maternité risquerait de perdre son poste, ses droits et d'autres avantages (voir l'arrêt *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219, 1989 CanLII 96).

[51] En conséquence, si une employée fait l'objet d'un congédiement abusif pendant qu'elle est enceinte, elle a droit aux protections que lui confèrent les normes d'emploi et la législation sur les droits de la personne de sa province de résidence ainsi que la common law.

[52] Si la prestataire a reçu des prestations au titre de la LAE et a reçu, pendant la même période, des sommes au titre du règlement d'une poursuite pour congédiement abusif, le sens ordinaire de l'article 45 de la LAE est clair. L'article ne renvoie qu'à des « prestations », lesquelles comprennent toutes les prestations régulières et spéciales, et il inclut expressément les « dommages-intérêts pour congédiement abusif » dans la rémunération.

[53] Il existe une présomption selon laquelle les dommages-intérêts pour congédiement abusif ou les sommes versées à titre de règlement sont une « rémunération » pour l'application de l'article 35 du Règlement à moins que l'accord de règlement ne prévoit expressément que des sommes soient attribuées aux frais juridiques et débours, de manière à établir clairement qu'une partie du règlement n'a pas été payée pour la perte de revenus. En l'espèce, il a été convenu que

les frais juridiques et débours étaient déduits de la somme de 50 000 \$ à verser au titre du règlement, laissant un solde de 33 828,83 \$ devant être considéré comme étant un revenu pour l'application de l'article 35 du Règlement.

[54] Pour ce qui est du Règlement, le sens ordinaire du paragraphe 36(9) est également clair. Le paragraphe dispose que toute rémunération payée à la demanderesse en raison du règlement de sa poursuite pour congédiement abusif, « est, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée [...], répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine [de son congédiement], de sorte que la rémunération totale tirée par [elle] de cet emploi [...] soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi ».

[55] L'article 45 de la LAE, interprété en conjonction avec le paragraphe 36(9) du Règlement, s'applique de telle sorte qu'à la réception de la somme versée à titre de règlement par son employeur, la demanderesse sera tenue de rembourser la somme considérée comme un versement excédentaire de prestations de chômage, quelle que soit la période pour laquelle la rémunération est censée avoir été versée. Par conséquent, même si elle a reçu un règlement qui représente uniquement les sommes qu'elle aurait pu gagner à son retour au travail après son congé de maternité si elle n'avait pas été congédiée, elle a reçu un versement excédentaire de prestations qu'elle est tenue de rembourser.

[56] Bien que la demanderesse affirme que son interprétation est conforme à l'esprit général de la LAE et à son régime réglementaire, elle n'a pas fourni d'éléments de preuve à l'appui de cette affirmation. Comme la division d'appel l'a noté au paragraphe 29 de ses motifs, bien que

son interprétation revête un certain attrait, la demanderesse n'a pas produit d'éléments de preuve montrant une intention législative claire selon laquelle les prestataires ne devraient pas avoir à rembourser leurs prestations de congé de maternité ou de congé parental s'ils reçoivent une somme en règlement d'une poursuite pour congédiement abusif. Cette intention n'est attestée nulle part dans la LAE ou le Règlement.

[57] Comme il est indiqué au paragraphe 30 des motifs de la division d'appel dans son examen de l'article 45 de la LAE, le législateur aurait facilement pu préciser que seules les prestations ordinaires étaient comprises dans les prestations que reçoit le prestataire au titre d'une période, mais il ne l'a pas fait. Je suis d'avis que la division d'appel a clairement justifié son interprétation de l'article 45 de la LAE et des règlements connexes, tout en tenant compte du contexte relatif au congé de maternité de la demanderesse et à la cessation de son emploi.

[58] L'application des interprétations de la division d'appel aux circonstances propres à la demanderesse ne rend pas ses motifs déraisonnables ni [TRADUCTION] « absurdes ».

[59] La demanderesse invoque à tort les arrêts *Whelehan* et *Wells*. Ces arrêts ne sont pas incompatibles avec l'analyse qui doit être effectuée dans la présente demande de contrôle judiciaire et ils n'en déterminent pas le résultat.

[60] La demanderesse soutient que, dans les arrêts *Whelehan* et *Wells*, il est établi que les périodes de préavis ne devraient pas courir en même temps que le congé parental et le congé de maternité. Les passages de l'arrêt *Whelehan* qui portent sur ces notions sont rédigés ainsi :

[TRADUCTION]

[18] Il est utile de comparer les objectifs sous-jacents du préavis raisonnable et du congé de maternité. La loi oblige les employeurs à verser aux employés congédiés une rémunération pendant une période suffisante pour leur permettre de retrouver un emploi convenable sans subir de désavantages financiers déraisonnables. La philosophie qui sous-tend le congé de maternité est que les femmes enceintes ont droit à un congé de leur travail en raison de leur accouchement et qu'elles ont le droit d'être assurées de continuer à occuper leur emploi pendant la période où elles seront absentes. Cette philosophie se trouve à l'article 56 de l'*Employment Standards Act* (Loi sur les normes d'emploi), R.S.B.C. 1996, ch. 113 (la Loi), qui dispose que les services d'une employée en congé de maternité sont réputés être continus aux fins du calcul des vacances, des pensions, des avantages médicaux ou d'autres régimes dont bénéficie l'employée.

[19] Il serait contraire au principe de base du congé de maternité, soit protéger les femmes enceintes contre toute pénalité à l'égard de l'occupation de leur emploi et d'autres conditions de leur emploi, en raison d'une grossesse et d'un accouchement, si l'employeur pouvait congédier une employée enceinte au début de son congé de maternité de façon à ce que sa période de préavis s'écoule durant son congé.

[20] Je conclus que le congé de maternité de M^{me} Whelehan ne devrait pas coïncider avec la période de préavis applicable, que j'ai fixée à huit mois.

[61] Le passage de *Wells* qui porte sur ces notions est rédigé ainsi :

[TRADUCTION]

[21] Il s'agissait également de savoir si le congé de maternité de la plaignante avait interrompu la période de préavis ou si la période de préavis avait pris fin à ce moment-là. Madame la juge Allan a analysé cette question dans l'arrêt *Whelehan v. Laidlaw Environmental Service Ltd.*, 1998 CanLII 6137 (BC SC), 55 B.C.L.R. (3 d) 129 (S.C.). Dans cette affaire, la plaignante était en congé de maternité lorsque la défenderesse lui a donné son préavis de congédiement, mais à mon avis, le même raisonnement devrait s'appliquer. Les femmes enceintes ont le droit de prendre congé de leur travail en raison de leur accouchement et elles ont également le droit d'être assurées que leur emploi sera maintenu pendant leur absence. Il serait contraire au principe voulant que les femmes n'aient pas à subir de pénalités au travail en raison d'une grossesse si l'employeur pouvait inclure le congé de maternité dans la période de préavis.

[62] À mon avis, il n'est pas utile dans le présent contexte (où il s'agit de savoir si une prestataire doit verser au receveur général un versement excédentaire de prestations) de soutenir

que les [TRADUCTION] « congés de maternité ne doivent pas courir en même temps que les périodes de préavis ». Cette affirmation peut être trompeuse si elle est examinée hors de son contexte initial.

[63] Le principe dont il est question dans les arrêts *Whelehan* et *Wells* est que l'obligation de l'employeur de payer des dommages-intérêts en lieu et place d'un préavis raisonnable n'est pas atténuée lorsque l'employée licenciée est en congé de maternité. En d'autres termes, ces arrêts établissent que l'employeur qui est tenu de payer des dommages-intérêts pour congédiement abusif n'a pas le droit de déduire de ces dommages-intérêts le montant des prestations reçues par l'employée licenciée qui est en congé de maternité. Ce principe a vraisemblablement été pris en considération lorsque la plainte de la demanderesse contre son ancien employeur a été réglée. Il n'y a pas de preuve à ce sujet dans le dossier de notre Cour, mais le fait qu'il incombait manifestement à la demanderesse d'en tenir compte dans ses négociations avec son ancien employeur suffit. L'article 45 de la LAE interprété en conjonction avec le paragraphe 36(9) du Règlement ne pourrait pas être plus clair.

[64] Pour tous ces motifs, et vu le dossier dont la division d'appel était saisie, je suis d'avis qu'il lui était loisible de conclure que la demanderesse était tenue d'affecter la somme qu'elle a reçue au titre du règlement de sa poursuite au remboursement des prestations spéciales qu'elle avait reçues.

[65] Comme je l'ai indiqué précédemment dans les présents motifs, la LAE est un régime législatif complexe. Je conclus que, vu les faits dont elle était saisie, la division d'appel a

correctement pris en compte les éléments pertinents du texte, du contexte et de l'objet de l'article 45 de la LAE ainsi que du règlement connexe dans son interprétation des dispositions. D'après le dossier dont elle disposait, je conclus qu'elle a usé de sa compréhension particulière du régime législatif en cause et qu'elle a adopté une interprétation raisonnable (voir *Vavilov*, paragraphes 120 et 121). La division d'appel a accompli sa tâche.

[66] Après examen de la décision administrative dans son ensemble, y compris les motifs et l'issue de l'affaire, je suis d'avis que la décision administrative rendue par la division d'appel est raisonnable.

VIII. Conclusion

[67] En conclusion, je rejetterais la présente demande de contrôle judiciaire. Conformément à l'entente conclue par les parties, je n'adjugerais pas de dépens.

« Marianne Rivoalen »

j.c.a.

« Je souscris à ces motifs.
Wyman W. Webb, j.c.a. »

« Je souscris à ces motifs.
Judith Woods, j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-100-19
INTITULÉ : STACEY COURT c. CANADA
(PROCUREUR GÉNÉRAL)
LIEU DE L'AUDIENCE : TORONTO (ONTARIO)
DATE DE L'AUDIENCE : LE 16 SEPTEMBRE 2020
MOTIFS DU JUGEMENT : LA JUGE RIVOALEN
Y ONT SOUSCRIT : LE JUGE WEBB
LA JUGE WOODS
DATE DES MOTIFS : LE 16 NOVEMBRE 2020

COMPARUTIONS :

Martha Cook POUR LA DEMANDERESSE
James Schneider POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

MARTHA COOK PROFESSIONAL CORPORATION POUR LA DEMANDERESSE
Stratford (Ontario)
Nathalie G. Drouin POUR LE DÉFENDEUR
Sous-procureure générale du Canada
Ottawa (Ontario)