

Dossier : 2014-839(EI)

ENTRE :

SIMONE SHERMAN,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

Appel entendu le 18 septembre 2014, à Toronto (Ontario).

Devant : L'honorable juge Patrick Boyle

Comparutions :

Avocat de l'appelante : M^c David M. Sherman

Avocate de l'intimé : M^c Rita Araujo

JUGEMENT

L'appel est rejeté et la décision du ministre est confirmée, conformément aux motifs du jugement ci-joints.

Signé à Ottawa, Canada, ce 30^e jour de septembre 2014.

« Patrick Boyle »

Juge Boyle

Traduction certifiée conforme
ce 30^e jour d'octobre 2014.

S. Tasset

Référence : 2014 CCI 292

Date : 20140930

Dossier : 2014-839(EI)

ENTRE :

SIMONE SHERMAN,

appelante,

et

LE MINISTRE DU REVENU NATIONAL,

intimé.

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

MOTIFS DU JUGEMENT

Le juge Boyle

[1] Madame Simone Sherman fait appel d'une décision d'assurance-emploi selon laquelle, de 2007 à 2010, elle aurait occupé un « emploi assurable » auprès de l'Agence du revenu du Canada (l'« ARC ») au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « LAE »). Mme Sherman veut obtenir le remboursement des cotisations d'assurance-emploi qu'elle a versées à l'égard de ces années.

Les faits

[2] Mme Sherman, qui est comptable agréée, est une employée de longue date de l'ARC. Elle a commencé à travailler pour cette dernière en 1985. En 1993, un long différend a pris naissance entre elle et son employeur parce que celui-ci aurait omis de prendre des mesures d'adaptation à son égard en raison de son handicap, dont elle a déclaré lors de son témoignage qu'il était la conséquence d'un accident du travail.

[3] Les rapports de travail étaient acrimonieux, ce qui a donné lieu à de nombreux litiges. Des griefs ont été déposés en 1997, en 1998 et en 1999 au sujet de son emploi. En 1998, elle a également déposé une plainte de harcèlement contre son employeur et certains collègues. L'ARC a congédié Mme Sherman à deux reprises, pour ensuite la réintégrer chaque fois. En 2003, elle l'a réintégrée avec

salaire rétroactif. Mme Sherman en a contesté le montant et a obtenu gain de cause devant la Cour fédérale. Puis, n'étant pas d'accord avec la façon dont l'ARC avait calculé l'intérêt sur le salaire rétroactif que la Cour fédérale lui avait ordonné de verser, elle a demandé à cette dernière de condamner l'employeur pour outrage au tribunal, mais a été déboutée. Elle a ensuite tenté en vain d'obtenir une ordonnance de *mandamus* en Cour fédérale relativement au calcul et au paiement de l'intérêt. La Cour fédérale ayant rejeté sa demande, elle a fait appel de la décision à la Cour d'appel fédérale. Elle a présenté de nombreuses requêtes en préclusion concernant des questions qui avaient été tranchées dans le cadre des griefs présentés relativement à ses congédiements et des demandes de contrôle judiciaires adressées à la Cour fédérale, pour lesquels elle avait chaque fois obtenu gain de cause. Elle a présenté d'autres griefs. Elle a engagé des procédures en opposition et des appels des décisions de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario.

[4] En 2000, elle a déposé contre son employeur une plainte en matière de droits de la personne dont le Tribunal canadien des droits de la personne a été saisi. Elle a présenté au Tribunal une requête en préclusion qui a été rejetée. Elle a demandé à la Cour fédérale le contrôle judiciaire de la décision rendue sur la requête, ce qui lui a été refusé. Le Tribunal canadien des droits de la personne a ensuite inscrit la plainte au rôle pour audition.

[5] En novembre 2006, au terme d'un processus de médiation, Simone Sherman, son syndicat, et l'ARC et ses employés concernés ont conclu une entente à l'amiable concernant la plainte relative aux droits de la personne. L'entente devait régler intégralement et définitivement toutes les questions qui les opposaient.

[6] En ce qui a trait aux cotisations de l'appelante à l'assurance-emploi et aux retenues afférentes, les principales stipulations de l'entente à l'amiable qui sont pertinentes en l'espèce se résument ainsi :

1. Les crédits de congés annuels et de congés de maladie que Mme Sherman avait utilisés avant la conclusion de l'entente à l'amiable lui ont été rendus. De même, les crédits de congés annuels et de maladie accumulés au cours d'une certaine période précédant la conclusion de l'entente ont été portés à son compte. En conséquence, Mme Sherman s'est retrouvée avec 2 144,95 heures de congés annuels

et 1 470,125 heures de congés de maladie, soit une banque de congés correspondant à environ 100 semaines de travail¹.

2. L'ARC s'engageait à [TRADUCTION] « maintenir l'emploi » de Mme Sherman jusqu'au 7 juin 2010, [TRADUCTION] « période pendant laquelle elle sera en congé rémunéré pour d'autres motifs ».
3. Après le 7 juin 2010, l'ARC s'engageait à [TRADUCTION] « la maintenir en congé, période pendant laquelle elle sera rémunérée par [l'ARC] à partir des congés annuels et congés de maladie qu'elle a accumulés ».
4. Mme Sherman a continué à [TRADUCTION] « accumuler des congés de maladie et des congés annuels conformément aux clauses de sa convention collective » tout au long des périodes susmentionnées.
5. Une fois ses crédits de congés annuels et de maladie épuisés, Mme Sherman commencerait [TRADUCTION] « un congé non rémunéré pour d'autres motifs ». La preuve révèle qu'en juillet 2013, elle avait utilisé tous les congés accumulés jusqu'à la date de la conclusion de l'entente à l'amiable et ceux acquis par la suite conformément au point 4 ci-dessus, soit un peu plus de trois ans après le commencement de la période précisée au point 3.
6. Mme Sherman a convenu avec l'ARC et son syndicat que [TRADUCTION] « le 22 juin 2015, la relation d'emploi entre [Mme Sherman] et [l'ARC] prendra fin et [Mme Sherman] reconnaît avoir par les présentes avisé [l'ARC] qu'elle prendra sa retraite à compter du 22 juin 2015 ».
7. L'entente à l'amiable prévoit que, sauf stipulation expresse à l'effet contraire, les dispositions de la convention collective de Mme Sherman et leurs modifications successives continueront de s'appliquer à elle.

¹ Je dois dire qu'il est assez surprenant de constater qu'une agence gouvernementale, un syndicat du secteur public et une comptable agréée ont éprouvé le besoin de comptabiliser ces crédits au millième d'heure près, ce qui correspond à moins de quatre secondes. Les contribuables canadiens en seront d'autant plus déçus que l'agence en cause est celle qui est responsable de la perception de nos impôts.

8. En ce qui concerne la période allant de décembre 2006 jusqu'à la retraite de Mme Sherman, l'entente à l'amiable précise que Mme Sherman s'engage à ne pas pénétrer dans quelque local de l'ARC que ce soit [TRADUCTION] « à des fins liées à sa relation d'emploi », à [TRADUCTION] « ne pas exercer de fonctions ou d'activités professionnelles », et à [TRADUCTION] « ne pas se présenter comme une employée active de [l'ARC] ».
9. En outre, l'entente à l'amiable prévoyait que, après le retrait de la plainte de Mme Sherman en matière de droits de la personne, l'ARC verserait à celle-ci 140 000 \$ au titre du salaire perdu, moins les retenues légales applicables, 20 000 \$ en dommages-intérêts au titre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et 80 000 \$ pour ses frais juridiques.

[7] Les parties ont observé les conditions de l'entente à l'amiable. En 2013, Mme Sherman a présenté une demande de prestations d'assurance-invalidité de la SunLife, agent et compagnie d'assurance de l'ARC. Cette dernière soutient que Mme Sherman a ainsi agi en violation de l'entente à l'amiable, tout comme lorsqu'elle s'est rendue dans un bureau des services fiscaux de l'ARC pour y déposer en personne sa demande de prestations d'assurance-invalidité. Mme Sherman est d'avis qu'il ne s'agit pas là de violations et a maintenu sa réclamation auprès de l'assureur.

[8] Dans ses déclarations de revenus, Mme Sherman a toujours considéré ces revenus comme des revenus d'emploi et demandé les déductions et crédits afférents à un emploi. Elle ne conteste pas le fait qu'il s'agit de la façon correcte de qualifier sa relation d'emploi et ses revenus aux fins de l'impôt sur le revenu.

Le droit

[9] L'alinéa 5(1)a) de la LAE est ainsi libellé :

5. (1) Sous réserve du paragraphe (2), est un emploi assurable :

a) l'emploi exercé au Canada pour un ou plusieurs employeurs, aux termes d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage exprès ou tacite, écrit ou verbal, que l'employé reçoive sa rémunération de l'employeur ou d'une autre personne et que la rémunération soit calculée soit au temps ou aux pièces, soit en partie au temps et en partie aux pièces, soit de toute autre manière;

5. (1) Subject to subsection (2), insurable employment is:

(a) employment in Canada by one or more employers, under any express or implied contract of service or apprenticeship, written or oral, whether the earnings of the employed person are received from the employer or some other person and whether the earnings are calculated by time or by the piece, or partly by time and partly by the piece, or otherwise;

Analyse et conclusion

[10] L'appelante n'a pas sérieusement tenté de faire valoir qu'elle n'était pas, du point de vue légal, engagée dans une relation d'emploi pendant la période en cause pour l'application de la LAE. Aucun argument de cette nature n'a été directement invoqué, que ce soit dans la demande de décision, l'avis d'appel ou l'argumentation écrite de l'appelante; il en a été question uniquement au moment où je l'ai interrogée sur ce point. Étant donné l'uniformité des termes employés dans la rédaction de l'entente à l'amiable, je ne vois absolument pas sur quel fondement on pourrait prétendre qu'il y a eu, en droit, cessation de son emploi avant ou après sa signature. [TRADUCTION] « En droit fiscal, la forme a de l'importance », a déclaré le juge Linden dans l'arrêt *HMQ v. Friedberg*, 92 DTC 6031, à la page 6032. S'il n'y a pas à douter de la rupture survenue dans la relation entre l'employeur et l'employée en 2006, ni même du fait qu'elle ait pu être irrémédiable, aucun des éléments de preuve présentés ne permet de croire que les parties ont agi à quelque moment que ce soit comme s'il n'y avait plus de relation d'emploi ou soutenu qu'il en était ainsi.

[11] Bien que cela demeure possible, je ne vois rien qui puisse laisser penser qu'on a voulu donner au mot « emploi », à l'alinéa 5(1)a) de la LAE – ou que du point de vue de l'interprétation des lois, des principes ou autrement, on devrait donner à ce mot – un sens différent de celui qu'il a pour l'application de la *Loi de*

l'impôt sur le revenu. Et, en tout état de cause, je ne relève pas non plus d'incertitude ou d'ambiguïté qui puisse justifier d'engager une démarche d'interprétation législative du terme emploi tel qu'il est employé à l'alinéa 5(1)a) de la LAE.

[12] Le principal argument invoqué par l'appelante consiste à dire qu'elle n'était pas employée en vertu d'un « contrat de louage de services » comme le requiert expressément la définition d'emploi assurable, puisque d'après les clauses de l'entente à l'amiable, il lui était interdit, après décembre 2006, d'exercer toutes fonctions ou activités professionnelles, de pénétrer dans les locaux de l'ARC à des fins liées à son emploi et de se présenter comme une employée active de l'ARC.

[13] Son avocat prétend que l'emploi des mots « contrat de louage de services », dans la définition d'« emploi assurable », suppose qu'un ou des services soient rendus ou que des fonctions ou activités professionnelles soient assurées dans le cadre de l'emploi pendant la période pertinente, et ce, même si l'expression « contrat de louage de services » est un terme technique employé dans la jurisprudence pour distinguer la relation d'emploi de la relation de travail dans laquelle se trouverait un entrepreneur indépendant ou un travailleur autonome.

[14] Je ne souscris pas à cette thèse. La Cour d'appel fédérale et la Cour de l'impôt ont rendu de nombreuses décisions portant très clairement sur certaines des mêmes questions. J'estime être lié par l'interprétation que la Cour d'appel fédérale a donnée dans ces décisions au terme « contrat de louage de services » en ce qui concerne l'assurance-emploi. En outre, je souscris aux interprétations qu'elles ont retenues dans ces décisions.

[15] Dans l'arrêt *Canada v. Verreault*, 86 NR 389 (1986), la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision rendue par le juge-arbitre au sujet des demandes de prestations d'assurance-chômage présentées par des employés affectés à une usine que leur employeur avait fermée et qui les avait mis en congé pendant deux mois pour ensuite les licencier. Les employés réclamaient le versement de prestations d'assurance-chômage à l'égard de la période où ils avaient été mis en congé. Le conseil arbitral avait conclu que leur emploi avait été maintenu pendant le congé et qu'ils n'avaient donc pas connu d'arrêt de rémunération. Le juge-arbitre avait ensuite annulé la décision du conseil arbitral. Annulant à son tour la décision du juge-arbitre, la Cour d'appel fédérale a écrit : [TRADUCTION] « Il nous semble certain que des parties à un contrat de travail peuvent licitement convenir d'en prolonger la durée pendant une période où l'employé n'aura pas à travailler. »

[16] Plus tard, dans l'arrêt *Canada v. Sirois*, 243 NR 212 (1999), la Cour d'appel fédérale, qui était appelée à décider si des employés en congé de préretraite étaient régis par un contrat de louage de services au sens de la définition d'« emploi assurable » figurant dans l'ancienne *Loi sur l'assurance-chômage*, a réexaminé la décision qu'elle avait rendue dans *Verreault* et, l'ayant approuvée, l'a appliquée aux faits de l'espèce. Au paragraphe 7 de l'arrêt *Sirois*, on peut lire ceci :

[7] Le juge a erré, à mon sens, en concluant qu'il n'existait pas de contrat de louage de service au motif que la défenderesse ne fournissait plus de prestations de travail. La jurisprudence a reconnu que même si un employé, qui reçoit toujours des sommes d'argent de son employeur, ne fournit plus de prestations, il ne s'ensuit pas nécessairement qu'il n'existe plus de contrat de louage de service (contrat de travail) le liant à son employeur. Il faut examiner s'il y a rupture ou non du lien d'emploi.

[17] Toujours dans l'arrêt *Sirois*, la Cour d'appel fédérale a déclaré, en faisant allusion à sa décision dans l'affaire *Verreault*, que « la Cour énonçait alors le principe selon lequel les parties à un contrat de travail peuvent licitement convenir d'en prolonger la durée pendant une période où l'employé sera dispensé de fournir sa prestation de travail ».

[18] Dans l'arrêt *Serafini v. M.N.R.*, 89 DTC 653, la Cour d'appel fédérale s'est penchée sur la question de savoir si certaines sommes reçues par un employé dans le cadre d'un programme retraite anticipée constituaient des allocations de retraite au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Elle a déclaré ceci : [TRADUCTION] « [I]l est fort possible d'être un employé sans réellement travailler. Le fait que M. Serafini n'était plus tenu de se présenter au travail ni d'accomplir quelques tâches que ce soit n'est pas, en soi, déterminant. Si l'on devait qualifier son statut, on pourrait le comparer à celui d'un préretraité jouissant de son plein salaire et de tous ses avantages sociaux. [...] Conserver son statut d'employé sans travailler réellement n'a rien d'inhabituel ni d'inusité. On n'a qu'à songer aux congés sabbatiques dont jouissent les professeurs permanents d'université, aux congés d'étude avec ou sans solde, aux conventions collectives permettant l'utilisation des congés de maladie excédentaires comme congés de préretraite ou congés annuels, etc. »

[19] Dans *Canadien Pacifique Ltée c. M.R.N.*, [1995] A.C.I. n° 1755, la Cour s'est intéressée au cas d'un employé qui avait été placé en « période de transition » jusqu'à ce qu'il puisse prendre une retraite anticipée ainsi qu'à la définition de l'emploi assurable dans le contexte de l'assurance-chômage. Au cours de la période en question, l'employé était rémunéré par son employeur, avait droit à tous

les avantages liés à son emploi et continuait d'accumuler des droits à pension, et ce, même s'il ne fournissait aucune prestation de travail. La Cour a conclu : [TRADUCTION] « Il est bien établi que M. Oliver n'a pas mis fin à son contrat d'emploi en choisissant de conclure une entente de transition et qu'un employé n'est pas tenu d'exécuter les fonctions liées à son emploi pour conserver son emploi assurable lorsqu'il est en congé autorisé. »

[20] Dans les décisions *Community Living Huntsville c. M.R.N.*, 2003 CCI 932 et *Wronski c. M.R.N.*, [1999] A.C.I. n° 666 (QL), la Cour a cité et appliqué le point de vue adopté par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Verreault*.

[21] L'avocat de l'appelante a également voulu faire appel au *Règlement sur la rémunération assurable* pour déterminer la portée de la définition de l'« emploi assurable » ainsi que l'usage qui y est fait du terme « contrat de louage de services ». Le *Règlement sur la rémunération assurable* n'est pas directement pertinent en l'espèce, car il s'applique au calcul des heures d'emploi assurables pour une personne qui occupe un emploi assurable. Il ne traite pas de la notion d'emploi assurable. Compte tenu du texte de la définition de l'emploi assurable et de l'interprétation limpide et constante qu'en a fait la Cour d'appel fédérale en ce qui a trait au sens des termes « emploi » et « contrat de louage de services » qu'elle contient, il n'y a pas lieu d'examiner le *Règlement sur la rémunération assurable* pour essayer de comprendre ou de préciser le sens de la définition de l'« emploi assurable ». C'est aussi ce qu'a décidé la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Sirois*. Quoi qu'il en soit, dans l'arrêt *Université Laval c. Canada*, 2002 CAF 171, la Cour d'appel fédérale, appelée à statuer sur le cas d'employés en congé de maladie, a expressément écarté « l'argument de principe de l'employeur à l'effet qu'il ne saurait y avoir rémunération assurable au sens du Règlement en l'absence de prestation de services ».

[22] En ce qui concerne la question en litige ici, le droit est très clair et les tribunaux l'ont appliqué uniformément. Me viennent donc à l'esprit les commentaires du juge Cory, de la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Alberta Treasury Branches c. M.R.N.*, [1996] 1 R.C.S. 963, qui faisait remarquer que « des juristes habiles pourraient probablement déceler une ambiguïté dans une demande aussi simple que "fermez la porte, s'il vous plaît", et très certainement même dans le plus court et le plus clair des dix commandements ». Je me permets aussi de paraphraser les observations faites par le juge Stephen dans *In Re Castioni*, [1891] 1 QB 149 : bien souvent, les gens s'efforcent de mal comprendre une loi alors qu'elle est aisément compréhensible. Lors de la rédaction d'une loi, il ne suffit pas de parvenir à un degré de précision propre à permettre à la personne qui la lit de

bonne foi d'en comprendre le sens; il faut en fait parvenir, si possible, à un degré de précision tel qu'aucune méprise ne sera possible, que la lecture soit ou non abordée de bonne foi. Ce sera encore mieux si le lecteur ne peut pas même prétendre avoir mal compris.

[23] Pour ces motifs, je conclus que Mme Sherman a occupé un « emploi assurable » tout au long des années 2007 à 2010 étant donné que durant cette période, elle a continué d'être une employée de l'ARC dans le cadre d'un contrat de louage de services au sens de la LAE, conformément à l'interprétation que la Cour d'appel fédérale en a fait et qui a été reprise par la Cour dans des décisions antérieures. L'appel est rejeté.

Signé à Ottawa, Canada, ce 30^e jour de septembre 2014.

« Patrick Boyle »

Juge Boyle

Traduction certifiée conforme
ce 30^e jour d'octobre 2014.

S. Tasset

RÉFÉRENCE : 2014 CCI 292
N^o DU DOSSIER DE LA COUR : 2014-839(EI)
INTITULÉ : SIMONE SHERMAN c. M.R.N.
LIEU DE L' AUDIENCE : Toronto (Ontario)
DATE DE L' AUDIENCE : Le 18 septembre 2014
MOTIFS DU JUGEMENT : L'honorable juge Patrick Boyle
DATE DU JUGEMENT: Le 30 septembre 2014

COMPARUTIONS :

Avocat de l'appelante : M^e David M. Sherman

Avocate de l'intimé : M^e Rita Araujo

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Pour l'appelante :

Nom : David M. Sherman

Cabinet : Avocat-fiscaliste et auteur
Toronto (Ontario)

Pour l'intimé : William F. Pentney
Sous-procureur général du Canada
Ottawa, Canada