



Québec, le 18 mars 2020

\*\*\*\*\*

Objet : Société – Dommages liés à un congédiement  
N/Réf. : 19-048392-001

---

\*\*\*\*\*,

La présente est pour faire suite à la demande d'interprétation que vous nous avez adressée \*\*\*\*\* en lien avec les dommages moraux de \*\*\*\*\* \$ accordés à \*\*\*\*\*, ci-après « Employé », par le Tribunal d'arbitrage dans une décision arbitrale sur le quantum rendue le \*\*\*\*\* 20X3.

## **FAITS**

Voici les faits qui ont retenu notre attention :

\*\*\*\*\*, ci-après « Société », l'ex-employeur de l'Employé, a mis fin à l'emploi de ce dernier durant sa période de probation pour le motif qu'il ne répondait pas aux exigences de l'emploi.

Employé a déposé une plainte à la Commission des relations du travail en vertu de l'article 47.3 du Code du travail<sup>1</sup> reprochant à son syndicat d'avoir manqué à son devoir de représentation en retirant le grief qui contestait son congédiement. La plainte fut accueillie et la Commission des relations du travail autorisait Employé à soumettre sa réclamation à un arbitre, nommé par le ministre du Travail, pour décision comme s'il s'agissait d'un grief<sup>2</sup>.

Société fait valoir au Tribunal d'arbitrage qu'il n'a pas été congédié à cause de son incompétence, mais plutôt à cause d'une lésion survenue à la suite d'un accident de travail et \*\*\*\*\*. En outre, il fait valoir qu'il n'avait pas été mis au courant du fait qu'il était en période de probation.

---

<sup>1</sup> Code du travail, RLRQ, c. C-27.

<sup>2</sup> \*\*\*\*\*.

Le \*\*\*\*\* 20X1, le Tribunal d'arbitrage a accueilli la plainte de l'Employé pour congédiement illégal<sup>3</sup>.

La décision rendue ordonne à Société de réintégrer Employé dans son poste et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, le tout avec intérêts.

Employé n'a pas été réintégré dans son poste. En effet, Employé a refusé les deux offres d'assignation de Société parce que \*\*\*\*\*.

Le \*\*\*\*\* 20X3, le Tribunal d'arbitrage a rendu une décision sur le quantum des dommages et a fixé à \*\*\*\*\* \$ le montant total dû à Employé réparti de la façon suivante :

- \*\*\*\*\* \$ à titre de perte salariale;
- \*\*\*\*\* \$ à titre de dommages moraux;
- \*\*\*\*\* \$ à titre de dommages punitifs.

Société a versé les montants et a appliqué les retenues qui s'imposent sur le montant versé à titre de perte salariale. Il a également appliqué des retenues sur le montant versé à titre de dommages moraux, qu'il a considéré comme une allocation de retraite pour l'application de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), ci-après « LI ».

Dans sa réclamation d'un montant à titre de dommages moraux, Employé fait valoir que ces dommages ne sont pas recherchés pour compenser sa fin d'emploi, mais bien pour réparer le préjudice causé par \*\*\*\*\* dont aurait fait preuve Société dans l'exercice de son droit de le congédier \*\*\*\*\*.

Employé prétend que le montant de \*\*\*\*\* \$ accordé à titre de dommages moraux n'est pas imposable et qu'il n'aurait pas dû faire l'objet de retenues par Société. De plus, ses représentants sont d'avis que le motif de l'octroi des dommages moraux n'est pas en lien avec la cessation d'emploi, mais avec la violation d'un droit protégé par la Charte des droits et libertés de la personne<sup>4</sup>, ci-après « Charte », et plus précisément le droit prévu à l'article 4, soit le droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

Pour appuyer leurs prétentions, les représentants de l'Employé font référence à certains passages contenus dans la décision arbitrale du \*\*\*\*\* 20X3, dont \*\*\*\*\* dans lequel on peut y lire que le Tribunal considère que Société a fait preuve de mauvaise foi au mépris de la dignité et de l'intégrité du plaignant.

---

<sup>3</sup> \*\*\*\*\*.

<sup>4</sup> Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12.

La question consiste donc à déterminer le traitement fiscal applicable aux montants ainsi accordés à l'Employé par le Tribunal d'arbitrage, et plus particulièrement le traitement fiscal applicable au montant de \*\*\*\*\* \$ accordé à titre de dommages moraux.

## OPINION

Après avoir pris connaissance des documents accompagnant la demande et des informations supplémentaires qui nous ont été transmises par les représentants de l'Employé en date du \*\*\*\*\* 20X4, voici nos commentaires.

En règle générale, une indemnité versée à un particulier par son employeur ou son ancien employeur à titre de dommages-intérêts peut être une allocation de retraite imposable selon le paragraphe *a* de l'article 311 de la LI, un revenu d'emploi, des dommages-intérêts non imposables ou une combinaison de ces éléments.

Selon l'article 1 de la LI, l'expression « allocation de retraite » signifie un montant qui n'est pas reçu en raison du décès d'un employé, qui n'est ni une prestation de retraite ni un avantage relatif à des services de consultation concernant son réemploi ou sa retraite et qui est reçu par un contribuable ou, après son décès, par une personne qui était à sa charge ou par un représentant légal ou un parent du contribuable :

- a) soit en reconnaissance des longs états de service du contribuable au moment de sa retraite d'une charge ou d'un emploi ou après ce moment;
- b) soit à l'égard de la perte par le contribuable d'une charge ou d'un emploi, que le montant soit reçu ou non à titre de dommages-intérêts ou conformément à une ordonnance ou à un jugement d'un tribunal compétent.

L'expression « perte d'une charge ou d'un emploi » fait habituellement référence à l'élimination ou à la disparition d'une charge ou d'un emploi donné. Pour qu'un paiement fait à l'égard d'une telle perte soit considéré une allocation de retraite, un lien de causalité doit exister entre la perte de l'emploi et le paiement, dont le but premier est d'indemniser le particulier de la perte de son emploi.

Afin de déterminer si ce lien de causalité existe, les tribunaux ont formulé les deux questions suivantes :

- n'eût été la perte de son emploi, le particulier aurait-il reçu le paiement?

- le but premier était-il d'indemniser le particulier pour la perte de son emploi?

Le montant reçu par un particulier n'est considéré comme une allocation de retraite que si la réponse est non à la première question et oui à la deuxième.

Ainsi, sur la base de ce qui précède, on peut conclure que le montant de \*\*\*\*\* \$ accordé à titre de perte salariale représente une allocation de retraite et doit être inclus dans le calcul du revenu de l'Employé en vertu du paragraphe *a* de l'article 311 de la LI.

Aux termes du paragraphe *b* de la définition de l'expression « allocation de retraite » prévue à l'article 1 de la LI, une allocation de retraite comprend un montant reçu à l'égard de la perte d'une charge ou d'un emploi, qu'il soit reçu ou non à titre de dommages conformément à une ordonnance ou à un jugement d'un tribunal compétent. Un montant reçu à titre de dommages-intérêts généraux, c'est-à-dire de dommages pour souffrance morale, humiliation ou pour perte de dignité personnelle en vertu d'une ordonnance ou d'un jugement d'un tribunal compétent peut être une allocation de retraite si le paiement découle de la perte d'une charge ou d'un emploi.

Un montant reçu par un ancien employé à titre de dommages moraux pour souffrance morale, humiliation ou pour perte de dignité personnelle n'est pas considéré comme une allocation de retraite et n'est toutefois pas imposable s'il est possible d'établir que ce montant se rapporte à des actions ou des événements distincts de la perte d'emploi. Dans le contexte d'un congédiement sans cause juste et suffisante, les faits relatés dans les procédures judiciaires et mis en preuve devant le tribunal et consignés, le cas échéant, par ce dernier dans son jugement peuvent permettre de déterminer plus facilement si les dommages se rapportent à des actions ou des événements distincts de la perte d'emploi. Dans un tel cas, ces dommages sont non imposables. Il peut en être ainsi, par exemple, lorsque des dommages sont accordés à un employé ayant été victime de harcèlement pendant qu'il occupait son emploi ou ayant subi des diffamations après avoir été congédié.

Dans le cas de l'Employé, il ressort des informations fournies et plus spécifiquement des décisions arbitrales du \*\*\*\*\* 20X1 et du \*\*\*\*\* 20X3 que le montant de \*\*\*\*\* \$ a été accordé pour réparer le préjudice moral qu'il a subi en raison de la violation de droits protégés par la Charte.

Dans la décision rendue le \*\*\*\*\* 20X1, le Tribunal d'arbitrage a reconnu \*\*\*\*\* que l'Employé a été congédié pour un motif discriminatoire. De plus, ce même tribunal, dans la décision du \*\*\*\*\* 20X3, a reconnu l'atteinte illicite aux droits de l'Employé protégés en vertu des articles 10 et 16 de la Charte en lui accordant des dommages punitifs à cet égard en vertu de l'article 49 de la Charte.

\*\*\*\*\*

- 5 -

Ainsi, nous sommes d'avis que les dommages moraux ne peuvent avoir été accordés autrement qu'en raison de la violation de droits protégés par la Charte. Selon ce qui ressort des motifs exprimés dans la décision rendue le \*\*\*\*\* 20X3, ces droits sont ceux prévus aux articles 4, 10 et 16 de la Charte.

Sur la base des décisions arbitrales rendues le \*\*\*\*\* 20X1 et le \*\*\*\*\* 20X3, nous sommes d'avis que le montant de \*\*\*\*\* \$ accordé à l'Employé, ayant été reçu à l'égard de la violation de droits protégés par la Charte, se rapporte à des actions ou des événements distincts de la perte de l'emploi. En conséquence, l'Employé n'est pas tenu d'inclure dans le calcul de son revenu le montant de \*\*\*\*\* \$ qui lui a été accordé à titre de dommages moraux.

Quant au montant de \*\*\*\*\* \$ accordé à l'Employé titre de dommages punitifs, il ne fait pas de doute qu'il représente une compensation pour atteinte à des droits protégés par de la Charte<sup>5</sup>. En conséquence, ce montant n'est également pas imposable.

Veillez agréer, \*\*\*\*\*, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

\*\*\*\*\*

Direction de l'interprétation relative  
aux particuliers

---

<sup>5</sup> *Id.*, art. 10 et 16.