



[TRADUCTION]

Citation : *JR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 643

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

**Décision**

**Partie appelante :** J. R.  
**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (421392) datée du 21 avril 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Raelene Thomas  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 7 juillet 2021  
**Personne présente à l'audience :** L'appelant  
**Date de la décision :** Le 26 juillet 2021  
**Numéro de dossier :** GE-21-999

## **Décision**

[1] L'appel est rejeté. Je suis en désaccord avec J. R., le prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a réparti, c'est-à-dire qu'elle a déduit, l'indemnité de départ du prestataire au taux approprié pour le nombre adéquat de semaines.

## **Aperçu**

[3] Le prestataire travaillait pour une grande organisation qui a licencié de nombreux employés au même moment. L'employeur avait conçu une formule pour l'indemnité de départ qui s'appliquait à tous les employés licenciés. L'indemnité de départ était calculée à raison de 3 semaines de travail par année de service jusqu'à un maximum de 24 années. La rémunération hebdomadaire a été établie à 44 heures au taux horaire actuel de l'employé.

[4] La Commission a réparti l'indemnité de départ du prestataire au taux de rémunération hebdomadaire normale de ce dernier. Le prestataire était en désaccord avec cette répartition. Il travaillait moins de 44 heures par semaine. Le total de l'indemnité de départ une fois divisé par sa rémunération hebdomadaire normale a donc été réparti sur plus de 72 semaines. Le prestataire mentionne que son indemnité de départ aurait dû être répartie au taux hebdomadaire utilisé dans le calcul et non au taux de rémunération hebdomadaire normale. La Commission a refusé sa demande.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **Je vais accepter les documents transmis après l'audience**

[5] Pendant l'audience, le prestataire a mentionné des conversations qu'il avait eues avec l'adjointe de circonscription de son député et le personnel de Service Canada. Toutefois, ces conversations n'étaient pas dans le dossier de révision préparé par la Commission.

[6] Après l'audience, j'ai demandé à la Commission de fournir tous les enregistrements des conversations avec le prestataire et l'adjointe de circonscription.

La Commission a transmis les enregistrements et une copie a été envoyée au prestataire.

[7] J'accepte les enregistrements comme élément de preuve puisqu'ils font état des conversations relatives au traitement de l'indemnité de départ.

[8] Après l'audience, le prestataire a également transmis une lettre de son ancien employeur dans laquelle sont décrits le calcul utilisé pour l'indemnité de départ et la répartition des montants versés au prestataire. J'accepte la lettre comme élément de preuve puisque l'information qu'elle contient est tout à fait pertinente à la question concernant la somme de l'indemnité de départ et sa répartition.

## Questions en litige

[9] Voici les deux questions que je dois trancher :

- a) La somme que le prestataire a reçue est-elle une rémunération?
- b) Si c'est le cas, la Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

## Analyse

### La somme que le prestataire a reçue est-elle une rémunération?

[10] Oui, la somme de 119 168,93 \$ que le prestataire a reçue est de la rémunération. Voici les raisons qui ont mené à ma décision.

[11] La loi établit que la rémunération est le revenu entier qu'une personne reçoit de tout emploi<sup>1</sup>. La loi définit à la fois le « revenu » et l'« emploi ».

[12] Le **revenu** peut être tout ce qu'une personne a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. Ce n'est pas nécessairement une somme d'argent, mais ça

---

<sup>1</sup> Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

l'est souvent<sup>2</sup>. La jurisprudence précise que l'indemnité de départ est une rémunération<sup>3</sup>.

[13] L'**emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services<sup>4</sup>.

[14] Aucune des deux parties, le prestataire et la Commission, n'a contesté le fait que le prestataire avait reçu une indemnité de départ de 116 088,83 \$ et une paie de vacances de 3 080,10 \$, ce qui totalise la somme de 119 168,93 \$. Le prestataire a déclaré avoir reçu l'argent parce que son employeur avait mis fin à l'emploi.

[15] J'estime que la somme de 119 168,93 \$ est une rémunération puisqu'elle a été versée au prestataire par son ancien employeur lorsque ce dernier a mis fin à l'emploi.

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

[16] Oui, la Commission a réparti correctement la rémunération. Voici les raisons qui ont mené à ma décision.

[17] La loi prévoit que la rémunération doit être répartie sur certaines semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération<sup>5</sup>.

[18] La rémunération du prestataire est une indemnité de départ et une paie de vacances versées dans le cadre d'une cessation d'emploi. L'employeur les a payées au prestataire à la suite de la cessation d'emploi.

[19] La loi prévoit que la rémunération qu'une personne reçoit en raison d'une cessation d'emploi doit être répartie à partir de la semaine au cours de laquelle elle a cessé de travailler à un taux de rémunération hebdomadaire normal. La date à laquelle la personne reçoit la rémunération ne change rien. La rémunération doit être répartie à

---

<sup>2</sup> Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir *Blais c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 320. C'est ainsi que je fais référence aux décisions des tribunaux qui s'appliquent aux circonstances du présent appel.

<sup>4</sup> Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

partir de la semaine où la cessation d'emploi a eu lieu, même si la personne n'a pas reçu cette rémunération à ce moment-là<sup>6</sup>.

[20] La cessation d'emploi du prestataire a commencé le vendredi 13 décembre 2019. J'estime que c'est le cas puisque la dernière journée où il a été payé était le 13 décembre 2019<sup>7</sup>. La Commission a commencé la répartition de l'indemnité de départ le 15 décembre 2019.

[21] Le prestataire a mentionné qu'il était journalier. Sa semaine pouvait compter jusqu'à 40 heures de travail. Le prestataire et son employeur ont reconnu qu'il n'avait pas besoin d'être sur les lieux de travail pendant huit heures pour exécuter ses tâches. Ils ont donc convenu qu'il pouvait pointer son départ du travail une fois ses tâches terminées. Ainsi, il travaillait environ 36 heures par semaine.

[22] Le prestataire a expliqué qu'il faisait partie des plus ou moins 80 employés qui ont été licenciés au même moment par son employeur. La plupart de ces employés étaient des travailleurs de quart. Les travailleurs de quart effectuaient 4 quarts consécutifs de 12 heures et avaient par la suite 3 jours de congé. Ces quarts de travail s'effectuaient au cours d'un cycle de huit semaines. La première semaine, les quatre quarts de travail commençaient un lundi, la deuxième semaine, ils commençaient un mardi, et ainsi de suite. Le prestataire a expliqué qu'en raison de la semaine de paie qui était calculée du dimanche au samedi, la semaine de travail des travailleurs de quart était d'environ 44 heures par semaine.

[23] Le prestataire a déclaré que l'indemnité de départ offerte par son employeur avait été approuvée par un organisme gouvernemental puisqu'il y avait de nombreux employés touchés. L'indemnité de départ a été calculée à raison de 3 semaines de paie pour chaque année de service jusqu'à un maximum de 24 années (ou 72 semaines). La rémunération hebdomadaire a été établie à 44 heures au taux horaire régulier de l'employé, peu importe si l'employé était un journalier ou un travailleur de quarts.

---

<sup>6</sup> Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>7</sup> Voir le relevé d'emploi à la page GD3-13.

[24] Le prestataire comptait plus de 24 années de service, il a donc reçu le nombre maximum de 72 semaines calculées à raison de 44 heures par semaine au taux horaire régulier de sa paie.

[25] La Commission a réparti l'indemnité de départ du 15 décembre 2019 au 31 juillet 2021, avec un solde de 764 \$ à être réparti la semaine du 1<sup>er</sup> août 2021<sup>8</sup>. La Commission a donc réparti l'indemnité de départ à un taux de 1 392,99 \$ sur 85 semaines et le solde de 764 \$ la semaine commençant le 1<sup>er</sup> août 2021<sup>9</sup>.

[26] Le prestataire fait valoir que la répartition devait être pour le nombre de semaines utilisées dans le calcul de l'indemnité de départ. Dans le présent dossier, il s'agit de 72 semaines et non du taux de sa rémunération hebdomadaire normale qui mène à une répartition sur 86 semaines.

[27] La Commission soutient que l'indemnité de départ a été répartie conformément à la loi voulant que la somme reçue à la suite d'une cessation d'emploi soit répartie au taux de rémunération hebdomadaire normale du prestataire. La Commission mentionne qu'elle a obtenu le taux de rémunération hebdomadaire normale dans le relevé d'emploi du prestataire. Le prestataire ne travaillait pas 44 heures par semaine et n'était pas payé en conséquence. L'utilisation de cette somme ne serait donc pas une interprétation réelle de sa rémunération hebdomadaire. La Commission indique que même si l'employeur a été généreux avec une indemnité de départ établie à 44 heures par semaine, rien ne change la façon dont la rémunération doit être répartie aux fins de l'assurance-emploi.

[28] Le prestataire a déclaré que le taux horaire de sa paie était de 34,57 \$. La Commission n'a pas communiqué la façon dont elle a calculé la rémunération hebdomadaire normale. Dans sa lettre initiale, la Commission mentionnait que le prestataire avait reçu la somme de 119 168,93 \$ à la cessation d'emploi, laquelle serait répartie à compter du 15 décembre 2019, et le solde de 764 \$ la semaine du 1<sup>er</sup> août 2021. La période du 15 décembre 2019 au 31 juillet 2021 est équivalente à

---

<sup>8</sup> Voir la page GD3-15 du dossier d'appel.

<sup>9</sup> La période du 15 décembre 2019 au 31 juillet 2021 équivaut à 85 semaines, (119 168,93 \$ - 764 \$) / 85 semaines = 1 392,99 \$.

85 semaines. En soustrayant la répartition de la dernière semaine de la somme de 119 168,93 \$, on obtient 118 404,93 \$. En divisant cette somme par 85 semaines, la Commission a obtenu un taux hebdomadaire de 1 392,99 \$ comme rémunération hebdomadaire normale du prestataire afin de répartir l'indemnité de départ. En divisant cette somme par le taux horaire du prestataire, la Commission a ainsi établi que la moyenne des heures hebdomadaires du prestataire était de 40,29 heures par semaine.

[29] Le prestataire a déclaré qu'à titre de journalier, on s'attendait à ce qu'il travaille 40 heures par semaine. Lui et son employeur avaient convenu qu'une fois ses tâches quotidiennes terminées, il pouvait pointer son départ. Par conséquent, il ne travaillait habituellement pas 40 heures par semaine.

[30] L'employeur a conçu une formule pour calculer l'indemnité de départ de ses employés. Il est vrai que la formule était fondée sur un nombre de semaines de paie pour chaque année de service. Il est également vrai que l'employeur a décidé qu'il utiliserait 44 heures de travail par semaine pour tous ses employés. Cependant, il s'agit simplement d'un nombre établi par l'employeur. Il aurait également pu choisir de fixer l'indemnité de départ à un montant en dollars pour chaque année de service. La formule utilisée par l'employeur pour calculer l'indemnité de départ ne dicte pas la façon dont elle est répartie aux fins de l'assurance-emploi. Il en est ainsi puisque la loi prévoit que les paiements que l'on reçoit lorsqu'un emploi prend fin doivent être répartis au taux de rémunération hebdomadaire normale du prestataire<sup>10</sup>.

[31] La loi ne définit pas la rémunération hebdomadaire normale. Ce terme a pour signification la rémunération habituelle et ordinaire qu'une partie prestataire reçoit ou gagne régulièrement<sup>11</sup>.

[32] Le prestataire a déclaré qu'en raison de son poste, il devait travailler régulièrement 40 heures tout au plus par semaine, même s'il avait une entente avec son employeur pour travailler moins d'heures, et qu'il le faisait souvent. Comme je l'ai mentionné précédemment, la répartition de l'indemnité de départ du prestataire par la

---

<sup>10</sup> Voir les articles 36(8)(b) et 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>11</sup> Voir *Canada (Procureur général) c Fox*, A-841-96.

Commission signifiait qu'elle avait établi que la rémunération hebdomadaire normale du prestataire était de 1 392,99 \$ par semaine. Par conséquent, je conclus que la Commission a correctement réparti la rémunération du prestataire à un taux fondé sur sa rémunération hebdomadaire normale.

## **Conclusion**

[33] L'appel est rejeté.

[34] Le prestataire a reçu une rémunération de 119 168,93 \$ à la suite d'une cessation d'emploi. La Commission a réparti correctement la rémunération sur une période de 86 semaines.

Raelene R. Thomas  
Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi