



Citation : *NV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 822

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

Décision

Partie appelante : N. V.
Représentant : Alex Pelchat

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (560859) datée du 12 janvier 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 16 mai 2023
Personnes présentes à l'audience : L'appelante
Le représentant de l'appelante

Date de la décision : Le 16 juin 2023
Numéro de dossier : GE-23-347

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que la somme de 64 482,00 \$ que l'appelante a reçue de la part de Jeunesse Canada Monde (l'employeur), à titre d'indemnité de départ et de paie de vacances, constitue une rémunération¹. Cette somme doit donc être répartie ou déduite de ses prestations d'assurance-emploi². La *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a réparti cette rémunération sur les bonnes semaines de la période de prestations d'assurance-emploi de l'appelante³.

Aperçu

[2] Du 15 juin 1999 au 21 octobre 2022 inclusivement, l'appelante a travaillé comme coordonnatrice aux finances pour l'employeur et a cessé de travailler pour lui en raison d'un manque de travail⁴.

[3] Le 7 novembre 2022, elle présente une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières)⁵. Une période de prestations a été établie à compter du 23 octobre 2022⁶.

[4] Le 17 novembre 2022, la Commission l'informe que la somme de 64 482,00 \$ qu'elle a reçue de son employeur allait être répartie sur ses prestations, soit une somme de 63 804,00 \$, sur la période du 23 octobre 2022 au 21 octobre 2023, et une somme de 678,00 \$ sur la semaine commençant le 22 octobre 2023⁷.

[5] Le 12 janvier 2023, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'avise qu'elle maintient la décision rendue à son endroit, en date du 17 novembre 2022⁸.

¹ Voir l'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

² Voir l'article 36 du Règlement.

³ Voir l'article 36 du Règlement.

⁴ Voir les pièces GD2-18 et GD3-3 à GD3-15.

⁵ Voir les pièces GD3-3 à GD3-13.

⁶ Voir les pièces GD3-1 et GD4-1.

⁷ Voir les pièces GD3-19 et GD3-20.

⁸ Voir la pièce GD3-26.

[6] L'appelante explique avoir reçu la somme d'argent ayant fait l'objet d'une répartition de la part de la Commission. Elle précise que l'indemnité de départ que lui a versée l'employeur, soit une somme de 61 363,00 \$, a été déposée dans un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) et qu'elle ne l'a pas encaissée. L'appelante soutient que cette somme ne constitue pas une rémunération et ne devrait donc pas faire l'objet d'une répartition. Le 30 janvier 2023, l'appelante conteste la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet de son recours devant le Tribunal.

Questions en litige

[7] Je dois déterminer si la somme de 64 482,00 \$ que l'appelante a reçue de son employeur constitue une rémunération⁹ et, le cas échéant, déterminer si la répartition de cette rémunération a été effectuée correctement¹⁰. Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que la somme d'argent que l'appelante a reçue de son employeur représente une rémunération?
- Si tel est le cas, est-ce que la Commission a correctement réparti la rémunération?

Analyse

[8] L'article 35 du Règlement définit ce qui constitue un revenu et un emploi, et précise quels types de revenus doivent être considérés comme une rémunération. L'article 36 du Règlement indique de quelle manière une rémunération doit être répartie ou déduite des prestations d'assurance-emploi d'un prestataire.

[9] La rémunération est le revenu intégral du prestataire, c'est-à-dire le revenu entier provenant de tout emploi¹¹. Une somme reçue ne sera pas considérée comme une

⁹ Voir l'article 35 du Règlement.

¹⁰ Voir l'article 36 du Règlement.

¹¹ Voir l'article 35 du Règlement.

rémunération si elle est visée par les exceptions prévues au Règlement¹² ou si elle ne provient pas d'un emploi.

[10] 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 cela est souvent le cas¹³. L'emploi est tout travail qu'une personne a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services¹⁴.

[11] La Loi prévoit que toute la rémunération doit être répartie¹⁵. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération¹⁶.

[12] Le prestataire doit démontrer que la somme d'argent qu'il a reçue ou à laquelle il a droit n'est pas une rémunération. Il doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que la somme d'argent en question n'est pas une rémunération.

Question no 1 : Est-ce que la somme d'argent que l'appelante a reçue de son employeur représente une rémunération?

[13] Je considère que la somme de 64 482,00 \$ que l'appelante a reçue de son employeur constitue une rémunération¹⁷. Il s'agit d'une somme prévue en contrepartie d'un travail que l'appelante a accompli. Cette somme représente un revenu qui lui était dû après avoir travaillé pour l'employeur.

[14] La Cour d'appel fédérale (la Cour) a établi qu'une somme d'argent sera considérée comme une rémunération si elle est obtenue grâce au travail ou en

¹² Voir l'article 35(7) du Règlement.

¹³ Voir l'article 35(1) du Règlement.

¹⁴ Voir l'article 35(1) du Règlement.

¹⁵ Voir l'article 36 du Règlement.

¹⁶ Voir l'article 36 du Règlement.

¹⁷ Voir l'article 35 du Règlement.

contrepartie d'un travail, ou s'il existe un « lien suffisant » entre l'emploi du prestataire et la somme reçue¹⁸.

[15] La Cour précise qu'une indemnité de départ est une rémunération¹⁹.

[16] La preuve au dossier indique que l'appelante a reçu une somme globale de 64 498,58 \$ de la part de son employeur²⁰.

[17] Cette somme comprend les montants suivants :

- 61 363,00 \$: indemnité de départ (indemnité de retraite ou crédits de congé de retraite) ;
- 3 136,00 \$ (3 135,58 \$) : paie de vacances²¹.

[18] Les deux montants en question totalisent 64 499,00 \$²².

[19] L'employeur indique que l'indemnité de départ de 61 363,00 \$ versée à l'appelante représente un an de salaire²³.

[20] Bien que la Commission indique avoir considéré la somme de 64 499,00 \$ (64 498,58 \$) comme étant la rémunération déduite des prestations versées à l'appelante²⁴, la décision qu'elle a initialement rendue le 17 novembre 2022, réfère à une somme de 64 482,00 \$²⁵. Cette décision précise qu'une somme de 63 804,00 \$ a été répartie sur les prestations de l'appelante, du 23 octobre 2022 au 21 octobre 2023

¹⁸ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Roch*, 2003 CAF 356.

¹⁹ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Blais*, 2011 CAF 320.

²⁰ Voir les pièces GD3-14 à GD3-17 et GD3-23.

²¹ Voir les pièces GD3-14 et GD3-15. Les montants en question ont été arrondis au dollar le plus près, comme le prévoit l'article 6(2) de la Loi et l'article 36(20) du Règlement.

²² Montant arrondi au dollar le plus près, comme le prévoit l'article 6(2) de la Loi et l'article 36(20) du Règlement.

²³ Voir la pièce GD3-23.

²⁴ Voir la pièce GD4-1.

²⁵ Voir les pièces GD3-19 et GD3-20.

et qu'une somme de 678,00 \$ allait être répartie sur ses prestations pour la semaine commençant le 22 octobre 2023 (63 804,00 \$ + 678,00 \$ = 64 482,00 \$)²⁶.

[21] Même si la différence entre la somme versée à l'appelante, soit 64 499,00 \$ (64 498,58 \$) et celle à laquelle réfère la Commission dans sa décision du 17 novembre 2022, soit 64 482,00 \$, est minime, je retiens que c'est la somme de 64 482,00 \$ qui a fait l'objet d'une répartition selon cette décision²⁷. La décision en révision rendue le 12 janvier 2023 a fait en sorte de maintenir celle initialement rendue le 17 novembre 2022. C'est la décision en révision rendue le 12 janvier 2023 qui a été portée en appel devant le Tribunal.

[22] Dans le présent dossier, l'appelante reconnaît avoir reçu la somme de 64 499,00 \$ (64 498,58 \$), soit 61 363,00 \$ comme indemnité de départ (indemnité de retraite ou crédits de congé de retraite) et 3 136,00 \$ (3 135,58 \$) comme paie de vacances, à la suite de la fin de son emploi le 21 octobre 2022.

[23] Elle précise ne pas contester le fait que la somme de 3 135,58 \$ qu'elle a reçue comme paie de vacances soit une rémunération.

[24] Le représentant de l'appelante spécifie que la contestation porte uniquement sur la somme de 61 363,00 \$ représentant l'indemnité de départ (indemnité de retraite ou crédits de congé de retraite) versée à l'appelante.

[25] Le témoignage et les déclarations de l'appelante indiquent les éléments suivants :

- a) La somme de 61 363,00 \$ qui lui a été versée comme indemnité de départ ne doit pas être considérée comme une rémunération²⁸ ;

²⁶ Voir les pièces GD3-19 et GD3-20.

²⁷ Voir les pièces GD3-19 et GD3-20.

²⁸ Voir la pièce GD3-21.

- b) Cette somme a été déposée directement dans un REER. Elle a fait le choix de placer cette somme dans un REER ;
- c) Elle n'a encaissé aucun montant provenant de son indemnité de départ²⁹ ;
- d) Elle n'a pas reçu de rémunération depuis la fin de son emploi ;
- e) Des collègues avec lesquels elle a travaillé chez l'employeur ont été licenciés en 2015 et en 2022 et ont reçu, tout comme elle, une indemnité de départ ou de cessation d'emploi, suivant leur licenciement. Les indemnités versées aux collègues en question n'ont toutefois pas été réparties de leurs prestations d'assurance-emploi.

[26] Le représentant fait valoir les éléments suivants :

- a) L'appelante a travaillé pendant 23 ans pour l'employeur. Dans le cadre de ses fonctions, elle a travaillé comme « contrôleuse » et était membre de l'équipe de direction des finances chez l'employeur ;
- b) L'appelante a une bonne connaissance des questions d'emploi et de rémunération. Dans son travail, elle devait s'occuper des dossiers concernant la rémunération des employés (ex. : dossiers de départ) ;
- c) En 2015, elle a traité le dossier de collègues ayant été mis à pied à ce moment. Les collègues en question ont reçu une somme d'argent de l'employeur suivant leur mise à pied. Ces derniers n'ont pas été pénalisés lorsqu'ils ont reçu des prestations d'assurance-emploi ;
- d) En 2022, un autre collègue de l'appelante a cessé de travailler un peu avant cette dernière. À la suite de la fin d'emploi de ce collègue, celui-ci a été « exempté » de la répartition de sa rémunération parce qu'il a pu bénéficier de l'« amnistie » en vigueur en raison des mesures mises en place par le

²⁹ Voir la pièce GD3-21.

gouvernement, en lien avec la pandémie de COVID-19³⁰ et ayant existé jusqu'en septembre 2022. À la suite de l'adoption de ces mesures, les indemnités versées à des employés suivant leur cessation d'emploi ont ainsi pu bénéficier d'une « amnistie totale » quant à la répartition des indemnités en question ;

- e) L'appelante n'a pas pu bénéficier de mesures similaires à celles de ses collègues et a ainsi « manqué sa fenêtre » pour être en mesure de recevoir des prestations sans qu'une répartition de l'indemnité qu'elle a reçue ne soit effectuée ;
- f) L'appelante a été stupéfaite d'apprendre que la Commission refusait de lui verser des prestations, étant donné que plusieurs de ses collègues ont pu en recevoir sans aucune embûche, en 2015 et en 2022, malgré le fait qu'ils aient reçu, tout comme elle, une indemnité à la cessation de leur emploi ;
- g) Depuis le 21 octobre 2022, l'appelante ne touche pas de rémunération au sens de la Loi³¹ ;
- h) L'indemnité qu'elle a reçue a été placée dans un REER. Elle ne touchera pas, dans un avenir rapproché, à cette indemnité puisqu'elle n'est pas à l'approche de sa retraite. Elle fait des démarches pour travailler ;
- i) L'appelante s'est conduite comme une personne raisonnable en plaçant son indemnité de départ dans un REER ;
- j) Pendant plusieurs années chez l'employeur, l'appelante a été entourée d'exemples d'employés ayant pu bénéficier de prestations d'assurance-emploi après avoir reçu une indemnité de départ ;
- k) L'appelante s'attendait, de façon raisonnable, à recevoir des prestations ;

³⁰ Maladie à coronavirus 2019.

³¹ Voir l'article 10(1)b) de la Loi.

l) Le fait de ne pas pouvoir recevoir de prestations nuit à son quotidien.

[27] La Commission explique que peu importe ce que l'appelante a choisi de faire avec l'indemnité qui lui a été versée, le montant de cette indemnité doit être considéré comme une rémunération aux fins de l'assurance-emploi, comme le prévoit le Règlement³².

[28] Elle précise que l'appelante ne reçoit aucune rémunération parce qu'elle a fait le choix de placer la totalité de son indemnité de départ dans un REER³³.

[29] La Commission souligne que le droit de recevoir des prestations dépend de diverses conditions établies par la Loi, comme pour toute police d'assurance³⁴.

[30] Je considère que l'indemnité de départ que l'appelante a reçue constitue une rémunération puisqu'elle fait partie du revenu intégral provenant de son emploi, comme l'indique le Règlement³⁵. Il en est de même de la paie de vacances qu'elle a reçue.

[31] Même si l'appelante a placé son indemnité de départ dans un REER, cette situation ne change rien au fait qu'il s'agit d'une rémunération.

[32] L'appelante avait le choix d'encaisser cette indemnité lorsqu'elle lui a été versée ou de la placer dans un compte REER.

[33] Cette indemnité est en lien avec l'emploi que l'appelante a occupé chez l'employeur en contrepartie du travail qu'elle a effectué.

[34] L'argument selon lequel des collègues de l'appelante ayant reçu des indemnités de départ à la fin de leur emploi en 2015 et en 2022 ont pu recevoir des prestations sans que leurs indemnités ne soient déduites de celles-ci ne peut être retenu en faveur de l'appelante.

³² Voir l'article 35(2) du Règlement. Voir aussi la pièce GD4-3.

³³ Voir la pièce GD4-3.

³⁴ Voir la pièce GD4-3.

³⁵ Voir l'article 35(2) du Règlement.

[35] Bien que des modifications aient été apportées au Règlement, entre autres, en 2015 et en 2022³⁶, l'appelante ne démontre pas en quoi les mesures qui auraient permis à plusieurs de ses collègues de recevoir des prestations à l'un ou l'autre de ces moments, sans que leur indemnité ne soit considérée comme une rémunération et sans qu'elle soit ainsi déduite de leurs prestations, pourraient s'appliquer à son cas.

[36] Les dispositions du Règlement, applicables au cas de l'appelante, sont celles qui étaient en vigueur lors de la cessation de l'emploi de cette dernière, le 21 octobre 2022³⁷.

[37] Ces dispositions démontrent que l'indemnité de départ de l'appelante, ainsi que sa paie de vacances, constituent une rémunération³⁸.

[38] De plus, les sommes d'argent représentant cette indemnité de départ et cette paie de vacances ne sont pas visées par les exceptions prévues au Règlement qui permettraient de ne pas les considérer comme une rémunération³⁹.

Question no 2 : Est-ce que la Commission a correctement réparti la rémunération?

[39] Je considère que la rémunération de l'appelante composée d'une somme de 64 482,00 \$, ce qui inclut le montant de 61 363,00 \$ versé à titre d'indemnité de départ, a été correctement répartie selon les dispositions prévues au Règlement, puisque cette somme représente une rémunération⁴⁰.

³⁶ Des modifications au Règlement ont été apportées en juin 2015 (voir le *Règlement modifiant le Règlement sur l'assurance-emploi*). En raison de la COVID 19, des modifications ont également été apportées à la Loi et au Règlement. Des modifications apportées au Règlement ont entre autres fait en sorte que la rémunération payée ou à payer à un prestataire en raison de son licenciement ou de sa cessation d'emploi n'avait pas valeur de rémunération et n'était donc pas déduite de ses prestations (voir la *Loi no 1 d'exécution du budget de 2021* dans la partie portant sur le *Règlement sur l'assurance-emploi – Modification du règlement*). Des modifications de cette nature ont été en vigueur du 26 septembre 2021 au 25 septembre 2022 inclusivement.

³⁷ Voir les articles 35 et 36 du Règlement.

³⁸ Voir l'article 35(2) du Règlement.

³⁹ Voir l'article 35(7) du Règlement.

⁴⁰ Voir les articles 36(9) et 36(10) du Règlement.

[40] 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.

[41] Le Règlement prévoit que la rémunération payée ou payable à un prestataire en raison de son licenciement ou de sa cessation d'emploi est répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi⁴¹.

[42] Le Règlement précise aussi que lorsque la répartition d'une rémunération a déjà été faite à la suite d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi et qu'une autre rémunération a été versée à un prestataire pour ce même licenciement, ou cette même cessation d'emploi, cette rémunération est ajoutée à celle ayant déjà été répartie et une nouvelle répartition est alors faite en fonction du total obtenu⁴². Cette répartition s'effectue alors sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi, et ce, sans tenir compte de la période pour laquelle cette rémunération est présentée comme étant payée ou à payer⁴³.

[43] La Cour a établi que les sommes qui constituent une rémunération aux termes de l'article 35 du Règlement doivent être réparties aux termes de l'article 36 du Règlement⁴⁴.

[44] La Cour nous indique que les sommes versées en raison d'une cessation d'emploi et qui constituent une rémunération au sens de l'article 35 du Règlement doivent être réparties selon l'article 36(9) du Règlement⁴⁵.

⁴¹ Voir l'article 36(9) du Règlement.

⁴² Voir l'article 36(10) du Règlement.

⁴³ Voir l'article 36(10) du Règlement.

⁴⁴ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Boone et al*, 2002 CAF 257.

⁴⁵ Ce principe a été établi par la Cour dans les décisions suivantes : *Boucher Dancause*, 2010 CAF 270, *Cantin*, 2008 CAF 192.

[45] La Cour nous informe aussi que pour calculer le montant à déduire des prestations, le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi doit être pris en considération⁴⁶.

[46] L'appelante et son représentant ne présentent pas d'arguments concernant la répartition que la Commission a faite relativement à la rémunération que cette dernière a reçue de son employeur. Leurs arguments portent sur le fait que l'indemnité de départ versée à l'appelante ne devrait pas être considérée comme une rémunération, et non sur la période sur laquelle la répartition a été effectuée ni sur les calculs de la Commission pour effectuer cette répartition.

[47] La Commission explique que la somme d'argent représentant l'indemnité de départ versée à l'appelante doit être répartie, et ce, peu importe ce que cette dernière a choisi de faire avec cette indemnité⁴⁷.

[48] Elle précise que toute indemnisation reçue à la suite de la perte d'un emploi est considérée comme étant une rémunération aux fins de l'assurance-emploi et doit être répartie pour éviter le versement d'une double indemnisation⁴⁸.

[49] La Commission explique avoir réparti la rémunération de l'appelante à compter de la semaine ayant commencé le 23 octobre 2022, en se basant sur sa rémunération hebdomadaire normale, établie à 1 227,00 \$⁴⁹.

[50] Elle précise que la répartition qu'elle a effectuée, en fonction de la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante, a pour effet de retarder la date à laquelle celle-ci aurait droit à des prestations d'assurance-emploi⁵⁰.

[51] Je considère que la somme de 64 482,00 \$ que l'appelante a reçue doit être répartie selon les dispositions prévues aux articles 36(9) et 36(10) du Règlement

⁴⁶ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *McLaughlin*, 2009 CAF 365.

⁴⁷ Voir la pièce GD4-3.

⁴⁸ Voir la pièce GD4-3.

⁴⁹ Voir les pièces GD4-3 et GD4-4.

⁵⁰ Voir la pièce GD4-4.

puisqu'il s'agit d'une rémunération payée en raison de son licenciement ou de sa cessation d'emploi⁵¹.

[52] Ces articles prévoient que la rémunération de l'appelante doit être répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine de la cessation d'emploi, et ce, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme payée ou à payer⁵².

[53] La rémunération de l'appelante doit ainsi être répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine de la cessation d'emploi, soit sur un nombre de semaines ayant commencé le 23 octobre 2022⁵³.

[54] En résumé, je considère que la rémunération de 64 482,00 \$ payée à l'appelante, incluant l'indemnité de départ de 61 363,00 \$ qui lui a été versée, a été correctement répartie par la Commission⁵⁴.

Conclusion

[55] Je conclus que la somme de 64 482,00 \$ que l'employeur a versée à l'appelante constitue une rémunération. Cette rémunération doit être répartie ou déduite des prestations de l'appelante. La Commission a correctement réparti cette rémunération.

[56] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Normand Morin

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

⁵¹ Voir les articles 36(9) et 36(10) du Règlement.

⁵² Voir les articles 36(9) et 36(10) du Règlement.

⁵³ Voir les articles 36(9) et 36(10) du Règlement.

⁵⁴ Voir les articles 36(9) et 36(10) du Règlement.