



[TRADUCTION]

Citation : *CE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 477

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

Décision

Partie appelante : C. E.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (702176) rendue le 7 janvier 2025 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 5 février 2025

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 7 février 2025

Numéro de dossier : GE-25-118

Décision

[1] C. E. est l'appelante. Je rejette son appel, mais je modifie la répartition de la rémunération.

[2] Son indemnité de vacances et son indemnité de départ constituent une rémunération qu'il faut répartir sur sa période de prestations d'assurance-emploi, plus précisément de la semaine du 22 septembre 2024 au 28 juin 2025. Le solde de 482,73 \$ est réparti sur la semaine du 29 juin 2025.

[3] L'appelante voudra peut-être communiquer avec la Commission pour discuter de la prolongation de sa période de prestations et demander que toute décision rendue lui soit transmise par écrit.

Aperçu

[4] Une période de prestations de maladie de l'assurance-emploi a été établie pour l'appelante à compter du 26 novembre 2023. Elle est retournée travailler le 27 décembre 2023. Sa période de prestations est donc devenue inactive.

[5] L'appelante a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi après avoir perdu son emploi le 25 septembre 2024. La Commission a donc réactivé (renouvelé) sa période de prestations du 26 novembre 2023 à compter du 22 septembre 2024.

[6] L'appelante raconte qu'elle a reçu une lettre de la Commission l'informant que sa période de prestations du 26 novembre 2023 prendrait fin le 23 novembre 2024. Elle devait donc présenter une autre demande de prestations d'assurance-emploi. Elle a présenté une autre demande comme on lui avait dit de faire. La Commission a ensuite établi une autre période de prestations à compter du 24 novembre 2024.

[7] L'employeuse a produit deux relevés d'emploi. Le premier date du 22 octobre 2024. Il indique qu'une indemnité de départ de 45 747,00 \$ a été versée en raison de la cessation de l'emploi.

[8] Le deuxième relevé d'emploi a été produit un mois plus tard, soit le 25 novembre 2024. Il énumère diverses indemnités de fin d'emploi : une indemnité de vacances de 187,95 \$, une indemnité de départ de 45 747,09 \$, une prime de 9 000,00 \$ pour la période commençant le 28 septembre 2024 et une prime de 4 906,42 \$ pour la période du 28 juillet 2024 au 28 septembre 2024.

[9] Voici comment la Commission a réparti l'indemnité de vacances de 187,95 \$ et l'indemnité de départ de 45 747,09 \$ ($187,95 \$ + 45\,747,09 \$ = 45\,935,04 \$$) sur la période de prestations commençant le 26 novembre 2023.

[10] Le 1er octobre 2024, la Commission a écrit à l'appelante pour lui dire qu'elle appliquait (répartissait) 8 524,00 \$ de ses indemnités de fin d'emploi sur sa période de prestations à compter du 22 septembre 2024 jusqu'au 16 novembre 2024 et que le solde de 1 154,00 \$ était réparti sur la semaine du 17 novembre 2024. Ainsi, seulement 9 678,00 \$ ($8\,524,00 \$ + 1\,154,00 \$ = 9\,678,00 \$$) parmi les 45 935,04 \$ d'indemnités de fin d'emploi ont été répartis sur sa période de prestations commençant le 26 novembre 2023¹.

[11] Aucun document au dossier ne mentionnait la répartition du solde de 36 257,04 \$ ($45\,935,04 \$ - 9\,678,00 \$ = 36\,257,04 \$$). J'ai donc demandé à la Commission de fournir des observations supplémentaires pour clarifier, entre autres choses, la répartition des indemnités de fin d'emploi, la rémunération de l'appelante pour sa dernière semaine de travail, sa rémunération hebdomadaire normale et la prolongation de la période de prestations.

[12] La Commission a déposé des observations supplémentaires où elle déclare que les indemnités de fin d'emploi ont été réparties sur la période de prestations commençant le 24 novembre 2024 et que la période de prestations a été prolongée de 19 semaines. Cette réponse était incomplète, alors je lui ai envoyé une autre requête plus détaillée pour qu'elle fasse des vérifications et produise un rapport, mais la Commission n'a pas répondu.

¹ Voir la page GD3-19 du dossier d'appel.

[13] L'appelante fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. Elle n'est pas d'accord avec la façon dont la Commission a réparti ses indemnités de fin d'emploi. Elle affirme n'avoir reçu aucune prestation d'assurance-emploi depuis qu'elle a perdu son emploi le 28 septembre 2024.

Questions à examiner en premier

Mode d'audience

[14] L'audience s'est déroulée par vidéoconférence, comme l'avait demandé l'appelante. Cependant, la caméra sur l'ordinateur de l'appelante fonctionnait mal, de sorte que je ne pouvais pas la voir. Je pouvais toutefois l'entendre clairement. Elle a confirmé qu'elle pouvait me voir et m'entendre clairement.

[15] J'ai expliqué à l'appelante que nous pouvions poursuivre l'audience de diverses façons ou l'ajourner (la reporter). Elle a dit qu'elle voulait poursuivre avec sa vidéo éteinte, mais la mienne allumée. L'audience s'est déroulée comme prévu le 5 février 2025, comme l'avait demandé l'appelante. Je juge donc que l'appelante a eu la possibilité pleine et équitable d'être entendue.

Questions en litige

[16] L'argent versé à l'appelante à la fin de son emploi est-il considéré comme une rémunération aux fins de l'assurance-emploi?

[17] Si oui, comment faut-il répartir cette rémunération sur ses périodes de prestations d'assurance-emploi?

[18] L'appelante a-t-elle droit à la prolongation de sa période de prestations?

Analyse

Indemnités de fin d'emploi

[19] Selon la loi, la rémunération est le revenu intégral (entier) provenant de tout emploi². Tout revenu en espèces ou non que l'on reçoit ou « recevra » d'une employeuse ou d'un employeur est un revenu³.

[20] Personne ne conteste le fait que l'appelante a reçu une indemnité de vacances de 187,95 \$ et une indemnité de départ de 45 747,09 \$ en raison de la cessation définitive de son emploi. Elle a aussi reçu une prime de 9 000,00 \$ pour la période commençant le 28 septembre 2024 et une prime de 4 906,42 \$ pour la période allant du 28 juillet 2024 au 28 septembre 2024. Ces sommes sont des revenus qui proviennent directement de son emploi.

[21] Je reconnais que, selon l'appelante, les montants indiqués ci-dessus étaient les sommes brutes avant les retenues. Elle a reçu beaucoup moins d'argent après les retenues. Mais la loi précise que c'est le montant brut de la rémunération qu'il faut répartir⁴.

[22] Par conséquent, j'admets le fait que l'appelante a reçu une indemnité de vacances de 187,95 \$ et une indemnité de départ de 45 747,09 \$ en raison de la cessation définitive de son emploi. Elle a aussi reçu une prime de 9 000,00 \$ pour la période commençant le 28 septembre 2024 et une prime de 4 906,42 \$ pour la période allant du 28 juillet 2024 au 28 septembre 2024. Rien dans les documents d'appel ne me permet de tirer une autre conclusion.

Répartition

[23] La rémunération payée ou à payer aux prestataires est appliquée à leur période de prestations et déduite de leurs prestations d'assurance-emploi. C'est ce qu'on

² Selon l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Selon l'article 35(1) du *Règlement*.

⁴ Selon l'article 35(10)(a) du *Règlement*.

appelle répartir la rémunération. La répartition a pour but d'éviter le versement d'argent en double⁵.

[24] La rémunération est répartie selon la nature de la rémunération, c'est-à-dire la raison pour laquelle elle a été versée. La rémunération versée comme indemnité de vacances et indemnité de départ en raison de la cessation définitive de l'emploi est répartie sur la base de la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante.

[25] La loi prévoit comment répartir la rémunération versée en raison de la cessation permanente d'un emploi. La Cour d'appel fédérale a précisé qu'un paiement est versé « en raison » d'une cessation d'emploi au moment où survient la fin de l'emploi⁶.

[26] La répartition de la rémunération versée à la suite de la cessation d'emploi commence la semaine du dernier jour de travail de l'appelante si elle n'a pas effectué une semaine entière de travail. La répartition commence la semaine après le dernier jour de travail si la dernière semaine où elle a travaillé était une semaine entière de travail. La répartition commence cette semaine-là, peu importe quand la rémunération est payée ou à payer⁷.

[27] La rémunération versée aux prestataires aux termes d'un contrat de travail en échange de services rendus est répartie sur la période pendant laquelle les services ont été fournis⁸.

[28] Durant son témoignage, l'appelante a dit avoir reçu les primes de 9 000,00 \$ et de 4 906,42 \$ pour le travail qu'elle a effectué avant son dernier jour de travail, soit le 27 septembre 2024. Elle convient que ces primes sont réparties sur les semaines pendant lesquelles le travail a été effectué. Par conséquent, la répartition de ses primes n'a aucune incidence sur sa période de prestations d'assurance-emploi.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Walford*, A-263-78.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Savarie*, A-704-95 (CAF).

⁷ Selon l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁸ Selon l'article 36(4) du *Règlement*.

[29] L'appelante conteste toutefois la répartition de son indemnité de vacances et de son indemnité de départ. Par conséquent, je vais déterminer la répartition de ces sommes.

– **Rémunération hebdomadaire normale**

[30] La rémunération hebdomadaire normale est la rémunération ordinaire ou habituelle que les prestataires gagnent régulièrement en exerçant leur emploi⁹. Cela exclut les sommes versées en raison de la cessation de l'emploi.

[31] Quand les prestataires touchent un salaire horaire, la rémunération hebdomadaire normale se calcule en multipliant le nombre d'heures normalement travaillées par le taux horaire. Si le nombre d'heures normales de travail varie d'une semaine à l'autre, la rémunération hebdomadaire normale est la « moyenne » du salaire brut hebdomadaire pour les semaines visées¹⁰.

[32] Quand les prestataires reçoivent un salaire plus une prime ou un paiement forfaitaire pour une paie rétroactive, on peut envisager d'utiliser la « moyenne » de la rémunération hebdomadaire normale pour répartir les indemnités de fin d'emploi. Dans de tels cas, la répartition s'effectue en fonction de la moyenne de la rémunération versée¹¹.

[33] L'appelante ne conteste pas le fait que sa rémunération hebdomadaire normale s'élevait en moyenne à 1 154,00 \$. Durant son témoignage, elle a précisé que sa rémunération, telle que déclarée par l'employeuse, comprend une prime annuelle. L'examen des relevés d'emploi produits par l'employeuse montre que divers montants figurent dans la case 15C pour chacune des périodes de paie. On peut aussi voir les primes dans la case 19 du deuxième relevé d'emploi.

[34] Étant donné ce qui précède, j'admets que le résultat du calcul de la Commission, soit 1 154,00 \$, est la moyenne de la rémunération hebdomadaire normale de

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Fox*, A-841-96.

¹⁰ Voir, par exemple, la décision *Chaulk c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 190 et la décision *DS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, AD-18-373.

¹¹ Voir la décision *Chaulk c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 190.

l'appelante. C'est donc la somme à retenir pour répartir la rémunération. Je vais maintenant déterminer la répartition des indemnités de fin d'emploi de l'appelante.

– **Dernière semaine de travail**

[35] La dernière semaine de travail de l'appelante n'était pas une semaine entière de travail. Son dernier jour de travail était le vendredi 27 septembre 2024. Elle a dit que le 28 septembre 2024 était son dernier jour payé, mais la date de la cessation de son emploi était en théorie le 29 septembre 2024.

[36] L'appelante est d'accord avec l'observation de la Commission : sa rémunération pour sa dernière semaine de travail était de 707,69 \$. J'accepte donc le fait que sa rémunération pour sa dernière semaine de travail était de 707,69 \$. Ainsi, la répartition de ses indemnités de fin d'emploi commence la semaine du 22 septembre 2024.

– **Répartition de l'indemnité de départ**

[37] Après avoir examiné attentivement la preuve, comme je l'ai mentionné plus haut, je considère que les 45 935,04 \$ (indemnité de vacances et indemnité de départ) ont été versés en raison de la cessation de l'emploi et qu'il faut les répartir de la façon suivante. Ces calculs reposent sur la moyenne de la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante (1 154,00 \$).

Somme répartie	Sur la ou les semaines
446,31 \$	du 22 septembre 2024 au 28 septembre 2024 (707,69 \$ la dernière semaine + 446,31 \$ = 1 154 \$ en moyenne)
45 006,00 \$	du 29 septembre 2024 au 28 juin 2025 (39 semaines x 1 154,00 \$ en moyenne)
<u>482,73 \$</u> 45 935,04 \$	du 29 juin 2025 au 5 juillet 2025

[38] Dans la lettre de décision du 1er octobre 2024, la Commission indique que la répartition se termine le 17 novembre 2024. Ses observations initiales et

supplémentaires ne donnent aucune précision au sujet de la répartition visant la période de prestations commençant le 24 novembre 2024. La Commission n'a pas fourni (ou a refusé de fournir) les renseignements supplémentaires que je lui ai demandés dans ma lettre du 30 janvier 2025. Par conséquent, il n'y a pas assez d'éléments de preuve pour savoir si la Commission a réparti les indemnités de fin d'emploi comme il se doit ni si elle a avisé l'appelante de la répartition de ces indemnités.

[39] La preuve au dossier permet de conclure que la Commission n'a pas non plus prolongé la période de prestations qui commençait le 26 novembre 2023. Elle a plutôt considéré que la période de prestations prenait fin le 23 novembre 2024 avant de dire à l'appelante de faire une autre demande de prestations. Peut-être que c'était l'option la plus avantageuse pour l'appelante. Mais la Commission n'a pas donné au Tribunal les raisons de ces actions.

[40] La Commission a établi une autre période de prestations à compter du 24 novembre 2024, puis elle a prolongé cette période de 19 semaines¹². La répartition de la rémunération sur la deuxième période de prestations peut cependant empêcher le versement de prestations d'assurance-emploi pendant un maximum de 32 semaines, soit du 24 novembre 2024 au 5 juillet 2025. Par conséquent, la période de prestations **est** prolongée de 32 semaines¹³.

[41] Après avoir considéré attentivement ce qui précède, je juge qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que la Commission a mal réparti la rémunération de l'appelante.

[42] Je conclus qu'il faut répartir la rémunération de l'appelante, soit les 45 935,04 \$ versés comme indemnité de vacances et indemnité de départ, sur la période allant du 22 septembre 2024 au 28 juin 2025 à raison de 1 154,00 \$ par semaine¹⁴. Le solde de 482,73 \$ est réparti sur la semaine du 29 juin 2025 au 5 juillet 2025. L'appelante n'a

¹² Voir les observations supplémentaires de la Commission, à la page GD6-1 du dossier d'appel.

¹³ Selon l'article 10(10) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Selon l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

pas droit aux prestations d'assurance-emploi pour les semaines visées par la répartition de sa rémunération ou pendant la répartition de la rémunération durant le délai de carence.

Prolongation de la période de prestations

[43] Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, les prestataires doivent soumettre une demande (faire une demande). Si les prestataires remplissent les conditions requises, une période de prestations est établie à leur profit.

[44] La période de prestations dure habituellement 52 semaines. C'est la période **pendant** laquelle les prestations peuvent être versées¹⁵. La plupart du temps, la période de prestations **est** prolongée quand la répartition des indemnités de fin d'emploi empêche le versement de prestations d'assurance-emploi¹⁶.

[45] La prolongation d'une période de prestations a pour seule conséquence d'allonger la période où il est possible de verser des prestations. Une telle prolongation n'augmente **pas** le nombre de semaines pendant lesquelles les prestataires ont droit aux prestations.

[46] Durant son témoignage, l'appelante a dit que la Commission ne lui a jamais parlé de la prolongation de sa période de prestations ni du nombre total de semaines sur lesquelles ses indemnités de fin d'emploi seraient réparties. Elle trouve le processus frustrant. Elle a de [traduction] « gros problèmes d'argent ». Elle n'a pas voulu perdre son emploi et elle a cotisé à l'assurance-emploi. Elle croit donc qu'elle devrait pouvoir toucher des prestations dès maintenant.

[47] Après avoir examiné les observations initiales de la Commission, j'ai constaté qu'il manquait des renseignements importants. Par exemple, la Commission n'a pas fourni la rémunération pour la dernière semaine de travail de l'appelante ni la moyenne

¹⁵ Selon les articles 9 et 10 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Selon l'article 10(10)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

de sa rémunération hebdomadaire normale. Les documents mentionnaient la répartition d'une partie seulement des indemnités de fin d'emploi. Et il n'y avait aucune information sur la prolongation de la période de prestations, qui, selon la loi, **est** prolongée. La [sic] ne dit pas qu'une période de prestations « peut être prolongée ». C'est pourquoi j'ai demandé à la Commission de faire des vérifications et de produire un rapport.

[48] J'ai conclu que les observations supplémentaires de la Commission étaient incomplètes et que ses déclarations compliquaient davantage les questions en litige. Par exemple, la Commission a dit qu'elle avait prolongé la période de prestations du 24 novembre 2024 de seulement 19 semaines. Mais la répartition empêche le versement des prestations pendant 31 ou 32 semaines.

[49] La Commission a ajouté qu'avec la prolongation de 19 semaines, l'appelante aurait assez de temps pour toucher la totalité des prestations auxquelles elle avait droit, c'est-à-dire pendant 27 semaines, de la fin de la répartition, soit le 12 avril 2025, à la dernière semaine du renouvellement en cours, soit le 29 mars 2026. Je ne suis pas d'accord.

[50] La Commission ne peut pas savoir dans quelle situation l'appelante pourrait se retrouver dans l'avenir. Elle pourrait trouver un emploi et suspendre sa période de prestations pour une courte période et, si elle est mise à pied peu de temps après, elle devra réactiver ou renouveler sa période de prestations. Si cette période de prestations n'est pas prolongée comme il se doit, elle pourrait prend fin trop tôt. Ainsi, l'appelante ne pourrait pas recevoir de prestations pendant toutes les semaines où elle y serait admissible. Il faut donc que la période de prestations soit prolongée de la bonne façon, comme le prévoit la loi.

[51] D'après les observations supplémentaires de la Commission, il semble que la prolongation de la période de prestations soit erronée. Comme l'appelante n'a jamais été informée de la prolongation de sa deuxième période de prestations (celle du 24 novembre 2024), elle n'a jamais eu l'occasion de demander la révision de cette décision de la Commission.

[52] Les observations supplémentaires de la Commission ont soulevé d'autres questions sur la façon dont la Commission a réparti la rémunération versée en raison de la cessation d'emploi de l'appelante et la façon dont elle a déterminé la période de prestations. Je lui ai donc envoyé une deuxième requête pour qu'elle fasse des vérifications et produise un rapport¹⁷. La Commission n'a toutefois pas répondu.

[53] La loi prévoit la possibilité de demander à la Commission la révision d'une décision¹⁸. En cas de désaccord avec la décision de révision (ou une question spécifique), on peut la porter en appel devant la division générale du Tribunal¹⁹. Par contre, si la Commission n'informe pas les prestataires de ses décisions, il leur est impossible d'en demander la révision.

[54] Selon la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la division générale a le pouvoir de « rendre la décision que [...] la Commission aurait dû rendre²⁰ ». Pour ce faire, le Tribunal doit cependant avoir accès à tous les renseignements pertinents.

[55] Certaines décisions de jurisprudence affirment que le Tribunal doit adopter une approche générale à l'égard de sa compétence, dans les limites de la loi, pour traiter les appels de façon équitable et efficace. Elles ajoutent qu'il faut examiner les demandes et les décisions connexes pour déterminer la portée de la révision²¹.

[56] Il se pourrait très bien que l'appelante ne puisse pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant les 40 ou 41 semaines sur lesquelles son indemnité de départ est répartie. Mais dans les cas comme celui-ci, la loi précise clairement que la période de prestations **est** prolongée du nombre de semaines pendant lesquelles la

¹⁷ Voir le document GD8 au dossier d'appel.

¹⁸ Selon l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁹ Selon l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁰ Selon l'article 54(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²¹ Voir la décision *Fu c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 527, le paragraphe 17 de la décision *ML c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2020 TSS 281 et la décision *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 933.

répartition empêche le versement des prestations. L'utilisation des mots **est prolongée** indique que la prolongation s'applique, et non qu'elle peut être ou sera appliquée.

[57] Toutefois, comme je l'ai mentionné plus haut, il semble que la Commission n'ait pas prolongé comme il se doit l'une ou l'autre des périodes de prestations de l'appelante. Il semble aussi qu'elle n'ait pas informé l'appelante de ces décisions. Il semble que la Commission ait limité ou protégé ses communications sur la prolongation des périodes de prestations.

[58] Il se peut très bien que le fait de faire commencer la deuxième période de prestations le 24 novembre 2024 ou plus tôt ou le fait de prolonger la période de prestations qui a commencé le 26 novembre 2023 ait été dans l'intérêt de l'appelante. Mais sans les renseignements demandés, le Tribunal ne peut pas trancher la question pour le moment.

[59] La Commission n'a pas fourni ou a refusé de fournir au Tribunal les renseignements demandés. Elle n'a pas non plus avisé ou elle a refusé d'aviser l'appelante des décisions sur la prolongation de sa période de prestations. Ces oublis ou refus sont non seulement répréhensibles, mais ils constituent aussi un manquement à l'équité procédurale et ils empêchent le Tribunal de régler toutes les questions en litige d'une façon simple, rapide et conforme aux principes d'équité²².

[60] Compte tenu de ce qui précède, l'appelante pourrait vouloir communiquer avec la Commission pour discuter de ce qui a été fait pour prolonger l'une ou l'autre de ses périodes de prestations. Elle pourra ensuite demander une révision si elle n'est pas d'accord avec la décision de la Commission.

²² Voir la décision *Fu c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 527, le paragraphe 17 de la décision *ML c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2020 TSS 281 et la décision *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 933. Voir aussi l'article 8(1) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* et article 54(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Autres arguments

[61] Je reconnais que l'appelante a dit qu'elle n'avait pas choisi de mettre fin à son emploi et qu'elle n'avait d'autre choix que d'accepter les indemnités de fin d'emploi. Mais cela ne change rien au fait que ses indemnités constituent une rémunération qu'il faut répartir sur ses périodes de prestations.

[62] Je suis très sensible à la situation décrite par l'appelante. Je reconnais que le présent résultat n'est pas celui qu'elle voulait obtenir. Ma décision ne repose toutefois pas sur les principes d'équité ou l'existence de difficultés financières. Elle est plutôt fondée sur les faits portés à ma connaissance et sur l'application de la législation sur l'assurance-emploi. Je ne peux faire aucune exception et je n'ai aucune latitude. Je ne peux pas interpréter ni réécrire la *Loi sur l'assurance-emploi* d'une manière qui est contraire à son sens ordinaire, pas même pour un motif de compassion²³.

Conclusion

[63] L'appel est rejeté, mais je modifie la répartition de la rémunération.

[64] Les indemnités de fin d'emploi de 45 935,04 \$ sont une rémunération à répartir sur la période allant du 22 septembre 2024 au 28 juin 2025. Le solde de 482,73 \$ est réparti sur la semaine du 29 juin 2025.

[65] L'appelante voudra peut-être communiquer avec la Commission pour discuter de ce qui a été fait pour prolonger l'une ou l'autre de ses périodes de prestations et pour demander que lui soit transmise par écrit toute décision sur la prolongation de ses périodes de prestations. Si elle n'est pas d'accord avec la décision de la Commission, l'appelante peut en demander la révision et, au besoin, faire appel au Tribunal.

Linda Bell

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

²³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.