



[TRADUCTION]

Citation : *MN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 771

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

## Décision

**Partie appelante :** M. N.  
**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (723743) datée du 1er avril 2025 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Emily McCarthy  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 13 mai 2025  
**Personne présente à l'audience :** Appelante  
**Date de la décision :** Le 20 mai 2025  
**Numéro de dossier :** GE-25-1311

## Décision

[1] L'appel est rejeté. L'appelante a reçu une rémunération (indemnité de vacances) en raison d'une cessation d'emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a réparti cette rémunération sur les bonnes semaines.

## Aperçu

[2] L'appelante a reçu 6315,67 \$ en indemnité de vacances de son ancien employeur après avoir été mise à pied<sup>1</sup>. La Commission a décidé que l'indemnité de vacances était une « rémunération » selon la loi<sup>2</sup>.

[3] La loi prévoit que toute rémunération doit être répartie sur certaines semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne l'a reçue<sup>3</sup>.

[4] La Commission a réparti la rémunération à compter de la semaine du 2 décembre 2024. Il s'agit de la semaine où la Commission a déclaré que l'appelante avait été mise à pied. Elle a dit que l'appelante avait reçu cette rémunération parce qu'elle a été mise à pied<sup>4</sup>.

[5] L'appelante n'est pas d'accord avec la Commission. Elle affirme avoir fait des heures supplémentaires afin de pouvoir se permettre de se rendre auprès de son beau-père pour s'occuper de lui. Elle a communiqué avec la Commission pour s'assurer d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi pour proches aidants. La Commission lui a dit qu'elle serait admissible à ce type de prestations. Malheureusement, elle a été mise à pied de façon inattendue au moment même où elle est partie s'occuper de son beau-père. Elle estime qu'il est injuste qu'une mise à pied inattendue modifie son admissibilité aux prestations pour proches aidants. Elle s'est fiée aux renseignements qu'elle a reçus de la Commission selon lesquels elle serait admissible à ce type de prestations lorsqu'elle a décidé d'acheter son billet d'avion et

---

<sup>1</sup> Voir les pages GD3-17 et GD3-22 du dossier d'appel.

<sup>2</sup> Voir les pages GD3-23 et GD3-24, et le document GD6 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> Voir la page GD6-1 du dossier d'appel.

de se rendre auprès de son beau-père pour s'occuper de lui. Elle a également cotisé au régime d'assurance-emploi<sup>5</sup>.

[6] L'appelante ajoute que la Commission n'a pas réparti correctement la rémunération, car cela ne devrait pas avoir d'incidence sur ses prestations pour proches aidants.

## Questions en litige

[7] Je dois trancher les deux questions suivantes :

- a) L'argent que l'appelante a reçu est-il une rémunération?
- b) Dans l'affirmative, la Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

## Analyse

### L'argent que l'appelante a reçu est-il une rémunération?

[8] Oui, les 6 315,67 \$ que l'appelante a reçus constituent une rémunération. Voici les raisons pour lesquelles j'ai décidé que l'argent était une rémunération.

[9] Selon la loi, la rémunération est le revenu intégral que l'on tire de tout emploi<sup>6</sup>. La loi définit à la fois le « revenu » et l'« 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 de l'argent, mais c'est souvent le cas<sup>7</sup>. Selon la jurisprudence, une indemnité de vacances constitue une rémunération<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir les pages GD2-1 et GD2-9 du dossier d'appel.

<sup>6</sup> Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>7</sup> Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>8</sup> Voir la décision *Blais c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 320.

[11] **L'emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services<sup>9</sup>.

[12] L'appelante a reçu, de son ancien employeur, une somme de 6315,67 \$ lorsqu'elle a été mise à pied<sup>10</sup>. La Commission a décidé que cette somme était une indemnité de vacances<sup>11</sup>. Par conséquent, elle a dit que la somme était une rémunération selon la loi.

[13] L'appelante doit démontrer que la somme n'est **pas** une rémunération. Elle doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que la somme n'est pas une rémunération.

[14] Je conclus que la preuve montre que l'appelante a reçu 6315,67 \$ en indemnité de vacances<sup>12</sup>. Son employeur a confirmé que l'argent avait été versé à ce titre<sup>13</sup>. Et l'appelante ne conteste pas que cette somme constitue une indemnité de vacances<sup>14</sup>. Ce type d'indemnité est un revenu provenant d'un emploi. Cela signifie que l'indemnité de vacances constitue une rémunération et doit être répartie. Je considère que les 6315,67 \$ versés à l'appelante par son ancien employeur constituent une indemnité de vacances et donc une rémunération qui doit être répartie.

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

[15] 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 l'a reçue<sup>15</sup>.

[16] La rémunération de l'appelante est une indemnité de vacances. De plus, son employeur lui a versé cette rémunération parce qu'elle a été mise à pied. La

---

<sup>9</sup> Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Voir la page GD3-17 du dossier d'appel.

<sup>11</sup> Voir les pages GD3-23 et GD3-24 du dossier d'appel.

<sup>12</sup> Voir les pages GD3-17 et GD2-13 du dossier d'appel.

<sup>13</sup> Voir les pages GD3-17 et GD3-22 du dossier d'appel.

<sup>14</sup> Voir la page GD2-9 du dossier d'appel.

<sup>15</sup> Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

rémunération correspond donc à une indemnité de vacances versée à l'appelante en raison d'une cessation d'emploi.

[17] L'appelante reconnaît avoir été mise à pied le 29 novembre 2024. De plus, le relevé d'emploi modifié indique que son dernier jour de travail était le 29 novembre 2024, en raison d'un manque de travail ou à cause de la fin du contrat ou de la saison<sup>16</sup>. La Commission s'est entretenue avec l'employeur et, selon ses notes, celui-ci lui a indiqué que l'indemnité de vacances avait été versée parce que l'appelante avait été mise à pied au cours de la semaine du 2 décembre 2024<sup>17</sup>.

[18] L'appelante reconnaît que son dernier jour de travail était le 29 novembre 2024<sup>18</sup>. Cela signifie que je considère que sa mise à pied a eu lieu au cours de la semaine du 2 décembre 2024. Selon la loi, c'est à partir de cette semaine que sa rémunération (indemnité de vacances) doit être répartie<sup>19</sup>.

[19] La loi prévoit que la rémunération qu'une personne reçoit pour avoir été mise à pied doit être répartie à partir de la semaine où elle a été mise à pied. Le moment où elle reçoit la rémunération n'a pas d'importance. La rémunération doit être répartie à partir de la semaine où la mise à pied a eu lieu, même si la personne n'a pas reçu cette rémunération à ce moment-là<sup>20</sup>.

[20] La loi prévoit également que la rémunération versée en raison d'un licenciement doit être répartie en fonction de la rémunération hebdomadaire normale de la partie prestataire jusqu'à ce que le montant total de la rémunération ait été réparti<sup>21</sup>.

[21] La Commission a décidé que la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante était de 1319 \$<sup>22</sup>. Ainsi, elle a réparti 1319 \$ par semaine à compter de celle du 2 décembre 2024, semaine au cours de laquelle l'appelante a été mise à pied.

---

<sup>16</sup> Voir les pages GD3-17 et GD3-22 du dossier d'appel.

<sup>17</sup> Voir la page GD3-22 du dossier d'appel.

<sup>18</sup> Voir la page GD2-9 du dossier d'appel.

<sup>19</sup> Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>20</sup> Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>21</sup> Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>22</sup> Voir le document GD7 du dossier d'appel.

[22] J'ai demandé à la Commission d'expliquer comment elle avait calculé la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante. La Commission a dit avoir calculé la rémunération hebdomadaire moyenne à partir des informations contenues dans le relevé d'emploi<sup>23</sup>.

[23] La rémunération hebdomadaire normale d'une partie prestataire provenant d'un emploi correspond à la rémunération ordinaire et habituelle qu'elle reçoit régulièrement<sup>24</sup>.

[24] Le relevé d'emploi de l'appelante montre qu'au début de son emploi, elle gagnait 2524,69 \$ toutes les deux semaines. Par la suite, son salaire a augmenté pour atteindre environ 2 600 \$ (voire peu plus) toutes les deux semaines<sup>25</sup>. Rien ne prouve que le calcul de la Commission, qui évalue sa rémunération hebdomadaire normale à 1 319 \$, soit incorrect. Ce calcul correspond au salaire indiqué dans le relevé d'emploi de l'appelante. J'accepte donc que 1 319 \$ correspondait à sa rémunération hebdomadaire normale.

[25] Cela signifie qu'à compter de la semaine de la mise à pied (2 décembre 2024), la Commission a réparti 1 319 \$ sur chaque semaine entre le 2 décembre 2024 et le 28 décembre 2024. La Commission indique qu'il restait un solde de 960 \$ qui ont été répartis sur la semaine du 5 janvier 2025<sup>26</sup>.

[26] Je considère que la Commission a réparti l'indemnité de vacances (6316 \$) en fonction de la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante (1319 \$) à compter de la date de sa mise à pied (semaine du 2 décembre 2024). Ainsi, je conclus que la Commission a réparti la rémunération de l'appelante conformément à la loi.

---

<sup>23</sup> Voir les pages GD6-1 et GD6-3 du dossier d'appel.

<sup>24</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Fox*, A-841-96 (CAF). Le calcul de la rémunération hebdomadaire normale n'inclut pas l'indemnité de vacances ni les autres montants qui ne sont généralement pas inclus dans leur salaire habituel.

<sup>25</sup> Voir la page GD3-7 du dossier d'appel.

<sup>26</sup> Voir la page GD6-1 du dossier d'appel.

## Autres questions

[27] Je comprends que l'appelante sera déçue par cette décision. Elle a fait preuve de prudence et a fait des démarches pour comprendre ses droits et ses obligations. Elle a communiqué avec Service Canada avant de décider de demander des prestations pour proches aidants et d'acheter des billets d'avion. Elle a expliqué que si elle avait su qu'elle ne pourrait pas obtenir les prestations pour proches aidants en raison de sa mise à pied, elle aurait peut-être reporté son voyage. Cette situation lui cause des difficultés financières.

[28] Malheureusement, l'appelante a appris qu'elle serait mise à pied à la fin de novembre 2024 seulement, après avoir parlé à la Commission et avoir pris ses dispositions de voyage. La mise à pied inattendue qui a donné lieu au versement d'une indemnité de vacances a changé la situation de l'appelante.

[29] L'appelante affirme également qu'elle a cotisé au régime d'assurance-emploi et que maintenant, alors qu'elle en a besoin, elle ne reçoit pas de prestations. Je suis sensible à la situation financière de l'appelante. Mais malheureusement, l'assurance-emploi n'est pas une prestation automatique. Et dans la présente affaire, pour les motifs indiqués ci-dessus, l'indemnité de vacances (rémunération) de l'appelante doit être répartie, en fonction de sa rémunération hebdomadaire normale, sur les semaines du 2 décembre au 28 décembre 2024, le solde étant réparti sur la semaine du 5 janvier 2025.

[30] Bien que le résultat puisse sembler injuste pour l'appelante, la loi précise clairement que l'indemnité de vacances constitue une rémunération qui doit être répartie à partir du moment de la mise à pied, selon la rémunération hebdomadaire normale de la personne<sup>27</sup>. Je dois appliquer la loi. Je ne peux ni la modifier ni l'ignorer.

[31] Finalement, lors de l'audience, l'appelante a mentionné les mesures temporaires récemment mises en place pour faire face aux changements majeurs des conditions économiques. Malheureusement, comme la mise à pied de l'appelante a eu lieu le

---

<sup>27</sup> Voir les articles 35 et 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

29 novembre 2024, elle ne bénéficie pas de ces mesures temporaires qui s'appliquent aux personnes dont la période de prestations ou la période de répartition est comprise entre le 30 mars et le 11 octobre 2025<sup>28</sup>.

## Conclusion

[32] L'appel est rejeté.

[33] L'appelante a reçu une rémunération de 6 315,67 \$. Celle-ci a été répartie correctement de la semaine du 2 décembre 2024 à celle du 28 décembre 2024, à raison de 1 319 \$ par semaine. Le montant restant a été réparti sur la semaine du 5 janvier 2025.

Emily McCarthy

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

---

<sup>28</sup> Voir la page sur les mesures temporaires visant à faire face aux changements majeurs des conditions économiques, à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/mesures-temporaires-pour-conditions-economiques-majeures.html>.