



[TRADUCTION]

Citation : *C. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 132

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-3240

ENTRE :

C. D.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : M^e Dominique Bellemare, vice-président,
division générale, section de
l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE : Les 26 et 27 juillet 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 20 octobre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelante a participé à l'audience en personne. Elle était représentée par Allan Moulton d'Unifor. E. F. a également assisté à l'audience au nom des appelants. L'intimée, soit la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a également participé à l'audience. Elle était représentée en personne par Princlene Mitchell, qui a à la fois joué le rôle de représentante et de témoin pour la Commission. De plus, 53 des 83 appelants étaient présents ou représentés par des membres de leur famille.

INTRODUCTION

[1] L'appelante interjette appel à l'encontre de la décision que la Commission a rendue le 24 septembre 2015 à l'issue d'une révision, dans laquelle elle a établi que le montant de 15 700 \$, avant retenues, qui avait été reçu dans le cadre de l'entente de fiducie d'assurance-maladie et d'assurance-vie au bénéfice d'employés (fiducie) à titre de paiement en remplacement de futures prestations d'assurance-maladie et d'assurance-vie, devait être considéré comme une rémunération au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*, et que ce montant devait être réparti et appliqué à la demande d'assurance-emploi présentée par l'appelante.

[2] L'audience a eu lieu en personne, mais il aurait été possible pour l'appelante d'y assister par téléconférence, pour les raisons suivantes :

- a) La complexité des questions en litige;
- b) Le fait que la crédibilité ne figurerait probablement pas au nombre des questions principales;
- c) Le fait que plus d'une partie assisterait à l'audience;
- d) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des renseignements supplémentaires;

- e) Le fait que de nombreux participants, comme des témoins, pouvaient être présents;
- f) Le mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent;
- g) Le présent appel s'inscrit dans un ensemble d'appels présentés par 83 appelants, qui sont tous d'anciens employés de l'usine d'High Liner (employeur) située à Burin (Terre-Neuve-et-Labrador). Ceux-ci ont porté en appel les décisions de la Commission au sujet de la répartition des montants versés au moment de la liquidation des sommes détenues en fiducie. Par conséquent, la preuve et les observations seront entendues pour l'ensemble des appelants, mais les appelants dont le dossier comporte des renseignements qui leur sont propres auront l'occasion d'être entendus par le Tribunal à la date fixée pour chacun des appelants.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] Le présent appel s'inscrit dans un ensemble d'appels portant sur les mêmes questions en litige et sur le même montant versé à d'anciens employés de l'entreprise High Liner à Burin (Terre-Neuve-et-Labrador).

[4] Deux conférences préparatoires à l'audience ont eu lieu. La première s'est déroulée le 24 février 2016. À ce moment-là, moins de 30 employés participaient au processus. Lorsque le membre du Tribunal saisi de ce dossier a commencé à poser des questions sur le nombre de personnes qui seraient présentes à l'audience et à discuter des questions en litige, des responsables du syndicat et des représentants qui étaient à la conférence ont indiqué que beaucoup d'autres employés se trouvaient dans la même situation, mais que ces derniers croyaient que les appelants actuels représenteraient tous les anciens employés de l'usine d'High Liner à Burin. Par conséquent, le Tribunal a accordé du temps aux appelants « manquants » pour que ces derniers puissent interjeter appel ou présenter une demande de révision à la Commission afin qu'une décision soit rendue à cet égard.

[5] Le Tribunal a tenu une deuxième conférence préparatoire à l'audience le 16 mai 2016. Au cours de cette conférence, le Tribunal a fait savoir aux parties présentes qu'il ne joindrait pas officiellement les 83 appels en application de l'article 13 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, mais qu'il tiendrait cependant une audience commune, étant donné que les questions en litige et le montant versé par la fiducie étaient les mêmes pour tous les appelants. De plus, le Tribunal entendait préparer des décisions écrites distinctes pour chacun des appelants à la suite de l'audience, car les dates et le montant du trop-payé variaient légèrement d'un à l'autre puisque les prestations hebdomadaires moyennes pouvaient varier et qu'il pouvait y avoir d'autres particularités, comme la date d'obtention d'un nouvel emploi.

[6] Par conséquent, tous les appelants ont pu tirer parti des observations communes présentées à l'égard des questions de droit tout en conservant la possibilité de présenter leur propre appel.

[7] Le Tribunal est convaincu que les principes de justice naturelle ont été respectés : les parties ont reçu leur avis d'audience soit par courrier, par messenger privé, par télécopieur ou par courriel. Les confirmations ont été reçues, les dates d'audience ont été fixées, les appelants se sont vu offrir des choix et d'autres dates possibles et certains ont profité de ces possibilités.

QUESTIONS EN LITIGE

[8] Le paiement de 15 700 \$ reçu de la fiducie constitue-t-il une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement*?

[9] Si ce montant constitue bel et bien une rémunération au sens du *Règlement*, comment doit-il être réparti en application du paragraphe 36 du *Règlement*?

[10] Y a-t-il lieu de formuler une recommandation de défalcation?

DROIT APPLICABLE

[11] Les dispositions législatives pertinentes sont présentées dans l'annexe de la présente décision.

PREUVE

Preuve documentaire

[12] Tous les dossiers comprennent la demande initiale de prestations et les relevés d'emploi précisant le nombre d'heures travaillées par chaque appelant et la fin de la période de travail. Les relevés d'emploi indiquent la rémunération utilisée par la Commission pour calculer le taux de prestations hebdomadaires. La preuve contient aussi l'entente de fiducie d'assurance-maladie et d'assurance-vie au bénéfice d'employés (fiducie), datée du 30 novembre 2010, et la lettre d'information type de l'employeur destinée aux appelants sur le paiement de la fiducie, qui est datée de 2013 et visait à les informer du fait que le capital restant dans la fiducie serait réparti (mais la date exacte n'est pas précisée parce qu'il semble que la Commission a laissé un papillon adhésif sur le document lorsqu'elle l'a numérisé). Cette lettre indiquait également que les employés devaient inscrire la somme reçue dans leur déclaration de revenus dans la rubrique « autre revenu », mais dans une autre section portant sur l'assurance-emploi, la lettre précisait qu'il s'agissait d'un « revenu d'emploi ». Dans certains des dossiers, on trouve également une demande supplémentaire de prestations, l'avis de décision de 2015, la demande de révision, la décision issue de la révision, l'avis de dette et la répartition du montant du trop-payé préparée par la Commission. On trouve aussi une note au dossier qui viendrait de la Commission et qui semble être la transcription d'une conversation indiquant que le montant payé par la fiducie vise à remplacer de futures prestations d'assurance-maladie et d'assurance-vie (page GD3-56 du dossier GE-15-3240), mais cette même note figure dans tous les dossiers.

[13] L'appelante dans le dossier GE-15-3240 a également déposé l'entente de mise en œuvre originale (entente de mise en œuvre) conclue entre Sa Majesté du chef de Terre-Neuve-et-Labrador (gouvernement) et Les aliments High Liner incorporée (employeur), datée du 19 décembre 2007; l'entente modificative de l'entente de mise en œuvre (entente modificative), datée du 6 août 2010; ainsi que les annexes A de l'entente de fiducie d'assurance-maladie et d'assurance-vie au bénéfice d'employés, qui devaient être annexées à la fiducie. Au départ, ces documents avaient été versés dans un seul dossier, mais l'ensemble des appelants et la Commission se sont entendus pour qu'ils figurent dans tous les dossiers.

[14] Selon la section 3.1 de l'article 3 de l'entente de mise en œuvre, l'employeur, qui achetait les activités de Fishery Products International, s'est engagé à traiter au moins 17,5 millions de livres de produits pendant chaque année du contrat, ajusté au prorata pour toute année partielle. Pendant la première année de l'entente, appelée la période initiale, la production devait être d'au moins 11,5 millions de livres par année. Aux termes de la section 3.4, si la production minimale ne pouvait être atteinte, une pénalité de 0,07 \$ par livre non traitée devait être payée. Cette « pénalité » imposée pour un déficit de production était payable au gouvernement, en application de la section 3.2.

[15] Aux termes de la section 3.5, l'employeur s'engageait à investir, dans des immobilisations ainsi qu'en recherche et en développement, une somme de 3 millions de dollars. Si, à la fermeture de l'usine, cette somme ou la différence entre la somme dépensée et le montant de 3 millions n'avait pas été dépensée, la somme en question devait être versée au gouvernement. Cependant, cette obligation imposée à l'employeur par l'entente de mise en œuvre n'a pas été touchée ou amendée par l'entente modificative.

[16] Lorsque l'entente modificative a été signée en 2010, elle a modifié certaines dispositions de l'entente de mise en œuvre, et ces modifications s'appliquaient rétroactivement au 19 décembre 2007. La section 3.4 de l'entente de mise en œuvre a été supprimée et remplacée par une nouvelle section 3.4. Ces modifications ont fait en sorte que la « pénalité » serait versée dans la fiducie plutôt qu'au gouvernement. Les sommes ainsi versées dans la fiducie devaient servir à payer les primes du programme d'assurance-maladie des employés de l'usine de Burin pendant les périodes de mise à pied.

[17] Conformément à la section 3.4.8 de l'entente modificative, si l'employeur faisait faillite, devenait insolvable, liquidait ses affaires, vendait l'usine de Burin ou qu'il cessait ses activités pour une période indéterminée, le montant restant dans la fiducie, une fois certaines dépenses raisonnables soustraites, devait être versé aux employés inscrits à la date où l'employeur cesserait ses activités. L'article 8 de l'annexe A de la fiducie mentionne que la liquidation des sommes restant dans la fiducie doit avoir lieu [traduction] « à la date où l'entreprise cesse ses activités ».

[18] L'entente de fiducie établit les détails de la fiducie conformément à l'entente de mise en œuvre et à l'entente modificative, notamment les devoirs, les droits et les obligations des fiduciaires, leurs pouvoirs et les mécanismes de reddition de comptes. Conformément à la section 2.1 de la fiducie, les contributions de l'employeur à la fiducie devaient être déposées directement dans la fiducie. Selon la section 2.4 de la fiducie, la fiducie a pour but de fournir aux employés désignés les avantages qui sont décrits dans le régime (annexe A de l'entente de fiducie) pour les bénéficiaires. La section 9 de l'entente traite de la répartition des fonds, notamment la répartition du reste de la fiducie à la cessation de cette dernière.

[19] L'article 4 de l'annexe A de l'entente de fiducie prévoit que les bénéficiaires doivent participer aux coûts de leur couverture d'assurance-maladie pendant leurs périodes d'emploi et qu'ils sont responsables de la totalité de leur part de cotisation en plus de la part de cotisation de l'employeur pour leur couverture d'assurance-maladie pendant les périodes de mise à pied. L'article 5 de l'annexe traite du paiement des primes en question à partir des fonds de la fiducie et l'article 6 traite du remboursement des primes à l'employeur à partir des fonds de la fiducie.

[20] La section 1 de l'annexe B de la fiducie prévoit l'ouverture d'un compte bancaire distinct pour le régime. La section 10 mentionne que la fiducie doit émettre des feuillets T4 chaque année en fonction de la répartition des primes d'assurance-vie.

[21] Mme C. D. a également déposé des documents pendant l'audience : ceux-ci ont tous été versés dans la pièce GD15 du dossier GE-15-3240. Parmi ces documents, il y a le chapitre 20 du Guide de la détermination de l'admissibilité (Guide) (GD15-16 à GD15-22), une lettre de R. F. traitant de son expérience avec la Commission (GD15-23), et des courriels échangés entre J. B., du siège social de l'employeur, et Ron Earle, de la Commission, datés du 4 et du 6 juin 2013 (GD15-24 à GD15-26). Un résumé de l'examen des dossiers par la Commission (GD15-30) figure également parmi les documents déposés.

[22] Certains autres documents ont été déposés pendant l'audience. La Commission a déposé un extrait de son Guide, plus précisément la section 5.3.2.2 au sujet des avantages sociaux. Dans le Guide, les régimes de soins de santé sont donnés comme exemple des avantages sociaux, tout comme les sommes qui sont versées en remplacement des avantages sociaux à la

retraite, lors d'une mise à pied ou au moment de la cessation d'emploi, de sorte que ces sommes sont considérées comme une rémunération.

[23] D'autres appelants ont également déposé des documents. Dans les dossiers GE-15-3454 et GE-15-3239, on retrouve également de nombreux avis de dette reçus par les appelants, dont le montant varie grandement, puisqu'ils vont de 506 \$ à 10 492 \$. L'appelant dans le dossier GE-16-1026 a déposé une lettre que lui a fait parvenir l'ARC qui traite des mesures qu'entendait prendre l'agence pour saisir son compte bancaire.

[24] La Commission s'est appuyée sur les documents de l'entente de fiducie, les conversations avec l'employeur et son propre Guide de la détermination de l'admissibilité pour déterminer que la somme de 15 700 \$ reçue de la fiducie devait être considérée comme une rémunération. Pour faire le calcul dans chaque dossier, la Commission s'est fiée aux relevés d'emploi et à la demande de prestations.

[25] À la suite de l'audience, la Commission a déposé une copie de courriels échangés entre J. W., du bureau de l'employeur, et Floyd Langille, de la Commission, datés du 6 août 2016 au sujet de l'extrait d'un article (20:01:02) de la convention collective en vigueur au moment de la fermeture du lieu d'affaires de l'employeur à Burin. Cette disposition établit le partage des coûts pour le régime d'assurance-maladie pendant les périodes où les employés travaillent et celles où ils ne travaillent pas et indique que les employés sont responsables du montant total des primes de leur régime d'assurance-maladie.

Preuve orale – C. D.

[26] Le témoin a présenté un témoignage à titre de témoin principal des appelants, de sorte que son témoignage sera pris en compte pour tous les appelants en plus d'elle-même. Elle a travaillé pendant 32 ans à l'usine de Burin. Elle a aussi joué pendant 5 ans (de 2007 à 2012) le rôle de présidente de la section locale de la FFAW, affiliée à Unifor. Elle siège à un comité incluant aussi Allan Moulton, d'Unifor, et E. F. afin d'aider les anciens travailleurs de l'usine de Burin à régler cette affaire devant le Tribunal ainsi que certaines autres questions liées à la fermeture de l'usine en 2012.

[27] Lorsque le témoin a reçu son paiement de 15 700 \$, moins les retenues, en décembre 2013, elle en a informé la Commission en se rendant dans ses bureaux à X. On lui a alors dit qu'elle n'avait pas à déclarer cette somme comme une rémunération dans sa déclaration d'assurance-emploi. Lorsqu'elle a été mise à pied par l'usine entre 2010 et 2012, elle a bénéficié d'une couverture d'assurance-maladie, et les primes ont été payées par la fiducie. Lorsqu'elle a été mise à pied par l'usine au cours de la période allant de 2007 à 2012, elle a touché des prestations d'assurance-emploi. Or, au cours de ces périodes de prestations, on ne lui a pas demandé de rembourser de prestations d'assurance-emploi parce que la fiducie payait les primes de son régime d'assurance-maladie, et ses prestations d'assurance-emploi n'ont pas été réduites parce que la fiducie payait ces primes. Le remboursement du trop-payé, demandé par l'Agence du revenu du Canada au nom de la Commission, serait problématique et imposerait des pressions financières. Cette situation crée beaucoup de stress. À titre d'ancienne présidente du syndicat, lorsque d'anciens collègues recevaient une communication de l'employeur assortie de leur paiement, elle leur conseillait d'aller au bureau local de la Commission pour le déclarer.

[28] L'usine de Burin a fermé ses portes pour de bon à la mi-décembre 2012. Les appelants ont tous touché un paiement de 15 700 \$ le 17 décembre 2013. Les appelants n'ont pas reçu d'avis de trop-payé avant juin 2015, soit un an et demi après avoir reçu le paiement de 15 700 \$. Plusieurs appelants avaient apporté leur talon de chèque au bureau de Service Canada à X, où on leur avait fait savoir qu'ils n'avaient pas à déclarer cette somme. Ils en avaient avisé leurs collègues. Lorsque Mme C. D. s'est rendue au bureau de Service Canada à X pour savoir comment procéder à l'égard de la somme versée par la fiducie, un autre appelant, R. F., se trouvait sur les lieux et il lui a dit que son épouse, K. F., avait déclaré le paiement reçu de la fiducie à la Commission, en ligne, la semaine précédente. Peu après, Mme K. F. avait reçu un appel visant à l'informer qu'elle n'avait pas à déclarer cette somme et qu'elle devrait retourner au bureau de l'assurance-emploi pour annuler sa déclaration. Lorsque Mme K. F. s'est rendue au bureau pour faire comme on le lui avait demandé, on l'a emmenée dans une autre pièce et on a téléphoné à un autre agent, ailleurs, pour confirmer la marche à suivre. Les bénéficiaires du paiement de la fiducie n'étaient pas tous en période de mise à pied à ce moment-là, car certains touchaient plutôt des prestations d'invalidité prolongée ou se trouvaient dans d'autres

situations. Une lettre de R. F. à cet effet a également été versée au dossier GE-15-3240, dans GD15.

[29] Mme J. B., d'High Liner, a communiqué avec Ron Earles de la Commission au sujet du versement et de la répartition de la somme payable. Dans sa correspondance avec monsieur Earles, Mme J. B. mentionne que les paiements seraient réputés être versés au moment de la fermeture de l'usine.

[30] Selon Mme C. D., c'est cela encore une fois qui a incité les travailleurs à se rendre aux bureaux de Service Canada et à déclarer les sommes. Toutefois, là-bas, on leur a dit que non, ils n'avaient pas à déclarer les sommes reçues. Le 18 décembre 2013, la Commission avait déjà en main une liste des noms des appelants et des sommes qui leur seraient versées. Néanmoins, les appelants n'ont reçu aucun avis de trop-payé avant juin 2015, soit un an et demi plus tard : il y avait alors bien longtemps que la somme avait été dépensée.

[31] Comme l'entente modificative était rétroactive, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a reversé dans la fiducie des sommes reçues de l'employeur à titre de pénalité pour le déficit de production entre 2007 et 2010. Les personnes qui avaient encouru des frais médicaux entre 2007 et 2010 ont été remboursées.

[32] Le 14 juillet 2015, Allan Moulton et Mme C. D. ont participé à une téléconférence avec Mme Princlene Mitchell, Mme Mona Pafford et Mme Kate Klattenberg de la Commission. On leur a indiqué que les sommes touchées par les travailleurs avaient été réparties de la même façon qu'une indemnité de départ. Ils ont demandé qu'un agent de Service Canada au fait du dossier soit réaffecté au bureau de X ou qu'il vienne y passer quelques jours pour rencontrer les travailleurs touchés, mais on n'a pas accédé à leur demande. Ils ont aussi demandé une révision complète des dossiers des prestataires, soulignant que des erreurs évidentes avaient été commises et que les demandes n'avaient pas été réglées correctement. Cette requête a été acceptée; voir la correspondance (classée dans GD15 au dossier GE-15-3240) avec Service Canada en juin 2013 (ou avant cette date). Tous ces événements ont eu lieu six mois avant que le paiement ne soit versé aux travailleurs.

Les autres appelants

[33] Tous les appelants qui ont assisté à l'audience en personne ou par téléphone ont eu à répondre aux mêmes questions que C. D. : 1) – Avez-vous déclaré à la Commission le montant reçu en décembre 2013? 2) – Quand l'entreprise vous a mis à pied, avez-vous continué de bénéficier de la couverture du régime d'assurance-maladie? 3) – Quand l'entreprise vous a mis à pied, avez-vous touché des prestations d'assurance-emploi? 4) – Si vous devez rembourser le trop-payé, quelles seront les répercussions pour vous? Si vous avez déjà remboursé le trop-payé à la Commission, quelles ont été les répercussions sur votre situation financière? La seule question qui n'a pas été posée aux autres appelants est celle portant sur la déduction des prestations d'assurance-emploi pour avoir bénéficié de la couverture du régime d'assurance-maladie tout en touchant des prestations d'assurance-emploi. Cela s'explique par le fait que la Commission a clairement indiqué qu'elle n'avait pas réparti cette somme par rapport aux prestations d'assurance-emploi touchées par les appelants.

[34] Les appelants ont travaillé à l'usine pendant des périodes allant de 5 à 52 ans. Les années de travail des deux membres d'un couple totalisaient 75 ans. La plupart des appelants ont travaillé à l'usine pendant plus de 30 ans.

[35] En réponse à la première question, la majorité des appelants ont indiqué qu'ils avaient bel et bien déclaré à la Commission la somme qu'ils avaient reçue en décembre 2013. Certains ne l'avaient pas fait parce que d'autres personnes leur avaient dit que ce n'était pas nécessaire. Ceux qui avaient déclaré le montant ont confirmé que la Commission leur avait dit [traduction] « ne le déclarez pas », ou encore [traduction] « ne vous en faites pas et dépensez-le ».

[36] En réponse à la deuxième question, tous les appelants ont confirmé qu'ils avaient continué à bénéficier de la couverture d'assurance-maladie pendant leur période de mise à pied.

[37] En réponse à la troisième question, tous les appelants ont touché des prestations d'assurance-emploi pendant leur période de mise à pied.

[38] En réponse à la quatrième question, tous les appelants ont indiqué qu'il leur serait très difficile, voire impossible, de rembourser le trop-payé s'ils devaient le faire, ou qu'ils ne voyaient pas comment ils pourraient y arriver. Ceux qui avaient remboursé le trop-payé ont

indiqué qu'il leur avait été très difficile de le faire, mais ont aussi précisé qu'on ne leur avait pas laissé le choix. Les agents de recouvrement de l'Agence du revenu du Canada (ARC) s'étaient montrés durs et intransigeants, et leur avaient parlé sans détour. Ils les avaient menacé de nuire à leur cote de crédit ou de saisir leurs biens et ne leur avaient laissé aucune marge de manœuvre pour discuter. L'un des appelants, A. B., n'avait pas dépensé l'argent et a remboursé son trop-payé parce que sa femme avait vécu la même situation dans le cadre de son emploi. Dans la plupart des cas, ceux qui ont remboursé ont dû puiser dans leurs économies ou contracter un emprunt. Une appelante a dû vendre sa maison. Un des appelants, à qui l'on avait demandé de fournir un résumé des dépenses de son ménage, a vu ses dépenses en nourriture remises en question; elles englobaient des dépenses encourues pour certains de ses petits-enfants.

[39] Certains appelants ont présenté la série d'avis de dettes qu'ils ont reçus, jusqu'à dix avis dans certains cas, pour des montants allant de quelques dollars à plusieurs milliers de dollars, sans aucune explication.

Princelene Mitchell

[40] Le témoin, qui est aussi la représentante de la Commission aux fins de l'audience, est une employée de la Commission. Elle travaille à ces dossiers depuis juin 2015; avant cette date, le dossier relevait d'autres personnes. L'employeur a avisé la Commission en décembre 2012 qu'un paiement spécial provenant de la fiducie serait bientôt versé. Toutefois, la Commission ne pouvait entreprendre aucune démarche avant de recevoir la liste complète de bénéficiaires en décembre 2013, date du paiement.

[41] Elle a déclaré dans son témoignage que la Commission avait déterminé dès décembre 2012 que les sommes représentaient bel et bien une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement*. Toutefois, comme la Commission avait accumulé du retard dans ses dossiers, ce n'est qu'au printemps 2015 qu'elle a commencé à traiter ces dossiers précis. Il fallait que la Commission vérifie si ces sommes constituaient bel et bien une rémunération au sens de la loi. Les dossiers étaient complexes et la Commission voulait donner une réponse très détaillée aux appelants. Elle envisageait la possibilité de prolonger la période de prestations si cela pouvait être utile à ces derniers.

[42] La Commission a été avisée par certains des appelants qu'ils avaient reçu la somme en question. Elle ne sait pas ce que les agents locaux ont pu dire aux appelants, mais l'information a été donnée oralement, en personne ou par téléphone. Elle présume qu'on a dit aux appelants de conserver leur argent jusqu'à ce qu'une décision soit rendue à cet égard.

[43] Entre 2007 et 2012, les prestations d'assurance-emploi des appelants n'ont pas été réduites en raison des primes du régime d'assurance-maladie payées par la fiducie, puisqu'il s'agissait de « frais médicaux ». Le Tribunal a alors demandé, de façon plus précise, pourquoi les primes payées par la fiducie pour couvrir le régime d'assurance-maladie, qui de toute évidence n'étaient pas des frais médicaux, n'avaient pas été considérées comme une rémunération. La réponse du témoin était la même.

[44] En ce qui concerne les nombreux avis de dette émis par l'ARC, le témoin a expliqué que chaque fois que la Commission intervient dans un dossier et que la somme due change, le « système » génère automatiquement un nouvel avis de dette. Il aurait été possible d'interrompre la production de ces avis de dette multiples, mais il aurait fallu le faire manuellement et il s'agissait d'une démarche compliquée.

OBSERVATIONS

[45] L'appelante a fait valoir ce qui suit :

Rémunération

- a) La formulation de l'entente modificative de 2010 est très importante. Ce qui représentait au départ une pénalité pour un déficit de production versée au gouvernement est plutôt devenu un paiement versé dans la fiducie pour payer les primes du régime d'assurance-maladie des travailleurs mis à pied. Le paragraphe 3.4.2 de l'entente modificative de 2010 mentionne que [traduction] « High Liner établira une fiducie pour payer les primes payables aux fins de la couverture du régime d'assurance-maladie pour les employés de l'usine mis à pied ou inscrits pendant la période visée par l'entente, jusqu'à la date de rappel au travail des employés de l'usine mis à pied par High Liner ». L'entente de mise en œuvre conclue le 19 décembre 2007 entre le gouvernement provincial et High Liner comporte, dans la section Article 3 –

Engagement de High Liner à l'égard de Burin, des articles traitant des sommes qu'High Liner paierait au gouvernement provincial si l'usine fermait pour de bon. Il y était précisé que l'employeur devrait payer au gouvernement des frais de résiliation de 12 500 \$ par employé syndiqué, et que le gouvernement s'en servirait comme fonds de transition pour les travailleurs, conformément au paragraphe 3.3 (a) de l'entente de mise en œuvre. La deuxième « pénalité » était appelée un paiement de déficit de production. Il ne s'agissait pas d'une indemnité de départ et elle n'était pas vraiment destinée aux travailleurs, puisqu'il s'agissait d'une pénalité qu'High Liner devrait payer au gouvernement provincial s'il ne respectait pas les engagements pris envers ce dernier dans l'entente initiale (article 3.4).

- b) L'entente modificative, datée du 6 août 2010, précisait que les montants des pénalités imposées à l'employeur pour déficit de production, qui étaient jusqu'alors versés au gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, seraient désormais versés dans la fiducie, et que le gouvernement verserait également dans la fiducie toutes les sommes découlant d'un déficit de production qui lui avaient été versées avant la création de la fiducie. Cette fiducie ne représentait ni une indemnité de départ, ni une rémunération, ni une indemnité de perte d'emploi : à partir du moment où l'entente modificative est entrée en vigueur, il s'agissait d'une fiducie ayant pour but de payer les primes du régime d'assurance-maladie.
- c) Le versement de primes d'assurances ne constitue pas et ne devrait pas constituer une rémunération aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*, étant donné que ces sommes n'ont pas été gagnées et ne représentent pas une indemnité de perte d'emploi. Les appelants n'ont trouvé aucune jurisprudence ni élément de preuve selon lesquels des sommes provenant d'un fonds d'assurance ont déjà été considérées comme une rémunération aux fins de la *Loi*.
- d) Il existe de la jurisprudence portant sur des paiements similaires versés à des travailleurs à la suite d'ententes établies. Ces paiements avaient été remis en question par la Commission, qui estimait qu'il s'agissait d'une rémunération, mais le juge-arbitre avait tranché en faveur des prestataires : il faut consulter les décisions

CUB 60715 et *67496*, qui renferment plusieurs références à des décisions de la Cour fédérale qui appuient la position des prestataires dans cette affaire. Les sommes provenant de la fiducie qui ont été versées à la suite de la signature d'une entente prévoyant leur versement ne devraient pas constituer une rémunération aux fins de l'assurance-emploi; voir *Plasse* A693-99 et *Meehan* A-140-03.

Répartition

- e) Les appelants s'en remettent au Tribunal pour rendre une décision sur la période de répartition. Si le Tribunal arrive à la conclusion que les sommes versées par la fiducie constituent bel et bien une rémunération, la répartition devrait être effectuée selon l'alinéa 36(19)b) du *Règlement*. Les appelants s'en remettent également au Tribunal pour déterminer la date à partir de laquelle cette rémunération devrait être répartie.

Défalcation

- f) Le paragraphe 56(2) du *Règlement* ainsi que le chapitre 20 du Guide de la détermination de l'admissibilité de la Commission, tout particulièrement les paragraphes 20.6.0 et 20.6.1, traitent de la défalcation d'un trop-payé en raison d'un retard, dans le cas où la Commission ne rend pas sa décision dans un délai raisonnable, ou en raison d'une erreur imputable à la Commission, comme lorsque cette dernière verse ou refuse des prestations par erreur parce qu'elle n'a pas traité la demande de façon appropriée. Le paragraphe 20.6.2 traite du fait que la défalcation d'un trop-payé peut être envisagée en vertu d'autres dispositions, notamment si la Commission a fait une erreur dans le traitement de la demande. Les appelants avancent que les trois cas de figure ci-dessus pourraient s'appliquer en l'espèce et ils aimeraient que l'on recommande à la Commission de défalquer le trop-payé.
- g) Il y a eu un échange de courriels entre Mme J. B., d'High Liner, et Ron Earles, de la Commission (voir GD15-24 à 26 du dossier GE-15-3240) au sujet du paiement et de la répartition des sommes qui seraient versées. Il est mentionné que la Commission avait déterminé, à ce moment-là, que le paiement de fiducie serait considéré comme une rémunération et réparti à partir du moment de la fermeture de l'usine et qu'il pourrait

entraîner un trop-payé que les appelants devraient rembourser. Cette information a incité les appelants à déclarer la somme reçue, mais la Commission leur a ensuite dit de ne pas la déclarer.

- h) La Commission avait tranché la question bien avant que les lettres de décision ne soient envoyées, mais elle a mis très longtemps, soit plus de deux ans, avant d'envoyer les lettres en question en juin 2015. Cet écart correspond au délai déraisonnable dont font mention les dispositions relatives à la défalcation figurant au chapitre 20 du Guide et au paragraphe 56(2) du *Règlement*.
- i) Pour ce qui est de la révision des dossiers effectuée par la Commission, un résumé que cette dernière avait fourni au syndicat indiquait ce qui suit : dans 5 dossiers, il y avait eu de légères augmentations; dans 3 dossiers, le trop-payé avait été ramené à zéro; dans un nombre substantiel de dossiers, le trop-payé avait été réduit, de façon importante dans bien des cas. Le trop-payé de l'une des appelantes avait notamment passé de plus de 10 000 \$ à 140 \$. Le trop-payé avait été réduit dans le tiers des dossiers, Service Canada ayant aussi clairement commis des erreurs dans ces cas, à examiner également selon le chapitre 20 du Guide portant sur la défalcation du trop-payé; voir dans GD3 dans le dossier GE-15-3240. Ensuite il y avait des erreurs dans les avis de dette envoyés aux appelants, qui ont été versées au dossier GE-15-3458 (10 avis différents) et GE-15-3239 (5 avis différents) à titre d'exemple de la correspondance et des montants des soldes impayés.
- j) Il s'agit d'une question importante et complexe concernant une situation qui n'est pas la faute des appelants. Au cours des dernières années, leur vie a néanmoins été chamboulée en raison de ce qui aurait dû représenter pour eux un avantage, puisque cette somme, qui devait au départ être versée au gouvernement provincial à titre de pénalité pour ne pas avoir fourni de travail aux travailleurs, a fini par être versée dans la fiducie en vue d'aider les appelants et leur famille.

Conclusion des observations des appelants

- k) Les appelants demandent au Tribunal d'établir que la liquidation des sommes restant dans la fiducie ne constitue pas une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement*. Si le Tribunal arrive à la conclusion que les sommes versées par la fiducie constituent bel et bien une rémunération, les appelants demandent à ce que la répartition soit effectuée selon l'alinéa 36(19)b) du *Règlement*. Ils demandent aussi au Tribunal de recommander à la Commission de défalquer les trop-payés comme le prévoient le chapitre 20 du Guide et le paragraphe 56(2) du *Règlement* en raison des importants retards et des erreurs commises, qui ne sont pas la faute des appelants.

[46] La Commission a fait valoir ce qui suit :

Rémunération

- a) La Commission a déterminé que le montant versé à la prestataire par la fiducie pour remplacer de futures prestations d'assurance-maladie et d'assurance-vie constituait une rémunération aux termes du paragraphe 35(2) du *Règlement* parce que le paiement a été versé pour dédommager la prestataire pour ces avantages sociaux liés à l'emploi.
- b) Les sommes reçues d'un employeur sont présumées être une rémunération et doivent donc être réparties sur une période dans la période de prestations, à moins que le montant relève de l'une des exceptions énoncées au paragraphe 35(7) du *Règlement* ou qu'il ne découle pas d'un emploi.
- c) La rémunération versée par un employeur lors d'une cessation d'emploi doit être répartie conformément au paragraphe 36(9) du *Règlement*. C'est la raison ou le motif du paiement, plutôt que la date du versement, qui détermine la date à laquelle la répartition doit commencer.
- d) Selon l'entente de fiducie d'assurance-maladie et d'assurance-vie au bénéfice d'employés, à titre d'employée de l'usine de transformation du poisson à Burin (T.-N.-L.), l'appelante est bénéficiaire du régime. L'entente précise que si l'entreprise cesse ses activités à l'usine de Burin (T.-N.-L.), le montant restant dans la fiducie sera

distribué entre tous les bénéficiaires à la date où l'entreprise cessera ses activités. Par ailleurs, le Guide de la Commission indique, au paragraphe 5.3.2.2, que de tels montants sont considérés comme des avantages sociaux et qu'ils constituent donc une rémunération qui doit être répartie.

- e) La Commission fait valoir devant le Tribunal qu'elle a reçu les documents présentés par l'appelante dans le dossier GE-15-3240 en avril 2016, y compris l'entente de fiducie d'assurance-maladie et d'assurance-vie au bénéfice d'employés qui a été conclue le 10 novembre 2010. Ce document appuie la décision de la Commission de répartir la rémunération et a fait l'objet d'un examen très attentif. L'entente modificative datée du 6 août 2010 est liée à l'entente originale du 19 décembre 2007 et donne lieu, d'après la Commission, à l'entente finale du 10 novembre 2010. Ces ententes confirment que les employés sont les bénéficiaires de l'entente et que le montant restant dans la fiducie sera distribué entre les employés si l'employeur fait faillite, devient insolvable, liquide ses affaires ou vend l'usine de Burin.
- f) La Commission fait valoir que ces documents prouvent que selon l'entente qui a été conclue, l'employeur a versé des primes au nom des employés, et que le montant de la fiducie devait être versé à ces employés désignés au moment de la fermeture de l'usine. La Commission maintient donc sa décision de répartir la rémunération et demande au Tribunal de rejeter l'appel de la prestataire.
- g) La Commission soutient que la jurisprudence appuie sa décision. La Cour d'appel fédérale a réaffirmé le principe selon lequel les montants payés en raison de la rupture du lien d'emploi constituent une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement* et doivent être répartis conformément au paragraphe 36(9) du *Règlement*, voir *Canada (PG) c. Boucher-Dancause*, 2010 CAF 270 et *Canada (PG) c. Cantin*, 2008 CAF 192.
- h) Dans la décision *Procureur général du Canada c. King*, A-486-95, la Cour d'appel fédérale a établi que les sommes versées aux employés à la suite de la fermeture de l'entreprise étaient considérées comme une rémunération devant être répartie à partir de la date où l'emploi des prestataires avait pris fin de manière définitive, en mars, plutôt qu'à partir du moment de leur mise à pied, 2 mois plus tôt. Les appelants ont

indiqué dans leurs avis d'appel respectifs devant le Tribunal que les sommes devraient être défalquées étant donné le long délai qu'il a fallu à la Commission pour établir le trop-payé.

- i) En ce qui a trait aux éléments de preuve supplémentaires présentés par la Commission à la suite de l'audience (GD20 du dossier GE-15-3240), la Commission fait valoir que cette information n'aurait pas une grande incidence à l'heure actuelle puisque le Tribunal était déjà au courant des renseignements en question.

Répartition

- j) La Commission fait également valoir que le montant de 15 700 \$ a été payé en raison de la rupture du lien d'emploi de la prestataire lorsque l'usine a fermé le 21 décembre 2012. Par conséquent, le paiement a été réparti en application du paragraphe 36(9) de la *Loi* selon la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante, qui s'établissait à 1080 \$, sur la période de prestations de l'appelante. Le solde de 582 \$ a été réparti sur la dernière semaine de la période suivant les semaines complètes de répartition.
- k) En l'espèce, le paiement en remplacement de futures prestations d'assurance-maladie et d'assurance-vie n'a pas été versé avant le 17 décembre 2013, soit plusieurs mois après que l'appelante ait cessé de toucher des prestations dans le cadre de sa demande; par conséquent, la répartition de la somme a entraîné un trop-payé de 7 178 \$.
- l) La période de prestations de l'appelante portait au départ sur les 52 semaines suivant le début de sa demande initiale de prestations présentée en 2012, en application des paragraphes 10(1) et 10(2) de la *Loi*. Conformément à l'alinéa 10(10)b) de la *Loi*, la période de prestations de l'appelante est prolongée pour toute semaine au cours de laquelle elle ne touche pas de prestations en raison de la répartition de montants versés en raison de la rupture de tout lien avec son ancien employeur. Dans le dossier de l'appelante, la répartition de la somme a fait en sorte qu'il y a un certain nombre de semaines pendant lesquelles celle-ci n'aurait pas dû toucher de prestations et il était bénéfique, s'il s'avérait qu'il ne serait pas avantageux pour elle de prolonger sa

période de prestations précédente au-delà d'un certain nombre de semaines, de calculer seulement ce nombre de semaines supplémentaires. Dans certains autres dossiers, des ajustements ont également été effectués quant au délai de carence de la nouvelle demande de prestations de l'appelant, ainsi que d'autres nouveaux calculs. Une fois tous les ajustements effectués, le montant total du trop-payé que l'appelante devait rembourser s'élevait à 5 739 \$.

Défalcation

- m) La Commission a examiné les circonstances entourant le trop-payé afin de déterminer l'admissibilité à une défalcation en application du paragraphe 56(2) du *Règlement*. Il ne répond pas au critère parce que l'alinéa 56(2)b(i) s'appliquerait uniquement dans les dossiers où l'information a été reçue et où on n'y a pas donné suite AVANT que les prestations soient versées. En l'espèce, l'appelante a présenté sa demande de prestations en 2012 et elle a commencé à toucher ses prestations peu après, comme il se doit. Après la fermeture de l'usine, l'appelante a continué à toucher des prestations jusqu'à ce que sa période de prestations prenne fin. Ce n'est qu'à la fin de 2013 que la Commission a appris que les paiements de la fiducie avaient été émis le 17 décembre 2013. Même si l'on avait immédiatement donné suite à ces renseignements, les sommes auraient été réparties sur une période pendant laquelle des prestations avaient déjà été versées; par conséquent, ce n'est pas le retard de la répartition des sommes qui a entraîné le trop-payé.
- n) La Commission fait valoir que le Tribunal n'a pas le pouvoir d'intervenir à l'égard du refus de la Commission de défalquer le trop-payé de l'appelante. La Cour d'appel fédérale représente le seul recours possible à cet égard, voir *Canada (PG) c. Villeneuve*, 2005 CAF 440; *Canada (PG) c. Filiatrault*, A-874-97 et *Canada (PG) c. Mosher*, 2002 CAF 355.

Audience

- o) Après l'audience, la Commission a déposé d'autres observations. L'article 4 de l'annexe A de l'entente de fiducie d'assurance-maladie et d'assurance-vie au bénéfice d'employés d'High Liner précise que les appelants sont responsables du paiement des primes de leur régime d'assurance-maladie pendant leurs périodes de mise à pied.
- p) À l'audience, le Tribunal a demandé à la Commission pourquoi les primes d'assurance médicale payées par l'employeur pour les employés pendant leurs périodes de mise à pied n'étaient pas considérées comme une rémunération aux fins de l'assurance-emploi, alors que le paiement forfaitaire versé à l'extinction de la fiducie était considéré comme une rémunération.
- q) La Commission soutient que les primes payées par l'employeur en application de l'entente visaient à offrir une assurance-maladie à leurs employés (avantages sociaux d'employés désignés) : le fait que les employés travaillent ou soient en période temporaire de mise à pied importait peu. L'intention de ces primes était de veiller à ce que les employés bénéficient d'une couverture d'assurance-maladie tant qu'ils étaient à l'emploi d'High Liner. Ces primes sont donc considérées comme des avantages sociaux et non comme une rémunération.
- r) La Commission fait valoir que les employés qui ont perdu leur emploi en raison de la fermeture de l'usine de transformation du poisson ont reçu un paiement de la fiducie, mais non selon les modalités apparentes du régime. L'entente indiquait que si l'entreprise mettait fin à ses activités, le solde du fonds de fiducie serait réparti entre l'ensemble des employés à la date où l'entreprise cesserait ses activités.
- s) L'événement qui a donné lieu au paiement ne cadre pas avec les modalités du régime. En effet, le paiement qui a été distribué aux employés a en fait été versé parce que l'emploi a pris fin et que l'assurance-maladie a elle aussi pris fin. Les sommes qui ont été versées constituent une rémunération provenant d'un emploi au sens du paragraphe 35(2) du *Règlement* et l'événement qui a donné lieu au paiement a été la

cessation de l'emploi. Par conséquent, l'argent devrait être réparti à partir du moment de la cessation d'emploi en application du paragraphe 36(9) du *Règlement*.

ANALYSE

[47] Le Tribunal commencera par déterminer si le montant de 15 700 \$ payé par la fiducie en décembre 2013 constitue une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement*. Si le Tribunal conclut que ces montants constituent bel et bien une rémunération, il déterminera alors en application de quel paragraphe de l'article 36 cette rémunération doit être répartie et à partir de quelle date. Enfin, le Tribunal devra déterminer s'il recommandera la défalcation du trop-payé que l'appelante pourrait devoir rembourser.

Rémunération

[48] Le Tribunal doit déterminer si le montant de 15 700 \$ résultant de la liquidation de la fiducie, que la fiducie a versé à l'appelante, constitue une rémunération aux termes de l'article 35 du *Règlement*. Le Tribunal examinera d'abord ce que ces montants représentent, puis déterminera si ces montants sont une rémunération.

[49] La caractérisation de ces paiements a fait l'objet d'interprétations différentes par les parties. D'un côté, la Commission affirme que ce montant constitue une rémunération puisqu'il s'agit d'avantages sociaux payés à l'appelante en raison de son emploi. La Commission affirme également que ce paiement résulte d'un paiement en remplacement de futures primes d'assurance-maladie payées par la fiducie. Les appelants soutiennent que ce montant ne constitue pas une rémunération parce qu'il ne correspond pas à la définition de rémunération établie dans la jurisprudence. Ce montant était simplement la somme qui restait dans la fiducie au moment de la fermeture de l'usine, et les dispositions de la fiducie prévoyaient seulement que ces fonds soient distribués, sans qualifier clairement la nature du montant.

[50] Les faits sont très limpides et incontestés en ce qui a trait à la documentation. En 2007, une entente de mise en œuvre a été signée entre l'employeur et le gouvernement provincial. Le paragraphe 3.4 de cette entente de mise en œuvre prévoyait que des « pénalités » seraient payées au gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador s'il y avait des déficits de production. Le paragraphe 3.5 de l'entente de mise en œuvre prévoyait également des pénalités en cas

d'investissements insuffisants, notamment en ce qui concerne les dépenses en recherche et en développement. En 2010, une entente modificative a été signée entre l'employeur et le gouvernement provincial. L'entente modificative a entraîné la suppression du paragraphe 3.4 de l'entente de mise en œuvre, qui a été remplacé par un nouveau paragraphe 3.4 précisant qu'au lieu d'être versées au gouvernement provincial, les « pénalités » imposées pour les déficits de production seraient déposées dans la fiducie qui serait créée par l'employeur. De plus, le gouvernement verserait dans la fiducie les « pénalités » déjà payées par l'employeur pour les déficits de production survenus entre 2007 et 2010. Aux termes du paragraphe 2.4, l'objectif de la fiducie était de payer les primes d'assurance-maladie des appelants pendant leurs périodes de mise à pied. Les dispositions relatives à la liquidation de la fiducie se trouvent dans l'article 8 de l'annexe A de la fiducie. Elles apparaissent aussi dans l'alinéa 3.4.8 de l'entente modificative de 2010, mais elles figurent parmi les conditions à insérer dans le document de la fiducie. Ces dispositions précisent bel et bien à quel moment la fiducie doit être dissoute, mais elles ne mentionnent pas la nature du paiement versé à l'issue de la liquidation.

[51] La formulation de la fiducie ne mentionne nulle part que le paiement des actifs qui se trouvent toujours dans la fiducie au moment de sa liquidation est fait en remplacement de futures primes d'assurance-maladie, pas plus qu'elle ne précise que le paiement découle d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi. Tout ce qui est précisé, c'est qu'en situation de mise à pied temporaire, les primes du régime d'assurance-maladie seraient payées pour les employés mis à pied. La documentation de la fiducie ne précise absolument rien sur cette question, et le Tribunal n'arrive à trouver aucune qualification précise sur la nature du paiement. La lettre qu'High Liner a fait parvenir aux appelants en décembre (pages GD3-54 et 55 du dossier GE-15-3240) mentionne qu'aux fins de l'assurance-emploi, le versement de 15 700 \$ devrait être considéré comme un [traduction] « revenu d'emploi ». Il s'agit de l'avis exprimé par l'employeur, mais la lettre n'explique pas comment l'employeur est arrivé à cette conclusion, et aucune des parties n'a demandé à l'employeur de venir témoigner. L'employeur utilisait-il l'expression « revenu d'emploi » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*? Aucune explication n'a pu être trouvée dans les éléments de preuve, à part que l'employeur, dans une lettre aux employés datée de décembre 2013 (page GD3-54 du dossier GE-15-3240), conseille aux appelants qui préparent leur déclaration de revenus de ne pas déclarer la somme reçue à la rubrique « revenu d'emploi », mais plutôt « autres revenus ».

[52] La position de la Commission est que ce montant constitue un paiement en remplacement de futures primes d'assurance-maladie, mais le régime d'assurance-maladie semble ne pas avoir continué à exister une fois l'usine fermée. Le Tribunal ne partage pas l'avis de la Commission quand cette dernière conclut que la somme de 15 700 \$ a été payée en remplacement de futures primes d'assurance-maladie, ou pour payer de futurs régimes d'assurance-maladie auxquels les appelants auraient pu adhérer après la fin de leur emploi auprès de l'employeur. Rien dans les éléments de preuve ne vient corroborer cette caractérisation. Un seul document y fait référence, un document qui comprend, selon la Commission, la déclaration à cet effet de Mme J. B., une employée de l'employeur. Nous ne trouvons aucune preuve de la prétendue déclaration faite par Mme J. B. dans les courriels échangés entre la Commission et Mme J. B. en juin 2013. Même sans caractérisation précise du montant selon les dispositions de la fiducie, il aurait pu être possible de déduire, à partir de l'ensemble de la preuve, la façon correcte de caractériser le montant de 15 700 \$. Toutefois, en l'espèce, nous ne disposons d'absolument aucun indice pour nous aider à caractériser le montant. La somme a d'abord été une pénalité pour les déficits de production et a continué à être versée par l'employeur à ce titre, mais elle a été utilisée pour autre chose plus tard, soit le paiement de primes d'assurance-maladie.

[53] Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'observation supplémentaire présentée par la Commission selon laquelle la raison du paiement des primes d'assurance-maladie par la fiducie contrevient aux dispositions de la fiducie. Ce n'est pas ce que les dispositions des diverses ententes signifient. L'alinéa 3.4.2 de l'entente modificative de 2010 est clair : les fonds de la fiducie établie en raison du déficit de production et d'investissement devaient servir à payer les primes du régime d'assurance-maladie pendant les périodes de mise à pied temporaires des employés. Certes, l'article 4 de l'annexe A, pris hors contexte, pourrait signifier que les employés payaient 100 % du coût de leurs primes d'assurance-maladie, mais l'article 5 de l'entente de fiducie explique les choses autrement et l'article 6 traite du mécanisme de remboursement pour l'employeur. Plus important encore, tous les appelants qui ont témoigné ont confirmé que pendant leur période de mise à pied, ils bénéficiaient de leur couverture d'assurance-maladie et que la fiducie payait leurs primes. Par conséquent, ces paiements ne contrevenaient pas à l'entente de fiducie. Cependant, cet argument et le résultat de l'analyse de l'argument ne sont pas déterminants pour l'issue de la présente décision. De plus, la seconde

observation supplémentaire déposée par la Commission, lorsqu'elle a présenté les éléments de preuve supplémentaires liés à la convention collective, n'est d'aucune utilité. Comme le précise la Commission dans son observation, cela n'apporte rien de nouveau. La convention collective prévoit que les employés mis à pied sont responsables de 100 % du coût de leur assurance-maladie, ce qui signifie que l'employeur n'en couvrait pas 54 % comme lorsque ces derniers travaillent. On peut en déduire que c'est pour cette raison que le syndicat a obtenu cet « avantage » selon lequel la fiducie paierait les primes des employés pendant leurs périodes de mise à pied. Ce nouvel élément de preuve n'aide pas à déterminer la nature du paiement.

[54] Par conséquent, le Tribunal conclut que le paiement de 15 700 \$ n'était rien de plus qu'un paiement en argent « non qualifié » versé par la fiducie aux appelants. Il s'agit d'un paiement unique versé aux employés inscrits au moment de la liquidation des sommes qui se trouvaient encore dans la fiducie.

[55] Maintenant que le Tribunal a caractérisé ce que représente le paiement de 15 700 \$, il lui faut faire une analyse pour déterminer si ce paiement constitue une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement*.

[56] Selon la formulation du paragraphe 35(1) du *Règlement*, le mot « revenu » est défini comme : « Tout revenu en espèces ou non que le prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne, notamment un syndic de faillite ». L'emploi est quant à lui défini comme : « Tout emploi, assurable [...] faisant l'objet d'un contrat de louage de services exprès ou tacite ». Le paragraphe 35(2) du *Règlement* prévoit que « la rémunération qu'il faut prendre en compte [...] est le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi [...] ». Le paragraphe 35(2) du *Règlement* énonce ensuite de façon précise des montants qui sont compris dans la définition de rémunération, tandis que le paragraphe 35(7) énumère de façon précise des montants qui sont exclus de la rémunération.

[57] Les montants en question sont-ils explicitement visés par l'une des inclusions ou des exclusions prévues aux paragraphes 35(2) ou (7)? Dans les nombreux arguments qu'elle a soulevés dans ses observations, la Commission fait référence à l'article 35 du *Règlement* en général, sans indiquer de façon claire si le paragraphe 35(2) du *Règlement* s'appliquerait, mais la Commission semble laisser entendre, au moins en partie, que l'alinéa 35(2)c) pourrait

s'appliquer. Cet alinéa mentionne que les indemnités reçues dans le cadre d'un régime collectif d'assurance-salaire, d'un régime de congés payés de maladie, de maternité ou d'adoption, d'un régime de congés payés pour soins ou soutien à donner à un enfant ou un membre de la famille constitue une rémunération pour les fins énumérées au paragraphe 35(2). Tous ces types d'indemnités représentent une forme ou une autre de prestations de remplacement du revenu, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Comme il est mentionné ci-dessus, les montants reçus ne sont pas qualifiés et ils n'ont pas été payés dans le cadre d'un régime de congés de maladie, de sorte que l'alinéa 35(2)c) ne peut s'appliquer.

[58] On trouve au paragraphe 35(7) du *Règlement* certaines exceptions qui excluent des sommes précises de la notion de rémunération énoncée à l'article 35. Toutefois, aucune de ces exceptions ne s'applique à la présente situation.

[59] Cependant, même si les sommes dont il est question ici ne sont pas mentionnées de façon explicite, ni parmi celles qui sont comprises dans la notion de rémunération énoncée à l'article 35 du *Règlement* ni parmi celles qui en sont exclues, l'analyse ne s'arrête pas là. En effet, la jurisprudence a également examiné la notion de « rémunération » et ce qu'elle signifie. Dans la décision *Canada (Procureur général) c. Roch*, 2003 CAF 356, la Cour d'appel fédérale a examiné la jurisprudence et a établi deux principes pour déterminer ce qui constitue une rémunération. Il s'agit premièrement de se demander si les sommes en question proviennent de l'accomplissement du travail, c'est-à-dire si la notion de contrepartie à un travail accompli est présente. Deuxièmement, il faut voir si les sommes en question découlent d'une situation où il n'y a pas de contrepartie à un travail accompli, mais où il existe un « rapport certain » ou encore un « lien suffisant » entre le travail de l'employé et les sommes en question, de manière à ce que l'on puisse assimiler ces sommes à une rémunération.

[60] Conformément au premier principe établi dans l'arrêt *Roch*, précité, pourrait-on affirmer que la somme dont il est question en l'espèce a été versée en contrepartie du travail des appelants? La réponse est non. L'argent que les appelants ont reçu de la fiducie n'a pas été gagné grâce à leur travail. La somme en question n'était en aucune façon liée au temps qu'ils ont passé au travail, à leur ancienneté ou à leur échelon salarial. Il s'agissait d'un paiement

unique qui était le même pour tout le monde. Le montant de 15 700 \$ n'a pas donné lieu à une rémunération gagnée en échange d'un travail.

[61] Par conséquent, la situation en l'espèce n'entre pas dans le cadre du premier principe énoncé dans *Roch*, précité.

[62] En ce qui concerne le deuxième principe établi par *Roch*, précité, pour que des sommes puissent être considérées comme une rémunération, il doit y avoir un lien suffisant entre le revenu et le travail. Selon l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Lawrie Vernon* (1995), 189 NR 308 (CAF), cité dans l'arrêt *Roch*, précité, cela signifie que le gain doit provenir directement de la relation d'emploi et ne pas représenter une simple conséquence de cette relation.

[63] Le Tribunal ne croit pas que la somme de 15 700 \$ versée par la fiducie provient directement de la relation d'emploi. Le lien entre la somme en question et l'emploi n'est pas assez solide : il est même très ténu. La Commission applique le simple principe selon lequel les employés ont reçu l'argent, ils travaillaient pour l'employeur et c'est l'employeur qui a fourni l'argent. Le Tribunal est d'avis que même si les employés ont reçu la somme de 15 700 \$ en raison des pénalités payées par l'employeur pour les déficits de production, ces sommes ont été versées dans la fiducie et ont uniquement servi à payer les primes du régime d'assurance-maladie pendant la période où la fiducie a existé, ce que la Commission ne considère pas comme une rémunération, et elles proviennent de la liquidation de la fiducie.

[64] Dans l'arrêt *Roch*, précité, la Cour d'appel fédérale résume les conclusions tirées dans l'arrêt *Côté c. Canada (CEIC)*, (1986), 69 N.R., qui s'est penché sur des paiements pour congé de maladie provenant d'un régime collectif d'assurance-salaire et qui a conclu que ces sommes constituaient une rémunération parce qu'il existait un lien entre les paiements et le travail accompli (sans lequel le prestataire n'aurait pas bénéficié de l'assurance), d'une part, et le salaire que ces paiements remplaçaient, d'autre part. Le juge Pratte a élaboré un critère selon lequel il doit exister un « rapport certain » ou encore un « lien suffisant » entre le travail de l'employé et les sommes en question, de manière à ce que l'on puisse assimiler ces sommes à une rémunération. Dans l'arrêt *Côté*, précité, il a été déterminé que ce lien existait bel et bien parce que les paiements remplaçaient un revenu. L'existence du « rapport certain » a été

établie. Toutefois, en l'espèce, les choses sont différentes. Les primes du régime d'assurance-maladie ne remplaçaient pas un revenu, et la Commission ne les a pas réparties lorsque les appelants les ont touchées pendant leur période de mise à pied, et ce qui restait dans la fiducie au moment de sa liquidation ne remplaçait pas un revenu non plus. Certains employés qui figuraient toujours sur la liste de paie en raison d'une invalidité de longue durée ont reçu le même montant, mais ce montant ne remplaçait pas un revenu. De plus, le paiement versé ne tenait aucunement compte de l'ancienneté et de l'échelon salarial des employés. Le Tribunal conclut qu'il n'existe pas un lien suffisant entre le travail des employés et le montant payé. Celui-ci représente uniquement une conséquence de la relation employeur-employé. En effet, certains anciens employés, qui ne travaillaient pas à ce moment-là, mais qui figuraient toujours sur la liste des bénéficiaires désignés, ont reçu le montant de 15 700 \$.

[65] La Commission a déposé un extrait de son Guide, soit la section 5.3.2.2, qui précise que les paiements d'avantages sociaux sont considérés comme une rémunération, mais le Guide n'a pas force de loi. Le droit applicable repose sur la législation et sur la jurisprudence. Le Guide indique que les paiements versés en remplacement d'avantages sociaux doivent être répartis à titre de rémunération. Toutefois, le Tribunal a déterminé que les sommes versées n'étaient pas qualifiées et qu'elles n'avaient donc pas été versées en remplacement d'avantages sociaux. De plus, la Commission a admis que lorsque les appelants touchaient des prestations d'assurance-emploi pendant leur période de mise à pied tout en profitant du paiement de leurs primes d'assurance-maladie par la fiducie, les sommes correspondant aux primes d'assurance-maladie n'étaient pas traitées comme une rémunération et n'étaient pas réparties aux fins du calcul des prestations d'assurance-emploi. La Commission soutient que les avantages sociaux ne constituent pas une rémunération (observations supplémentaires déposées par la Commission le 3 août 2016). La Commission se contredit donc dans sa position : lorsque les primes du régime d'assurance-maladie sont payées, elles ne sont pas considérées comme une rémunération, mais lorsque la fiducie est liquidée, la Commission estime qu'il s'agit d'une rémunération. Pendant l'audience, le Tribunal a demandé à la Commission de clarifier cette position. Des arguments supplémentaires ont été présentés au Tribunal, qui les abordera ci-dessous.

[66] Les décisions CUB présentées par les appelants ne sont pas pertinentes en l'espèce. Les deux décisions font référence aux décisions rendues par la Cour d'appel fédérale dans *HMQueen c. Plasse*, A-693-99 et *Meechan c. Canada (AG)*, 2003 CAF 368. Même s'il est vrai que dans ces décisions, le juge-arbitre a tranché une question de rémunération en faveur d'un appelant, dans les deux cas, les décisions portaient sur des sommes reçues en contrepartie de la renonciation au droit de demander la réintégration. Ce n'est pas le cas ici.

[67] Le Tribunal en vient donc à la conclusion que la somme de 15 700 \$ n'est pas visée par le deuxième principe établi dans l'arrêt *Roch*, précité. Par conséquent, le Tribunal estime que la somme de 15 700 \$ versée à l'appelante en raison de la liquidation de la fiducie ne constitue pas une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement*.

Répartition

[68] Même si le Tribunal a déterminé que la somme de 15 700 \$ reçue par l'appelante en décembre 2013 ne constitue pas une rémunération, le Tribunal croit qu'il est important de statuer sur la question de la répartition, au cas où cette décision serait portée en appel devant la division d'appel du Tribunal ou encore, plus tard, devant la Cour d'appel fédérale. De cette façon, les faits seront mis en correspondance avec la loi et une décision pourrait être rendue en s'appuyant sur ces éléments. Si les sommes avaient été considérées comme une rémunération, voici quelles auraient été les conclusions du Tribunal quant à leur répartition.

[69] Toute somme qui constitue une rémunération doit être répartie en fonction des diverses possibilités énumérées à l'article 36 du *Règlement*. En vertu du paragraphe 36(1) du *Règlement*, la rémunération est répartie sur un nombre donné de semaines de la manière prévue à l'article 36 et elle constitue, aux fins mentionnées au paragraphe 36(2), la rémunération du prestataire pour ces semaines.

[70] Aux fins de l'analyse de l'article 36 du *Règlement*, le Tribunal doit déterminer pourquoi les montants ont été payés afin d'établir quelle est la disposition pertinente en matière de répartition.

[71] La Commission fait valoir que c'est le paragraphe 36(9) qui s'applique parce que la somme représentait un versement en remplacement du paiement des primes d'assurance-maladie et qu'elle était payable au moment de la mise à pied ou de la cessation de l'emploi. Les appelants soutiennent quant à eux que le paragraphe 36(9) ne s'applique pas et que la répartition devrait donc être effectuée conformément au paragraphe 36(19), parce que la rémunération ne relève d'aucune des 18 situations énoncées à l'article 36 du *Règlement*.

Répartition en application du paragraphe 36(9) du *Règlement*

[72] L'élément au cœur de cette question est le sens qu'il faut donner à la formulation du paragraphe 36(9) du *Règlement*, qui est ainsi libellé :

Sous réserve des paragraphes (10) à (11), toute rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable, répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi, de sorte que la rémunération totale tirée par lui de cet emploi dans chaque semaine consécutive, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi.

[73] Pour que le paragraphe 36(9) du *Règlement* s'applique, la rémunération doit avoir été payée ou être payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi. En l'espèce, les modalités de la fiducie sont claires. Dans la section 2.4 de la fiducie, il est mentionné que la fiducie a pour but de fournir aux employés désignés les avantages décrits dans le régime. Le régime est défini dans le troisième paragraphe « Attendu que » de l'annexe A de la fiducie. Selon les sections 4, 5 et 6 de l'annexe A de la fiducie, les primes du régime d'assurance-maladie des employés mis à pied seront payées par la fiducie. La section 8 de l'annexe A de la fiducie précise que [traduction] « *si l'entreprise fait faillite, devient insolvable, liquide ses affaires, vend l'usine de Burin (Terre-Neuve-et-Labrador), ou encore si elle détermine, à sa seule discrétion, de cesser les activités de son usine de Burin (T-N.-L.), le montant restant dans la fiducie, une fois toutes les dépenses raisonnables soustraites, sera réparti entre tous les bénéficiaires à la date où l'entreprise cessera ses activités* ». (Souligné par mes soins).

[74] Le produit de la liquidation de la fiducie, qui constitue le montant en cause dans le présent appel, est donc payable si un certain nombre d'événements différents venaient à survenir, et pas uniquement en raison de la cessation de l'emploi ou des mises à pied. Il est vrai que certaines des situations énumérées à la section 8 de l'annexe A de la fiducie ont pu coïncider avec la perte de l'emploi, mais pas toutes. Par exemple, l'usine aurait pu être vendue à une autre partie, et il n'y aurait eu ni mises à pied ni perte d'emploi. L'emploi aurait pu simplement se poursuivre avec un nouvel employeur. Dans cet exemple, l'argent aurait tout de même été réparti entre les bénéficiaires selon les dispositions de la fiducie. De plus, certains bénéficiaires n'étaient pas en période de mise à pied, puisqu'ils ne travaillaient pas, selon le témoignage de C. D. D'après les témoignages des autres appelants obtenus pendant l'audience, certains bénéficiaires étaient en congé d'invalidité de longue durée ou ne travaillaient pas pour une raison quelconque.

[75] Le Tribunal constate que les sommes en question étaient payables à la liquidation de la fiducie (conformément aux dispositions de la fiducie) et qu'elles ne résultaient pas de la cessation d'emploi ou de la mise à pied : par conséquent, le paragraphe 36(9) du *Règlement* ne peut s'appliquer.

Répartition de la rémunération en application du paragraphe 36(19) du *Règlement*

[76] L'appelante, en revanche, soutient que c'est en application du paragraphe 36(19) du *Règlement* que la répartition devrait être effectuée. Ce paragraphe est ainsi libellé :

La rémunération non visée aux paragraphes (1) à (18) est répartie :

- a) si elle est reçue en échange de services, sur la période où ces services ont été fournis;*
- b) si elle résulte d'une opération, sur la semaine où l'opération a eu lieu.*

[77] Le paragraphe 36(19) s'applique uniquement si aucun des autres paragraphes de l'article 36 ne s'applique. Le Tribunal a examiné toutes les possibilités de répartition décrites à l'article 36 et estime que les autres paragraphes ne s'appliquent pas en l'espèce. Par conséquent, la répartition de la rémunération doit être effectuée en application du paragraphe 36(19) du *Règlement*.

[78] Le Tribunal juge que les sommes payées par la fiducie ne résultaient pas d'un service fourni par les bénéficiaires désignés, mais de la liquidation de la fiducie; donc, elles peuvent uniquement être le résultat d'une « opération » au sens de l'alinéa 36(19)b) du *Règlement*. Par conséquent, dans la présente affaire, il est question d'une « opération ».

[79] Lorsqu'il est question d'une opération, l'alinéa 36(19)b) prévoit que la somme entière est répartie sur la semaine où l'opération a eu lieu. Ni la Commission ni les appelants n'ont présenté d'observations au sujet de la date de l'opération pour une répartition de la rémunération conformément à l'alinéa 36(19)b) du *Règlement*.

[80] Comme le paiement a été fait le 17 décembre 2013, cette date constituerait normalement la date de l'opération. Toutefois, même si les dispositions de la fiducie ne précisent pas la nature du paiement, la section 8 de l'annexe A de la fiducie indique que le paiement est fait « à la date où l'entreprise cesse ses activités ».

[81] Par conséquent, la date de l'opération est le 12 décembre 2012, comme l'employeur l'établit dans les relevés de la rémunération et dans les diverses pièces de correspondance ainsi que dans les témoignages, ce qui correspond à la date où l'usine de transformation du poisson de Burin a cessé ses activités. C'est donc à partir de cette date et sur cette semaine que la rémunération doit être répartie en application de l'alinéa 36(19)b) : la totalité de la somme, sur cette semaine uniquement.

Défalcation

[82] Les appelants ont demandé au Tribunal de recommander à la Commission de défalquer leur trop-payé. Comme le Tribunal juge que la somme de 15 700 \$ ne constitue pas une rémunération, et que s'il s'agissait d'une rémunération, elle serait répartie à partir du 12 décembre 2012, mais uniquement sur la semaine comprenant cette date, il s'agit d'un argument théorique.

[83] Il est question de la défalcation dans l'article 56 du *Règlement*. Il existe diverses raisons pour lesquelles un débiteur pourrait demander une défalcation. L'une des plus fréquemment mentionnées à l'audience est que le remboursement des sommes payées en trop entraînerait un préjudice abusif pour l'appelant. Puisque les appelants demandent uniquement au Tribunal de

recommander la défalcation, ce dernier ne se livrera pas à une analyse exhaustive visant à déterminer s'il a ou non le pouvoir de trancher sur la question de la défalcation. En l'espèce, l'appelant ou l'appelante a dit éprouver des difficultés financières; de plus, la Commission, qui avait déterminé dès décembre 2012 que la somme constituerait une rémunération, n'a fait aucun effort pour en prévenir les appelants et a laissé s'écouler une période de temps déraisonnable entre le paiement et le traitement des dossiers.

[84] Par conséquent, le Tribunal n'est pas bien placé pour formuler une recommandation de défalcation, car trop de variables entrent en jeu. Par exemple, s'il est établi, une fois tous les recours épuisés, que les sommes ne constituent pas une rémunération, l'argument sera sans objet. Si, à l'inverse, les sommes constituent bel et bien une rémunération, mais que la répartition doit être effectuée en application de l'alinéa 36(19)b) du *Règlement*, le « préjudice » sera réduit de beaucoup puisque le trop-payé sera dans ce cas beaucoup moins élevé.

Autres commentaires du Tribunal

[85] Traitons maintenant de la question du temps qu'a mis la Commission à communiquer ses décisions, ce qu'elle a fait en 2015 alors qu'elle avait déjà établi en 2012 que les sommes constituaient une rémunération. Les appelants citaient le Guide, mais le Tribunal a déjà indiqué précédemment que le Guide n'est pas la loi et n'a donc pas force de loi.

[86] La Commission avait déjà déterminé en décembre 2012 que la somme en question constituait une rémunération et elle avait en main la liste des employés qui touchaient ce montant en décembre 2013, mais elle n'y a donné suite que 18 mois plus tard. L'explication donnée par la Commission, selon laquelle elle a beaucoup d'arriérés de travail, n'est pas acceptable, mais elle ne peut servir de fondement au Tribunal pour formuler une recommandation de défalcation. C'est là un retard administratif malheureux, dont les appelants ont certes fait les frais, mais cela constitue un motif supplémentaire pour accueillir un appel.

CONCLUSION

[87] L'appel est accueilli. Le montant de 15 700 \$ touché par les appelants ne constitue pas une rémunération.

M^e Dominique Bellemare,
Vice-président, division générale - section de l'assurance-emploi

ANNEXE A
DROIT APPLICABLE

[1] Les paragraphes 35(1), (2) et (7) du Règlement sont ainsi libellés :

35 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

emploi

a) Tout emploi, assurable, non assurable ou exclu, faisant l'objet d'un contrat de louage de services exprès ou tacite ou de tout autre contrat de travail, abstraction faite des considérations suivantes :

(i) des services sont ou seront fournis ou non par le prestataire à une autre personne,

(ii) le revenu du prestataire provient ou non d'une personne autre que celle à laquelle il fournit ou doit fournir des services;

b) tout emploi à titre de travailleur indépendant, exercé soit à son compte, soit à titre d'associé ou de coïntéressé;

c) l'occupation d'une fonction ou charge au sens du paragraphe 2(1) du *Régime de pensions du Canada*. (*employment*)

pension Pension de retraite provenant de l'une des sources suivantes :

a) un emploi ou un emploi à titre de membre des forces armées ou de toute force policière;

b) le *Régime de pensions du Canada*;

c) un régime de pension provincial. (*pension*)

revenu Tout revenu en espèces ou non que le prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne, notamment un syndic de faillite. (*income*)

travailleur indépendant S'entend au sens du paragraphe 30(5). (*self-employed person*)

(2) Sous réserve des autres dispositions du présent article, la rémunération qu'il faut prendre en compte pour vérifier s'il y a eu l'arrêt de rémunération visé à l'article 14 et fixer le montant à déduire des prestations à payer en vertu de l'article 19, des paragraphes 21(3), 22(5), 152.03(3) ou 152.04(4), ou de l'article 152.18 de la Loi, ainsi que pour l'application des articles 45 et 46 de la Loi, est le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi, notamment :

- a) les montants payables au prestataire, à titre de salaire, d'avantages ou autre rétribution, sur les montants réalisés provenant des biens de son employeur failli;
- b) les indemnités que le prestataire a reçues ou recevra pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, autres qu'une somme forfaitaire ou une pension versées par suite du règlement définitif d'une réclamation;
- c) les indemnités que le prestataire a reçues ou a le droit de recevoir, sur demande, aux termes :
 - (i) soit d'un régime collectif d'assurance-salaire,
 - (ii) soit d'un régime de congés payés de maladie, de maternité ou d'adoption,
 - (iii) soit d'un régime de congés payés pour soins à donner à un ou plusieurs enfants visés aux paragraphes 23(1) ou 152.05(1) de la Loi,
 - (iv) soit d'un régime de congés payés pour soins ou soutien à donner à un membre de la famille visé aux paragraphes 23.1(2) ou 152.06(1) de la Loi,
 - (v) soit d'un régime de congés payés pour soins ou soutien à donner à un enfant gravement malade;
- d) malgré l'alinéa (7)b) et sous réserve des paragraphes (3) et (3.1), les indemnités que le prestataire a reçues ou a le droit de recevoir, sur demande, dans le cadre d'un régime d'assurance-automobile prévu par une loi provinciale pour la perte réelle ou présumée du revenu d'un emploi par suite de blessures corporelles, si les prestations payées ou payables en vertu de la Loi ne sont pas prises en compte dans l'établissement du montant que le prestataire a reçu ou a le droit de recevoir dans le cadre de ce régime;
- e) les sommes payées ou payables au prestataire, par versements périodiques ou sous forme de montant forfaitaire, au titre ou au lieu d'une pension;
- f) dans les cas où les prestations payées ou payables en vertu de la Loi ne sont pas prises en compte dans l'établissement du montant que le prestataire a reçu ou a le droit de recevoir en vertu d'une loi provinciale pour la perte réelle ou présumée du revenu d'un emploi, les indemnités que le prestataire a reçues ou a le droit de recevoir, sur demande, en vertu de cette loi provinciale du fait qu'il a cessé de travailler parce que la continuation de son travail mettait en danger l'une des personnes suivantes :
 - (i) le prestataire,
 - (ii) l'enfant à naître de la prestataire,
 - (iii) l'enfant qu'allait la prestataire.

[...]

(7) La partie du revenu que le prestataire tire de l'une ou l'autre des sources suivantes n'a pas valeur de rémunération aux fins mentionnées au paragraphe (2) :

- a) une pension d'invalidité ou une somme forfaitaire ou une pension versées par suite du règlement définitif d'une réclamation concernant un accident du travail ou une maladie professionnelle;

- b) les indemnités reçues dans le cadre d'un régime non collectif d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité;
- c) les allocations de secours en espèces ou en nature;
- d) les augmentations rétroactives de salaire ou de traitement;
- e) les sommes visées à l'alinéa (2)e) si :
 - (i) dans le cas du travailleur indépendant, ces sommes sont devenues payables avant le début de la période visée à l'article 152.08 de la Loi,
 - (ii) dans le cas des autres prestataires, le nombre d'heures d'emploi assurable exigé aux articles 7 ou 7.1 de la Loi pour l'établissement de leur période de prestations a été accumulé après la date à laquelle ces sommes sont devenues payables et pendant la période pour laquelle il les a touchées;
- f) le revenu d'emploi exclu du revenu en vertu du paragraphe 6(16) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

[2] **L'article 36 du Règlement est ainsi libellé :**

36 (1) Sous réserve du paragraphe (2), la rémunération du prestataire, déterminée conformément à l'article 35, est répartie sur un nombre donné de semaines de la manière prévue au présent article et elle constitue, aux fins mentionnées au paragraphe 35(2), la rémunération du prestataire pour ces semaines.

(2) Pour l'application du présent article, la rémunération du prestataire ne peut être répartie sur les semaines durant lesquelles elle n'avait pas valeur de rémunération ou n'avait pas été comptée comme rémunération selon l'article 35.

(3) Lorsque la période pour laquelle la rémunération du prestataire est payable ne coïncide pas avec une semaine, la rémunération est répartie sur les semaines comprises en totalité ou en partie dans cette période proportionnellement au rapport que représente le nombre de jours travaillés dans chacune de ces semaines sur le nombre de jours travaillés dans cette période.

(4) La rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail en échange des services rendus est répartie sur la période pendant laquelle ces services ont été fournis.

(5) La rémunération payable au prestataire aux termes d'un contrat de travail sans que soient fournis des services ou la rémunération payable par l'employeur au prestataire pour qu'il revienne au travail ou commence à exercer un emploi est répartie sur la période pour laquelle elle est payable.

(6) La rémunération du prestataire qui est un travailleur indépendant ou la rémunération du prestataire qui provient de sa participation aux bénéfices ou de commissions est répartie sur les semaines où ont été fournis les services qui y ont donné lieu.

(6.1) La rémunération du prestataire qui est un travailleur indépendant ou la rémunération du prestataire qui provient de sa participation aux bénéfices ou de commissions qui résulte d'une opération est répartie de la manière suivante :

- a)** si le montant total de la rémunération tirée de l'opération qui a lieu au cours d'une semaine est supérieur au maximum de la rémunération annuelle assurable visé à l'article 4 de la Loi divisé par cinquante-deux, la rémunération est répartie sur les semaines pendant lesquelles le travail qui a donné lieu à l'opération a été accompli, de manière proportionnelle à la quantité de travail accompli durant chacune de ces semaines ou, à défaut d'un tel travail, est attribuée à la semaine où l'opération a eu lieu;
- b)** si le montant total de la rémunération tirée de l'opération qui a lieu au cours d'une semaine est égal ou inférieur au maximum de la rémunération annuelle assurable visé à l'article 4 de la Loi divisé par cinquante-deux, la rémunération est attribuée à la semaine où l'opération a eu lieu ou, si le prestataire démontre que le travail qui y a donné lieu s'est déroulé sur plus d'une semaine, elle est répartie sur les semaines pendant lesquelles la rémunération a été gagnée, de manière proportionnelle à la quantité de travail accompli durant chacune de ces semaines.

(6.2) La rémunération du prestataire qui est un travailleur indépendant ou la rémunération du prestataire qui provient de sa participation aux bénéfices ou de commissions qui n'est pas tirée de services fournis par le prestataire ou qui ne résulte pas d'une opération est répartie de manière égale sur toute semaine comprise dans la période pour laquelle la rémunération a été gagnée.

(7) La rémunération du prestataire qui est un travailleur indépendant exerçant un emploi relié aux travaux agricoles est répartie de la façon suivante :

- a)** si elle résulte d'une opération, elle est répartie conformément au paragraphe (6.1);
- b)** si elle lui est versée sous forme de subvention, elle est attribuée à la semaine où la subvention a été versée.

(8) Sauf si elle est payée ou payable par suite de son licenciement ou de la cessation de son emploi, la paie de vacances payée ou payable au prestataire est répartie de la façon suivante :

- a)** si elle se rapporte à une ou plusieurs périodes de vacances précises, elle est répartie :
 - (i)** sur un nombre de semaines qui commence par la première semaine de ces périodes et se termine au plus tard par la dernière semaine de celles-ci;
 - (ii)** de sorte que la rémunération totale tirée par lui de cet emploi dans chaque semaine consécutive soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi;
- b)** autrement elle est répartie, lorsqu'elle est payée :
 - (i)** sur un nombre de semaines qui commence par la première semaine pour laquelle elle est payable,
 - (ii)** de sorte que le montant attribué en vertu du présent paragraphe à chacune de ces semaines, sauf la dernière, soit égal à la rémunération hebdomadaire normale du prestataire provenant de cet emploi.

(9) Sous réserve des paragraphes (10) à (11), toute rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable, répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi, de sorte que la rémunération totale tirée par lui de cet emploi dans chaque semaine consécutive, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi.

(10) Sous réserve du paragraphe (11), toute rémunération qui est payée ou payable au prestataire, par suite de son licenciement ou de la cessation de son emploi, après qu'une répartition a été faite conformément au paragraphe (9) relativement à ce licenciement ou à cette cessation d'emploi est additionnée à la rémunération ayant fait l'objet de la répartition, et une nouvelle répartition est faite conformément au paragraphe (9) en fonction de ce total, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable.

(10.1) La répartition de la rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi faite conformément au paragraphe (9) ne s'applique pas si les conditions ci-après sont réunies :

- a)** la période de prestations du prestataire débute au cours de la période commençant le 25 janvier 2009 et se terminant le 29 mai 2010;
- b)** le prestataire a versé au moins 30 % de la cotisation ouvrière maximale pour un an pendant au moins sept des dix années précédant le début de sa période de prestations;
- c)** la Commission a payé à ce même prestataire moins de trente-six semaines de prestations régulières au cours des deux cent soixante semaines précédant le début de sa période de prestations;
- d)** au cours de la période pendant laquelle la rémunération payée ou payable en raison du licenciement ou de la cessation d'emploi du prestataire est répartie conformément au paragraphe (9) ou, si cette rémunération est répartie sur cinq semaines ou moins, au cours de cette période de répartition ou dans les six semaines suivant l'avis de répartition, le prestataire est dirigé par la Commission ou l'autorité qu'elle désigne en vertu de l'alinéa 25(1)a) de la Loi vers un cours ou programme d'instruction ou de formation :
 - (i)** à temps plein,
 - (ii)** dont la durée est d'au moins dix semaines ou dont le coût s'élève à au moins 5 000 \$ ou 80 % de la rémunération payée ou payable en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi,
 - (iii)** dont il assume entièrement le coût,
 - (iv)** qui commence dans les cinquante-deux semaines suivant le début de sa période de prestations.

(10.2) Si l'une des conditions pour lesquelles la Commission peut mettre fin à l'affectation du prestataire au titre de l'alinéa 27(1.1)b) de la Loi se produit, la rémunération payée ou payable à ce prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est de nouveau répartie conformément au paragraphe (9).

(11) Lorsqu'une rémunération est payée ou payable à l'égard d'un emploi en exécution d'une sentence arbitrale ou d'une ordonnance du tribunal, ou par suite du règlement d'un différend qui aurait pu être tranché par une sentence arbitrale ou une ordonnance du tribunal, et que cette rémunération est attribuée à l'égard de semaines précises à la suite de constatations ou d'aveux qui permettent de conclure à la nécessité de mesures disciplinaires, elle est répartie sur un nombre de semaines consécutives commençant par la première semaine à laquelle la rémunération est ainsi attribuée, de sorte que la rémunération totale tirée par le prestataire de cet emploi dans chaque semaine, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi.

(12) Les versements suivants sont répartis sur les semaines pour lesquelles ils sont payés ou payables :

- a)** les versements pour les congés de maladie, de maternité ou d'adoption ou les congés pris pour prendre soin d'un ou plusieurs enfants visés aux paragraphes 23(1) ou 152.05(1) de la Loi;
- b)** les indemnités prévues par un régime collectif d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité;
- c)** les indemnités visées aux alinéas 35(2)d) et f);
- d)** les indemnités pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, autres qu'une somme forfaitaire ou une pension versées par suite du règlement définitif d'une réclamation;
- e)** les versements pour les congés pris pour donner des soins ou du soutien à un membre de la famille visé aux paragraphes 23.1(2) ou 152.06(1) de la Loi;
- f)** les versements pour les congés pris pour donner des soins ou du soutien à un enfant gravement malade.

(13) Tout versement payé ou payable au prestataire à l'égard d'un jour férié ou d'un jour non ouvrable prévu par la loi, la coutume ou une convention, ou à l'égard du jour férié ou du jour non ouvrable qui précède ou qui suit un jour férié ou un jour non ouvrable, survenu à l'établissement de l'employeur ou de l'ancien employeur qui lui fait ce versement, est réparti sur la semaine qui comprend ce jour.

(14) Les sommes visées à l'alinéa 35(2)e) qui sont payées ou payables au prestataire par versements périodiques sont réparties sur la période pour laquelle elles sont payées ou payables.

(15) Les sommes visées à l'alinéa 35(2)e) qui sont payées ou payables au prestataire sous forme de montant forfaitaire sont réparties à compter de la première semaine où elles lui sont payées ou payables de façon qu'elles soient égales, dans chaque semaine, au montant hebdomadaire, calculé selon le paragraphe (17), auquel il aurait eu droit si le montant forfaitaire avait été payé sous forme de rente.

(16) Les sommes réparties conformément aux paragraphes (14) ou (15) ne sont pas prises en compte dans la répartition de toute autre rémunération selon le présent article.

(17) Le montant hebdomadaire est calculé selon la formule ci-après, compte tenu de l'âge du prestataire à la date où le montant forfaitaire est payé ou à payer :

$$A/B$$

où :

A

- représente le montant forfaitaire;

B

- l'estimation de la valeur actuarielle* de 1 \$ à payer au début de chaque semaine à partir de la date où le montant forfaitaire est payé ou à payer pendant la durée de vie du prestataire, calculée chaque année selon la formule ci-après, l'estimation prenant effet le 1^{er} janvier de l'année suivant le calcul :

$$B = [\sum_{t=0} \text{à l'infini de } ({}_tP_x / (1+i)^t) - 0.5] \times 52$$

où

${}_tP_x$

représente la probabilité que le prestataire survive pendant un nombre d'années « t » à partir de son âge « x » d'après les taux de mortalité canadiens les plus récents utilisés dans l'évaluation du Régime de pension du Canada, répartis proportionnellement à parts égales entre les hommes et les femmes,

i

la moyenne des rendements annualisés d'obligations types du gouvernement du Canada à long terme établie sur une période de douze mois débutant le 1^{er} septembre et prenant fin le 30 août précédant le 1^{er} janvier lors duquel les estimations des valeurs actuarielles prennent effet, exprimé en pourcentage, arrondi au dixième près,

t

le nombre d'années de survie du prestataire en fonction de l'âge de celui-ci pour lequel la probabilité de survie est estimée à l'élément ${}_tP_x$.

* Note : Les valeurs actuarielles estimées sont publiées chaque année sur le site Web de Service Canada.

(18) La rémunération payable au prestataire dans le cadre d'un programme gouvernemental d'incitation à la réintégration au travail, à titre de supplément à la rémunération provenant d'un contrat de travail, est répartie sur la période pour laquelle elle est payable.

(19) La rémunération non visée aux paragraphes (1) à (18) est répartie :

- a) si elle est reçue en échange de services, sur la période où ces services ont été fournis;

b) si elle résulte d'une opération, sur la semaine où l'opération a eu lieu.

(20) Pour l'application du présent article, les sommes visées sont arrondies au dollar supérieur si elles comportent une fraction d'un dollar égale ou supérieure à 50 cents et au dollar inférieur si elles comportent une fraction moindre.

[3] **L'article 56 du Règlement est ainsi libellé :**

56 (1) La Commission peut défalquer une pénalité à payer en application des articles 38, 39 ou 65.1 de la Loi ou une somme due aux termes des articles 43, 45, 46, 46.1 ou 65 de la Loi ou les intérêts courus sur cette pénalité ou cette somme si, selon le cas :

a) le total des pénalités et des sommes, y compris les intérêts courus, que le débiteur doit à Sa Majesté en vertu de tout programme administré par le ministère de l'Emploi et du Développement social ne dépasse pas cent dollars, aucune période de prestations n'est en cours pour le débiteur et ce dernier ne verse pas de paiements réguliers en vertu d'un plan de remboursement;

b) le débiteur est décédé;

c) le débiteur est un failli libéré;

d) le débiteur est un failli non libéré à l'égard duquel le dernier dividende a été payé et le syndic a été libéré;

e) le versement excédentaire ne résulte pas d'une erreur du débiteur ni d'une déclaration fautive ou trompeuse de celui-ci, qu'il ait ou non su que la déclaration était fautive ou trompeuse, mais découle :

(i) soit d'une décision rétrospective rendue en vertu de la partie IV de la Loi,

(ii) soit d'une décision rétrospective rendue en vertu des parties I ou IV de la Loi à l'égard des prestations versées selon l'article 25 de la Loi;

f) elle estime, compte tenu des circonstances, que,

(i) soit la pénalité ou la somme, y compris les intérêts courus, est irrécouvrable,

(ii) soit le remboursement de la pénalité ou de la somme, y compris les intérêts courus, imposerait au débiteur un préjudice abusif,

(iii) soit les frais administratifs de recouvrement de la pénalité ou de la somme, ou les intérêts, seraient vraisemblablement égaux ou supérieurs à la pénalité, à la somme ou aux intérêts à recouvrer.

(2) La Commission peut défalquer la partie de toute somme due aux termes des articles 47 ou 65 de la Loi qui se rapporte à des prestations reçues plus de douze mois avant qu'elle avise le débiteur du versement excédentaire, y compris les intérêts courus, si les conditions suivantes sont réunies :

- a)** le versement excédentaire ne résulte pas d'une erreur du débiteur ni d'une déclaration fausse ou trompeuse de celui-ci, qu'il ait ou non su que la déclaration était fausse ou trompeuse;
- b)** le versement excédentaire est attribuable à l'un des facteurs suivants :
- (i)** un retard ou une erreur de la part de la Commission dans le traitement d'une demande de prestations,
 - (ii)** des mesures de contrôle rétrospectives ou un examen rétrospectif entrepris par la Commission,
 - (iii)** une erreur dans le relevé d'emploi établi par l'employeur,
 - (iv)** une erreur dans le calcul, par l'employeur, de la rémunération assurable ou du nombre d'heures d'emploi assurable du débiteur,
 - (v)** le fait d'avoir assuré par erreur l'emploi ou une autre activité du débiteur.