



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

(TRADUCTION)

Citation : *N. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 101

Numéro de dossier du Tribunal GE-16-4082

ENTRE :

**N. S.**

Appelant

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 : Eleni Palantzas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 10 mai 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 juin 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

Le prestataire, N. S., n'a pas assisté à l'audience. Sa représentante (épouse), N. S., y a assisté et a présenté des observations en son nom.

### APERÇU

[1] Le 11 octobre 2014, le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi après avoir été congédié. Il a participé à une procédure de règlement des griefs et n'a conclu une entente qu'en juin 2016, aux termes de laquelle il a reçu un montant de 3 500 \$. La Commission a réparti ce montant de façon rétroactive sur la période de prestations du prestataire à partir de sa dernière journée de travail le 28 septembre 2014 jusqu'au 18 octobre 2014, en vertu des articles 35 et 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « Règlement »). Par conséquent, le prestataire s'est fait demander de rembourser un versement excédentaire de prestations de 2 056 \$.

[2] Le prestataire a fait valoir que le montant du règlement de 3 500 \$ n'est pas considéré comme une rémunération selon la jurisprudence parce qu'il lui a été accordé pour qu'il renonce à son droit à la réintégration. De son côté, la Commission a soutenu que le montant que le prestataire a reçu constituait une rémunération parce que le paiement a été fait pour le dédommager d'avoir été licencié et, par conséquent, a été correctement réparti.

[3] La membre conclut que, bien qu'il n'y ait pas eu d'entente de règlement officielle entre le prestataire et l'employeur, la preuve documentaire produite par le prestataire confirmait que le montant de 3 500 \$ constituait une indemnisation pour que le prestataire renonce à son droit d'être réintégré dans son ancien poste. Selon la jurisprudence, ce montant ne peut donc pas être considéré comme une « rémunération » en vertu de l'article 35 du Règlement et ne peut donc être réparti sur sa période de prestations.

### MODE D'AUDIENCE

[4] L'audience a eu lieu par téléconférence compte tenu a) que le prestataire allait être la seule partie présente à l'audience, b) que le prestataire a indiqué qu'il avait une déficience au dos, et c) que 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.

## **PREUVE**

[5] Le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 11 octobre 2014 après avoir été congédié. Il n'a reçu aucune indemnité de cessation d'emploi à ce moment-là (GD3-13 et GD3-15).

[6] Le 17 février 2016, l'avocat (du syndicat) du prestataire a informé la Commission qu'à l'issue d'un grief, le prestataire recevrait 3 500 \$ à titre de règlement. Sur le relevé d'emploi modifié, l'employeur a confirmé que ledit montant brut était une indemnité de règlement (GD3-15 à GD3-19).

[7] La Commission a réparti rétroactivement le montant de 3 500 \$ sur la période de prestations du prestataire à partir du lendemain de son dernier jour de travail, soit du 28 septembre 2014 au 18 octobre 2014. Il y avait donc un versement excédentaire de 2 056 \$.

[8] Le 26 août 2016, le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision en faisant valoir que la Commission a commis une erreur en affectant le montant du règlement parce qu'il ne constitue pas une rémunération pour un travail effectué. Dans une lettre envoyée à la Commission, le prestataire a écrit qu'il avait supplié l'employeur de lui redonner son emploi et que le montant du règlement lui a été versé pour qu'il renonce à ses droits d'emploi (GD3-25 à GD3-27). Pour appuyer sa position, le prestataire a présenté des observations (GD2A-44 à GD2A-51, et GD3-34 et GD3-35) et a produit une preuve documentaire, soit un échange de courriels avec son avocat en octobre 2016 (voir ci-dessous).

[9] La Commission a tenté sans succès d'obtenir de l'employeur des documents ou des renseignements concernant l'entente de règlement (GD3-30 et GD3-31).

[10] Le 11 octobre 2016, la Commission a informé le prestataire qu'elle maintenait sa décision initiale du 3 août 2016.

Preuve documentaire du prestataire

[11] La convention collective indique qu'un grief [traduction] « doit être réglé selon les modalités énoncées dans la présente convention, de la manière prévue par le présent article ». L'article énonce les étapes (1 à 4) à suivre dans le cadre d'une procédure de règlement des griefs pour tous les griefs, y compris les griefs de licenciement ou de mise en disponibilité (GD2A-27 et GD2A-28).

[12] Dans un courriel daté du 11 février 2016, l'avocat du syndicat du prestataire demande que le prestataire confirme par retour de courriel qu'il lui donne des directives (à l'avocat) pour qu'il offre de régler son grief pour licenciement. Il écrit ce qui suit : [traduction] « Le règlement signifierait que vous recevriez l'argent en échange de votre renonciation à tout droit que vous pourriez avoir à réintégrer votre poste [...] et à toute autre réclamation que vous pourriez avoir contre [...] (soit à titre de salaire, etc.). Vous devrez également signer une renonciation [...] J'ai besoin de répondre clairement Oui, je vous demande de tenter de régler sur cette base, ou Non, n'offrez pas de règlement » (GD2A-34 ou GD3-36).

[13] Le même jour, le prestataire a informé son avocat du syndicat qu'il acceptait de retirer son grief ainsi que le montant du règlement. Le prestataire a écrit [traduction] « Avec cette offre de règlement, je renonce à tout droit de réintégrer mon poste [...] et à toute autre réclamation salariale » (GD2A-35 ou GD3-37).

[14] Le 16 février 2016, l'avocat du prestataire a confirmé que [traduction] « votre offre est acceptée » et que l'affaire était réglée. Les courriels indiquent qu'il a été convenu que le RE serait remplacé par [traduction] « démission » et que le montant du règlement serait de 3 500 \$ (GD2A-38 et GD3-39).

[15] Un courriel envoyé par l'avocat du syndicat du prestataire au prestataire le 11 octobre 2016 au sujet de la décision de la Commission indique que [traduction] « le dernier “ règlement ” vient d'être enregistré dans un échange de courriels et le grief a été retiré [...] vous m'avez confirmé vos directives d'accepter le règlement » (GD2A-58).

[16] Le 14 octobre 2016, l'avocat du syndicat du prestataire a envoyé un courriel au représentant du prestataire indiquant qu'il avait parlé à l'avocat de l'employeur pour que le montant du règlement soit qualifié de [traduction] « dommages-intérêts tenant lieu de

réintégration ». Il a souligné que [traduction] « l'employeur a expressément dit qu'il n'accepterait pas de qualifier le paiement de cette façon. En l'absence d'une entente visant à qualifier le paiement de cette façon, il est clair qu'il y a des impôts payables et des paiements en trop dus au titre de l'AE. Vous êtes libre de tenter de convaincre du contraire Service Canada et l'Agence du revenu du Canada, mais nous ne le ferons pas » (GD2A-60).

[17] Dans un courriel ultérieur daté du 17 octobre 2016, l'avocat du syndicat du prestataire a écrit au prestataire pour confirmer que le solde (après déduction du trop-payé) du règlement de 3 500 \$ lui sera versé et [traduction] « qu'il n'y aura pas de retenues au titre du RPC ou de l'AE » (GD2A-55).

[18] Après l'audience, le prestataire a déposé en preuve de la correspondance adressée à son syndicat pendant la procédure de règlement des griefs. Le 2 octobre 2014, immédiatement après son licenciement, le prestataire a envoyé une télécopie au syndicat indiquant qu'il demandait [traduction] « la réintégration dans son emploi à temps plein avec indemnisation pour toute perte de salaire ou de rémunération subie » (GD5-3).

[19] Une lettre adressée au syndicat en date du 25 novembre 2014 indique que le prestataire estimait avoir été injustement licencié et affirme [traduction] « J'aimerais être réintégré sans autre délai après l'enquête » (GD5-5).

## **OBSERVATIONS**

[20] Le prestataire a fait valoir que les 3 500 \$ qu'il a reçus de l'employeur lui ont été donnés pour qu'il renonce à son droit à la réintégration. Il a fait valoir que le montant n'était pas pour la perte de son emploi, pour du travail effectué, un salaire ou un congédiement injustifié et que, par conséquent, il ne s'agit pas d'une rémunération qui aurait dû être répartie sur sa période de prestations. Il a soutenu qu'il satisfaisait aux exigences établies dans la jurisprudence. Le prestataire a soutenu qu'il avait le droit d'être réintégré, ce qu'il a demandé en suivant les étapes prescrites dans la procédure de règlement des griefs de la convention collective. Le prestataire a fait valoir qu'il a demandé que l'avocat du syndicat agisse en son nom pour obtenir sa réintégration et qu'il ne s'est retiré qu'à l'étape 4 du processus juste avant la tenue de l'audience d'arbitrage. Il a ajouté que même si le but du montant accordé n'est pas précisé dans une entente de règlement, les courriels échangés avec l'employeur constituent une entente exécutoire qui

démontre que le montant a été payé pour cette raison. Il a souligné qu'il [traduction] « a vendu ses droits » pour une [traduction] « somme dérisoire » afin d'éviter les problèmes pendant que son épouse se remettait d'une chirurgie liée à un cancer.

[21] La Commission a fait valoir que le montant que le prestataire a reçu constituait une rémunération en vertu du paragraphe 35(2) du Règlement parce que le paiement a été fait pour dédommager le prestataire d'avoir été licencié. Ledit montant a donc été correctement réparti sur sa période de prestations en vertu du paragraphe 36(9) du Règlement. La Commission a également fait valoir que le prestataire n'a pas démontré que, conformément à la jurisprudence, il a reçu ledit montant pour l'indemniser d'avoir renoncé à son droit d'être réintégré parce qu'une telle indemnité a) n'était pas prévue dans la convention collective, b) n'a pas été demandée par le prestataire, et c) n'a pas été indiquée dans l'entente de règlement.

## **ANALYSE**

[22] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe de la présente décision.

[23] Dans des affaires comme celle-ci, où un prestataire reçoit un montant de règlement payable ou payé pendant sa période de prestations, la Commission doit déterminer si les montants reçus sont considérés comme une « rémunération » et si cette rémunération devrait être répartie sur la période de prestations. Les articles 35 et 36 du Règlement définissent les montants d'argent qui sont considérés comme un « revenu », comme une « rémunération » aux fins prévues à l'article 35 et comment cette rémunération doit être répartie sur la période de prestations.

[24] En l'espèce, le prestataire n'a pas reçu d'indemnité de cessation d'emploi dès son licenciement. Cependant, plusieurs mois plus tard, après avoir donné suite à l'affaire avec son syndicat dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, le prestataire a reçu un règlement de 3 500 \$.

[25] La Commission a déterminé que ce montant dédommageait le prestataire d'avoir été licencié et qu'il était donc considéré comme une « rémunération » en vertu du paragraphe 35(2) du Règlement. Par conséquent, elle a réparti rétroactivement le montant de 3 500 \$ à sa période de prestations conformément au paragraphe 36(9) du Règlement. De son côté, le prestataire a fait

valoir que ledit montant ne constitue pas une rémunération et ne devrait pas être réparti sur sa période de prestations parce qu'il lui a été versé en échange de la renonciation à son droit à la réintégration.

[26] La membre convient avec les parties que, selon la Cour fédérale, à moins que l'indemnité de règlement puisse être qualifiée d'indemnité pour la renonciation au droit à la réintégration, elle doit être répartie selon les dispositions du Règlement (*Warren c. Procureur général du Canada* A-280-11). La membre convient donc que le montant versé aux fins expresses de la renonciation au droit à la réintégration est exclu de la rémunération parce qu'on ne peut pas dire que ce montant a été [traduction] « touché grâce à un travail » ou [traduction] « accordé en échange d'un travail ». De plus, la Cour a confirmé qu'il incombe au prestataire d'établir que la totalité ou une partie du montant reçu à la suite de son congédiement constituait autre chose qu'une rémunération au sens de la Loi (*Bourgeois c. Canada (PG)*, 2004 CAF 117). En l'espèce, la membre conclut que, pour les motifs exposés ci-après, le prestataire s'est acquitté du fardeau de démontrer que l'indemnité de règlement de 3 500 \$ visant à l'indemniser pour avoir renoncé à son droit d'être réintégré.

[27] La membre a tenu compte de l'observation supplémentaire de la Commission selon laquelle le prestataire n'a pas démontré que, conformément à la jurisprudence, il a reçu ledit montant pour l'indemniser d'avoir renoncé à son droit d'être réintégré parce qu'une telle indemnité a) n'était pas prévue dans la convention collective, b) n'a pas été demandée par le prestataire et c) n'a pas été indiquée dans l'entente de règlement. La membre convient avec la Commission que la Cour d'appel fédérale a clairement établi qu'il incombe au prestataire de démontrer qu'à la suite d'un congédiement injustifié, il a demandé à être réintégré en vertu de la législation régionale ou des dispositions d'une convention collective ou d'un contrat. S'il y a plutôt un règlement pécuniaire, l'entente doit indiquer que le paiement a été versé en échange de la renonciation au droit à la réintégration (*Meehan c. Procureur général du Canada* A-140-03; *Plasse c. Procureur général du Canada* A-693-99).

[28] En l'espèce, la membre conclut qu'en l'absence d'une entente de règlement officielle, la preuve par courriel fournie au Tribunal est la seule preuve documentaire qui établit l'objet du montant du règlement. L'avocat du syndicat du prestataire a confirmé au prestataire que [traduction] « le règlement » était documenté dans des échanges de courriels, c'est-à-dire

qu'aucune entente de règlement officielle n'a jamais été signée (GD2A-58). La membre estime donc que l'entente conclue telle que documentée dans les courriels est l'[traduction] « entente de règlement ». La membre conclut que ces courriels démontrent a) que le prestataire avait un droit à la réintégration en vertu de la convention collective, b) qu'il a demandé la réintégration dans le cadre de la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective, et c) que l'indemnité de règlement de 3 500 \$ lui a été versée pour qu'il renonce à son droit à la réintégration. Conformément à la jurisprudence, la membre a tenu compte de chacun de ces trois facteurs.

[29] Premièrement, la membre souligne que les extraits de la convention collective qui ont été produits en preuve n'indiquent pas expressément que le prestataire avait un droit à la réintégration en soi; toutefois, ils décrivent les étapes à suivre pour tous les griefs, y compris les griefs de licenciement ou de mise en disponibilité. En l'espèce, le prestataire avait été licencié et, selon les courriels (voir ci-après), il souhaitait être réintégré. Le prestataire a fait valoir qu'en raison de l'existence d'une convention collective entre l'employeur et le syndicat, celle-ci a donné lieu à des négociations menées conformément aux étapes prévues dans la procédure de règlement des griefs. Il a fait valoir que, comme ils ne sont pas parvenus à une entente pour sa réintégration, l'affaire a été renvoyée à l'arbitrage. Peu avant la date d'arbitrage, l'employeur a fait une offre de règlement au prestataire, soit une indemnité de 3 500 \$ pour renoncer à son droit à la réintégration. La membre a également tenu compte du fait que la convention collective indique qu'un grief [traduction] « doit être réglé » selon les modalités énoncées dans la convention. La membre conclut donc que, pour que l'avocat du syndicat fasse des représentations, négocie, suive la procédure de règlement des griefs et règle le grief, étant entendu que le prestataire cherchait à être réintégré (voir ci-après), le prestataire devait avoir un droit à la réintégration en vertu des dispositions de sa convention collective. Autrement dit, il existait un droit à la réintégration.

[30] Deuxièmement, la membre conclut que les courriels datés d'octobre et de novembre 2014 du prestataire à son syndicat indiquent clairement qu'il demandait d'être réintégré sans délai. Le 2 octobre 2014, dès qu'il a été licencié, le prestataire a envoyé une télécopie à son syndicat pour demander [traduction] « le rétablissement de son emploi à temps plein avec indemnisation pour toute perte de salaire ou de rémunération subie » (GD5-3). Plus tard, soit le 25 novembre 2014, il a écrit ce qui suit à son syndicat : [traduction] « J'aimerais être réintégré sans autre délai après

enquête » (GD5-5). La membre conclut donc que le prestataire demandait l'aide de son syndicat pour être réintégré et qu'au départ, le jour de son licenciement, il demandait également une indemnisation pour toute perte de salaire.

[31] Troisièmement, la membre a examiné la question de savoir si le montant du règlement de 3 500 \$ que le prestataire a reçu lui a été accordé seulement pour qu'il renonce à son droit d'être réintégré ou s'il visait également [traduction] « toute autre réclamation » contre l'employeur, soit à titre de salaire. La membre a noté que peu avant la date de l'arbitrage en février 2016, l'avocat du syndicat agissant pour le compte du prestataire a clairement indiqué qu'il voulait obtenir des directives du prestataire à savoir s'il devait conclure un règlement dans le cadre duquel il recevrait de l'argent en échange de son droit à la réintégration dans son poste [traduction] « [...] et à toute autre réclamation [...], soit à titre de salaire, etc. » (GD3-36). Le prestataire a consenti à accepter l'argent du règlement sur ce fondement (GD3-37 et GD3-39). Cependant, le prestataire a affirmé qu'il a été licencié comme il se doit et que l'employeur ne lui devait pas d'argent, c'est-à-dire qu'une personne ne peut subir une perte de revenu si elle est licenciée comme il se doit (GD2A-7, GD2A-17 et GD5-2). Le prestataire a également fait valoir que si le montant du règlement avait inclus une perte de salaire, il aurait été supérieur à 75 000 \$, soit environ 17 paies de deux semaines (GD2A-17).

[32] La membre conclut qu'aucun élément de preuve ne démontre que les 3 500 \$ représentaient une indemnité de licenciement, une indemnité de départ ou une indemnité pour congédiement injustifié. La membre conclut que le montant de 3 500 \$ est une indemnité de règlement, comme en témoigne le feuillet T4 modifié qui faisait partie de l'entente de règlement négociée (GD2A-22). En outre, la membre conclut qu'étant donné qu'il n'y a pas eu d'entente de règlement officielle en l'espèce, il y a suffisamment d'éléments de preuve dans les courriels pour conclure que le montant du règlement final de 3 500 \$ constituait une indemnisation uniquement pour la renonciation à son droit d'être réintégré et qu'il n'y avait pas d'autres réclamations, comme à titre de salaire à indemniser. La membre a pris en considération a) l'insistance catégorique et constante du prestataire selon laquelle l'employeur ne lui devait aucune somme d'argent. La membre conclut qu'il n'y a aucune preuve que des sommes d'argent, des salaires ou d'autres sommes étaient dus au prestataire et b) que la position du prestataire est plausible et raisonnable étant donné que le règlement, dont le montant discuté initialement était de 20 000 \$, moins les retenues pour impôt, a été fixé à un montant considérablement moindre de 3 500 \$,

sans les retenues prévues par la loi (RPC et AE) (GD2A-55). La membre conclut que si le montant du règlement final avait compris un salaire, les retenues obligatoires prévues par la loi auraient dû être déduites à la source par l'employeur, ce qui n'était pas le cas dans le règlement final.

[33] Enfin, la membre souligne que la Commission a tenté en vain d'obtenir de l'employeur des renseignements sur l'objet et la raison de l'indemnité de règlement. Après que la Commission a rendu sa décision, le prestataire a également tenté, par l'entremise de l'avocat de son syndicat, d'obtenir de l'employeur la confirmation que les sommes du règlement avaient pour but de l'indemniser d'avoir renoncé à son droit à la réintégration. L'employeur a toutefois refusé de le faire (après le fait), et l'avocat du syndicat a indiqué qu'il ne poursuivrait pas non plus l'affaire et qu'il incombait au prestataire de tenter de convaincre la Commission du contraire (GD2A-60). Compte tenu de la preuve susmentionnée, la membre souscrit à l'argument du prestataire selon lequel le seul fait que l'employeur ait refusé plus tard (après la décision de la Commission) de qualifier le montant du règlement de [traduction] « dommages-intérêts tenant lieu de réintégration », ne change pas la raison d'être de l'indemnité de règlement comme elle est documentée dans les courriels échangés au moment de l'entente.

[34] La membre conclut donc que le prestataire s'est acquitté du fardeau de démontrer que le montant du règlement de 3 500 \$ constituait une indemnité pour avoir renoncé à son droit d'être réintégré dans son ancien poste. Par conséquent, ce montant n'est pas considéré comme une « rémunération » en vertu de l'article 35 du Règlement et ne devrait donc pas être réparti sur la période de prestations du prestataire.

## **CONCLUSION**

[35] L'appel est accueilli.

Eleni Palantzas  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

#### *Règlement sur l'assurance-emploi*

**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*)

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

**35(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;

**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.

**36(2)** Pour l'application du présent article, la rémunération d'un 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.

**36(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.

**36(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.

**36(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.

**36(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 pendant laquelle la rémunération a été gagnée.

**36(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.

**36(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.

**36(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.