



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *E. P. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1109

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-1666

ENTRE :

E. P.

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 : Josée Langlois

DATE DE L'AUDIENCE : 27 septembre 2018

DATE DE LA DÉCISION : 27 septembre 2018

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal conclut qu'un montant de 11 000\$ a été versé à l'appelante à titre de renonciation à son droit de réintégration, que ce montant ne constitue pas une rémunération et qu'il n'a pas à être réparti sur la période de prestations de l'appelante.

APERÇU

[2] L'appelante a présenté une demande initiale de prestations le 26 janvier 2018. Le 27 février 2018, la Commission a avisé l'appelante que le montant de 14 558\$ reçu à titre d'indemnité de départ sera réparti sur ses prestations. L'appelante affirme qu'un règlement est intervenu avec l'employeur et qu'elle a reçu un montant de 14 558\$. De ce montant, elle soutient que 11 000\$ lui ont été versés pour sa renonciation à son droit de réintégration et, pour cette raison, ce montant n'a pas à être réparti sur sa période de prestations. Le Tribunal doit déterminer si le montant de 11 000\$ reçu par l'appelante constitue une rémunération et s'il a correctement été réparti sur sa période de prestations.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Le montant de 11 000\$ reçu par l'appelante a-t-il été versé pour sa renonciation à son droit de réintégration?

[4] Ce montant constitue-t-il une rémunération? Si oui, a-t-il été correctement réparti sur sa période de prestations?

ANALYSE

[5] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

Le montant de 11 000\$ reçu par l'appelante a-t-il été versé pour sa renonciation à son droit de réintégration?

[6] L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelante avait décidé d'elle-même de ne pas revenir à l'emploi après son congé de maladie et que son dossier avait été traité comme une « fermeture administrative ». Une entente a été conclue et l'employeur a versé 11 000\$ à titre

d'indemnité de départ à l'appelante. Il a déclaré à la Commission que ce montant avait été calculé en prenant le montant de la paie de l'appelante multiplié par le nombre d'années d'ancienneté. L'employeur soutient qu'il a calculé ce montant de la même manière qu'il calcule une indemnité de départ.

[7] L'employeur a déclaré à la Commission qu'il n'y a jamais eu de demande de la part de l'appelante d'être réintégrée. Il a même déclaré que c'est l'appelante elle-même qui a indiqué qu'elle voulait quitter son emploi et que, suite à la décision du médecin-arbitre, ordonnant sa réintégration, celle-ci avait utilisé sa banque de congé de maladie jusqu'au 6 janvier 2018.

[8] L'employeur a également fait parvenir des documents à la Commission, incluant des échanges de courriel datés des mois de novembre et décembre 2017, indiquant que l'appelante souhaitait prendre des congés supplémentaires suite à l'ordonnance de réintégration par le médecin-arbitre parce qu'elle avait besoin de réfléchir. Un courriel, daté du 7 décembre 2017, indique que l'employeur a formulé une offre de règlement à l'appelante.

[9] Un courriel démontre également qu'un représentant syndical a demandé à l'employeur d'ajouter ce paragraphe à l'entente de règlement :

Les parties reconnaissent que ce montant n'est pas versé en contrepartie d'un travail accompli, qu'il n'est pas non plus le résultat d'un emploi et que, par conséquent, ce montant ne doit pas faire l'objet d'une répartition de la rémunération suivant les dispositions des articles 35 et 36 du Règlement sur l'assurance emploi.

[10] À titre de contexte, l'appelante a expliqué lors de l'audience qu'elle avait déposé quatre griefs entre 2007 et 2018 notamment en raison de la présence d'harcèlement. L'appelante affirme qu'un rapport indique que la méthode de gestion de sa supérieure immédiate était abusive à son égard.

[11] L'appelante avait déclaré à la Commission qu'elle avait demandé d'être réintégrée au travail le 21 novembre 2016 et qu'elle avait effectivement été réintégrée le 23 janvier 2017. Elle a subi un nouvel arrêt de travail en août 2017 jusqu'au début du mois de novembre 2017. L'appelante a alors rencontré un médecin-arbitre qui a ordonné son retour au travail. À ce moment, l'appelante a demandé d'être réintégrée dans une autre équipe notamment parce qu'un

problème persistait avec sa supérieure immédiate. L'employeur a refusé. L'appelante affirme que l'employeur lui a versé 11 000\$ parce qu'il ne voulait pas qu'elle revienne au travail.

[12] L'appelante a également témoigné avoir négocié sa réintégration au travail. Bien qu'elle ne souhaitait pas être réintégrée dans son équipe de travail étant donné les difficultés présentes, elle soutient avoir suggéré des alternatives à l'employeur par l'entremise de son représentant syndical. Elle a demandé d'être mutée dans une autre équipe de travail pour favoriser sa réintégration. L'employeur a refusé cette proposition de l'appelante et son représentant syndical lui a expliqué qu'il n'y avait que deux choix qui se présentaient à elle : conclure une entente en renonçant à son lien d'emploi ainsi qu'à son droit à la réintégration ou être congédiée par l'employeur si elle ne réintégrait pas son poste. L'appelante soutient que l'employeur ne souhaitait pas sa réintégration au travail.

[13] L'appelante a déclaré n'avoir jamais négocié directement avec l'employeur, mais plutôt par l'entremise de son représentant syndical. Celui-ci a soutenu auprès de la Commission, le 25 avril 2018, qu'au moment de conclure l'entente, il n'y avait jamais eu de demande officielle de la part de l'appelante de réintégrer son emploi, mais qu'elle souhaitait être transférée dans une autre équipe, mais que l'employeur avait refusé.

[14] L'appelante a témoigné avoir déposé sa candidature pour obtenir un autre poste chez l'employeur en novembre 2017 parce qu'elle souhaitait revenir à l'emploi, mais dans une autre équipe. Le représentant syndical de l'appelante a fait valoir qu'elle était l'employée détenant le plus d'ancienneté à avoir postulé sur ce poste, mais que sa candidature n'avait pas été retenue.

[15] Quant à la Commission, elle soutient que ce montant n'a pas été versé à l'appelante en raison de sa renonciation à son droit de réintégration parce que les faits démontrent qu'elle n'a jamais demandé sa réintégration après le 6 janvier 2018 et qu'elle n'a déposé aucun grief démontrant cette démarche. De même, la Commission indique qu'elle n'appuie pas la version de l'appelante voulant que l'employeur ne voulait pas la réintégrer à l'emploi parce que les échanges de courriel au dossier démontrent que l'employeur s'attendait à ce que l'appelante soit de retour au travail le 4 décembre 2017. La Commission est d'avis que c'est plutôt l'appelante

qui ne souhaitait pas réintégrer ses fonctions et qu'elle a épuisé sa banque de congés jusqu'au 6 janvier 2018.

[16] De plus, la Commission affirme que ce n'est pas parce que l'entente indique que le montant de 11 000\$ a été versé à titre de renonciation à son droit de réintégration qu'elle doit nécessairement considérer que ce montant a été remis à l'appelante pour cette raison. La Commission soutient que ce montant a plutôt été remis à l'appelante à titre d'indemnité de fin d'emploi.

[17] Un montant versé suite à une cessation d'emploi peut être considéré comme ayant été versé en renonciation au droit à la réintégration d'un emploi si ce droit existe notamment en vertu d'une convention collective, si l'appelante a demandé à être réintégrée et si l'entente de règlement démontre que ce montant a été versé à titre de compensation pour avoir renoncé à ce droit de réintégration (*Procureur général du Canada c. Meechan*, 2003 CAF 368).

[18] Le prestataire a un droit distinct et négociable d'être réintégré au travail et le droit à la réintégration doit avoir pris naissance et être négociable (*Plasse A-693-99 Warren* (2012 CAF 74)).

[19] L'entente intervenue entre les parties indique qu'un montant de 11 000\$ est versé à l'appelante à titre de renonciation à son droit à la réintégration. Cette entente prévoit la fermeture administrative du dossier de l'appelante parce qu'elle ne répond pas aux exigences normales de la tâche. Cependant, pour des raisons évidentes de confidentialité, le dossier de la Commission ne démontre pas l'ensemble des négociations intervenues entre l'appelante ou son représentant syndical et l'employeur jusqu'à la conclusion cette entente. Le Tribunal constate cependant que l'employeur a indiqué à la Commission que c'est plutôt l'appelante qui a refusé de revenir à l'emploi après son congé de maladie et qu'elle avait été congédiée administrativement. Or, l'appelante a témoigné n'avoir jamais été avisée que cette entente prévoyait son congédiement.

[20] Le Tribunal met un bémol à l'interprétation de la Commission. Lorsque le médecin-arbitre a ordonné le retour au travail de l'appelante, celle-ci a contacté son représentant syndical. L'appelante ne souhaitait pas perdre son emploi. Elle a formulé son souhait d'être réintégrée, mais dans une autre équipe de travail. Le dépôt de sa candidature pour obtenir un poste dans une

autre équipe de travail démontre également la volonté de l'appelante en ce sens. Cependant, l'employeur a refusé d'accéder à sa demande d'être réintégrée dans une autre équipe de travail et lui a alors proposé une entente de règlement pour « fermer administrativement » son dossier. Le représentant syndical a indiqué à l'appelante qu'elle n'avait que deux options, accepter cette entente ou être congédiée si elle ne réintérait pas son poste. Même si l'appelante était inconfortable à réintégrer son poste et bien que l'employeur n'était pas ouvert à négocier le retour à l'emploi de l'appelante dans une autre unité, celle-ci a proposé une alternative pour favoriser sa réintégration au travail. Cette proposition a été négociée dans les pourparlers ayant menés à l'entente intervenue entre l'employeur et l'appelante qui était représentée par son syndicat. Cependant, l'employeur n'a pas accédé à cette demande.

[21] C'est précisément ce que la jurisprudence exige. Que le droit à la réintégration existe, que l'appelante l'ait négociée et qu'une entente soit intervenue précisant qu'une indemnité était versée pour la renonciation de l'appelante à son droit à la réintégration. Le Tribunal est d'avis que l'appelante satisfait aux critères et qu'elle a démontré que le montant de 11 000\$ lui a été remis parce qu'elle renonçait à être réintégrée dans ses fonctions.

[22] Certes, l'employeur a calculé cette indemnité comme une indemnité de départ et une telle indemnité est normalement versée par l'employeur lorsqu'il met fin à l'emploi d'un employé.

[23] Comme l'appelante l'a fait valoir, l'employeur n'avait pas intérêt à ce qu'elle réintègre son poste. Au courant des dernières années, celle-ci avait déposé quatre griefs dénonçant notamment du harcèlement et cette situation causait des frictions au travail. Cependant, le droit à la réintégration a été revendiqué par l'appelante à son représentant syndical qui la représentait auprès de l'employeur. C'est ce dernier qui a fait valoir cette option souhaitée par l'appelante, mais l'employeur a refusé cette alternative. Malgré ce refus, l'appelante a présenté sa candidature sur un autre poste pendant la conclusion de l'entente.

[24] De plus, l'appelante n'a pas déposé un grief officiel afin d'être réintégrée, mais étant donné le contexte particulier entre l'employeur et l'employé, si l'entente n'était pas intervenue, ce grief aurait été déposé. Cependant, et malgré l'entente intervenue, l'employeur a indiqué à l'agent que l'appelante avait été congédiée administrativement. Or, l'appelante n'a jamais reçu

de lettre de congédiement puisqu'une entente est intervenue et qu'elle a alors renoncé à son droit à la réintégration de ses fonctions.

[25] Étant donné la preuve présentée au dossier ainsi que le témoignage et les arguments présentés par l'appelante lors de l'audience, le Tribunal conclut que, du montant de 14 555\$ versé à l'appelante, 11 000\$ lui a été versé à titre de renonciation à son droit à la réintégration.

Ce montant constitue-t-il une rémunération? Si oui, a-t-il été correctement réparti?

[26] Un revenu provenant de tout emploi, que ce soit à titre de salaire, d'avantages ou autre rétribution, doit être pris en compte, sauf s'il est visé par une exception (article 35 du [Règlement](#)).

[27] Le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi doit être pris en considération lors du calcul du montant à déduire de ses prestations (paragraphe 35(2) du Règlement et *McLaughlin c. Procureur général du Canada* [2009 CAF 365 \(CanLII\)](#)).

[28] L'entente intervenue entre les parties précise que : *Les parties reconnaissent que ce montant n'est pas versé en contrepartie d'un travail accompli, qu'il n'est pas non plus le résultat d'un emploi.*

[29] Le Tribunal a conclu que le montant de 11 000\$ a été versé à l'appelante à titre de renonciation à son droit à la réintégration. Incidemment, ce montant ne constitue pas une rémunération et n'a pas à être réparti sur la période de prestations de l'appelante.

CONCLUSION

[30] L'appel est accueilli.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	27 septembre 2018
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION :	E. P., appelante Daniel Breton, représentant de l'appelante

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi 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 cointéressé;

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.

(3) Lorsque le prestataire a, après la semaine où il a subi les blessures corporelles visées à l'alinéa (2)d), accumulé le nombre d'heures d'emploi assurable exigé aux articles 7 ou 7.1 de la [Loi](#), les indemnités visées à cet alinéa ne sont pas comptées comme rémunération.

(3.1) Lorsque le travailleur indépendant a subi les blessures corporelles visées à l'alinéa (2)d) avant le début de la période visée à l'article 152.08 de la [Loi](#), les indemnités visées à cet alinéa ne sont pas comptées comme rémunération.

(4) Malgré le paragraphe (2), les indemnités que le prestataire a reçu ou a le droit de recevoir, sur demande, dans le cadre d'un régime collectif d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité ou d'un régime d'indemnisation des travailleurs et les indemnités visées à l'alinéa (2)f ne sont pas comptées comme rémunération pour l'application du paragraphe 14(2).

(5) Malgré le paragraphe (2), les sommes visées à l'alinéa (2)e ne sont pas comptées comme rémunération pour l'application de l'article 14.

(6) Malgré le paragraphe (2), la rémunération visée au paragraphe 36(9) et les allocations qui ne seraient pas déduites des prestations en raison du paragraphe 16(1) ne sont pas comptées pour l'application de l'article 14.

(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](#).

(8) Pour l'application des alinéas (2)c) et (7)b), le régime d'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité est un régime non collectif s'il satisfait aux critères suivants :

a) il ne vise pas un groupe de personnes exerçant un emploi au service du même employeur;

b) il n'est pas financé en totalité ou en partie par un employeur;

c) il est souscrit volontairement par le participant;

d) il est complètement transférable;

e) il prévoit des indemnités fixes tout en permettant, le cas échéant, des déductions à l'égard des revenus d'autres sources;

f) il prévoit des taux de cotisation qui ne dépendent pas des statistiques d'un groupe visé à l'alinéa a).

(9) Pour l'application du paragraphe (8), *transférable* se dit du régime dans le cadre duquel les indemnités auxquelles a droit un employé participant au régime et le taux de cotisation qu'il doit payer pendant qu'il exerce un emploi au service d'un employeur demeureront les mêmes s'il passe au service d'un autre employeur dans la même occupation.

(10) Pour l'application du paragraphe (2), *revenu* vise notamment :

a) dans le cas d'un prestataire qui n'est pas un travailleur indépendant, le montant qui reste de son revenu après déduction des sommes suivantes :

(i) les dépenses qu'il a engagées directement dans le but de gagner ce revenu,

(ii) la valeur des éléments fournis par lui, le cas échéant;

b) dans le cas d'un prestataire qui est un travailleur indépendant exerçant un emploi relié aux travaux agricoles, le reste du revenu brut qu'il tire de cet emploi — y compris les subventions agricoles reçues dans le cadre d'un programme fédéral ou provincial — déduction faite des dépenses d'exploitation qu'il a engagées et qui ne sont pas des dépenses d'immobilisation;

c) dans le cas d'un prestataire qui est un travailleur indépendant exerçant un emploi non relié aux travaux agricoles, le reste du revenu brut qu'il tire de cet emploi après déduction des dépenses d'exploitation qu'il y a engagées et qui ne constituent pas des dépenses en immobilisations;

d) dans tous les cas, la valeur de la pension, du logement et des autres avantages accordés au prestataire à l'égard de son emploi par son employeur ou au nom de celui-ci.

(11) Sous réserve du paragraphe (12), la valeur des avantages visés à l'alinéa (10)d) est le montant sur lequel s'entendent le prestataire et son employeur et qui est raisonnable dans les circonstances.

(12) La Commission détermine la valeur des avantages visés à l'alinéa (10)d), selon leur valeur pécuniaire, lorsque le prestataire et son employeur ne s'entendent pas sur cette valeur ou si la valeur sur laquelle ils s'entendent n'est pas raisonnable.

(13) La valeur du logement visé à l'alinéa (10)d) comprend la valeur du chauffage, de l'éclairage, du service téléphonique et des autres avantages que comporte ce logement.

(14) Lorsque la valeur du logement est déterminée par la Commission, le calcul se fait d'après le loyer de logements semblables dans le même voisinage ou district.

(15) Lorsque la rétribution du prestataire n'est pas pécuniaire ou ne l'est qu'en partie et que la totalité ou une partie de la rétribution non pécuniaire comprend des éléments autres que le

logement et la pension fournis par l'employeur, la valeur de ces éléments est incluse dans le calcul de son revenu.

(16) Pour l'application du présent article, *logement* s'entend de toute pièce ou autre local servant d'habitation.

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.