



[TRADUCTION]

Citation : *XW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1445

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-1641

ENTRE :

X. W.

Appelant (prestataire)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale, section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Candace R. Salmon

DATE DE L'AUDIENCE : Le 2 octobre 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 22 octobre 2018

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La paie de vacances en question est une rémunération et doit être répartie en vertu des dispositions du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

APERÇU

[2] Le prestataire a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi et a établi une période de prestations. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a informé le prestataire que sa paie de vacances, reçue de son employeur, était considérée comme une rémunération et serait appliquée à l'égard de sa demande d'assurance-emploi. Le prestataire a également été informé qu'il devrait purger un délai de carence après la répartition. Le prestataire a demandé une révision de la décision de la Commission. Il affirme qu'il n'était pas d'accord avec le fait que la paie de vacances soit utilisée comme revenu hebdomadaire par rapport au paiement des prestations d'assurance-emploi. La Commission a maintenu sa décision après révision. Le prestataire interjette appel de la décision devant le Tribunal de la sécurité sociale.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] Le prestataire n'a pas comparu à l'audience. Je peux procéder en l'absence d'une partie si je suis convaincue qu'elle a reçu un avis d'audience (*Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* [Règlement sur le TSS], article 12(1)). Le Tribunal a envoyé au prestataire l'avis d'audience, qui précise la date, l'heure et les renseignements sur la téléconférence, ainsi que le dossier de preuve le 20 juin 2018. Les documents de Postes Canada confirment que le prestataire a apposé sa signature pour recevoir les documents le 27 juin 2018. À la date de l'audience, le prestataire n'a pas communiqué avec le Tribunal pour expliquer son absence.

[4] Je suis convaincue que le prestataire a été avisé de l'audience. Par conséquent, j'ai procédé en l'absence du prestataire conformément au Règlement sur le TSS.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] **Question en litige n° 1** – L'argent que le prestataire a reçu de son employeur à titre de paie de vacances constitue-t-il une rémunération?

[6] **Question en litige n° 2** – Dans l’affirmative, comment cette rémunération devrait-elle être répartie?

ANALYSE

[7] Si un prestataire reçoit une rémunération pendant sa période de prestations, cette rémunération doit être déduite de toute prestation payable (article 19 de la *Loi sur l’assurance-emploi (Loi)*). La Commission doit décider si ces sommes sont considérées comme une « rémunération » et, le cas échéant, à quelles semaines la rémunération doit être répartie. Le *Règlement* fournit des directives sur les sommes considérées comme une « rémunération » (article 35) et sur la façon dont cette rémunération doit être répartie (article 36).

[8] Pour que le revenu soit considéré comme étant une rémunération, il doit avoir été touché grâce à un travail ou accordé en échange d’un travail accompli, ou encore il doit exister un lien suffisant entre l’emploi du prestataire et les sommes reçues (article 35(2) du *Règlement*, arrêt *Canada (P. G.) c Roch*, 2003 CAF 356).

[9] Les sommes reçues d’un employeur sont réputées être une rémunération et doivent donc être réparties, à moins qu’elles ne soient visées par les exceptions prévues à l’article 35(7) du *Règlement* ou qu’elles ne soient pas tirées d’un emploi.

[10] Toute rémunération versée en raison d’une mise à pied ou d’une cessation d’emploi doit être répartie au taux de la rémunération hebdomadaire normale de l’appelant à compter de la semaine de la cessation d’emploi (article 36(9) du *Règlement*). Le paiement est effectué en raison de la cessation d’emploi s’il est « déclenché » par la fin de l’emploi (arrêt *Canada (Procureur général) c Savarie*, A-704-95). C’est la raison ou le motif du paiement et non la date de celui-ci qu’il faut prendre en considération pour établir la date à compter de laquelle la répartition de la rémunération doit commencer (arrêt *Sarrazin c Procureur général du Canada*, 2006 CAF 313).

[11] Le prestataire a le fardeau de prouver que les sommes en question ne constituent pas une rémunération au sens de l’article 35 du *Règlement*. Le terme « fardeau » permet d’indiquer à quelle partie revient l’obligation de fournir une preuve suffisante de sa position pour satisfaire au critère juridique. Dans la présente affaire, le fardeau de la preuve consiste en une prépondérance des

probabilités, ce qui signifie qu'il est « probable » que les événements se soient produits ainsi qu'ils ont été exposés.

Question en litige n° 1 : L'argent que le prestataire a reçu de son employeur à titre de paie de vacances constitue-t-il une rémunération?

[12] La paie de vacances reçue par le prestataire de son employeur est une rémunération. Elle doit être répartie en vertu des dispositions du *Règlement*.

[13] Le prestataire a quitté son emploi le 16 novembre 2017. À sa cessation d'emploi, l'employeur lui a versé une paie de vacances de 862,14 \$. La rémunération hebdomadaire normale du prestataire s'établissait à 923,00 \$, selon son relevé d'emploi (relevé). Au cours de sa dernière semaine d'emploi, du 12 novembre 2017 au 18 novembre 2017, le prestataire a gagné 910,87 \$. La Commission a informé le prestataire que la paie de vacances était considérée comme une rémunération et qu'elle serait appliquée à l'égard de sa demande du 12 novembre 2017 au 18 novembre 2017. Le solde restant de 850,00 \$ sera appliqué à la semaine du 19 novembre 2017. Plus précisément, le prestataire a gagné 910,87 \$ au cours de sa dernière semaine d'emploi, mais sa rémunération hebdomadaire régulière était de 923,00 \$. La Commission a réparti 12,00 \$ de la paie de vacances pour augmenter la répartition de la rémunération au cours de sa dernière semaine d'emploi et a reporté les 850,00 \$ restants à répartir sur la semaine suivant la cessation d'emploi du prestataire sur le formulaire de cessation d'emploi, soit la semaine du 19 novembre 2017. Le prestataire a également été informé que son délai de carence commencerait à la fin de la répartition, soit lors de la semaine débutant le 26 novembre 2017.

[14] Le prestataire a parlé à un agent de la Commission le 6 avril 2018. Il a déclaré qu'il n'était pas d'accord avec la répartition de sa paie de vacances, car un autre agent l'a informé que les paies de vacances seraient réparties sur la demande plutôt que lors de l'établissement de sa demande, ce qui lui permettrait de purger immédiatement son délai de carence. L'agent de la Commission a déclaré que toutes les sommes versées à la cessation d'emploi qui sont considérées comme une rémunération sont réparties en fonction de la rémunération hebdomadaire moyenne du prestataire et que le délai de carence ne pouvait être purgé qu'après la répartition.

[15] Le prestataire a déclaré, à la même date, qu'il était en arrêt de travail pendant deux semaines et qu'il n'avait reçu aucune prestation. La Commission a confirmé que c'était exact. Elle a déclaré que la première semaine correspondait à la répartition de sa paie de vacances et que la deuxième correspondait à son délai de carence d'une semaine. Le prestataire est retourné au travail après ces deux semaines. Il n'était donc pas admissible au bénéfice des prestations.

[16] La Cour d'appel fédérale a conclu à plusieurs reprises que les sommes versées en raison de la rupture de la relation d'emploi constituent une rémunération et doivent être réparties (arrêts *Canada (Procureur général) c Boucher Dancause*, 2010 CAF 270 et *Canada (Procureur général) c Cantin*, 2008 CAF 192). La Cour a également conclu que tout solde de paie de vacances versé par un employeur à la cessation d'emploi constitue un revenu provenant d'un emploi et une rémunération qui doit être répartie (arrêt *Canada (Procureur général) c Gauthier*, A-1232-92).

[17] Le Tribunal conclut que le prestataire a reçu une paie de vacances qui est considérée comme une rémunération en vertu du *Règlement* et qui ne relève pas de l'exception (article 35(2)(a) du *Règlement*). 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 comme prévu à l'article 35(7) du *Règlement*. La Cour d'appel fédérale a affirmé le principe selon lequel « le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi » doit être pris en considération lors du calcul du montant à déduire des prestations (arrêt *McLaughlin c Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 365). Je constate en outre que la Cour d'appel fédérale a aussi confirmé le principe selon lequel les sommes qui constituent une rémunération aux termes du *Règlement* doivent être réparties en vertu de l'article 36 du *Règlement* (arrêt *Boone et al c Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 257).

Question en litige n° 2 : Comment devrait-on répartir cette rémunération?

[18] La paie de vacances, versée ou payable en raison d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi, doit être répartie sur un certain nombre de semaines, en commençant par la semaine de la mise à pied ou de la cessation d'emploi. Il en est ainsi, comme le veut l'article 36(9) du *Règlement*, « abstraction faite de la nature de la rémunération et de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable. » (arrêt *Sarrazin*, précité).

[19] La Commission a informé le prestataire que le délai de carence ne pouvait être purgé tant qu'il n'était pas admissible à un paiement et que, puisque la répartition de la paie de vacances empêchait un paiement pour la semaine du 19 novembre 2017, son délai de carence ne pouvait être purgé avant la semaine suivante, soit celle du 26 novembre 2017. Il a été expliqué au prestataire que c'est pour cette raison qu'il n'a reçu aucune rémunération pour les deux semaines où il était sans emploi en novembre 2017.

[20] Je conclus que la paie de vacances a été versée au prestataire parce qu'il a quitté son emploi le 16 novembre 2017. Par conséquent, le montant total de la rémunération du prestataire est réparti sur ses prestations à compter de la semaine de sa cessation d'emploi, le 16 novembre 2017. La Commission a établi que cela signifie que 12,00 \$ ont été répartis sur la semaine commençant le 12 novembre 2017 et que 850,00 \$ ont été répartis sur la semaine commençant le 19 novembre 2017. Comme la répartition de la paie de vacances pour la semaine du 19 novembre 2017 a dépassé le taux de ses prestations hebdomadaires, le prestataire n'a reçu aucun paiement de prestations pour cette semaine. Le délai de carence est observé pendant la première semaine pour laquelle des prestations seraient autrement payables et, dans cette situation, le prestataire recevait toujours une rémunération liée à l'emploi au cours de la semaine du 19 novembre 2017. Par conséquent, le délai de carence ne peut commencer tant que la répartition de la rémunération n'est pas terminée, soit lors de la semaine du 26 novembre 2017.

CONCLUSION

[21] L'appel est rejeté. La paie de vacances est une rémunération, au sens du *Règlement*, et il n'y a pas d'erreur dans la répartition de la rémunération pertinente ni dans le début du délai de carence.

Candace R. Salmon

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 2 octobre 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S.O.

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 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 reçues 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 toute semaine qui se trouve entièrement ou partiellement dans la période en proportion du nombre de jours travaillés au cours de la semaine par rapport au nombre de jours travaillés au cours de la 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 paiement 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 1er septembre et prenant fin le 30 août précédant le 1er 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.