



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *RL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 209

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-1791
GE-16-1985

ENTRE :

R. L.

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 : Lucie Leduc

DATE DE L'AUDIENCE : 27 avril 2017

DATE DE LA DÉCISION : 10 juillet 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

R. L., l'appelant

Jean-Guy Ouellet, représentant de l'appelant

G. L., fils de l'appelant et partenaire d'affaires

INTRODUCTION

[1] Les dossiers GE-16-1791 et GE-16-1985 ont été entendus simultanément. L'appelant a présenté des demandes initiales de prestations d'assurance-emploi qui ont pris effet le 5 octobre 2014 (GE-16-1791) et le 8 novembre 2015 (GE-16-1791). La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a procédé à une enquête et a demandé à l'Agence du Revenu du Canada (ARC) une décision relativement à l'assurabilité des emplois de l'appelant. Suite à son enquête, la Commission a conclu que l'appelant n'était pas en chômage et donc ne pouvait pas verser de prestations à l'appelant à partir du 5 octobre 2014 et du 8 novembre 2015. La Commission a de plus annulé les demandes de prestations de l'appelant par ce qu'il n'était pas sans travail et sans rémunération pendant au moins 7 jours consécutifs avant le début de ses prestations, occasionnant un trop-payé. Enfin, la Commission a réparti les gains de 2 684\$ provenant de l'emploi de l'appelant comme travailleur autonome aux semaines du 5 octobre 2014, 12 octobre 2014, 19 octobre 2014 et du 26 octobre 2014.

[2] Le 2 février 2016, l'appelant a demandé à la Commission de réviser ses décisions. Le 7 avril 2016, celle-ci a maintenu ses décisions initiales et a modifié les montants de la rémunération répartie à 3 852\$ pour chacune des 4 semaines visées. L'appelant a interjeté appel au Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal) des décisions de révision incluses dans les 2 présents dossiers le 4 mai 2016.

[3] Le Tribunal note qu'à l'audience, l'appelant a retiré son appel en ce qui a trait de la question de la rémunération et de sa répartition. Le Tribunal ne traitera donc pas cette question dans la présente décision.

[4] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience Vidéoconférence pour les raisons suivantes :

- La complexité de la ou des questions en litige.
- Le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante.
- L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.
- Le fait que plus d'un participant, tel un témoin pourrait être présent.
- Ce 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.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Le Tribunal doit déterminer si la Commission était justifiée d'annuler les demandes de prestations d'assurance-emploi effectives au 5 octobre 2014 et au 8 novembre 2015 aux termes des articles 7 de la *Loi sur l'assurance emploi* (Loi) et du paragraphe 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

[6] Le Tribunal doit de plus déterminer si l'appelant était en état de chômage selon les articles 9 et 11 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'article 30 du *Règlement sur l'assurance-emploi* lui permettant de faire établir des périodes de prestations au 5 octobre 2014 et au 8 novembre 2015.

PREUVE

[7] Le Tribunal a révisé tous les documents au dossier d'appel. Voici un résumé des éléments de preuve que le Tribunal a jugé les plus pertinents pour sa décision.

[8] Des relevés d'emploi au nom de l'appelant et émis par X datés du 20 octobre 2014 et du 13 novembre 2015 indiquent que l'appelant a travaillé en tant que briqueteur-compagnon lors des périodes suivantes :

- Du 31 mars 2014 au 3 octobre 2014 pour un total de 840 heures assurables (GD3-20) et
- du 23 mars 2015 au 6 novembre 2015 pour un total de 1152 heures assurables

Il est noté manque de travail/fin de saison ou de contrat à la raison des relevés.

[9] Dans une décision de l'Agence du revenu du Canada (ARC) datée du 29 septembre 2011, cette dernière a déterminé que pour la période du 11 avril 2011 au 29 septembre 2011, l'appelant était un employé de la compagnie X. L'ARC a de plus déterminé que l'emploi visé constituait un emploi assurable en vertu de l'alinéa 5(1)1a) de la Loi.

[10] Dans une décision de l'Agence du revenu du Canada (ARC) datée du 10 décembre 2015, cette dernière a déterminé que pour la période du 23 mars 2015 au 6 novembre 2015, l'appelant était un employé de la compagnie X. L'ARC a de plus déterminé que l'emploi visé constituait un emploi assurable en vertu de l'alinéa 5(1)1a) de la Loi.

[11] Le formulaire du Registraire des entreprises du Québec, imprimé le 3 décembre 2015, indique que l'appelant est le troisième actionnaire de la compagnie X, société par actions domiciliée au X. Il est de plus noté que l'appelant est le secrétaire-trésorier depuis le 23 mars 2011. Le certificat de constitution a été déposé au registraire le 26 avril 2011.

[12] La Commission a interviewé l'appelant le 7 décembre 2015. Ce dernier a indiqué avoir démarré son entreprise de maçonnerie en 2011 avec son fils et un ami et que chacun avait 33% des actions de la compagnie. L'appelant a de plus indiqué que le bureau de l'entreprise est à son domicile et que chaque actionnaire a investi 5000\$ dans l'entreprise. Il note que l'hiver, ils ne travaillent généralement pas mis à part à faire des soumissions, ce qu'il ne déclare pas à l'assurance-emploi puisqu'ils ne sont pas payés pour ce type d'activité. Il est indiqué que l'appelant a affirmé qu'il avait décidé de travailler pour cette entreprise durant 5 ou 6 ans avant de quitter pour la retraite, qu'il comptait dès lors prendre l'année prochaine. L'appelant a dit à la Commission qu'il cherchait de l'emploi. Lorsque l'enquêteur de la Commission lui a demandé

les états financiers afin de vérifier s'il faisait du travail durant sa période de prestations d'assurance-emploi, l'appelant a répondu avoir fait une réparation en décembre ou janvier 2015 et qu'il demanderait les documents à son comptable.

[13] Une copie des états financiers de la compagnie X. indique les données suivantes :

- Pour la période du 1^{er} octobre 2014 au 31 octobre 2014, les ventes de la compagnie étaient de 76 382\$ et le bénéfice net a été de 50 714.50\$.
- Pour la période du 1 novembre 2014 au 30 novembre 2014, les ventes de produits étaient de 1100\$ et le bénéfice net était de -5 560.13\$.
- Pour la période du 1^{er} au 31 décembre 2014, les ventes étaient de 0\$ et le bénéfice net de -2212.94\$.
- Pour la période du 1 au 31 janvier 2015, les ventes de produits étaient de 950\$ et le bénéfice net de -4068.25\$
- Pour la période du 1^{er} au 28 février 2015, les ventes de produits étaient de 0\$, les revenus divers de 275\$ et le bénéfice net de -6552.36\$
- Pour la période du 1^{er} au 31 mars 2015, les ventes de produits étaient de 0\$ et le bénéfice net de -1370.16\$
- Pour la période du 1^{er} au 30 novembre 2015, les ventes de produits étaient de 56,670.00\$ et le bénéfice net de 30,051.37\$
- Pour la période du 1^{er} au 31 décembre 2015, les ventes de produits étaient de 0\$ et le bénéfice net de -4767.91\$
- Pour la période du 1 au 31 janvier 2016, les ventes de produits étaient de 0\$ et le bénéfice net de -1844.28\$
- Pour la période du 1 au 29 février 2016, les ventes de produits étaient de 0\$ et le bénéfice net de -3827.99\$
- Pour la période du 1 au 31 mars 2016, les ventes de produits étaient de 0\$ et le bénéfice net de -1948.99\$

[14] Le 9 décembre 2015, la Commission a contacté à nouveau l'appelant suite à son analyse des états financiers de son entreprise. À propos des dépenses d'essence à l'année, l'appelant a

indiqué que l'essence pour les camions était remboursée. Il indique de plus qu'il s'agissait sûrement de cas de soumissions en précisant qu'ils ne sont pas payés pour faire des soumissions, mais qu'ils se font rembourser des dépenses quand même. L'appelant affirme que les achats qui sont faits pendant qu'il est en chômage découlent du fait qu'il procède à des achats de matériel lorsque surviennent des ventes en hiver et entrepose le matériel. Il note parfois sauver des sommes considérables à la compagnie. Au questionnement de la Commission propos des téléphones cellulaires payés à l'année, l'appelant confirme que la compagnie rembourse les frais de cellulaires puisqu'ils doivent être joignables en tout temps, même hors saison puisque leurs travaux sont garantis pendant 5 ans. L'appelant affirme qu'un loyer lui est versé, orchestré par son comptable puisqu'il tient le bureau de l'entreprise dans sa maison avec téléphone, télécopieur et la paperasse. Il affirme de plus qu'en période de prestation d'assurance-emploi, il consacre environ 5 heures et moins à l'administration de son entreprise. À la question pourquoi le mois de février 2014 indique des ventes de 22 440\$ et que personne ne travaille, l'appelant a répondu qu'il ne s'en souvient plus, mais que c'était sûrement facturé une fois le travail fait.

[15] Une copie des informations contenues à l'avis de dette de l'appelant indique une dette de 13 188\$.

[16] Lors d'une conversation téléphonique avec la Commission le 2 mars 2016, l'appelant a confirmé avoir démarré son entreprise en 2011 avec son fils et un ami pour leur apprendre à faire fonctionner l'entreprise et parce que les deux jeunes hommes ne pouvaient pas partir seul à leur compte puisqu'ils n'ont pas les cartes de compagnon comme l'appelant. Les trois partageaient les parts à raison de 33.33% chacun. L'appelant et X. R. l'autre associé ont investi chacun 5000\$ dans l'entreprise et ils n'ont pas eu besoin de financement. L'entreprise a environ 3000\$ d'équipement. L'appelant confirme qu'il travaille habituellement de la mi-mars au mois de novembre. L'hiver, ils peuvent faire des soumissions, mais cela est rare. Il affirme que lorsqu'un client appelle en hiver, ils lui disent de rappeler au mois de mars et qu'ils feront une soumission seulement si le client insiste ou s'il s'agit d'une urgence. Une soumission représente environ une heure de travail, 10 minutes pour le document et 30 minutes de transport. L'appelant note avoir fait en moyenne une soumission par hiver et certaines années aucune. Il dit que les camions de la compagnie ne sont pas remisés l'hiver, mais ne sont pas utilisés à des fins personnelles non plus.

Il affirme utiliser son téléphone cellulaire personnellement et précise qu'il ne peut pas fermer son téléphone cellulaire pendant 3 mois, car la compagnie est toujours en fonction. L'appelant indique qu'il travaille environ une heure par mois entre novembre et la mi-mars. Il considère que son entreprise est une réussite et son principal moyen de subsistance. Il affirme avoir contacté des employeurs pendant qu'il recevait des prestations d'assurance-emploi et a fourni une liste. Il précise qu'il se cherchait un emploi en maçonnerie à temps plein à 25\$/heure et que ce sont seulement les gros entrepreneurs qui peuvent travailler l'hiver.

[17] Des factures de téléphone de la compagnie Koodo au nom de l'appelant pour les numéros X et X sont fournies pour les mois de novembre 2014, décembre 2014, janvier 2015 et février 2015.

[18] Un billet d'avion électronique au nom de l'appelant indique qu'il a voyagé à Puerto Plata du 24 janvier 2014 au 31 janvier 2014.

[19] Une facture d'agence de voyages au nom de l'appelant, datée du 17 novembre 2014 indique les frais pour un voyage à Holguin du 18 au 25 janvier 2015.

[20] Des copies de soumissions de la compagnie affichent les dates suivantes :

10 novembre 2014 (2 soumissions)
13 janvier 2015
8 février 2015 (3 soumissions)
15 mars 2015
18 mars 2015
22 mars 2016

[21] Une copie de facture de la compagnie X datée du 14 novembre 2014 indique des travaux de 1 100\$.

[22] Une copie de facture de la compagnie X datée du 23 janvier 2015 indique des travaux de 950\$.

Preuve testimoniale

[23] L'appelant indique qu'il était à l'extérieur du pays à Puerto Plata du 24 janvier au 31 janvier 2014 sans amener le téléphone cellulaire de son entreprise. Il était également à l'extérieur du pays du 18 au 25 janvier 2015.

[24] À propos de la pièce GD3-32 qui indique des revenus de 1100\$ datés du 14 novembre 2014, l'appelant affirme que c'est M. L. qui a fait le travail pour lequel il soumet une copie de la facture (GD12-10). Il indique que M. L. est son frère et employé de la compagnie.

[25] À propos de la GD3-36 qui indique des revenus de 950\$ pour le mois de janvier 2015, l'appelant affirme qu'il s'agissait d'un travail pour un client important de l'été. L'appelant affirme avoir lui-même travaillé avec son fils G. L. sur ce contrat et l'avoir déclaré à la Commission. Il soumet en preuve une copie de la facture (GD12-12).

[26] À propos de la pièce GD3-38 qui démontre un revenu divers de 275\$, l'appelant indique qu'il n'y a eu aucun travail effectué ou revenu en février 2015. Il s'agit d'une écriture de fermeture d'année et que c'est la comptable qui a inscrit un ajustement.

[27] L'appelant affirme qu'entre le mois de novembre et mars, son entreprise n'est pas en opération. Il explique que dans le domaine de la maçonnerie, ce ne sont que les grandes entreprises dans le milieu commercial et sur de gros chantiers qui travaillent à l'année. Son entreprise œuvre dans le milieu résidentiel qui a très peu de travail durant l'hiver sauf dans des cas d'assurance suite à des urgences. La seule activité possible durant cette période est de faire des soumissions. Il précise que pour l'hiver 2014-2015 l'entreprise a fait 9 soumissions entre novembre 2014 et mars 2015. Pour l'hiver suivant (2015-2016), il dit n'avoir retracé qu'une seule soumission en mars 2016 (GD12-38). L'appelant note que les soumissions sont faites par son fils et actionnaire G. L. Il réitère avoir parfois acheté du matériel durant l'hiver si des spéciaux surviennent et qu'il les voit, ce qui lui prend très peu de temps.

[28] L'appelant affirme vouloir travailler à longueur d'année et avoir cherché du travail chez X lors de mois où sa compagnie n'est plus active. Il indique avoir travaillé pour diverses compagnies toute sa vie en tant que briqueteur dont la dernière compagnie était X. Il dit avoir quitté en bon terme, ce qui lui permet de leur offrir ses services en hiver. L'appelant note que

durant sa carrière, il a majoritairement travaillé dans le domaine résidentiel faisant en sorte qu'il a passé la majorité de ses années professionnelles en chômage durant l'hiver.

[29] Il explique que de plus en plus, dans l'industrie de la construction, les compagnies sous-contractent la maçonnerie et c'est de cette façon qu'il obtient ses contrats de maçonnerie. Par exemple, X construction, un important entrepreneur général qui fait des sinistres de feu est un client de l'appelant. Il dit que X était là depuis 5 ans, mais il était plus petit et que suite à son expansion, cette année a été le premier hiver que X a donné de l'ouvrage à l'entreprise de l'appelant.

[30] L'appelant a indiqué qu'il a deux véhicules personnels.

ARGUMENTS DES PARTIES

[31] L'appelant a fait valoir que ses demandes de prestation ne devraient pas être annulées parce que :

- La Commission réfère aux décisions *Thériault c. Canada (PG)*, 2008 CAF 283; *Masse c. Canada (PG)*, 2007 CAF 82). Pour ce qui est de *Thériault*, ce n'est pas du tout le cas qui s'applique à l'appelant. Pour le cas de *Nancy Massé*, il est clair en se basant sur les faits qu'il y a une activité à longueur d'année, des bénéfices et des avantages imposables ajoutés à leur salaire durant toute l'année et que par conséquent il n'y a pas d'arrêt de rémunération. Les faits sont très différents du présent appel.
- Les états financiers de décembre jusqu'à mars 2016 pour les deux années en litige démontrent qu'il n'y a eu aucune facturation et aucun travail d'effectué. Les quelques revenus sporadiques ont été expliqués par l'appelant.
- Dans le guide de la détermination de l'admissibilité du programme d'assurance-emploi, sur le site web du Gouvernement du Canada, la section 2.1.1 reprend l'article 14 du Règlement qui exige qu'un arrêt de rémunération se produise lorsqu'une personne ne travaille pas durant au moins 7 jours consécutifs. À la section 2.1.2, on mentionne

n'importe quel arrêt de rémunération qui s'est produit au cours de la période de référence, donc pas besoin d'être au même moment que la fin d'emploi.

- Aux sections 2.2.2 et 2.2.5 du même guide, on précise que par «sept jours», on entend sept jours complets consécutifs sans travail ni rémunération. La notion de «sept jours» réfère à sept jours consécutifs et non une semaine du dimanche au samedi.
- Le cas échéant, la preuve du séjour de l'appelant à l'extérieur du pays du 24 et 31 janvier 2014 démontre un arrêt de rémunération de sept jours complets consécutifs dans le dossier GE-16-1791. Les deux séjours de l'appelant rencontrent les exigences de la loi soit d'avoir sept jours consécutifs sans aucune activité professionnelle. Ces périodes sont clairement sans rémunération donc il y a bel et bien arrêt de rémunération à ces dates.

[32] Sur la question de l'état de chômage, l'appelant a fait valoir que :

- La preuve démontre qu'il était en chômage du 1^{er} novembre 2014 au 22 mars 2015 et du 1^{er} décembre 2015 au 31 mars 2016. La Commission mélange la situation de M. L. (le frère de l'appelant) avec celle de l'appelant en ce qui a trait aux revenus.
- La Commission mentionne l'arrêt *Marlowe c. Canada (PG)*, 2009 CAF 102 (*Marlow*). Or aux paragraphes 12 et 14, on constate que la personne a reconnu qu'elle se consacrait à temps plein à la création de son entreprise. Ce n'est pas du tout le cas ici.
- L'arrêt *Martens c. Canada (PG)*, 2008 CAF 240 (*Martens*) parle du test objectif requis par l'article 30(2) du Règlement et que le travail indépendant doit constituer le principal moyen de subsistance du prestataire pour qu'il ne soit pas considéré en état de chômage. Ce test objectif a été reconnu même par le procureur général dans les arrêts *Goulet c. Canada (PG)*, 2012 CAF 62 (*Goulet*) et *Inkell c. Canada (PG)*, 2012 CAF 290 qui retiennent de *Martens* qu'on ne doit pas seulement regarder les 6 facteurs du test, mais il faut en plus se demander si la personne peut vivre de son entreprise. Il est clair dans ce cas-ci que la compagnie de l'appelant ne pouvait constituer le principal moyen de subsistance entre autres étant donné le secteur d'activité et son caractère saisonnier. Est-

ce que quelqu'un qui donne 2 heures par-ci par-là à son entreprise peut en faire son gagne-pain? Je ne le crois pas.

- Dans l'arrêt *Martens*, on indique de plus qu'il faut regarder les revenus nets. Dans ce cas-ci, la preuve démontre que l'entreprise n'est pas très profitable, mais il a été démontré que l'entreprise était une courroie pour aider son fils.
- Au paragraphe 38 de *Martens*, le juge Pelletier indique qu'il est incorrect d'attribuer à l'appelant le temps consacré par d'autres personnes à l'entreprise.
- Pour l'analyse des six facteurs:
 - *Le temps consacré* : Bien que le litige ne soit pas le même, dans *Faucher*, A-56-96, la décision maitresse sur la disponibilité, on dit pour les gens qui sont des couvreurs et qui ne travaillent pas l'hiver, mais se cherche de l'emploi pour eux-mêmes et pour leur entreprise, qu'on ne puisse dégager une conclusion d'indisponibilité pour des activités si limitées. Le juge Marceau indique qu'il faut aussi tenir compte du milieu d'emploi lorsqu'on analyse une situation.
 - *Nature et montant du capital et autre ressource investis* : La preuve démontre que l'appelant a investi environ 3000\$ environ. Ce n'est pas la mère à boire et ne devrait pas entraver à l'état de chômage de l'appelant.
 - *Réussite ou échec financier de l'entreprise* : L'entreprise a bien réussi pendant la période estivale, mais a été un échec durant la période hivernale depuis sa création et jusqu'à cette année.
 - *Maintien de l'entreprise* : L'entreprise est toujours en place. Celui qui qualifie l'entreprise c'est le père de par ses cartes de compétence. Mais pas le plus important des facteurs
 - *Nature de l'emploi ou de l'entreprise* : L'entreprise oeuvre dans un domaine saisonnier et ce ne sont que les grosses compagnies qui réussissent à avoir de

l'ouvrage à l'année. Pour avoir un emploi l'hiver éventuellement, il est bon d'avoir des contacts dans le milieu, ce que l'appelant tente d'entretenir.

- *L'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi* : L'appelant a témoigné à l'effet qu'il offrait toujours ses services aux plus grosses compagnies qui sont en opération à l'année.
- À la lumière du fait que les appelants ont consacré si peu de temps à leur entreprise que l'on ne peut conclure qu'il pouvait en faire leur principal moyen de subsistance, l'appelant a démontré avoir été en état de chômage du 1^{er} novembre 2014 au 22 mars 2015 et du 1^{er} décembre 2015 au 31 mars 2016..

[33] L'intimée a soutenu qu'elle était justifiée d'annuler la demande de prestations de l'appelant pour les raisons suivantes :

- Dans le cas présent, il n'y a pas eu d'arrêt de rémunération, ce qui est une des conditions d'admissibilité selon le paragraphe 7(2) de la Loi. Les preuves démontrent que l'appelant n'a pas été sans emploi et sans salaire pendant sept (7) jours consécutifs. Plus particulièrement il a continué à bénéficier de l'utilisation du téléphone cellulaire de la compagnie et qu'il s'en sert pour répondre aux clients et à des fins personnelles. Il ne ferme pas son téléphone pendant ses périodes de chômage, il continue à l'utiliser à l'année pour la compagnie et pour lui-même. Il dit que la compagnie est toujours en fonction, que les clients doivent être capables de le rejoindre (pages GD3-40 et GD3-52).
- Le numéro pour joindre le prestataire est le X. C'est à ce numéro que la Commission l'a joint et ce numéro est indiqué dans sa demande de révision administrative et d'appel au Tribunal. C'est aussi ce numéro qui apparaît sur sa carte professionnelle. Il y a des frais pour ce numéro sur les factures de services de la compagnie Koodo pendant les mois que le prestataire a réclamé des prestations. La Commission n'a mis que quelques factures pour ne pas alourdir le dossier, mais pourrait en fournir d'autres si nécessaire.

- Le prestataire a mentionné que les cellulaires sont payés à l'année parce que les gens doivent être capables de les rejoindre, leur travail est garanti cinq (5) ans. Il le garde ouvert parce que la compagnie est toujours en fonction.
- Le prestataire qui cesse de toucher un salaire à l'arrivée de la saison morte ne subit pas d'arrêt de rémunération s'il continue de fournir des services à l'employeur et de bénéficier de certains avantages équivalant à sa rémunération, tel un téléphone cellulaire. Même si le prestataire tire un avantage non pécuniaire de son emploi, il s'agit de rémunération.
- Selon le paragraphe 35(10)d) du Règlement : Pour l'application du paragraphe (2), « revenu » vise notamment : 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.
- La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel un arrêt de rémunération est une condition essentielle pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Le prestataire a le fardeau de la preuve de démontrer qu'il y a eu un arrêt de rémunération d'une durée d'au moins sept jours consécutifs avant le début de la période de prestations (*Thériault c. Canada (PG)*, 2008 CAF 283; *Masse c. Canada (PG)*, 2007 CAF 82).
- Selon la preuve au dossier, le citoyen n'a pas eu d'arrêt de sept (7) jours consécutifs de rémunération ou de travail. Selon l'article 7 de la *Loi*, l'arrêt de rémunération est une condition essentielle à l'établissement d'une période de prestations. Les périodes de prestations établies au 5 octobre 2014 et au 8 novembre 2015 devaient donc être annulées puisque le prestataire a continué à bénéficier d'avantages de sa compagnie et à fournir des services à la compagnie tout au long de l'année.

[34] L'intimée a soutenu qu'elle était justifiée d'imposer une inadmissibilité à l'appelant du fait qu'il n'était pas en état de chômage pour les raisons suivantes :

- Un prestataire qui exploite sa propre entreprise est présumé travailler une semaine entière de travail à moins qu'il puisse démontrer que son niveau d'implication dans cette entreprise est si limité qu'une personne ne pourrait normalement compter sur cette

activité comme principal moyen de subsistance. Afin de déterminer si le travail autonome du prestataire s'exerce dans une mesure limitée ou non, la Commission doit appliquer le test objectif en vertu du paragraphe 30(2) du *Règlement* aux six facteurs énumérés au paragraphe 30(3) du *Règlement* au contexte de l'entreprise du prestataire au cours de sa période de prestations. Le temps consacré et l'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi sont les deux facteurs les plus importants.

- Dans le cas présent, la preuve au dossier révèle ce qui suit en ce qui concerne ces six facteurs :

Nature de l'emploi ou de l'entreprise :

L'entreprise X a été immatriculée le 26 avril 2011. C'est une compagnie qui opère dans le domaine de la maçonnerie. Elle est située au X. Le prestataire est associé à parts égales dans cette entreprise avec son fils, G. L. et avec un ami X. R. Ce dernier ne travaille plus pour la compagnie, mais a conservé ses parts.

C'est une entreprise saisonnière. Le prestataire a de l'expérience seulement dans ce domaine. Il n'applique pas pour des emplois autres que de maçonnerie pendant la saison hivernale. C'est le seul emploi qu'il a eu depuis avril 2011.

Nature et montant du capital et autres ressources investis :

Le bureau de l'entreprise est dans la résidence du prestataire. Il n'a pas eu à faire de rénovation.

Ils ont investi 5 000,00 \$ chacun dans l'entreprise.

Selon les états financiers au 28 février 2015, la compagnie possède des équipements au coût de 11 701,00 \$, du matériel informatique au coût de 502,00 \$ et du matériel roulant au coût de 7 899,00 \$.

Réussite ou l'échec financier de l'emploi ou de l'entreprise :

Le prestataire possède une carte professionnelle. La publicité se fait de bouche à oreille. Le prestataire n'a aucun autre revenu que son salaire de l'entreprise pendant la saison et l'assurance-emploi par basse saison. C'est son seul emploi depuis avril 2011.

Le prestataire considère que son entreprise est une réussite et c'est son seul moyen de subsistance.

Maintien de l'emploi ou de l'entreprise :

Le bureau de l'entreprise est dans la résidence du prestataire et l'entreprise lui paie un loyer. C'est une entreprise saisonnière. Le prestataire travaille de la mi-mars à la mi-novembre habituellement. Il est le seul associé qui possède sa carte de compagnon. Sans lui, son fils et l'autre associé ne pourraient pas travailler parce qu'ils sont manoeuvres. Ils font des soumissions, son fils et lui pendant l'hiver pour avoir de l'ouvrage au printemps. Il n'y a pas de travail l'hiver, les clients ne veulent pas payer de chauffage.

Temps consacré :

Le prestataire mentionne qu'il travaille environ une heure par mois lorsqu'il est en chômage. Il reçoit les comptes, les paies à la banque, ramasse les factures et va les porter chez le comptable.

Il fait rarement des soumissions pendant l'hiver. Il dit aux clients qui l'appellent pendant l'hiver de rappeler en mars. Il dit aussi qu'il répond aussi aux clients qui le contactent via le téléphone cellulaire que lui fournit la compagnie parce qu'elle est toujours en fonction.

Le prestataire est toujours payé pour le travail qu'il fait sauf lorsqu'il fait des soumissions. Sur sa carte professionnelle, c'est indiqué que l'estimation est gratuite.

Le prestataire peut faire les chèques, payer les factures, fait les paies et fait aussi des achats. L'hiver quand il voit du matériel nécessaire à l'entreprise en spécial, il l'achète pour faire économiser la compagnie.

L'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi :

Le prestataire a seulement travaillé pour sa compagnie depuis avril 2011.

Il a contacté des employeurs pendant qu'il recevait des prestations d'assurance emploi. Il se cherchait un emploi dans le domaine de la maçonnerie, à temps plein, à 25\$ de l'heure. Les employeurs n'ont pas de travail l'hiver et seulement les gros entrepreneurs peuvent avoir du travail pendant l'hiver. Selon le prestataire, les employeurs peuvent l'embaucher même s'il possède une compagnie parce que cela ne les dérangerait pas.

Le but du prestataire est de prendre sa retraite d'ici un an ou deux (2). C'est son fils qui prendra sa relève. Étant donné que le prestataire est actionnaire de la compagnie, qu'il a investi une somme d'argent, qu'il travaille pour la compagnie même s'il est en chômage, que son entreprise est une réussite et que c'est son principal moyen de subsistance, qu'il utilise le téléphone cellulaire de la compagnie à l'année, que c'est le seul emploi qu'il a occupé depuis avril 2011, qu'il n'applique pas dans d'autres domaines qu'en maçonnerie et qu'il est fort possible que les employeurs ne l'embauchent pas parce qu'il est actionnaire d'une compagnie dans le même domaine, le prestataire est considéré non en chômage à partir du 6 octobre 2014.

[35] Lorsque considérés objectivement, tous les six (6) facteurs mènent au constat que l'implication du prestataire dans son entreprise est celle d'une personne qui dépendrait normalement sur ce niveau de travail indépendant comme principal moyen de subsistance. En conséquence, le prestataire n'a pas réfuté la présomption qu'il travaille une semaine entière de travail parce qu'il ne rencontre pas l'exception du paragraphe 30(2) du *Règlement*.

[36] La Commission soumet que la législation appuie sa position. La Cour d'appel fédérale a rappelé que lorsque le prestataire exploite une entreprise, il incombe à ce dernier de réfuter la présomption selon laquelle il travaille une semaine entière de travail. La Cour a réaffirmé que le facteur le plus important et le plus pertinent pour déterminer si le prestataire travaille une semaine entière de travail était le temps consacré suivi par la volonté du prestataire de chercher un emploi et d'accepter immédiatement un autre emploi. (*Martens c. Canada (PG)*, 2008 CAF 240; *Charbonneau c. Canada (PG)*, 2004 CAF 61; *Marlowe c. Canada (PG)*, 2009 CAF 102).

[37] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel le paragraphe 30(2) du *Règlement* annulera l'application du paragraphe 30(1) du *Règlement*, si le prestataire peut

démontrer que le niveau d'implication dans l'exploitation de son entreprise, considérée objectivement à la lumière des six facteurs énoncés au paragraphe 30(3) du *Règlement*, est si peu que le demandeur ne devrait normalement pas se prévaloir de ce niveau d'engagement en tant que principal moyen de subsistance (*Martens c. Canada (PG)*, 2008 CAF 240).

[38] Dans l'affaire *Mazzona* (A-614-94), le prestataire est copropriétaire d'une entreprise saisonnière (pose d'asphalte, de pavé uni et de gazon). Le prestataire est considéré non en chômage même l'hiver selon le conseil. Selon le juge-arbitre, sa situation n'est pas la même qu'un salarié qui se retrouve dans les mêmes circonstances. Aucune erreur justifiant l'intervention de la Cour d'appel fédérale.

[39] Dans une autre cause, l'avocat du prestataire alléguait que le juge-arbitre devrait prendre en considération chacune des semaines de l'année pour déterminer si le prestataire était ou non à l'emploi, de l'entreprise pour un emploi auquel peu de temps est consacré. Il a été décidé que pour déterminer si une personne se consacre ou non à un tel genre d'emploi, il faut se pencher sur l'ensemble des activités durant toute la période. Référence faite à la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Robin M. Childs*, A-0418.97. Appel rejeté (*Matthews c. Canada (P.G.)*, 2002 CUB 56585).

[40] Il en est de même pour le prestataire. Il est exploitant d'entreprise et cette dernière constitue sa principale source de revenus. Il y a un ralentissement des activités en période d'hiver, mais le prestataire demeure exploitant pendant cette période.

[41] Dans sa demande d'appel au Tribunal de la Sécurité Sociale, le prestataire indique qu'il paie des cotisations et qu'il devrait avoir droit à l'assurance-emploi (page GD2-2). Le prestataire semble confondre l'assurabilité et l'admissibilité à l'assurance-emploi.

Dans l'affaire *D'Astoli* (A-0-999-06), le prestataire avait été considéré non en chômage suite à l'exploitation de sa compagnie pour laquelle il était actionnaire à 25%. Le procureur de l'intimé a plaidé que la décision du Ministre du Revenu National quant à l'assurabilité de l'emploi du prestataire liait la Commission quant à son admissibilité aux prestations, à tout le moins en regard de son état de chômage et qu'il y avait lieu de revenir à la règle *Venditelli*. La Cour d'appel fédérale a conclu que cette interprétation résultait d'une méconnaissance de la Loi et de

son fonctionnement et soutient que l'assurabilité d'un emploi et l'admissibilité à des prestations constituent deux éléments que la Commission doit évaluer relativement à deux périodes distinctes. Le législateur a voulu soumettre l'analyse de chacun de ces éléments à des régimes distincts qui ne doivent pas être confondus. La décision rendue sur l'assurabilité ne saurait lier la Commission que sur cette question et non lorsqu'elle a à décider de l'admissibilité aux prestations.

[42] La Commission tient à informer le Tribunal, qu'au retour de la décision, elle évaluera la possibilité de défalcation du trop payé selon l'article 56 du Règlement sur l'assurance-emploi.

ANALYSE

En raison du fait que les événements sont identiques dans les dossiers de l'appelant, les appels feront l'objet d'une seule décision qui s'appliquera mutatis mutandis à chacun d'entre eux.

Première question en litige : annulation des périodes de prestations

[43] Pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, une personne doit satisfaire à toutes les exigences énoncées dans la Loi lui permettant d'établir une période de prestation. Cela inclut entre autres avoir eu un arrêt de rémunérations provenant de son emploi, conformément au paragraphe 7(2) de la Loi (*Thériault c. Canada (PG)*, 2008 CAF 283). La cour d'appel fédérale dans *Kassam c. Procureur général du Canada*, 2004 CAF 331 a confirmé que c'est l'appelant qui porte le fardeau de preuve qu'il est admissible aux prestations.

[44] Dans le présent cas, la Commission soutient que l'appelant ne remplit pas les conditions d'admissibilité de l'article 7 de la Loi et par conséquent elle a annulé ses deux périodes de prestations débutant les 5 octobre 2014 et 8 novembre 2015. Elle affirme précisément que l'appelant n'a pas été sans emploi et sans salaire pendant 7 jours consécutifs tels que la Loi le requiert. Pour soutenir ses conclusions, la Commission indique que l'appelant a continué à bénéficier de l'utilisation du téléphone cellulaire de sa compagnie, qu'il ne le ferme pas et qu'il a dit que ses clients doivent toujours être capables de le rejoindre. La Commission argue que même si l'appelant n'avait plus de revenu du fait de l'arrivée de la saison morte, il ne peut

démontrer un arrêt de rémunération s'il continue de bénéficier de certains avantages tel un téléphone cellulaire selon l'article 35(10)d) du Règlement.

[45] L'appelant soutient de son côté que l'arrêt de rémunération exigé par la Loi est survenu lorsque l'appelant a quitté le pays à raison de 7 jours consécutifs le 24 janvier 2014 pour la période de prestations du 5 octobre 2014 et le 18 janvier 2015 pour la période de prestation du 8 novembre 2015. Il soutient de plus que les 7 jours consécutifs peuvent survenir à n'importe quel moment de la période de référence.

[46] Le Tribunal estime que la preuve établit qu'il y a eu interruption de travail durant la basse saison de l'entreprise de l'appelant lors de ses deux périodes de prestations en litige. Le Tribunal doit cependant déterminer s'il y a aussi eu arrêt de rémunération. Le Juge Gobeil dans CUB65896 rappelle que «la jurisprudence consacre le principe voulant que la rémunération peut-être autre qu'en espèces et que certains avantages accordés et reliés à l'exercice d'un travail sont de la nature d'un revenu ayant la qualité de rémunération au sens de la loi.» Ses conclusions ont été retenues par la Cour d'Appel Fédérale dans *Massé c. Canada* (PG, 2007 CAF 82)(*Massé*).

[47] Le Tribunal est d'accord avec l'appelant pour dire que les faits dans la décision *Massé* sont différents du présent cas. Dans le cas de Nancy Massé, elle bénéficiait d'un loyer et pension à l'année même suite à une interruption de travail, ce qui constitue des avantages inclus ou ajoutés au salaire. Il était donc clair qu'il n'y avait pas d'interruption de rémunération comme telle. Cependant, au-delà des faits, les principes juridiques s'appliquent similairement lorsqu'on traite d'avantages provenant de l'emploi. Le cas échéant, bien que l'appelant ne reçoive ni pension, ni logement, il n'en demeure pas moins que bénéficie d'un téléphone cellulaire payé par l'entreprise constitue un avantage lui étant accordé à l'égard de son emploi. Le Tribunal est d'avis que cet avantage est visé par le paragraphe 35(10)d) du Règlement et donc constitue un revenu devant être tenu en compte pour vérifier s'il y a eu arrêt de rémunération selon l'article 35(2) du Règlement. Or, la preuve admise par l'appelant est que les frais de téléphone cellulaire ont été payés par l'entreprise sur une base annuelle.

[48] Ainsi, l'avantage provenant du téléphone cellulaire de l'appelant n'a pas cessé bien qu'il y a eu interruption de travail. Aussi minime que soit la valeur de l'avantage d'un téléphone

cellulaire, il serait contraire à la Loi et la jurisprudence en vigueur de conclure qu'il y a eu arrêt de rémunération tel que défini par l'article 35(2) du Règlement. Les tribunaux ont confirmé à maintes reprises que les prescriptions de la Loi ne peuvent être écartées.

[49] Par contre, le Tribunal retient d'une part l'argument de l'appelant voulant qu'il y ait eu arrêt de rémunération lorsque l'appelant a séjourné hors pays pour une durée de sept jours. Dans les cas où l'appelant est à l'extérieur du pays sans salaire, sans avantage relié à son emploi, sans son téléphone cellulaire et ne bénéficiant pas d'aucun avantage lié à son travail, le Tribunal trouve logique et raisonnable de conclure à un arrêt de rémunération. Le Tribunal en fait cependant une application différente quant aux présents litiges. Il est juste d'affirmer qu'aucune disposition législative n'exige que l'arrêt de rémunération de 7 jours consécutifs soit immédiatement à la suite de l'arrêt de travail. Le Tribunal est d'avis qu'il est tout à fait plausible qu'une situation fasse en sorte qu'une personne continue de bénéficier d'avantage relié à son travail après sa fin d'emploi, surtout si en arrêt de travail temporaire comme c'est le cas de l'appelant. Dans ces situations, au moment où survient l'arrêt des bénéfices, l'appelant ne devrait pas être pénalisé de l'absence de simultanéité entre l'arrêt de travail et l'arrêt de rémunération. Il devrait rencontrer l'exigence d'admissibilité prévue à l'article 7 de la Loi à partir du moment où les deux arrêts sont réalisés.

[50] D'autre part, le Tribunal rejette l'argument de l'appelant voulant que son séjour hors pays du 24 au 31 janvier 2014 démontre un arrêt de rémunération pour la période de prestations débutant le 5 octobre 2014 et que son séjour hors pays du 18 au 25 janvier 2015 démontre un arrêt de rémunération pour la période de prestation débutant le 8 novembre 2015. Bien qu'il soit reconnu par le Tribunal que l'arrêt de rémunération n'exige pas de se produire immédiatement après l'arrêt de travail, il serait absurde de penser qu'un arrêt de rémunération survenu avant même la période de travail peut être utilisé pour rencontrer l'exigence de l'article 14(1) du Règlement. En effet, le libellé de l'article 14(1) du Règlement indique qu'«un arrêt de rémunération se produit lorsqu'après une période d'emploi, l'assuré est licencié ou cesse d'être au service de son employeur [...] durant une période d'au moins sept jours consécutifs...» (le soulignement du Tribunal). Dans la proposition de l'appelant, les arrêts de rémunérations seraient survenus avant la période d'emploi et non après la période d'emploi correspondant aux

périodes de prestations. Or, le Tribunal est d'avis que ce résultat absurde ne peut raisonnablement refléter l'intention du législateur d'indemniser des individus qui perdent leur emploi et les avantages y correspondant.

[51] Ainsi, pour la période de prestations de l'appelant débutant le 5 octobre 2014, le Tribunal conclut que l'arrêt de rémunération de l'appelant est survenu lorsqu'il a quitté le pays durant au moins 7 jours consécutifs le 18 janvier 2015. Le Tribunal accepte en preuve la facture de ce voyage et estime que c'est à ce moment que l'appelant n'a ni travaillé ni bénéficié du téléphone de la compagnie et donc d'aucune rémunération au sens de la Loi durant 7 jours complets consécutifs.

[52] Pour ce qui est de la période de prestation débutant le 8 novembre 2015, malheureusement, bien qu'il y ait eu arrêt de travail, la preuve n'indique pas qu'un arrêt de rémunération est survenu après sa période d'emploi du fait que l'avantage d'un téléphone cellulaire relié au travail fait office de rémunération au sens de 35(10)d) du Règlement.

[53] En conclusion sur les arrêts de rémunération, le Tribunal estime que l'appelant a démontré sur la balance des probabilités un arrêt de rémunération dans le dossier GE-16-1791 seulement, et cela à partir du 18 janvier 2015.

Deuxième question en litige : État de chômage

[1] Lorsqu'un prestataire exploite une entreprise, selon l'article 30 du Règlement, il y a présomption selon laquelle il a effectué une semaine entière de travail et n'est donc pas en état de chômage selon la Loi. Il incombe au prestataire de renverser cette présomption s'il considère qu'il était bel et bien en état de chômage.

[2] Lorsqu'il est déterminé, conformément au paragraphe 2 de l'article 30, que l'exploitation de l'entreprise s'effectue de manière limitée, le prestataire n'est pas considéré avoir effectué une semaine entière de travail. Les circonstances à analyser pour confirmer ou réfuter la présomption existante sont énumérées au paragraphe 3 de cet article 30 du Règlement.

[3] Dans *Martens c. Canada (PG)*, 2008 CAF 240, la Cour d'appel fédérale rappelle que l'on ne peut procéder seulement qu'à l'examen des facteurs d'évaluation prévus à l'article 30(3), mais que l'on doit plutôt appliquer le test objectif de l'article 30(2) à la lumière des facteurs de l'article 30(3), à savoir si, objectivement, la mesure de participation dans l'entreprise pendant la période de prestations était telle qu'elle n'aurait pas pu constituer le principal moyen de subsistance d'un prestataire.

[4] Dans *Marlowe c. Canada (PG)*, 2009 CAF 102, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Juge-arbitre (CUB 69121) rappelant que « Les dispositions législatives applicables se fondent sur le principe que, pour être admissible aux prestations, un prestataire doit être sur le marché du travail et libre de tout engagement, de toute occupation ou de tout intérêt qui pourrait limiter ou réduire ses chances ou son désir de retourner au travail .»

[5] C'est donc dans cet esprit que le Tribunal passe à l'analyse des faits mis en preuve et des moyens soulevés par l'appelant. Le Tribunal doit déterminer si l'exception de l'article 30(2) s'applique à l'appelant. À cet effet, le Tribunal examinera les activités exercées par l'appelant dans l'entreprise et son niveau de participation. Il convient d'examiner l'ensemble des circonstances afin d'obtenir une vue globale de la situation.

[6] Les critères énumérés à l'article 30(3) du Règlement et qui doivent être analysés afin de déterminer si la présomption existante peut être renversée sont : Le temps consacré à l'entreprise ; la nature, le montant de capital et des autres ressources investis; La réussite ou de l'échec financier de l'emploi ou entreprise; Le maintien de l'emploi ou entreprise; La nature de l'emploi ou entreprise; et, L'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi. Voici la revue de ces critères par le Tribunal dans le cas de l'appelant :

Temps consacré à l'entreprise

[7] Le Tribunal note tout d'abord que la nature saisonnière du métier de l'appelant est admise par la Commission ainsi que le fait que les activités de sa compagnie subit un ralentissement en période hivernale. Cependant, la Commission soutient que bien que l'appelant ne travaillait pas

comme tel à son métier durant l'hiver 2014-2015 et l'hiver 2015-2016, il demeurait l'exploitant lors de ces périodes et qu'il faut se pencher sur l'ensemble des activités durant toute l'année. D'autre part la Commission reconnaît que l'appelant indique consacrer environ 1 heure par mois à son entreprise lorsqu'il est en chômage.

[8] Le Tribunal retient de la preuve que l'appelant a consacré très peu de temps à sa compagnie de maçonnerie lors des mois d'hiver en 2014-2015 et en 2015-2016. Le Tribunal accepte le témoignage de l'appelant, cohérent avec sa version des faits depuis le début de ses interactions avec la Commission à l'effet qu'il ne consacre qu'une infime partie de son temps à son entreprise en saison morte. Le Tribunal accepte de plus que l'appelant ne fasse pas personnellement la comptabilité de la compagnie et que ce soit son fils qui s'occupe des quelques soumissions demandées par des clients. De plus, il lui arrive à l'occasion de faire l'achat de matériel s'il voit une vente en hiver, mais cela n'occupe que peu de son temps. Le Tribunal estime que l'appelant ne peut être pénalisé pour saisir une bonne occasion lorsqu'il en voit une afin de rendre sa compagnie rentable.

[9] Le Tribunal conclut de la preuve que l'implication de l'appelant dans son entreprise était marginale et n'occupait pas son temps de façon significative. Plus précisément, pour la période de prestation débutant le 5 octobre 2014, la preuve démontre que les activités professionnelles et le temps consacré à l'entreprise par l'appelant a cessé drastiquement à partir du 1^{er} novembre 2014 pour reprendre de l'ampleur le 22 mars 2015. Pour ce qui est de la période de prestation débutant le 8 novembre 2015, le Tribunal estime que les activités professionnelles et le temps consacré par l'appelant à son entreprise ont drastiquement cessé à partir du 1^{er} décembre 2015 jusqu'au 31 mars 2016. Les revenus inscrits aux états financiers de la compagnie supportent cette conclusion.

[10] Cependant, la preuve indique que l'appelant consacrait une bonne partie de son temps à son entreprise au mois d'octobre 2014 ainsi qu'au mois de novembre 2015. Le témoignage de l'appelant ainsi que les états financiers démontrent que la saison des travaux de la compagnie étaient toujours significatifs pour employer son temps de façon considérable.

Nature, montant du capital et autres ressources investies.

[11] Le Tribunal estime que la preuve révèle que l'appelant a investi une somme d'environ 5000\$ pour la mise sur pied de son entreprise et qu'il n'a pas contracté de prêt ou autre financement. Les états financiers de février 2015 révèlent que la compagnie possède des équipements au coût de 11 701\$ et du matériel roulant au coût de 7 899\$. Le bureau de l'entreprise se situe dans la résidence de l'appelant et n'a nécessité aucune rénovation ou investissement significatif. Le Tribunal estime que la somme initialement investie par l'appelant dans l'entreprise n'est pas élevée au point de le lier de façon importante ou inconditionnelle. Le Tribunal note cependant que la valeur de sa compagnie suite à l'acquisition d'équipement et matériel semble avoir grimpé et pourrait faire en sorte que l'appelant aurait eu plus à perdre au fil des ans qu'au démarrage. Malgré cette note, le Tribunal estime que le montant du capital investi par l'appelant ne contrevient aucunement à la possibilité d'avoir accepté un autre emploi durant l'hiver alors que sa compagnie ne fournissait pas de travail. Rien n'indique qu'il a pris un risque élevé ou qu'il ne peut faire marche arrière si son entreprise ne fonctionne pas bien.

Réussite ou échec financier de l'entreprise

[12] L'entreprise de maçonnerie de l'appelant a vu le jour en avril 2011. Le Tribunal retient de la preuve, particulièrement du témoignage de l'appelant et des états financiers que l'entreprise s'est bien tirée d'affaire lors des saisons d'été durant lesquels se tiennent ses opérations de sorte qu'il compte continuer à l'opérer au cours des prochaines saisons pour ensuite la léguer à son fils. Cela indique que l'appelant et son fils sont confiants d'en retirer un profit assez satisfaisant pour poursuivre dans cette affaire. Le Tribunal note cependant que la raison de l'existence de cette entreprise n'est pas sa profitabilité, mais bien l'occasion pour le fils de l'appelant de se générer un travail. Ayant lui-même ses cartes de compagnons qui sont nécessaires pour partir une entreprise de maçonnerie, il devait embarquer dans l'aventure de se lancer en affaire pour aider son fils. Le Tribunal accepte le témoignage de l'appelant à l'effet qu'il aurait autrement simplement continué de travailler comme salarié pour d'autre compagnie comme il approche l'âge de la retraite.

Nature de l'entreprise

[13] La preuve au dossier indique que l'appelant a travaillé dans le domaine de la maçonnerie toute sa vie et c'est aussi ce que fait son entreprise. Le Tribunal accepte que sauf pour l'industrie commerciale et les grands entrepreneurs, le métier s'opère de façon saisonnière du printemps jusqu'à l'automne, généralement du mois d'avril au mois d'octobre.

Maintien de l'entreprise

[14] Tel que mentionné au point précédent, l'entreprise de l'appelant est toujours en activité de façon saisonnière. Il est également raisonnable de croire que l'entreprise sera maintenue en opération dans le futur au profit du fils de l'appelant et de son associé.

Intention ou volonté de l'appelant à chercher et accepter sans tarder un autre emploi

[15] L'appelant a déclaré que lors de ses périodes de prestations, il était disponible pour accepter du travail et affirme avoir fait des recherches d'emploi. Il mentionne ses anciens employeurs ainsi que les plus importantes entreprises de maçonnerie qui ont de l'ouvrage à l'année. Le Tribunal constate des états financiers que les bénéfices nets de l'entreprise pour les années fiscales des périodes de prestations en litige ne sont pas très élevés. En ajoutant le fait que les bénéfices sont divisés en 3 actionnaires, les revenus de l'appelant ne sont certainement pas ceux d'une personne aisée. Ainsi le Tribunal accepte la déclaration de l'appelant à l'effet qu'il se cherchait un travail en période hivernale. Il est raisonnable de croire que l'appelant ne pouvait se permettre de s'asseoir sur ses lauriers bien longtemps lors de la saison faible et il est tout à fait plausible qu'il ait fait des recherches d'emploi et qu'il souhaitait réellement se trouver un travail. Par conséquent, le Tribunal estime que l'appelant a démontré une intention ou une volonté de chercher et accepter un autre emploi jusqu'à la reprise des activités de sa compagnie à la fin du mois de mars.

Conclusion sur l'état de chômage

[16] Selon la Cour d'Appel Fédérale, le facteur le plus important et le plus pertinent lorsque l'on doit déterminer si une personne est en semaine de chômage est le temps consacré à

l'entreprise (*Jouan*, A-366-94, *Fatt*, A-496-94, *Charbonneau*, A-699-02). En effet, le juge Marceau dans *Jouan* disait que «la seule chose qui nous intéresse est l'idée de travailler une semaine entière [...] et la conclusion dépendra directement et nécessairement du temps consacré».

[17] Dans une décision plus récente, la Cour réaffirme sa position de façon claire. Elle note que : «Quelle que soit l'importance des autres facteurs en jeu (qu'il s'agisse des capitaux investis, de la réussite de l'entreprise, ou encore de la durée de celle-ci), ces autres éléments n'ont pas de pertinence propre, car, dans chaque cas, la conclusion dépendra *directement* ou *nécessairement* du « temps consacré », car la seule chose qui nous intéresse en l'occurrence c'est l'idée de « travailler une semaine entière ».» (*Charbonneau*, A-699-02)

[18] Le cas échéant, suivant les enseignements de la Cour d'Appel Fédérale, le Tribunal accorde un poids supérieur au facteur du temps consacré à son entreprise. Ainsi, le Tribunal conclut de la totalité de la preuve que l'appelant consacrait peu de temps à son entreprise suite à l'arrivée de la basse saison et du très peu d'activités de sa compagnie. Le Tribunal accepte la version de l'appelant à l'effet qu'il ne consacrait qu'environ une heure par mois à l'administration de son entreprise. Par conséquent, le Tribunal conclut que l'implication de l'appelant étant dans une mesure si limitée et qu'il consacrait si peu de temps à son entreprise qu'il n'effectuait pas de semaines entières de travail à l'arrêt des contrats de service de sa compagnie. L'analyse de ce facteur permet donc à l'appelant, selon l'article 30(2) du Règlement, de réfuter la présomption de l'article 30(1) du Règlement pour cette période de temps.

[19] Le Tribunal estime cependant qu'avant le 1^{er} novembre 2014 (pour le dossier GE-16-1791) et le 1^{er} décembre 2015 (pour le dossier GD-16-1985), tel qu'admis par l'appelant et supporté par les états financiers de l'entreprise, son temps était principalement dédié aux opérations de son entreprise et à l'accomplissement de travaux de maçonnerie. Ainsi, le Tribunal conclut que jusqu'à ces dates, l'appelant devrait être considéré comme ayant travaillé une semaine entière de travail et qu'il ne réussit pas à réfuter la présomption de l'article 30(1) du Règlement. Le Tribunal tire les mêmes à partir du moment où la saison des travaux de l'entreprise ont repris, soit les 22 mars 2015 et 31 mars 2016 (respectivement dans les dossiers

GE-16-1791 et GE-16-1985). À partir de ces dates, la preuve indique que l'appelant effectuait des semaines entières de travail avec les activités de son entreprise.

[20] De plus, le juge Décary dans *Charbonneau* nous rappelle qu'en matière d'état de chômage, il est nécessaire d'évaluer «l'intention et la volonté du prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi». Le juge Décary adhère aux conclusions du juge Marceau dans *Jouan* soulignant que «la Loi est là pour assurer des prestations temporaires aux personnes sans emploi qui cherchent activement un autre travail». Or, le Tribunal retient de la preuve que les intentions de l'appelant étaient bel et bien de se trouver un autre emploi. Le témoignage de l'appelant sur ses intentions était crédible et accepté comme preuve de recherches d'emploi en saison hivernale. Le Tribunal trouve également raisonnable de croire que seulement quelques compagnies d'envergure et dans le secteur commercial opèrent dans le métier de l'appelant à l'hiver et qu'il est bon d'entretenir de bonnes relations avec eux dans un effort de développement de leur propre petite compagnie dans le futur. Le Tribunal accepte également la déclaration de l'appelant à l'effet qu'il aurait été plus enviable de recevoir un salaire versus des prestations d'assurance-emploi largement moins élevé.

[21] D'autre part, le test de l'article 30(2), permettant de réfuter la présomption qu'une personne qui exploite une entreprise n'est pas en état de chômage, exige un examen objectif de la question de savoir si l'intensité du travail indépendant ou de l'exploitation d'une entreprise est telle qu'une personne pourrait normalement en faire son principal moyen de subsistance.

[22] Le terme « subsistance » ne fait l'objet d'aucune définition dans la Loi ou dans le Règlement, mais la définition générale de ce terme renvoie au fait de subsister, de pourvoir à ses besoins et d'assurer l'existence matérielle. Cette définition souligne l'importance de mettre l'accent sur le revenu net plutôt que le revenu brut aux fins de ce facteur.

[23] Le Tribunal estime que la preuve démontre que l'entreprise de l'appelant n'avait aucun revenu durant les mois d'hiver, à une ou deux exceptions près qui ont été expliquées comme étant des revenus différés et un seul contrat survenu en urgence. Les états financiers indiquent que les bénéfices nets de ces mois d'hiver étaient négatifs. La nature saisonnière de l'entreprise supporte la conclusion qu'aucun revenu n'était généré l'hiver. Il est donc clair pour le Tribunal

que la compagnie de l'appelant n'aurait pu normalement en faire son principal moyen de subsistance durant les mois d'inactivités du métier dans le secteur résidentiel.

[24] Le Tribunal conclut que dans la présente affaire, l'application du test prévu à l'article 30(2) à la lumière des facteurs de l'article 30(3) de la Loi et de la totalité de la preuve, dirige vers la conclusion, sur la balance des probabilités, que l'appelant exploitait son entreprise dans une mesure limitée et qu'il serait déraisonnable de croire que cette entreprise ait pu représenter le principal moyen de subsistance de l'appelant entre le 1^{er} novembre 2014 et le 22 mars 2015 ainsi que du 1^{er} décembre 2015 au 31 mars 2016. Contrairement à la conclusion de la Commission, le Tribunal estime que l'appelant était en chômage pour ces périodes conformément à la Loi. Le Tribunal estime de plus que l'analyse des autres facteurs du paragraphe 30(3) du Règlement ne fait pas obstacle à sa conclusion de chômage des périodes déterminées.

[25] Cependant, le Tribunal conclut que pour la balance des deux périodes de prestations de l'appelant, ses activités professionnelles au sein de son entreprise étaient significatives de sorte qu'il y consacrait beaucoup de temps, que la compagnie pouvait représenter son principal moyen de subsistance et cela fait en sorte que la présomption de l'article 30(1) ne peut être réfutée durant ces périodes.

[26] L'inadmissibilité de l'appelant aux bénéfices des prestations doit être levée entre le 1^{er} novembre 2014 et le 22 mars 2015 ainsi que du 1^{er} décembre 2015 au 31 mars 2016.

CONCLUSION

[27] L'appel concernant l'annulation de la période de prestation est accueilli avec modification dans le dossier GE-16-1791 et rejeté dans le dossier GE-16-1985.

[28] L'appel concernant l'état de chômage est accueilli avec modification.

[29] L'appel concernant la répartition de la rémunération a été retiré.

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

7 (1) Les prestations de chômage sont payables, ainsi que le prévoit la présente partie, à un assuré qui remplit les conditions requises pour les recevoir.

(2) L'assuré remplit les conditions requises si, à la fois :

(a) il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;

(b) il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable.

TABLEAU

Taux régional de chômage	Nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours de la période de référence
6 % et moins	700
plus de 6 %, mais au plus 7 %	665
plus de 7 %, mais au plus 8 %	630
plus de 8 %, mais au plus 9 %	595
plus de 9 %, mais au plus 10 %	560
plus de 10 %, mais au plus 11 %	525
plus de 11 %, mais au plus 12 %	490
plus de 12 %, mais au plus 13 %	455
plus de 13 %	420

(3) à (5) [Abrogés, 2016, ch. 7, art. 209]

(6) L'assuré ne remplit pas les conditions requises s'il est convenu, au titre de l'Article VI de l'Accord entre le Canada et les États-Unis d'Amérique concernant l'assurance-chômage signé les 6 et 12 mars 1942, qu'il doit d'abord épuiser ses droits de recevoir des prestations, ou y mettre fin, aux termes des lois de l'autre juridiction.

9 Lorsqu'un assuré qui remplit les conditions requises aux termes de l'article 7 ou 7.1 formule une demande initiale de prestations, on doit établir à son profit une période de prestations et des prestations lui sont dès lors payables, en conformité avec la présente partie, pour chaque semaine de chômage comprise dans la période de prestations.

11 (1) Une semaine de chômage, pour un prestataire, est une semaine pendant laquelle il n'effectue pas une semaine entière de travail.

(2) Une semaine durant laquelle se poursuit un contrat de louage de services d'un prestataire et pour laquelle celui-ci reçoit ou recevra sa rétribution habituelle pour une semaine entière de travail n'est pas une semaine de chômage, même si le prestataire peut être dispensé de l'exercice de ses fonctions normales ou n'a en fait aucune fonction à exercer à ce moment-là.

(3) Une semaine, totale ou partielle, qui, en conformité avec une entente entre un employeur et un employé, fait partie d'une période de congé durant laquelle l'employé demeure employé de cet employeur et pour laquelle il reçoit, indépendamment du moment du versement, la partie de sa rétribution qui a été mise de côté n'est pas une semaine de chômage.

(4) L'assuré qui travaille habituellement plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps et qui a droit, aux termes de son contrat de travail, à une période de congé est censé avoir travaillé une semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période.

Règlement sur l'assurance-emploi

14 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), un arrêt de rémunération se produit lorsque, après une période d'emploi, l'assuré est licencié ou cesse d'être au service de son employeur et se trouve à ne pas travailler pour cet employeur durant une période d'au moins sept jours consécutifs à l'égard de laquelle aucune rémunération provenant de cet emploi, autre que celle visée au paragraphe 36(13), ne lui est payable ni attribuée.

(2) Un arrêt de la rémunération provenant d'un emploi se produit au début de la semaine où l'assuré subit une réduction de rémunération représentant plus de quarante pour cent de sa rémunération hebdomadaire normale du fait qu'il cesse d'exercer cet emploi en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, d'une grossesse, des soins à donner à un ou plusieurs enfants visés au paragraphe 23(1) de la Loi ou des soins ou du soutien à donner à un membre de la famille visé au paragraphe 23.1(2) de la Loi ou à un enfant gravement malade.

(3) La période de congé visée au paragraphe 11(4) de la Loi ne constitue pas un arrêt de rémunération, qu'une rétribution soit ou non versée pour celle-ci.

(4) Lorsque l'assuré exerce un emploi aux termes d'un contrat de travail selon lequel sa rétribution habituelle est payable pour une période dépassant une semaine, aucun arrêt de rémunération ne se produit au cours de cette période, quelle que soit la quantité de travail

accomplie durant cette période et quel que soit le moment ou le mode de versement de la rétribution.

(5) Un arrêt de rémunération se produit :

(a) dans le cas d'un assuré exerçant un emploi à commission dans la vente ou l'achat de biens immobiliers et titulaire d'un permis de vente de biens immobiliers délivré par un organisme provincial :

(i) soit lorsque l'assuré renonce à son permis ou que celui-ci est suspendu ou annulé,

(ii) soit lorsqu'il cesse d'exercer cet emploi pour l'une des raisons visées au paragraphe (2);

(b) dans le cas d'un assuré employé aux termes d'un contrat de travail et dont la rémunération provenant de cet emploi est constituée principalement de commissions :

(i) soit lorsque son contrat de travail prend fin,

(ii) soit lorsque l'assuré cesse d'exercer l'emploi pour l'une des raisons visées au paragraphe (2).

(6) La période de congé visée au paragraphe 11(3) de la Loi ne constitue pas un arrêt de rémunération, indépendamment du moment ou du mode de versement de la rétribution.

(7) Lorsque l'assuré accepte un travail moins rémunérateur de son employeur et, de ce fait, reçoit un supplément de rémunération en vertu d'une loi provinciale prévoyant le versement d'indemnités dans le cas où la continuation du travail mettrait en danger la personne qui l'accomplit ou mettrait en danger l'enfant à naître de la personne qui l'accomplit ou l'enfant qu'elle allaite, l'arrêt de rémunération de l'assuré survient lors de la dernière journée de travail avant le début du travail moins rémunérateur.

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*)

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*)

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*)

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 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 :

À / 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 1er 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.