



[TRADUCTION]

Citation : *EC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1532

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : E. C.
Représentante ou représentant : Josianne Drouin
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision (654578) rendue le 8 avril 2024 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Paul Dusome
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 14 juin 2024
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'appelante
Date de la décision : Le 5 juillet 2024
Numéro de dossier : GE-24-1510

Décision

[1] L'appel est rejeté, mais une modification est apportée : l'argent sera réparti sur la semaine du 25 juin 2023 au lieu de la semaine du 11 juin 2023.

Aperçu

[2] L'appelante a reçu 2 500 \$ de son employeur actuel. La Commission a décidé que l'argent était une « rémunération » au sens de la loi parce que c'était une prime. Elle a considéré que c'était comme une prime d'événement ou une prime à la signature.

[3] La loi prévoit la répartition de toute la rémunération sur certaines semaines. La raison pour laquelle la personne reçoit la rémunération permet de savoir sur quelles semaines la répartir¹.

[4] La Commission a décidé qu'il fallait répartir la somme de 2 500 \$ sur la semaine du 11 juin 2023, c'est-à-dire la semaine où a été signée la convention collective qui autorisait la prime. La Commission a réparti l'argent sur une seule semaine. Elle a fait la répartition aux termes de l'article 36(19)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[5] L'appelante n'est pas d'accord avec la Commission. Elle conteste le fait que les 2 500 \$ constituent une rémunération pour les besoins de l'assurance-emploi. Mais si c'était une rémunération, elle affirme que l'argent aurait dû être réparti aux termes de l'article 36(4) du *Règlement* parce que c'était une rémunération rétroactive pour l'exercice de ses fonctions dans l'intervalle entre l'expiration de la convention collective précédente et la signature de la nouvelle convention collective. Ce n'était ni une prime d'événement ni une prime à la signature. En conséquence, l'argent aurait dû être réparti sur une période qui précède le début du versement des prestations d'assurance-emploi.

¹ Selon l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Question que je dois examiner en premier

J'accepte les documents envoyés après l'audience

[6] À la fin de l'audience, la représentante de l'appelante a fait un résumé détaillé de la preuve et de ses observations finales. J'ai demandé à la prestataire de déposer après l'audience le document écrit qu'elle avait préparé pour l'occasion. Je voulais ainsi m'assurer que j'avais une version complète de la déclaration finale au lieu de me fier uniquement à mes notes. La représentante a donné le document au Tribunal le jour même. Le Tribunal l'a transmis à la Commission pour qu'elle l'ajoute à son dossier.

Questions en litige

[7] Je dois régler les deux questions suivantes :

- a) L'argent que l'appelante a reçu est-il une rémunération?
- b) Si oui, la Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

Analyse

L'argent que l'appelante a reçu est-il une rémunération?

[8] Oui, les 2 500 \$ que l'appelante a reçus constituent une rémunération. J'explique les raisons de ma décision ci-dessous.

[9] Selon la loi, la rémunération est le revenu intégral (entier) qu'on reçoit pour tout emploi². La loi définit les termes « revenu » et « emploi ».

[10] Le **revenu** est tout ce qu'on a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. C'est souvent une somme d'argent, mais pas toujours³.

[11] Un **emploi** est tout travail qu'on a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services⁴.

² Selon l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Selon l'article 35(1) du *Règlement*.

⁴ Selon l'article 35(1) du *Règlement*.

[12] L'appelante et la Commission ne sont pas d'accord sur la véritable nature du paiement ni sur sa raison d'être. Selon la Commission, c'est une prime à la signature. Selon l'appelante, c'est plutôt une augmentation rétroactive de salaire ou de traitement, qui est exclue de la définition de rémunération⁵. Au cas où ce serait une rémunération, l'appelante a présenté trois règles de répartition différentes qui pourraient s'appliquer.

[13] La somme de 2 500 \$ était un paiement unique à verser aux termes d'une convention collective négociée entre l'employeur et le syndicat qui représentait une partie du personnel. L'appelante était membre de ce syndicat. C'est la raison pour laquelle l'employeur lui a versé les 2 500 \$.

[14] L'appelante est tombée en congé de maternité le 3 février 2023. Son retour au travail était prévu pour le 5 août 2024. Son emploi n'avait pas pris fin.

[15] La convention collective précédente a expiré le 22 juin 2022. L'entente de principe conclue pour la remplacer a été signée le 16 mai 2023. La version finale de la convention collective a été signée le 29 juin 2023. La Commission s'est trompée quand elle a retenu le 16 juin 2023 comme date de signature, car cette date provient de la convention collective signée avec un autre syndicat, et non pas celui qui représentait l'appelante.

[16] Le 8 novembre 2023, l'employeur a versé à l'appelante les 2 500 \$ qui lui étaient dus aux termes de la nouvelle convention collective. Le lendemain, elle a déclaré ce paiement à la Commission. La Commission a traité le paiement comme une prime à la signature. Elle a donc réparti l'argent sur la semaine du 11 juin 2023 avant d'établir un trop-payé (prestations d'assurance-emploi versées en trop) de 390 \$.

– **Fallait-il exclure les 2 500 \$ au titre de l'article 35(7)(d) du *Règlement sur l'assurance-emploi*?**

[17] L'article 35(7)(d) permet d'exclure de la rémunération les sommes versées pour des « augmentations rétroactives de salaire ou de traitement ». Si le versement des 2 500 \$ ne compte pas comme une rémunération, il n'y aurait rien à répartir et aucune

⁵ Selon l'article 35(7)(d) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

raison de calculer un trop-payé. Je juge que le paiement n'est pas exclu de la rémunération.

[18] Pour savoir s'il faut exclure cet argent, je dois déterminer la véritable nature de la rémunération⁶. Dans un document présentant ses politiques et ses pratiques, la Commission a reconnu la nécessité d'examiner les documents pertinents pour connaître les intentions des parties⁷. Dans chaque affaire, je dois me pencher sur les faits et les mots utilisés pour trouver la principale raison expliquant le versement de la rémunération.

[19] L'appelante invoque son témoignage et le texte de l'entente de principe pour appuyer l'affirmation suivante : la somme de 2 500 \$ représente une augmentation rétroactive de salaire ou de traitement (pages GD7-2 et GD5-6 du dossier d'appel). L'employeur doit verser une somme forfaitaire unique de 2 500 \$ à la signature de la convention collective. Cette indemnité est versée une seule fois [traduction] « pour l'exercice des fonctions et responsabilités habituelles associées à leur poste ». Le texte ne précise pas pendant quelle période les fonctions régulières ont été ou seront exercées.

[20] Cet argument pose un problème pour l'appelante : une autre clause de l'entente de principe (paragraphe 7 à la page GD5-5) prévoit que [traduction] « Sauf indication expresse contraire, les parties conviennent que les changements apportés à la convention collective EC ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. »

[21] D'après la preuve portée à ma connaissance, l'entente de principe ne contient aucune indication formelle donnant une valeur rétroactive au versement de 2 500 \$. Un examen de la convention collective le confirmera. L'appendice A donne les augmentations du taux de rémunération annuel qui sont prévues du 22 juin 2021 au 22 juin 2025 pour les employés classés dans les huit niveaux du groupe EC

⁶ Voir la décision *Budhai c Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 167 [sic].

⁷ Voir la section 5.2 du *Guide de la détermination de l'admissibilité*.

(pages GD5-87 et GD5-88 du dossier d'appel). Mais l'appendice A ne mentionne pas le versement de 2 500 \$ prévu par l'entente de principe. La différence découlant de la modification des taux de rémunération pour 2022 et 2023 serait versée sous forme de paiements forfaitaires rétroactifs (page GD5-89). Comme les taux de rémunération étaient différents pour les huit niveaux du groupe, les paiements rétroactifs seraient différents pour les employés classés dans les divers niveaux. Par contre, le paiement de 2 500 \$ était le même pour tout le personnel. Aux termes de l'appendice A, ce ne peut donc pas être un paiement rétroactif pour la prestation de services dans le passé. La rémunération des services fournis précédemment s'effectue plutôt par le paiement rétroactif découlant de l'augmentation rétroactive des taux de rémunération. Comme l'appendice A de la convention collective ne mentionne pas du tout le paiement de 2 500 \$, rien n'indique expressément que cette somme était versée pour une période passée ou de façon rétroactive.

[22] Par conséquent, le paiement de 2 500 \$ est seulement prospectif, et non rétroactif. L'exclusion de la rémunération prévue à l'article 35(7)(d) ne s'applique donc pas dans la présente affaire.

[23] L'appelante a invoqué une autre décision de la division générale du Tribunal pour appuyer sa position voulant que les 2 500 \$ constituaient un paiement rétroactif⁸. Cette décision impliquait la même entente de principe que celle conclue entre l'employeur et le syndicat dans le présent appel. Mais la décision a été rendue avant la signature de l'entente de principe et de la convention collective mentionnées dans la présente affaire. Selon cette décision, le paiement est lié à l'exercice des fonctions et des responsabilités habituelles au titre de la convention collective précédente. Une telle conclusion ne concorde pas avec les faits dans la présente affaire. La décision ne mentionne pas la clause de l'entente de principe que j'ai mentionnée dans un paragraphe précédent, celle qui précise que, sauf indication expresse contraire, les changements apportés à la convention collective ne donneront lieu à aucun paiement rétroactif. On peut comprendre une telle chose parce que l'entente de principe n'était

⁸ Voir la décision *AC c Commission de l'assurance-emploi du Canada* (rendue le 12 avril 2024 dans le dossier GE-24-535).

pas encore signée quand la décision a été rendue. Dans la présente affaire, la clause en question et l'absence de preuve montrant l'existence d'une indication expresse donnant une valeur rétroactive au paiement de 2 500 \$, que ce soit dans l'entente de principe ou dans la convention collective, veulent dire que le paiement n'est pas rétroactif. Par conséquent, l'autre décision rendue par le Tribunal n'est d'aucun secours pour l'appelante.

[24] On a raison de considérer le paiement de 2 500 \$ comme une rémunération au sens de l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*, car il fait partie du « revenu [...] provenant de tout emploi ».

– **La nature et la raison d'être du paiement de 2 500 \$**

[25] L'appelante est membre du groupe EC (Économique et services de sciences sociales) de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP). L'ACEP est le syndicat qui négocie avec l'employeur au nom des employés, dont l'appelante.

[26] L'ACEP et l'employeur avaient négocié une convention collective qui venait à échéance en juin 2022. Par la suite, le personnel n'a pas fait la grève. Tout le monde a continué à travailler conformément à la dernière convention collective jusqu'à ce qu'une entente de principe soit conclue le 16 mai 2023. Elle a été ratifiée le 29 juin 2023.

[27] Le texte de l'entente de principe ne dit pas que la somme de 2 500 \$ est une prime à la signature. Il est plutôt écrit qu'elle sera versée pour l'exercice des fonctions. Le négociateur en chef de l'employeur a confirmé les deux points dans un courriel. Le fait que les employés n'ont pas fait la grève vient aussi confirmer le premier point. Il n'était pas nécessaire de leur verser une prime à la signature pour les encourager à reprendre le travail. Le négociateur en chef a aussi précisé que, par définition, une prime à la signature n'ouvrirait pas droit à pension. Cette information concorde avec la législation sur la pension de la fonction publique. On calcule le montant de la pension en fonction des années de service et du traitement (salaire) annuel. Le traitement est défini comme étant la rémunération de base pour l'accomplissement des fonctions normales d'un poste dans la fonction publique, sauf pour les allocations, les rémunérations spéciales ou pour temps supplémentaire ou autres indemnités et les

gratifications qui ne sont pas réputées en faire partie⁹. La prime à la signature ne fait pas partie de la rémunération habituelle pour l'exercice de fonctions normales et ne figure pas dans la liste des éléments exclus du traitement. Ainsi, la qualité de versement ouvrant droit à pension confirme que les 2 500 \$ ne constituent pas une prime à la signature.

[28] L'indemnité unique de 2 500 \$ est versée « pour l'exercice des fonctions et responsabilités habituelles associées à leur poste ». Ce n'est pas une prime à la signature.

[29] Comme j'ai établi dans la présente section et dans la section précédente que les 2 500 \$ ont une valeur de rémunération non rétroactive, je dois regarder sur quelle période il convient de les répartir.

La Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

[30] La loi prévoit la répartition de la rémunération sur certaines semaines. La raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération permet de savoir sur quelles semaines il faut la répartir¹⁰.

[31] Selon la Commission, la somme de 2 500 \$ était une prime à la signature et, aux termes de l'article 36(19)(a), il convenait de la répartir sur la semaine où la convention collective a été signée, soit la semaine du 11 juin 2023. En réalité, la convention collective qui s'applique à l'appelante a été signée le 29 juin 2023. Le 11 juin 2023 se rapporte plutôt à une autre convention collective signée avec un syndicat qui représente une autre partie du personnel.

[32] L'appelante n'est pas d'accord. Elle dit que les 2 500 \$ constituent un paiement unique lié à l'exercice des fonctions habituelles dans le passé. La somme devrait donc être répartie conformément à l'article 36(4) ou, sinon, conformément aux articles 36(5) ou 36(19)(a).

⁹ Selon les articles 3(1) et 11(1)(a) de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

¹⁰ Selon l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[33] La loi prévoit un certain nombre de situations où les prestataires reçoivent une rémunération. Parmi les différentes situations prévues à l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, on applique la règle de répartition prévue à l'article 36(19) si aucune autre ne s'applique. C'est l'article invoqué par la Commission dans le présent appel.

[34] Pour savoir laquelle des situations prévues à l'article 36 s'applique, il faut déterminer la véritable nature de la rémunération et la raison pour laquelle elle a été versée. C'est ce que j'ai fait plus haut : j'ai conclu que les 2 500 \$ n'étaient pas une prime à la signature, mais plutôt un paiement pour l'exercice des fonctions habituelles durant une période indéterminée qui n'est pas dans le passé.

[35] L'entente de principe contient d'autres conditions pertinentes pour déterminer la bonne façon de répartir les 2 500 \$. L'employeur devait verser le paiement forfaitaire unique [traduction] « à la signature de la convention collective. [...] Le paiement sera versé conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'Appendice J » (page GD5-6 du dossier d'appel).

[36] L'appendice J porte sur les paiements futurs et rétroactifs à verser aux employés (voir l'entente de principe à la page GD5-22 et la convention collective à la page GD5-99). Voici ce qui est écrit : « Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle. » La même limite de 180 jours et la même condition concernant les interventions manuelles s'appliquent aussi aux paiements rétroactifs.

[37] L'employeur et le syndicat ont signé la version finale de la convention collective le 29 juin 2023 (pages GD5-40 à GD5-101 du dossier d'appel).

[38] Comme la convention collective ne mentionne pas les 2 500 \$ et que l'entente de principe ne précise pas pour quelle période ce paiement est versé, je peux tirer une seule conclusion : la période pertinente est la date où la somme devient payable. Ce pourrait être le jour de la signature de l'entente de principe ou de la convention collective ou encore la date réelle du paiement.

[39] Je juge que la somme de 2 500 \$ est répartie comme il se doit aux termes de l'article 36(5) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (et non de l'article 36(4)). Voici pourquoi.

– **Article 36(4)**

[40] Cet article s'applique quand la personne est censée exécuter des services aux termes d'un contrat de travail et qu'elle rend effectivement les services. Si les deux conditions sont remplies, la répartition se fait sur la période pendant laquelle la personne a fourni les services.

[41] Dans la présente affaire, il y a toutefois une difficulté : l'appelante avait un contrat de travail pour la prestation de services, mais elle n'a en fait fourni aucun service à l'employeur parce qu'elle était en congé de maternité et en congé parental. Elle est partie en congé le 3 février 2023 et doit revenir travailler le 5 août 2024. Elle a toutefois fourni des services à l'employeur avant le début de son congé de maternité. Ainsi, l'article pourrait quand même s'appliquer.

[42] Mais l'article ne s'applique pas pour les raisons suivantes. L'employeur et le syndicat se sont mis d'accord sur le versement de 2 500 \$ dans l'entente de principe. Elle a été signée le 16 mai 2023. Sa date d'entrée en vigueur était le 22 juin 2022 (page GD5-3). L'employeur et le syndicat ont signé la version finale de la convention collective le 29 juin 2023. L'employeur a versé les 2 500 \$ à l'appelante le 8 novembre 2023. L'entente de principe précisait ceci : [traduction] « Sauf indication expresse contraire, les parties conviennent que les changements apportés à la convention collective EC ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. » Rien

n'indique de manière explicite que le versement de 2 500,00 \$ était rétroactif à une date précédant la signature de l'entente de principe (le 16 mai 2023). Autrement dit, les services que l'appelante a rendus avant la signature de l'entente de principe ne sont pas des services fournis aux termes de l'article 36(4). Cela demeure vrai même si l'entente de principe est entrée en vigueur le 22 juin 2022 en raison de ce que dit la clause citée dans le présent paragraphe.

[43] Ainsi, les événements qui permettent de voir si cet article s'applique se sont produits pendant que l'appelante était en congé de maternité et en congé parental. De plus, comme elle n'a fourni aucun service à l'employeur pendant son congé, la deuxième condition prévue à l'article 36(4) n'est pas remplie. L'article 36(4) ne peut donc pas s'appliquer dans cette situation particulière.

– **Article 36(5)**

[44] Cet article s'applique quand la personne ne rend pas les services prévus dans son contrat de travail ou que l'employeur paie la personne pour qu'elle revienne au travail ou commence à exercer son emploi. Dans les deux cas, la rémunération versée par l'employeur est répartie sur la période pour laquelle elle est payable.

[45] La deuxième condition, celle voulant que l'on paie la personne pour qu'elle revienne au travail ou commence à exercer son emploi, ne s'applique pas au versement de 2 500 \$. En effet, le paiement est versé à tous les membres du groupe EC, dont la plupart ont travaillé pendant la négociation de la nouvelle convention collective. Ce groupe n'était pas en grève. Les personnes qui, comme l'appelante, étaient temporairement en congé, par exemple en congé de maternité ou en congé parental, n'étaient pas obligées de reprendre le travail pour recevoir les 2 500 \$.

[46] La première condition, celle qui dit que la personne ne rend pas les services prévus dans son contrat de travail, s'applique à l'appelante. Elle avait un contrat continu qui exigeait qu'elle fournisse des services à l'employeur, mais comme elle était temporairement en congé de maternité et en congé parental, elle n'a pas fourni de services à l'employeur.

[47] La somme de 2 500 \$ doit être répartie sur la période pour laquelle elle est payable. Les dispositions de l'entente de principe ne précisent pas la période que le paiement est censé couvrir. Elles ne mentionnent aucune date de début ou de fin. Elles prévoient que l'employeur versera les 2 500 \$ aux employés à la date de la signature de la convention collective. Elle ne précise pas si c'est la date de la signature de l'entente de principe ou de la version finale de la convention collective. Plus loin, les dispositions prévoient que le paiement sera effectué conformément à l'échéancier de l'appendice J. Le fait que le mot « versera » devient ensuite « paiement » crée une autre ambiguïté quant au moment où l'argent sera payable.

[48] Dans la présente affaire, l'ambiguïté ne change rien à la conclusion. En effet, toutes les dates correspondant aux différents moments où l'argent pourrait être versé tombent dans la période où l'appelante était en congé de maternité et en congé parental. Le texte de l'article 36(5) ne donne aucune consigne explicite autorisant la répartition du paiement sur une période qui tombe avant ou après la date réelle du paiement¹¹. La seule indication qui pourrait permettre une telle chose est le bout de phrase « est répartie sur la période pour laquelle elle est payable ». Dans la présente affaire, rien ne prouve que le versement de 2 500 \$ visait une période définie et rien n'indique de quelle période il s'agit. En conséquence, il reste seulement quatre dates possibles où l'argent serait payable : le jour de la signature de l'entente de principe, celui de la signature de la convention collective, les 180 jours suivant la signature de la convention collective ou la date réelle du paiement.

[49] Voici les différentes dates auxquelles l'argent pourrait être payable. Si c'est le jour de la signature de l'entente de principe, c'est le 16 mai 2023. Si c'est le jour de la signature de la convention collective, c'est le 29 juin 2023. Si c'est suivant l'échéancier de l'appendice J (voir l'entente de principe à la page GD5-22 et la convention collective à page GD5-99 du dossier d'appel), la date est « dans les cent quatre-vingts (180) jours

¹¹ Comparer avec l'article 36(8) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Il porte sur la paie de vacances qui est payée ou payable aux personnes qui continuent d'occuper leur emploi. L'article prévoit la répartition de la paie de vacances sur un certain nombre de semaines si elle se rapporte à une période précise et dans tous les autres cas. L'article 36(5) ne prévoit aucune règle semblable pour la répartition de la rémunération sur une période donnée.

suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle ». L'argent serait donc payable dans la période de 180 jours, c'est-à-dire à compter du 16 mai 2023, du 29 juin 2023 ou de la date réelle du paiement, soit le 8 novembre 2023. La période de 180 jours qui commence le 29 juin 2023 se termine le 22 décembre 2023. C'est bien avant la fin du congé de maternité et du congé parental de l'appelante, qui prend fin le 5 août 2024. L'employeur a versé les 2 500 \$ à l'appelante le 8 novembre 2023.

[50] Par conséquent, je conclus que la somme de 2 500 \$ était payable à la date de la signature de la convention collective. C'était le 29 juin 2023. La raison pour laquelle je sélectionne cette date est simple. C'est la date où l'employeur s'est engagé à verser les 2 500 \$ et les augmentations de salaire rétroactives dans les 180 jours. C'est la date où l'engagement a été confirmé. La date réelle du paiement devait tomber dans une période déterminée après l'engagement pris le 29 juin 2023.

[51] La Commission a réparti la somme de 2 500 \$ sur la semaine du 11 juin 2023. Ce n'est pas la bonne date. Le 9 novembre 2023, durant une conversation avec l'appelante, la Commission a noté que le nouveau contrat avait été ratifié en juin 2023. La Commission a choisi le 11 juin en se fondant sur une autre convention collective ratifiée avec un autre syndicat le 16 juin 2023. La Commission n'a pas réagi à l'information que l'appelante a fournie dans sa demande de révision, c'est-à-dire que sa convention collective avait été signée le 29 juin 2023. Par conséquent, la semaine commençant le 25 juin 2023 est la semaine sur laquelle il convient de faire la répartition.

[52] Comme j'ai conclu que l'article 36(5) du *Règlement sur l'assurance-emploi* s'applique, il n'est pas nécessaire d'aborder la répartition aux termes de l'article 36(19). En effet, l'article 36(19) s'applique uniquement si aucune autre partie de l'article 36 ne s'applique dans les circonstances.

Conclusion

[53] L'appel est rejeté, avec une petite modification.

[54] L'appelante a reçu une rémunération de 2 500 \$. Toute cette somme est répartie sur la semaine commençant le dimanche 25 juin 2023.

Paul Dusome

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