



[TRADUCTION]

Citation : *RP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1699

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

## Décision

**Partie appelante :** R. P.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (459452) datée du 4 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Paul Dusome

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 12 décembre 2022

**Personne présente à l'audience :** Partie appelante

**Date de la décision :** Le 23 décembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-1750

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

## Aperçu

[2] Le prestataire est un citoyen américain qui a travaillé au Canada grâce à un permis de travail expirant en août 2021. Il a travaillé au Canada pour un employeur du 3 septembre 2019 au 12 mai 2020. Il est retourné aux États-Unis et y a demandé des prestations d'assurance-emploi le 7 septembre 2021. La Commission a établi qu'il était admissible à 14 semaines de prestations d'assurance-emploi. Le prestataire affirme qu'il est admissible à plus de semaines de prestations.

## Question que je dois examiner en premier

[3] Le prestataire a invoqué la *Charte canadienne des droits et libertés* comme moyen d'appel. Il a déclaré que les règles de l'assurance-emploi utilisées pour calculer ses semaines de prestations contrevenaient à la *Charte*. Il a eu recours au processus de contestation du Tribunal fondé sur la *Charte* pour faire examiner cette question. La membre du Tribunal chargée de statuer sur la contestation fondée sur la *Charte* a examiné les documents du prestataire et lui a accordé quelques ajournements pour lui donner plus de temps pour présenter ses arguments. La membre a décidé que les documents du prestataire ne répondaient pas aux exigences justifiant une contestation fondée sur la *Charte*. Le prestataire n'avait pas démontré qu'un motif de discrimination appuyait sa contestation fondée sur la *Charte*. La membre a renvoyé l'appel au processus régulier.

[4] Lors de la première audience du processus régulier, le prestataire s'est présenté devant moi prêt à traiter de la question relative à la *Charte*. Je lui ai expliqué que cette question était réglée à ce stade du processus. L'audience de ce jour-là portait sur la question du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi qu'il devrait recevoir. Il a demandé un ajournement parce qu'il ne s'était pas préparé à cette question. Je lui ai accordé l'ajournement pour les raisons exposées dans le document GD22. J'ai passé du temps à examiner avec le prestataire les questions que

je pouvais et ne pouvais pas traiter lors de l'audience ajournée (décrites dans le document GD22). Comme le Tribunal a statué sur la contestation fondée sur la *Charte* du prestataire, je ne traiterai pas de la *Charte* dans la présente décision.

## Question en litige

[5] À combien de semaines de prestations d'assurance-emploi le prestataire est-il admissible?

## Analyse

[6] Le point de départ est la règle selon laquelle une partie prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle est à l'étranger. Des exceptions à cette règle sont autorisées dans des circonstances limitées<sup>1</sup>.

[7] L'article 55 du *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit un certain nombre d'exceptions à la règle ci-dessus. L'une d'entre elles est la suivante. Une partie prestataire qui réside à l'étranger peut recevoir des prestations d'assurance-emploi si elle remplit les conditions suivantes :

- elle n'est pas une travailleuse indépendante;
- sa demande ne se rattache pas à un emploi assurable exercé à l'étranger;
- elle réside dans un État des États-Unis d'Amérique qui est contigu au Canada;
- elle est disponible pour travailler au Canada;
- elle peut se présenter en personne à un bureau de la Commission au Canada et s'y présente lorsqu'on le lui demande<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 37(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les exceptions ne sont autorisées que si elles sont prévues par les règlements d'application de la *Loi*. Le seul règlement d'application relatif aux personnes à l'étranger se trouve à l'article 55 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> Voir l'article 55(6)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Une partie prestataire qui remplit ces conditions doit encore prouver qu'elle remplit également d'autres critères d'admissibilité. Ce n'est pas une question en litige dans cet appel.

[8] Une partie prestataire qui remplit ces conditions (et toute autre condition d'admissibilité) est admissible à un certain nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi prévu par le *Règlement*<sup>3</sup>.

[9] Lorsque j'applique les règles ci-dessus, je dois tenir compte d'autres règles pour établir le nombre de semaines de prestations à verser. Ces règles concernent :

- la période de prestations pendant laquelle des prestations peuvent être versées;
- la période de référence et son éventuelle prolongation;
- les heures d'emploi assurable (par souci de simplicité, j'utiliserai le terme « heures » dans le reste de la décision).

J'exposerai ces règles ci-dessous lorsque j'examinerai la décision de la Commission de verser 14 semaines de prestations au prestataire.

[10] Le prestataire a soulevé un certain nombre d'arguments sur lesquels le Tribunal ne peut pas se prononcer dans le cadre de sa compétence limitée. J'aborderai ces arguments ci-dessous après avoir décidé du bien-fondé de l'appel.

## **Conclusions de fait**

[11] Le prestataire est un citoyen américain qui a travaillé au Canada grâce à un permis de travail expirant en août 2021. Il a déménagé ici avec sa famille pour travailler. Il a travaillé au Canada du 3 septembre 2019 au 12 mai 2020. Son employeur l'a congédié en raison d'une restructuration. Le relevé d'emploi de l'employeur indique que le prestataire a travaillé 1448 heures du 3 septembre 2019 au 12 mai 2020. Le prestataire a confirmé dans son témoignage que ces renseignements étaient corrects.

[12] Le prestataire a déclaré dans son avis d'appel et au cours de son témoignage qu'il avait reçu des renseignements erronés de la Commission au sujet du nombre de

---

<sup>3</sup> Voir l'article 55(7) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Les prestations régulières demandées par le prestataire relèvent des articles 55(6) et (7)(b), où un tableau indique le nombre de semaines de prestations auxquelles une partie prestataire est admissible en fonction des heures d'emploi assurable qu'elle a accumulées.

semaines de prestations qu'il recevrait. Le 6 avril 2021, la Commission lui a dit qu'il recevrait 25 semaines de prestations s'il demandait des prestations de l'extérieur du Canada avant le 19 septembre 2021. Lors d'une conversation ultérieure, on lui a dit qu'il recevrait 30 semaines de prestations s'il demandait des prestations de l'extérieur du Canada. La Commission ne lui a jamais dit qu'il recevrait moins de semaines de prestations parce qu'il était à l'étranger. Le site Web du gouvernement qui donnait des renseignements sur l'assurance-emploi n'était pas convivial. Il s'est fié à ces renseignements erronés et a tardé à présenter sa demande de prestations.

[13] Le prestataire est d'abord resté au Canada parce qu'il ne voulait pas prendre l'avion avec ses enfants au début de la pandémie de COVID-19, avant que les vaccins ne soient disponibles. Son permis de travail lui permettant de rester au Canada a expiré en août 2021. Il devait aussi retourner aux États-Unis à ce moment-là pour conserver son assurance-maladie américaine. Il était aussi plus difficile pour lui de trouver du travail au Canada du fait qu'il avait un permis de travail. Sa famille et lui sont retournés aux États-Unis le 29 août 2021.

[14] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi le 7 septembre 2021. Il a fait sa demande par Internet depuis les États-Unis. La Commission lui a versé des prestations d'assurance-emploi du 5 septembre au 11 décembre 2021. Dans sa première lettre datée du 14 décembre 2021, la Commission a dit que ses prestations d'assurance-emploi avaient pris fin. Elle a précisé qu'il était admissible à 14 semaines de prestations, de sorte qu'aucune autre prestation ne lui serait versée tant qu'il n'aurait pas travaillé 420 heures de plus. C'était la première fois qu'on lui disait qu'il ne recevrait que 14 semaines de prestations.

## Décision

### – L'article 55(7) du *Règlement sur l'assurance-emploi* s'applique au prestataire

[15] Le projet de loi 30 a apporté des modifications aux articles 55(5) et (6) du *Règlement sur l'assurance-emploi* pour faire face à la pandémie de la COVID-19<sup>4</sup>. Ces modifications sont entrées en vigueur le 26 septembre 2021, après que le prestataire ait demandé des prestations d'assurance-emploi. Elles ne sont pas pertinentes pour le présent appel parce que je dois appliquer la loi telle qu'elle était au moment où le prestataire a présenté sa demande. Même si elles étaient pertinentes, elles ne changeraient pas le résultat de cette décision.

[16] Le prestataire a également fait référence au projet de loi C-24<sup>5</sup>. Ce projet de loi ne l'aide pas. Il n'a apporté aucune modification à l'article 55 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Les modifications que le prestataire mentionne concernent le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations seront versées. Le prestataire a soulevé cette question à l'appui de son argument fondé sur l'équité et la réciprocité. J'aborderai cet argument ainsi que d'autres arguments présentés par le prestataire après avoir décidé du bien-fondé du présent appel.

[17] La Commission n'a pas contesté le fait que le prestataire répond aux critères de l'article 55(6). Je ne vois aucun élément de preuve dans le dossier ou le témoignage du prestataire qui jette un doute sur le fait qu'il répond aux critères. Je conclus que le prestataire remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations

---

<sup>4</sup> Voir les articles 349 et 351 du projet de loi 30, *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2021*, L.C. 2021, chapitre 23. Cette loi a apporté des modifications à l'article 55 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, mais ces modifications n'ont aucune incidence sur l'issue du présent appel.

<sup>5</sup> Voir le projet de loi C-24, *Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi (prestations régulières supplémentaires), la Loi sur les prestations canadiennes de relance économique (restriction de l'admissibilité) et une autre loi en réponse à la COVID-19*, L.C. 2021, chapitre 3. Les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* sont entrées en vigueur le 17 mars 2021, de sorte qu'elles pourraient s'appliquer au prestataire. Le prestataire a fait référence aux modifications apportées à l'article 12 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les règles énoncées à l'article 12 de la *Loi sur l'assurance-emploi* avant et après les modifications ne s'appliquent pas dans cet appel. Ces règles sont limitées par l'article 37(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui ne permet pas le versement de prestations à des personnes à l'étranger, sauf dans les cas prévus par règlement. L'article 55 du *Règlement sur l'assurance-emploi* n'a pas été modifié par le projet de loi 24. L'article 55 a été modifié par le projet de loi 30, comme indiqué dans la note de bas de page précédente. L'article 55(7) établit le nombre de semaines de prestations que le prestataire peut recevoir.

d'assurance-emploi au titre de l'article 55(6)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Il était nécessaire que j'établisse d'abord ce point pour passer à la question du nombre de semaines de prestations auxquelles le prestataire était admissible. Ce nombre varie en fonction de la catégorie à laquelle il appartient. Pour la plupart des prestations régulières, le nombre de semaines de prestations varie en fonction du taux de chômage dans la région de la partie prestataire et du nombre d'heures qu'elle a accumulé<sup>6</sup>. Pour les prestations de maternité et de maladie, une partie prestataire peut recevoir au maximum 15 semaines de prestations<sup>7</sup>. Comme le prestataire est à l'étranger, il tombe sous le coup de l'article 55 du *Règlement sur l'assurance-emploi* plutôt que de la règle générale sur les prestations régulières.

[18] Pour établir le nombre de semaines de prestations qu'une partie prestataire peut recevoir, il est nécessaire d'aborder ce que l'on appelle la période de prestations, la période de référence et la manière dont le nombre d'heures accumulés est calculé. Une fois que ces questions ont été tranchées, on peut alors décider du nombre de semaines de prestations que la partie prestataire peut recevoir. J'examinerai ces questions dans les sections ci-dessous.

[19] Je remarque que le prestataire, dans ses discussions avec la Commission, dans sa demande de révision et au cours de son témoignage, a déclaré qu'il savait comment sa période de référence et ses 759 heures avaient été calculées. Il n'a pas contesté ces calculs.

#### – La période de prestations

[20] Il est nécessaire de déterminer le début de la période de prestations parce que cela fixera le début de la période de référence dont il est question dans la section suivante. La période de prestations est la période pendant laquelle une partie prestataire peut recevoir des prestations. Elle est normalement de 52 semaines<sup>8</sup>. Cela ne veut pas dire qu'une partie prestataire recevra 52 semaines de prestations. Le

---

<sup>6</sup> Voir l'article 12(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et le tableau de l'annexe 1 de la *Loi*.

<sup>7</sup> Voir les articles 12(3)(a) et (c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>8</sup> Voir l'article 10(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

nombre de semaines réellement payables varie. Ce point est important, car à certains moments, le prestataire a dit qu'il devrait avoir droit à 50 semaines de prestations, comme les personnes au Canada. À d'autres moments, il a reconnu qu'il pouvait recevoir jusqu'à 50 semaines de semaines. La période de prestations ne correspond pas nécessairement au nombre de semaines de prestations qu'une partie prestataire recevra. Conformément aux règles de l'assurance-emploi, beaucoup de parties prestataires reçoivent moins de semaines.

[21] Dans le présent appel, la période de prestations du prestataire a commencé le 5 septembre 2021. Il s'agit du dimanche de la semaine au cours de laquelle le prestataire a demandé des prestations. Il a présenté sa demande le mardi 7 septembre 2021<sup>9</sup>.

– **La période de référence**

[22] La période de référence d'une partie prestataire correspond normalement aux 52 semaines précédant le début de sa période de prestations<sup>10</sup>. Le nombre d'heures accumulées au cours de cette période sert à déterminer le nombre de semaines de prestations payables. Je vais passer en revue le nombre d'heures accumulées par le prestataire dans la section suivante.

[23] Dans cet appel, la période de référence normale de 52 semaines du prestataire s'étendait du 6 septembre 2020 au 4 septembre 2021. Il n'a pas accumulé d'heures pendant cette période, alors il n'aurait reçu aucune prestation d'assurance-emploi s'il s'agissait de sa période de référence. La Commission a repoussé le début de sa période de référence au 23 février 2020. Le prestataire ne conteste pas la manière dont la Commission a calculé cette prolongation. Je ne vois aucune preuve contredisant la prolongation jusqu'au 23 février 2020.

---

<sup>9</sup> Voir l'article 10(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Voir l'article 8(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

– **Les heures accumulées**

[24] Une partie prestataire doit accumuler un nombre minimum d'heures pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Ces heures doivent être accumulées pendant la période de référence<sup>11</sup>. Le nombre d'heures accumulées peut également avoir une incidence sur la durée du versement des prestations. Dans le cas du prestataire, le nombre minimum d'heures requis était de 420 heures selon l'article 55(7) du *Règlement sur l'assurance-emploi*<sup>12</sup>.

[25] Le prestataire a accumulé 1448 heures chez son employeur du 3 septembre 2019 au 12 mai 2020, mais toutes ces heures ne tombent pas dans sa période de référence. Cette période a commencé le 23 février 2020. Seules les heures accumulées à partir de cette date peuvent être utilisées pour calculer le nombre d'heures que le prestataire a accumulées au cours de sa période de référence. Le prestataire a accumulé au total 759 heures du 23 février au 12 mai 2020. Il ne conteste pas ce nombre, et je ne vois aucun élément de preuve qui pourrait le modifier.

– **Le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi payables**

[26] L'admissibilité du prestataire aux prestations d'assurance-emploi et le nombre de semaines de prestations auxquelles il est admissible sont déterminés par l'article 55 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Le tableau qui figure à l'article 55(7) indique qu'avec 759 heures, le prestataire est admissible à 14 semaines de prestations. C'est le nombre de semaines qu'il a effectivement reçu. Cela signifie que la décision de la Commission de lui verser ce nombre de semaines est correcte.

**Arguments que je ne peux pas prendre en compte en rendant la décision ci-dessus**

[27] Le thème général des arguments du prestataire est que la loi est injuste en ce qu'elle limite le nombre de semaines de prestations qu'il peut recevoir. Avant d'aborder certains de ses arguments, je tiens à rappeler une règle que le Tribunal doit respecter. Je ne peux pas trancher un appel sur la base de circonstances inspirant la sympathie

<sup>11</sup> Voir l'article 7(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>12</sup> Voir l'article 55(7)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

ou de considérations générales d'équité, telles qu'elles sont communément comprises. Je dois trancher l'appel en me fondant sur les faits avérés et les règles juridiques de l'assurance-emploi qui s'appliquent<sup>13</sup>. C'est ce que j'ai fait ci-dessus.

[28] Cela signifie que je ne peux pas tenir compte d'un certain nombre d'arguments que le prestataire a avancé. Le premier est que la Commission n'a pas tenu compte dans ses décisions et ses observations (document GD4) de sa situation familiale, notamment du fait qu'il souhaitait protéger ses enfants de la COVID-19 en ne retournant pas en avion aux États-Unis lorsque son emploi a pris fin, que son permis de travail expirait en août 2021 et qu'il perdrait son assurance-maladie américaine s'il restait au Canada. Le prestataire a dit que la Commission lui avait refusé des prestations au moment où il en avait le plus besoin. Il a soutenu que la Commission avait ignoré ces circonstances atténuantes. La Commission n'est pas non plus autorisée à rendre des décisions fondées sur la compassion ou l'équité.

[29] Le prestataire a aussi souligné le manque de transparence quant au fonctionnement du programme d'assurance-emploi. Les renseignements affichés sur les sites Web de la Commission et du gouvernement fédéral n'étaient pas clairs. La Commission lui a donné des conseils erronés sur le nombre de semaines de prestations qu'il recevrait. Une fois, c'était 25 semaines; la fois suivante, c'était 30 semaines. La Commission ne l'a informé qu'il ne recevrait que 14 semaines de prestations qu'après la fin de ces 14 semaines. S'il avait été au courant de cela, il serait resté au Canada pour recevoir des semaines de prestations supplémentaires. Il y a d'autres raisons pour lesquelles je ne peux pas tenir compte de cet argument, au-delà du fait que je ne peux pas rendre une décision fondée sur la compassion ou l'équité. Il est clair en droit que les personnes qui demandent des prestations d'assurance-emploi doivent faire des démarches relativement rapides pour vérifier leur admissibilité aux prestations et comprendre leurs droits et obligations selon la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>14</sup>. Cela est particulièrement important lorsque, comme dans la

---

<sup>13</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325, la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301 et la décision *Nadji c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 885.

<sup>14</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Carry*, 2005 CAF 367.

présente affaire, le prestataire a reçu des renseignements contradictoires de la part de la Commission. Il avait l'obligation de vérifier ses droits, en particulier après que la Commission lui a donné des renseignements contradictoires. De plus, une personne n'est pas dégagée de l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* même si la Commission lui a donné des renseignements erronés<sup>15</sup>.

[30] Le prestataire a soutenu qu'il était admissible à des prestations parce qu'il avait cotisé au régime d'assurance-emploi. À l'audience, il a dit que comme il avait versé des cotisations, il était admissible aux prestations, peu importe ce que dit le droit. Ces deux déclarations sont incorrectes. Les prestations d'assurance-emploi ne sont pas automatiques. Les parties prestataires doivent remplir certaines conditions pour y être admissibles. Dans cet appel, le prestataire a demandé des prestations un an et quatre mois après la fin de son emploi. Il n'a accumulé aucune heure pendant sa période de référence normale de 52 semaines commençant le 6 septembre 2020. Il n'aurait normalement pas été admissible aux prestations d'assurance-emploi. Il en a reçu parce que le début de sa période de référence a été repoussé au 23 février 2020. Il a travaillé pendant environ trois mois après cette date et a accumulé 759 heures. Quant à sa déclaration selon laquelle il est admissible à des prestations indépendamment de ce que dit la loi, mon rôle est d'appliquer la loi, pas de l'ignorer. Si j'ignorais la loi et que je lui accordais des prestations, ma décision pourrait être annulée pour deux raisons. J'aurais rendu une décision fondée sur une erreur de droit et cette décision outrepasserait ma compétence.

[31] Le prestataire soutient que la loi est discriminatoire à l'égard des personnes résidant à l'étranger. Il dit que la loi est injuste et contraire aux principes d'équité en matière d'emploi du Canada. Il a déclaré dans son avis d'appel qu'il n'a reçu que 14 semaines de prestations, alors qu'une personne au Canada qui travaille pendant 120 heures et verse des cotisations pour ces heures reçoit 50 semaines de prestations régulières. Ces arguments ne sont pas recevables pour les raisons suivantes.

---

<sup>15</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325.

[32] La contestation fondée sur la *Charte* du prestataire s'appuyant sur le lieu de résidence comme motif de discrimination a été rejetée. Le lieu de résidence n'est pas un motif de distinction illicite selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, alors je ne peux pas examiner l'allégation de discrimination du prestataire. La loi ne fait pas de distinction entre les personnes sur la base de leur lieu de résidence. Les personnes sont tenues de payer l'impôt provincial sur le revenu à la province dans laquelle elles vivent, mais pas aux autres provinces. Le permis de conduire est régi par la loi de la province de résidence du conducteur. Dans le contexte de l'assurance-emploi, comme je l'ai mentionné plus haut, pour la plupart des prestations régulières, le nombre de semaines de prestations payables varie selon le taux de chômage dans la région de la partie prestataire et le nombre d'heures qu'elle a accumulées<sup>16</sup>. Le niveau des prestations est donc lié au lieu de résidence de la partie prestataire.

[33] Si une loi est injuste, cela peut être une raison pour la modifier. Cependant, le fait qu'elle soit injuste ne justifie pas que les personnes chargées de son application l'ignorent ou refusent de l'appliquer.

[34] Les principes d'équité en matière d'emploi du Canada font référence aux lois canadiennes sur l'équité en matière d'emploi. La loi principale en la matière a pour objet de « réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voit refuser des avantages ou des chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence, et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles [...]»<sup>17</sup>. Le lieu de résidence ne figure pas dans la liste des désavantages que l'on cherche à corriger. L'équité en matière d'emploi n'aide pas le prestataire.

[35] Il est faux de prétendre qu'une personne au Canada qui a travaillé 120 heures et qui a versé des cotisations pour ces heures reçoit 50 semaines de prestations régulières. Le nombre minimum d'heures requis pour être admissible aux prestations

---

<sup>16</sup> Voir l'article 12(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et le tableau de l'annexe I de la *Loi*.

<sup>17</sup> Voir l'article 2 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, chapitre 44.

est de 420 heures, tant avant qu'après les modifications adoptées pour faire face à la COVID-19. Comme je l'ai mentionné plus haut, le nombre de semaines de prestations varie. Avant la COVID-19, une partie prestataire qui avait accumulé 420 heures recevait seulement 26 semaines de prestations si le taux de chômage dans sa région se situait entre 13 % et 14 %. Une partie prestataire ayant accumulé entre 700 à 769 heures recevait 14 semaines de prestations si le taux de chômage dans sa région était inférieur ou égal à 6 %. Le nombre maximal de semaines de prestations variait de 36 à 45<sup>18</sup>.

[36] Enfin, le prestataire a invoqué le principe de réciprocité de la manière suivante : [traduction] « Cette pratique indéfendable va à l'encontre du principe de réciprocité avec les États-Unis, qui, dans un scénario similaire, reconnaît l'admissibilité d'une travailleuse ou d'un travailleur ou aux prestations d'assurance-emploi qu'elle ou il a payées, quel que soit son lieu de résidence : les États-Unis ou le Canada ». Plus précisément, le prestataire a fait valoir que le fait de ne pas appliquer les modifications connexes à la COVID-19 contenues dans le projet de loi C-24<sup>19</sup> à l'article 55 du *Règlement sur l'assurance-emploi* contrevenait à ce principe. Le prestataire a déclaré à l'audience que je pouvais prendre en compte le principe de réciprocité même s'il excède le champ de compétence du Tribunal. Dans les relations internationales, ce principe prévoit que les sanctions et les avantages accordés par un État A aux citoyens ou aux entités juridiques d'un autre État B devraient être accordés par l'État B aux citoyens ou aux entités juridiques de l'État A. L'examen du principe de réciprocité ne relève absolument pas de ma compétence. Je ne peux donc pas prendre en compte ce principe pour trancher le présent appel. Même si je pouvais en tenir compte, je ne dispose d'aucun élément de preuve concernant la loi américaine sur l'assurance-emploi que je pourrais comparer à la loi canadienne sur l'assurance-emploi pour décider si le principe a été violé.

---

<sup>18</sup> Voir l'annexe 1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>19</sup> Voir les paragraphes [15] et [16], ainsi que les notes de bas de page 4 et 5 ci-dessus.

[37] Pour les raisons exposées ci-dessus, je conclus que la Commission a eu raison de décider que le prestataire était admissible à 14 semaines de prestations d'assurance-emploi.

## **Conclusion**

[38] L'appel est rejeté.

Paul Dusome

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