



[TRADUCTION]

Citation : *KS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1419

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

## Décision

**Partie appelante :** K. S.  
**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 (579183) datée du 12 avril 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Elyse Rosen  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 20 juillet 2023  
**Personne présente à l'audience :** Appelante  
**Date de la décision :** Le 25 juillet 2023  
**Numéro de dossier :** GE-23-1373

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelante n'a pas prouvé qu'elle remplit les conditions pour que sa demande de prestations soit antidatée<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelante a travaillé dans le domaine de la santé, dans un rôle de soutien administratif. Elle a été placée en congé sans solde à compter du 8 décembre 2021 parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[4] Lorsque la politique a changé et que le personnel a été autorisé à travailler même sans être vacciné, elle a demandé à retourner au travail. C'est alors qu'on lui a dit que son contrat avait pris fin le 10 janvier 2022 et qu'il n'avait pas été renouvelé. Cependant, on lui a dit qu'elle pouvait être placée dans un bassin de travailleuses et de travailleurs temporaires et essayer d'obtenir certains des quarts de travail disponibles.

[5] Elle a passé les mois suivants à faire un suivi auprès de son employeur, sans succès, pour essayer d'obtenir des quarts de travail.

[6] Après de nombreux mois sans travail et après avoir dépensé une bonne partie de ses économies, elle a décidé de vérifier si elle pouvait recevoir des prestations d'assurance-emploi. Le 1<sup>er</sup> décembre 2022, elle a présenté une demande de prestations.

[7] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné la demande de l'appelante et a décidé qu'elle n'avait pas travaillé assez d'heures au cours de sa période de référence pour être admissible aux prestations<sup>2</sup>. Lorsqu'elle a présenté sa

---

<sup>1</sup> L'article 10(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* utilise l'expression « demande initiale » lorsqu'il est question d'une demande de prestations.

<sup>2</sup> L'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les heures travaillées doivent être des « heures d'emploi assurable ». Dans la présente décision, lorsque j'utilise « heures », je fais référence aux « heures d'emploi assurable ».

demande de prestations, elle était en arrêt de travail depuis près d'un an. Elle a donc demandé que sa demande soit antidatée<sup>3</sup>.

[8] La Commission a refusé d'antidater sa demande. Elle dit qu'elle n'avait pas de motif valable de ne pas avoir présenté sa demande de prestations plus tôt.

[9] L'appelante croit qu'elle remplit les conditions pour faire antidater sa demande. Elle affirme avoir agi comme une personne raisonnable l'aurait fait dans sa situation. Selon elle, son employeur l'a mal informée au sujet de son admissibilité aux prestations et l'a induite en erreur en lui faisant croire qu'elle était toujours une employée. Elle s'attendait également à être rappelée au travail lorsque la politique de vaccination de son employeur a changé, mais ils ne lui ont pas donné de quarts de travail.

[10] Elle affirme que les relevés d'emploi que son employeur a déposés sont inexacts quant à la raison de la cessation d'emploi (c'est-à-dire la raison pour laquelle elle ne travaille plus). À son avis, elle aurait dû recevoir un relevé d'emploi le 10 janvier 2022, indiquant que son contrat avait expiré et qu'il y avait un manque de travail. Elle soutient que si elle avait reçu un tel relevé d'emploi, elle se serait rendu compte qu'elle devait présenter une demande de prestations d'assurance-emploi.

[11] Elle fait valoir que son employeur a fait preuve de discrimination à son égard parce qu'il ne lui a pas donné de travail lorsque la politique de vaccination a changé. Elle était une employée dévouée qui mettait sa santé et son bien-être à risque en faisant son travail. Elle estime qu'on l'a maltraitée et qu'on a pris avantage d'elle.

[12] Elle affirme que la pandémie était sans précédent. C'était une période extrêmement stressante, et elle ne réfléchissait pas normalement. Cela explique pourquoi il lui a fallu autant de temps pour présenter sa demande de prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>3</sup> La Commission affirme que l'appelante a demandé que sa demande soit antidatée au 12 décembre 2021. L'appelante affirme avoir demandé que sa demande soit antidatée au 10 janvier 2022. Je vais utiliser la date que l'appelante m'a donnée. C'est elle qui demande que sa demande soit antidatée, alors elle peut décider à quelle date elle veut que sa demande soit antidatée.

[13] Je dois décider si la demande de l'appelante peut être antidatée au 10 janvier 2022 dans ces circonstances.

## Question en litige

[14] La demande de l'appelante peut-elle être antidatée au 10 janvier 2022?

## Analyse

[15] La loi permet à une partie prestataire de demander que sa demande de prestations soit traitée comme si elle avait été présentée à une date antérieure<sup>4</sup>. C'est ce qu'on appelle « antidater la demande ».

[16] Pour qu'une demande de prestations soit antidatée, une partie prestataire doit prouver deux choses :

- 1) Elle remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations à la date antérieure (c'est-à-dire la date à laquelle elle veut que sa demande soit antidatée).
- 2) Elle avait un motif valable justifiant son retard pendant toute la période du retard. Autrement dit, elle a une explication que la loi accepte pour demander des prestations plus tard que ce qu'elle aurait dû faire.

[17] Je vais d'abord voir si l'appelante avait un motif valable justifiant son retard. Si ce n'est pas le cas, la demande ne peut pas être antidatée et il ne sera pas nécessaire de déterminer si elle est admissible aux prestations à la date antérieure.

## L'appelante a-t-elle démontré qu'elle avait un motif valable justifiant son retard?

[18] Je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle avait un motif valable justifiant son retard à présenter sa demande.

---

<sup>4</sup> Voir l'article 10(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[19] Pour démontrer l'existence d'un motif valable, l'appelante doit prouver qu'elle a agi comme une personne raisonnable et prudente l'aurait fait dans des circonstances semblables<sup>5</sup>. Autrement dit, elle doit démontrer qu'elle a fait preuve du même niveau de soins, d'attention et de bon sens que n'importe qui d'autre dans une situation semblable à la sienne.

[20] L'appelante doit démontrer qu'elle a agi de cette façon pendant toute la période du retard<sup>6</sup>. Cette période s'étend du jour où elle veut que sa demande soit antidatée au jour où elle a demandé des prestations. Par conséquent, pour l'appelante, la période de retard s'étend du 10 janvier 2022 au 1<sup>er</sup> décembre 2022.

[21] L'appelante doit aussi démontrer qu'elle a vérifié assez rapidement son admissibilité aux prestations d'assurance-emploi<sup>7</sup>. Cela signifie que l'appelante doit démontrer qu'elle a essayé de s'informer de ses droits et responsabilités au titre de la loi dès que possible et du mieux qu'elle pouvait. Si l'appelante n'a pas fait ces démarches, elle doit démontrer qu'il y avait des circonstances exceptionnelles qui l'ont empêchée de le faire<sup>8</sup>.

[22] L'appelante a le fardeau de la preuve. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle avait un motif valable justifiant son retard à présenter sa demande de prestations.

[23] Un motif valable justifiant le retard est interprété de façon très stricte<sup>9</sup>. En effet, il est difficile pour la Commission d'administrer les demandes et d'examiner adéquatement l'admissibilité d'une partie prestataire lorsque la demande de prestations n'est pas déposée à temps<sup>10</sup>. Ce n'est donc que dans des circonstances exceptionnelles qu'une demande peut être antidatée.

---

<sup>5</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Burke*, 2012 CAF 139.

<sup>6</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Burke*, 2012 CAF 139.

<sup>7</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Somwaru*, 2010 CAF 336 et la décision *Canada (Procureur général) c Kaler*, 2011 CAF 266.

<sup>8</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Somwaru*, 2010 CAF 336 et la décision *Canada (Procureur général) c Kaler*, 2011 CAF 266.

<sup>9</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Brace*, 2008 CAF 118.

<sup>10</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Beaudin*, 2005 CAF 123.

[24] L'appelante affirme qu'elle n'a pas présenté sa demande de prestations plus tôt parce qu'elle avait été mal informée et induite en erreur par son employeur.

[25] Lorsque son employeur l'a mise en congé, on lui a dit qu'elle n'avait pas droit aux prestations parce qu'elle n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[26] À l'expiration de son contrat, son employeur ne lui a pas envoyé quoi que ce soit par écrit pour l'aviser qu'elle n'était plus employée chez lui.

[27] Lorsque la politique a changé, elle a communiqué avec son employeur pour organiser son retour au travail. C'est là qu'elle a appris que son contrat avait pris fin et qu'il n'avait pas été renouvelé.

[28] Comme on lui a dit qu'elle serait mise dans un bassin et qu'elle pouvait essayer d'obtenir certains des quarts de travail disponibles, elle ne se considérait pas comme étant au chômage.

[29] Tout au long de cette période, elle dit qu'elle ne réfléchissait pas normalement en raison du stress de la pandémie. Elle dit que les circonstances étaient exceptionnelles. Et sa seule préoccupation était d'essayer de retourner au travail.

[30] La Commission affirme que l'appelante n'a pas agi comme une personne raisonnable l'aurait fait dans les circonstances. En effet, elle n'a jamais communiqué avec la Commission ni consulté le site Web de Service Canada pour s'informer de ses droits et ses responsabilités relativement à une demande de prestations d'assurance-emploi pendant la période du retard.

[31] L'appelante s'oppose à ce qu'on la qualifie de déraisonnable. Je peux certainement comprendre son objection. D'après son témoignage à l'audience, il m'est apparu clairement qu'elle est une personne intelligente et responsable. Elle était extrêmement bien préparée et avait manifestement fait des recherches sur les questions en litige dans la présente affaire. Je ne l'ai pas jugée déraisonnable, au sens ordinaire du terme.

[32] Cependant, les tribunaux ont toujours considéré que le fait d'agir comme une « personne raisonnable » dans le contexte d'une demande d'antidatation signifiait une chose : prendre des mesures, dès que l'on cesse de travailler, pour se renseigner sur ses droits et responsabilités au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>11</sup>. L'appelante ne l'a pas fait.

---

<sup>11</sup> Voir les décisions suivantes : *Mauchel c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 202; *Bradford c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2012 CAF 120; *Canada (Procureur général) c Kaler*, 2011 CAF 266, *Canada (Procureur général) c Innes*, 2010 CAF 341, *Canada (Procureur général) c Scott*, 2008 CAF 145; *Canada (Procureur général) c Brace*, 2008 CAF 118; *Canada (Procureur général) c Beaudin*, 2005 CAF 123; *Shebib c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 88; *Canada (Procureur général) c Ehman*, A-360-95; *Canada (Procureur général) c Rouleau*, A-4-95; *Canada (Procureur général) c Larouche*, A-644-93; *Canada (Procureur général) c Smith*, A-549-92; *Canada (Procureur général) c Caron*, A-395-85; et *Canada (Procureur général) c Albrecht*, A-172-85.

[33] Plus précisément, pendant la période du retard, l'appelante n'a jamais communiqué avec la Commission ni consulté le site Web de Service Canada pour vérifier si :

- ce que son employeur lui avait dit au sujet de son admissibilité aux prestations au moment où elle a été mise en congé était exact;
- le fait que son contrat à temps plein n'avait pas été renouvelé avait une incidence sur son admissibilité aux prestations;
- le fait qu'elle faisait partie d'un bassin de travailleuses et travailleurs temporaires et qu'elle n'obtenait aucun quart de travail lui donnait droit à des prestations;
- le fait de ne pas avoir de relevé d'emploi exact a nui à sa capacité de présenter une demande;
- la discrimination présumée de son employeur a eu une incidence sur son admissibilité aux prestations.

[34] Étant donné la façon dont la jurisprudence interprète la notion de « personne raisonnable » dans le contexte d'une demande d'antidatation, je suis d'accord avec la Commission sur le fait que l'appelante n'a pas agi comme une personne raisonnable l'aurait fait dans les circonstances. Elle n'a pas agi rapidement après avoir été mise en congé ou après avoir appris que son contrat à temps plein ne serait pas renouvelé. Elle n'a pas vérifié ses droits et ses responsabilités en matière de prestations d'assurance-emploi dès qu'elle le pouvait et du mieux qu'elle pouvait, même si elle était sans emploi depuis décembre 2021.

[35] J'estime qu'il y a trois moments où l'appelante aurait dû se rendre compte qu'elle devrait s'informer de son droit aux prestations d'assurance-emploi :

- lorsqu'elle a été mise en congé;
- lorsque son contrat a pris fin et qu'elle a appris qu'il ne serait pas renouvelé;



- lorsqu'elle a été plusieurs semaines sans quart de travail après avoir été informée qu'elle pouvait se joindre au bassin de travailleuses et travailleurs temporaires.

[36] Elle a plutôt attendu que ses économies s'épuisent pour vérifier son admissibilité aux prestations d'assurance-emploi. J'estime qu'une personne raisonnable n'aurait pas attendu, et certainement pas aussi longtemps. Lorsqu'elle a finalement présenté sa demande, cela faisait près d'un an qu'elle était sans travail. J'estime qu'une personne raisonnable aurait agi beaucoup plus tôt.

[37] Je juge également que les circonstances de l'appelante n'avaient rien d'exceptionnel.

[38] Je suis d'accord avec l'appelante pour dire que la pandémie était un événement sans précédent. Je n'ai aucun doute que c'était une source de stress énorme pour elle. Je la crois quand elle dit qu'elle ne réfléchissait pas normalement à ce moment-là.

[39] Cependant, le dossier montre qu'elle a été très proactive lorsqu'est venu le temps de faire un suivi auprès de son employeur pour essayer d'obtenir des quarts de travail, pour lui demander de lui fournir de l'équipement de protection individuelle différent, et pour lui demander de modifier ses relevés d'emploi (même si elle n'en a jamais obtenu un qui indiquait ce qu'il devait indiquer à son avis). J'estime que, dans les circonstances, elle avait l'attention requise pour également s'informer de ses droits et responsabilités concernant la présentation d'une demande de prestations d'assurance-emploi.

[40] Je retiens qu'une fois que la politique de son employeur a changé, l'appelante s'est concentrée sur son retour au travail et l'obtention de quarts de travail. Elle voulait manifestement retourner au travail. Toutefois, cela ne change rien au fait qu'elle aurait dû vérifier son droit aux prestations d'assurance-emploi et savoir comment et quand faire une demande. Le fait de se concentrer sur le retour au travail n'est pas une circonstance exceptionnelle.

[41] Pas plus que le fait que son employeur n'a pas produit de relevé d'emploi le 10 janvier 2022 indiquant que son contrat avait pris fin et qu'il y avait un manque de travail, ou que les relevés d'emploi qu'il a produits ne sont pas, selon elle, exacts.

[42] L'appelante m'a lu les modalités de son contrat de travail pendant l'audience. Elles indiquent que le contrat prend fin le 10 janvier 2022. Elle aurait donc dû savoir que son contrat avait pris fin. De toute façon, en mars 2022, on lui a dit que son contrat avait pris fin, mais cela ne l'a pas incitée à agir et à vérifier si elle pouvait recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[43] Quant au fait qu'elle croyait que ses relevés d'emploi étaient inexacts, la Cour d'appel fédérale a conclu que le fait de ne pas avoir de relevé d'emploi ou d'attendre qu'un employeur corrige un relevé d'emploi ne constitue pas un motif valable pour ne pas avoir présenté une demande de prestations à temps<sup>12</sup>.

[44] L'appelante affirme qu'elle a cru à tort qu'elle n'était pas vraiment au chômage parce qu'elle faisait partie d'un bassin et qu'elle pouvait essayer d'obtenir certains des quarts disponibles. Elle croyait donc ne pas avoir droit à l'assurance-emploi. Je crois qu'elle a compris cela par erreur. Cependant, son erreur découle de l'ignorance de la loi.

[45] La Cour d'appel fédérale a répété à maintes reprises que le fait de ne pas connaître la loi n'est pas un motif valable pour ne pas présenter sa demande de prestations à temps<sup>13</sup>. Elle l'a même dit dans les cas où, comme l'appelante, la partie

---

<sup>12</sup> Voir les décisions suivantes : *Canada (Procureur général) c Ouimet*, 2010 CAF 83; *Canada (Procureur général) c Brace*, 2008 CAF 118; *Canada (Procureur général) c Chan*, A-185-94.

<sup>13</sup> Voir les décisions suivantes : *Canada (Procureur général) c Kaler*, 2011 CAF 266; *Canada (Procureur général) c Innes*, 2010 CAF 341; *Canada (Procureur général) c Somwaru*, 2010 CAF 336; *Canada (Procureur général) c Trinh*, 2010 CAF 335; *Canada (Procureur général) c Ouimet*, 2010 CAF 83; *Canada (Procureur général) c Mehdinasab*, 2009 CAF 282; *Canada (Procureur général) c Carry*, 2005 CAF 367; *Canada (Procureur général) c Labrecque*, A-690-94; *Canada (Procureur général) c Chan*, A-185-94; *Canada (Procureur général) c Larouche*, A-644-93; *Canada (Procureur général) c Smith*, A-549-92.

prestataire n'a pas demandé de prestations parce qu'elle croyait toujours être employée<sup>14</sup>.

[46] Je dois suivre les décisions de la Cour d'appel fédérale. Par conséquent, même si j'ai de l'empathie pour l'appelante, je ne peux pas conclure qu'elle avait un motif valable de ne pas présenter sa demande de prestations à temps.

[47] L'appelante estime que son employeur l'a maltraitée et qu'il a fait preuve de discrimination à son égard. Ce n'est pas quelque chose que j'ai la compétence (c'est-à-dire le pouvoir) de décider. Je peux seulement décider si elle remplit les conditions pour faire antedater sa demande. Il appartient à d'autres instances (c'est-à-dire d'autres cours ou tribunaux) de décider si elle a une cause contre son employeur dans les circonstances.

[48] J'ai décidé que l'appelante n'avait pas de motif valable de ne pas avoir présenté sa demande de prestations à temps. Par conséquent, je n'ai pas à examiner si elle est admissible aux prestations à compter du 10 janvier 2022.

## **Conclusion**

[49] Je conclus que l'appelante ne remplit pas les conditions pour faire antedater sa demande. Elle n'a pas prouvé qu'elle avait un motif valable justifiant le retard de sa demande de prestations pendant toute la période de retard.

[50] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Elyse Rosen

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

---

<sup>14</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Innes*, 2010 CAF 341 et la décision *Canada (Procureur général) c Dunnington*, A-1865-83.