



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 285

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-122

ENTRE :

**R. B.**

Appelante

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 20 juillet 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 28 juillet 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### INTRODUCTION

[2] Le 4 janvier 2017, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a conclu que l'appelante n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[3] Le 8 février 2017, après avoir reçu communication de la décision de la division générale le 9 janvier 2017, l'appelante a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel. La permission d'en appeler a été accordée le 14 février 2017.

### MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a tenu une audience par téléconférence pour les raisons suivantes :

- la complexité de la ou des questions faisant l'objet de l'appel;
- la crédibilité ne figure pas au nombre des questions principales;
- les renseignements au dossier, y compris le besoin de renseignements supplémentaires;
- 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.

[5] Mark Crawford représentait l'appelante, qui était également présente à l'audience. L'intimée était absente, malgré la réception de l'avis d'audience.

## **DROIT APPLICABLE**

[6] Le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) prévoit que les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

## **QUESTION EN LITIGE**

[7] Le Tribunal doit déterminer si la division générale a erré lorsqu'elle a conclu que l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi, conformément aux articles 29 et 30 de la Loi.

## **OBSERVATIONS**

[8] L'appelante fait valoir les arguments suivants à l'appui de son appel :

- Bien que la lettre au dossier figurant à GD 3-28 ne fasse pas état d'une obligation, elle indique clairement qu' [traduction] « il est préférable que la mère et les autres frères et sœurs soient prêts de l'enfant qui reçoit des soins », et qu'il est abusif de conclure qu'un enfant n'a pas besoin de sa mère simplement parce qu'il reçoit des soins depuis un certain temps.
- La division générale a reconnu que des inquiétudes existaient à ce moment par rapport au comportement agressif de son fils. Cet élément témoigne certainement du caractère sérieux des troubles émotionnels éprouvés par son fils.

- Dans l'affaire CUB 67172, la situation était similaire à celle en l'espèce, puisque l'appelante doit prendre soin d'un membre de sa famille qui est âgé de 12 ans et qui souffre de troubles émotionnels et mentaux, faisant en sorte que la mère désire être disponible sans délai pour son fils.
- La division générale n'a pas tenu compte du fait qu'elle ait été en contact avec son ancien employeur et qu'elle croyait très probable d'être réembauchée. Après son déménagement, une possibilité de formation s'est présentée et elle en a pris avantage et, après sa formation, elle est en fait retournée à son emploi pour le projet de construction K&S, où elle a conservé son emploi.
- La division générale n'a pas tenu compte du fait que son emploi était d'un caractère minimal et par appel.

[9] L'intimée fait valoir les arguments suivants à l'encontre de l'appel :

- La Cour d'appel fédérale a confirmé qu'afin de prouver justification pour la « nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent » conformément au sous-alinéa 29c)(v) de la Loi, la preuve doit démontrer qu'il était nécessaire pour la prestataire de personnel de donner des soins à son enfant, et compte tenu de toutes les circonstances, qu'il s'agissait de la seule solution raisonnable.
- Le membre de la division générale du Tribunal n'a commis aucune erreur susceptible de révision, de fait ou de droit, quand il a jugé qu'il s'agissait du choix personnel de l'appelante de mettre un terme à son emploi et de se rapprocher de son fils, et qu'elle n'avait pas épuisé toutes les alternatives raisonnables possibles.
- Une alternative raisonnable aurait été pour l'appelante de conserver son emploi et de poursuivre les ententes qu'elle avait depuis la dernière année jusqu'à ce qu'elle puisse obtenir un emploi à X, en Saskatchewan.

- La division générale a appliqué le bon critère juridique aux faits de cette affaire, qui inclut des éléments de preuve écrite et orale sur lesquels se fonder, et qui ne sont pas déraisonnables.
- La division générale n'a pas commis d'erreur en concluant que l'appelante n'avait pas démontré qu'une assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat était applicable dans cette affaire, et ainsi faire montre d'une justification conformément au sous-alinéa 29c)(v) de la Loi.
- La décision de la division générale ne permet aucunement de croire qu'elle ait manqué d'objectivité à l'endroit de l'appelante, de quelque manière que ce soit, ou qu'elle n'ait pas agi de façon impartiale, et rien ne permet de conclure qu'il y a eu un manquement à la justice naturelle pour cette affaire.

## **NORME DE CONTRÔLE**

[10] L'appelante n'a fait aucune déclaration quant à la norme de contrôle applicable.

[11] L'appelante soutient que la division d'appel ne doit aucune déférence à l'égard des conclusions de la division générale en ce qui a trait aux questions de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier. Toutefois, pour les questions mixtes de fait et de droit et pour les questions de fait, la division d'appel doit faire preuve de déférence envers la division générale. Elle ne peut intervenir que si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance – *Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50.

[12] Le Tribunal constate que la Cour d'appel fédérale affirme, au paragraphe 19 de l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242, que « [l]orsqu'elle agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la [d]ivision générale du Tribunal de la sécurité sociale, la [d]ivision d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure. »

[13] La Cour d'appel fédérale poursuit en soulignant ce qui suit :

Non seulement la [d]ivision d'appel a-t-elle autant d'expertise que la [d]ivision générale du Tribunal de la sécurité sociale et n'est-elle donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures provinciales ou, pour les « offices fédéraux », à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale [...].

[14] La Cour conclut que « [l]orsqu'elle entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi. »

[15] Le mandat de la division d'appel du Tribunal, tel qu'il est décrit dans l'arrêt *Jean*, a par la suite été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[16] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

## **ANALYSE**

### **Les faits**

[17] Les faits en l'espèce ne sont pas contestés.

[18] L'appelante a mis un terme à son emploi chez Southland Transportation parce qu'elle devait se rapprocher de son fils. Il habite dans un foyer de groupe des services sociaux à Regina, à environ quatre heures de route de l'endroit où elle vivait à X, en Saskatchewan. Elle a tenté de trouver un logement à Regina, mais sans succès. Elle s'est donc installée à X, qui est à environ 90 minutes de route de Regina. Elle a présenté une lettre de la travailleuse sociale pour la famille des Services à l'enfance et à la famille de X, qui a reconnu que l'appelante devait déménager près de son fils, ce qui, à son avis, est un

avantage pour l'enfant à charge quand la famille est proche. Avant le déménagement, l'appelante avait travaillé selon l'horaire scolaire de son fils pour lui rendre visite. Maintenant, elle peut le voir plus souvent qu'avant, mais il est toujours sous les soins des Services à l'enfance et à la famille de X.

### **Emploi par appel**

[19] L'appelante travaillait pour l'entreprise Southland Transportation entre le 18 septembre et le 18 décembre 2015. Pendant cette période, elle a cumulé un total de 147 heures de travail par appel.

[20] L'appelante soutient qu'elle occupait donc un emploi au sens de la Loi, car elle travaillait par appel.

[21] En ce qui concerne l'emploi, le relevé démontre clairement que l'entreprise Southland Transportation employait l'appelante, et qu'une relation employeur-employé existait. Elle était donc dans un état d'employée au sens du paragraphe 2(1) de la Loi. De plus, l'article 29 de la Loi prévoit que pour l'interprétation des articles 30 à 33, « emploi » s'entend de **tout emploi** exercé par un prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations.

[22] Ce motif d'appel doit donc être rejeté.

### **Départ volontaire**

[23] Qu'une personne était fondée à quitter volontairement un emploi dépend, compte tenu des circonstances qui incluent celles qui sont précisément énumérées à l'article 29 de la Loi, de la question de savoir si elle ne disposait d'aucune autre solution raisonnable à celle de quitter l'emploi.

[24] Le sous-alinéa 29c)(v) de la Loi concerne précisément une situation où un prestataire quitte son emploi pour prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent. La jurisprudence est presque unanime à cet égard et il a été établi que pour démontrer la « justification », la présence du prestataire doit être requise pour administrer les soins au membre de la famille. Prendre soin d'une personne signifie [traduction] lui fournir le nécessaire pour sa santé, son bien-être, son soutien et sa protection (Canadian Oxford Dictionary).

[25] La division générale a jugé que les services sociaux s'occupaient des soins de l'enfant et en étaient responsables au moment où l'appelante a quitté son emploi en décembre 2015. Une alternative raisonnable aurait été pour l'appelante de conserver son emploi et de poursuivre les ententes qu'elle avait depuis la dernière année jusqu'à ce qu'elle puisse obtenir un emploi à X.

[26] Le Tribunal juge que, bien que la lettre des services de la famille datée du 25 avril 2016 indique qu' [traduction] « il est préférable que la mère et les autres frères et sœurs soient prêts de l'enfant qui reçoit des soins », la preuve incontestée démontre qu'avant de mettre un terme à son emploi, l'appelante vivait et travaillait à X, et pendant ce temps, les services sociaux s'occupaient de l'enfant, et la mère avait un horaire de visites. L'appelante avait toujours un horaire de visites avec l'enfant après son déménagement à X.

[27] Afin de répondre aux dispositions de la Loi, l'appelante aurait dû présenter une preuve prépondérante pour établir qu'au moment où elle a quitté son emploi, la situation de son enfant nécessitait que sa mère soit présente dans l'immédiat pour lui donner des soins. Pour établir la justification du départ volontaire conformément au sous-alinéa 29c)(v) de la Loi, il ne suffit pas de déclarer qu'il est mieux que la mère soit près de l'enfant qui est sous les soins des services sociaux.

[28] De plus, comme la division générale l'a mentionné, une alternative raisonnable aurait été pour l'appelante de conserver son emploi jusqu'à ce qu'elle puisse obtenir un emploi à X. L'appelante a témoigné devant la division générale qu'elle n'avait pas cherché d'emploi avant de déménager, car elle espérait pouvoir retourner auprès de son ancien employeur.

[29] Finalement, la division générale a correctement conclu d'après la preuve portée à sa connaissance que l'appelante n'avait pas une assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat à X — *Canada (Procureur général) c. Imran*, 2008 CAF 17; *Canada (Procureur général) c. Lessard*, 2002 CAF 469.



[30] Bien que la décision de quitter son emploi pour se rapprocher de son fils puisse avoir été un bon choix personnel, malheureusement pour l'appelante, ce n'est pas suffisant pour établir une justification au sens de l'article 29 de la Loi.

## **CONCLUSION**

[31] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel