



[TRADUCTION]

Citation : *WL c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2021 TSS 63

Numéro de dossier du Tribunal : AD-20-848

ENTRE :

W. L.

Appelante

et

Ministre de l'Emploi et du Développement social

Intimé

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Valerie Hazlett Parker

DATE DE LA DÉCISION : Le 17 février 2021

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] W. L. (requérante) détient un diplôme collégial. Le dernier emploi qu'elle a occupé était un poste d'administration dans un établissement de soins de santé. La requérante a demandé une pension d'invalidité au titre du Régime de pensions du Canada (RPC). Elle a affirmé que ses problèmes de santé invalidants étaient une blessure à la cheville et les limitations physiques et la douleur qui en ont découlé.

[3] Le ministre de l'Emploi et du Développement social a rejeté la demande. La requérante a porté cette décision en appel devant le Tribunal. La division générale du Tribunal a rejeté l'appel. Elle a décidé que la requérante n'avait pas d'invalidité grave parce qu'elle avait conservé une certaine capacité de travailler.

[4] La permission d'appeler de cette décision devant la division d'appel a été accordée parce que la division générale avait possiblement commis une erreur de droit en omettant d'analyser si la requérante aurait besoin d'un employeur bienveillant pour travailler.

[5] J'ai maintenant écouté l'enregistrement de l'audience de la division générale et des observations orales des parties en appel. J'ai lu les documents présentés au Tribunal ainsi que la décision de la division générale. La division générale n'a commis aucune erreur de droit. Par conséquent, l'appel est rejeté.

QUESTION EN LITIGE

[6] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant d'analyser la question de savoir si la requérante pouvait travailler uniquement pour un employeur bienveillant?

ANALYSE

[7] Un appel à la division d'appel du Tribunal ne consiste pas à instruire à nouveau la demande initiale. La division d'appel peut seulement déterminer si la division générale a :

- omis d'offrir un processus équitable;
- omis de trancher une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- commis une erreur de droit;
- fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

[8] La division générale devait décider si la requérante avait une invalidité grave et prolongée au titre du RPC. Le RPC n'utilise pas le terme employeur bienveillant. Toutefois, les tribunaux ont jugé qu'une personne qui demande une pension d'invalidité peut être invalide même si elle a travaillé pour un employeur bienveillant². Un employeur bienveillant est un employeur qui variera les conditions de travail et ses attentes de productivité ou autres conditions d'emploi afin d'offrir des mesures d'adaptation pour la personne. Toutefois, pour qu'un employeur soit considéré comme bienveillant, les mesures d'adaptation prises doivent aller au-delà de celles auxquelles on pourrait s'attendre sur le marché du travail³.

[9] De plus, la question de savoir si la requérante a travaillé pour un employeur bienveillant n'est pas le seul facteur à prendre en considération pour décider de l'invalidité d'une partie requérante⁴. Par conséquent, la division générale n'a pas à examiner cette question dans chaque appel.

[10] La décision de la division générale mentionne les rapports de la médecin de famille de la requérante, selon lesquels cette dernière ne pouvait pas s'asseoir à une table ou à un bureau

¹ Cela paraphrase les moyens d'appel énoncés à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² *Atkinson c Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 187.

³ *Atkinson c Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 187.

⁴ *Atkinson c Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 187 au para 39.

pendant plus de quelques minutes⁵. La décision résume également le témoignage de la requérante :

- La requérante avait de la douleur pour se rendre du stationnement à son bureau.
- La requérante comptait sur des collègues pour accomplir des tâches qui l'obligeaient à marcher.
- La requérante a manqué beaucoup de journées de travail après sa blessure, et elle était fatiguée à la fin de la journée.
- La requérante ne pensait pas pouvoir travailler de la maison en raison de ses limitations à rester assise et à maintenir son pied sur le sol.

Cela montre que la division générale a tenu compte de tous les éléments de preuve pour rendre sa décision.

[11] Dans ses observations orales et écrites à la division générale, la requérante a soutenu qu'elle pourrait seulement travailler pour un employeur bienveillant en raison de ses limitations. Ainsi, la division générale devait précisément se prononcer sur cette question.

[12] La décision ne mentionne ni un employeur bienveillant ni la question de savoir si la requérante pourrait seulement retourner sur le marché du travail si elle avait un employeur bienveillant. La décision ne tient pas compte non plus de la question de savoir si les mesures d'adaptation au travail de la requérante dépassaient les ce à quoi on pourrait s'attendre sur le marché du travail.

[13] Toutefois, le fait de ne pas tenir compte de chacun des arguments qu'une partie requérante présente à la division générale ne constitue pas en soi un motif pour accueillir un appel. La décision de la division générale ne doit pas être évaluée en fonction d'une norme de perfection. Le fait que les motifs ne comprennent pas tous les arguments ou autres détails qu'une lectrice ou un lecteur préférerait n'est pas, en soi, un motif pour annuler la décision⁶.

⁵ Décision de la division générale aux paras 20 et 21.

⁶ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65.

[14] De plus, pour décider si un employeur est bienveillant, il faut tenir compte de tous les aspects de l'emploi d'une partie requérante et des mesures d'adaptation qui sont prises pour elle. Dans cette affaire, il y avait très peu d'éléments de preuve concernant les mesures d'adaptation dont la requérante avait besoin au travail. Elle a seulement déclaré qu'elle avait de la difficulté à marcher de son stationnement à son bureau et qu'elle se fiait à d'autres personnes pour accomplir des tâches qui l'obligeaient à marcher. Le Tribunal et la Cour d'appel fédérale ont examiné ces mêmes mesures d'adaptation dans l'affaire *Atkinson*⁷. Dans cette affaire, ils ont tous deux conclu que ces accommodements n'étaient pas au-delà de ce qui serait attendu sur le marché du travail⁸. Par conséquent, le fait qu'un employeur ait pris ces mesures d'adaptation n'était pas suffisant pour qu'il soit considéré comme un employeur bienveillant.

[15] Aucun élément de preuve n'a été présenté au sujet d'autres mesures d'adaptation dont la requérante avait besoin. Rien n'indique que l'employeur ait modifié les attentes en matière de travail, les heures, l'horaire de travail ou la rémunération de la requérante⁹. Par conséquent, la division générale ne pouvait pas décider si l'employeur de la requérante était un employeur bienveillant. Ainsi, la division générale n'a commis aucune erreur en omettant d'examiner cette question.

[16] La décision de la division générale résume la preuve orale et écrite. Elle explique pourquoi elle a soupesé les éléments de preuve comme elle l'a fait. Par exemple, la décision indique que peu de poids a été accordé au rapport de la médecin de famille parce qu'il n'était pas fondé sur une observation ou un examen physique¹⁰.

[17] La décision de la division générale fournit également les motifs de sa décision. La membre de la division générale a décidé que l'invalidité n'était pas grave parce que, bien que la requérante ait des limitations physiques à cause de sa blessure à la cheville, elle n'avait pas essayé de trouver un autre emploi. De plus, la preuve médicale indiquait que la requérante

⁷ Décision du Tribunal : *KA c Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences*, 2013 TSSDA 6; réexamen de la Cour d'appel fédérale : *Atkinson c Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 187.

⁸ *Atkinson c Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 187 et *KA c Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences*, 2013 TSSDA 6.

⁹ La requérante a fait des observations à ce sujet, mais aucun élément de preuve n'a été présenté.

¹⁰ Décision de la division générale au para 22.

pouvait faire un travail sédentaire, et que ses caractéristiques personnelles ne l'empêcheraient pas de travailler¹¹. La décision de la division générale est claire, transparente et intelligible.

CONCLUSION

[18] L'appel est rejeté pour ces motifs.

Valerie Hazlett Parker
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 9 février 2021
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Chantelle Yang, avocate de l'appelant Rebekah Ferriss, représentante du répondant Samaneh Frounchi, avocat du répondant

¹¹ Décision de la division générale aux paras 26 à 30.