



[TRADUCTION]

Citation : *WB c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2022 TSS 1129

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division d'appel**

**Décision relative à une demande de  
permission d'en appeler**

**Partie demanderesse :** W. B.

**Partie défenderesse :** Ministre de l'Emploi et du Développement social

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 25 juillet 2022  
(GP-21-896)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 27 octobre 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-679

## Décision

[1] L'autorisation (permission) d'en appeler est refusée. L'appel ne sera pas instruit.

## Aperçu

[2] La demanderesse, W. B. (la requérante) interjette appel de la décision de la division générale. La division générale a accepté que la requérante ait une invalidité. Toutefois, elle a conclu que son invalidité n'était pas grave aux fins du *Régime de pensions du Canada*. Par conséquent, la requérante n'avait pas droit à une pension d'invalidité du Régime de pensions du Canada.

[3] La requérante fait valoir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. Elle affirme que la division générale a commis une erreur sur la question de savoir si elle avait un « employeur bienveillant ». Elle soutient que si la division générale n'avait pas commis cette erreur, elle aurait accepté qu'elle fût gravement invalide.

[4] Avant que la requérante puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès<sup>1</sup>. Avoir une chance raisonnable de succès équivaut à avoir un argument défendable en droit<sup>2</sup>. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, cela met fin à l'affaire.

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

## Question en litige

[6] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur sur la question de savoir si la requérante avait un employeur bienveillant?

---

<sup>1</sup> Aux termes de l'art 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), je suis tenue de refuser la permission si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

<sup>2</sup> Voir *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

## Analyse

[7] La division d'appel accorde la permission d'en appeler à moins que l'appel n'ait pas de chance raisonnable de succès. Il existe une chance raisonnable de succès s'il existe une possibilité d'erreur de compétence, de procédure, de droit ou de fait<sup>3</sup>.

[8] Dans le cas d'erreurs de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments de preuve dont elle est saisie.

[9] Après avoir obtenu la permission de la division d'appel, la demanderesse ou le demandeur passe à l'appel proprement dit. À cette étape, la division d'appel décide si la division générale a commis une erreur. Si tel est le cas, elle décide alors comment la corriger.

### **Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur sur la question de savoir si la requérante avait un employeur bienveillant?**

[10] La requérante soutient que la division générale a commis une erreur sur la question de savoir si elle avait un employeur bienveillant. Elle affirme que la division générale a négligé le fait qu'elle était parfois incapable de travailler et que quelqu'un assumait alors ses fonctions. Elle soutient que la division générale a également négligé le fait qu'elle ne pouvait pas accomplir de nombreuses tâches.

[11] La requérante travaillait comme préposée au nettoyage dans deux entreprises dont son fils était copropriétaire. La requérante écrit :

[Traduction]

J'ai dû arrêter de travailler les fins de semaine parce que la charge de travail était trop lourde. Parfois, lorsqu'il fallait grimper sur une échelle, ils devaient embaucher une deuxième personne ou venir le faire eux-mêmes parce que je ne pouvais pas gravir une échelle. Mes mains atteintes d'arthrite et engourdies ne permettent pas de tenir de tournevis, de marteaux ou de perceuses. Le travail dans le réfrigérateur a déclenché de si mauvaises réactions que j'ai dû prendre de nombreuses pauses et le nettoyage du réfrigérateur à bière s'est révélé trois fois plus long qu'il n'aurait dû l'être. Il m'arrivait assez fréquemment d'oublier de

---

<sup>3</sup> Voir l'art 58(1) de la Loi sur le MEDS.

faire des choses et d'oublier comment les faire. Je devais sortir plusieurs fois par jour pour tenter d'apaiser l'anxiété causée par mes tentatives de faire quelque chose que je ne pouvais tout simplement pas faire. Je pourrais continuer, mais vous devriez comprendre l'idée. Plusieurs jours, je suis rentrée à la maison et j'ai pleuré, car je ressentais tellement de douleur. Le lendemain, je me levais et j'essayais de le refaire<sup>4</sup>.

[12] La division générale s'est penchée sur la question de savoir si la requérante avait un employeur bienveillant. La division générale a conclu que si l'appelante a eu un employeur bienveillant, « cela pourrait signifier qu'elle n'était pas vraiment capable d'occuper son emploi, malgré ce que son médecin a dit et ce que son revenu démontrait »<sup>5</sup>.

[13] La division générale a défini un employeur bienveillant comme un employeur qui modifie les conditions de travail et réduit ses attentes envers un employé ayant des limites. Un employeur bienveillant attend beaucoup moins d'un employé invalide que d'autres employés. Il accepte que l'employé soit incapable de travailler à un niveau concurrentiel<sup>6</sup>.

[14] La définition d'un employeur bienveillant par la division générale découle de son interprétation d'un arrêt intitulé *Atkinson*.<sup>7</sup> Dans cet arrêt, la Cour d'appel fédérale a jugé utile la définition d'un emploi bienveillant donnée par la division d'appel. La Cour a écrit ce qui suit :

Le [Tribunal de la sécurité sociale] a reconnu les mesures d'adaptation prises par son employeur et dont M<sup>me</sup> Atkinson a bénéficié; il a cependant jugé que ces mesures d'adaptation ne « dépassent [pas] ce qui est attendu d'un employeur dans un milieu de travail concurrentiel » [renvoi omis] Il a conclu que le travail de M<sup>me</sup> Atkinson est productif et qu'il ne ressort d'aucun élément de preuve [...] que son employeur n'est pas satisfait de son rendement ou que les mesures d'adaptation ont représenté pour lui une contrainte excessive. En résumé, il a donc conclu que son employeur n'était pas bienveillant étant donné que M<sup>me</sup> Atkinson avait la capacité de travailler dans un milieu concurrentiel; de plus,

---

<sup>4</sup> Voir la demande de la requérante à la section de la sécurité du revenu de la division d'appel, aux pages AD1-9 et AD1-10.

<sup>5</sup> Voir la décision de la division générale au para 39.

<sup>6</sup> Voir la décision de la division générale au para 40.

<sup>7</sup> Voir *Atkinson c Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 187.

le TSS n'a relevé aucun élément de preuve dont il ressortait que le travail attendu d'elle était nettement moindre que celui attendu des autres employés<sup>8</sup>.

[15] La Cour a également noté que la division d'appel a conclu que même si l'employeur de M<sup>me</sup> Atkinson répondait à ses besoins, il ne s'agissait pas d'un employeur bienveillant. En outre, son emploi était véritablement rémunérateur, car elle était bien rémunérée pour un travail valable et son revenu n'était pas une compensation modique ou illusoire. La Division d'appel a également expliqué que M<sup>me</sup> Atkinson était en mesure d'accomplir les tâches essentielles de son poste sans aide et de se présenter au travail régulièrement et de façon prévisible<sup>9</sup>.

[16] En l'espèce, la division générale a admis que la requérante avait probablement obtenu les emplois grâce à son fils. Cependant, cet élément à lui seul était insuffisant pour établir un employeur bienveillant.

[17] La division générale a également admis que la requérante avait diverses limitations fonctionnelles. La division générale a conclu que la preuve médicale démontrait que ses limitations combinées l'empêchaient de travailler plus de 16 heures par semaine (en moyenne).

[18] Il est clair que la division générale a également accepté que la requérante avait des limitations en matière de travail physique lourd et qu'elle avait de la difficulté à passer la vadrouille et l'aspirateur. La requérante a témoigné qu'elle avait de plus en plus de difficulté à accomplir ces tâches particulières<sup>10</sup>. En mars et avril 2022, elle ne pouvait plus effectuer de travail physique les fins de semaine. Elle a témoigné qu'elle a fini par faire de la supervision<sup>11</sup>.

[19] Malgré tout, la division générale a noté que la requérante était en mesure d'exécuter des tâches régulières, même si le rythme était plus lent. Elle a constaté

---

<sup>8</sup> Voir *Atkinson*, au para 40.

<sup>9</sup> Voir *Atkinson*, au para 15.

<sup>10</sup> D'environ 56 min 27 s à 56 min 47 s et de 57 min 38 s à 58 min 30 s de l'enregistrement audio de l'audience tenue devant la division générale.

<sup>11</sup> D'environ 56 min 27 s à 56 min 47 s de l'enregistrement audio de l'audience tenue devant la division générale.

qu'elle travaillait seule, sans aucune aide. Personne ne la supervisait ni ne la surveillait. La division générale a également conclu que son employeur devait s'attendre à ce qu'elle accomplisse le travail correctement. De fait, la requérante a pu travailler continuellement à la boîte de nuit de son fils pendant plus de 1,5 an, jusqu'à ce qu'elle soit partie en congé pour raisons médicales pour subir une intervention chirurgicale du canal carpien.

[20] Bien que la requérante n'ait pas eu d'aide, elle bénéficiait de certaines mesures d'adaptation, en ce sens qu'elle pouvait travailler à son propre rythme. Elle a aussi pu établir son propre horaire.

[21] Après son intervention chirurgicale, la requérante est retournée au travail plusieurs mois plus tard. Elle a repris le travail. À un moment donné, la requérante a cessé de travailler les fins de semaine parce qu'elle ne pouvait plus le tolérer. C'était quelque temps avant la fermeture de la boîte de nuit au début de 2020 en raison des restrictions liées à la pandémie<sup>12</sup>.

[22] Cette chronologie montre que l'état de la requérante s'est progressivement détérioré au fil du temps. Elle a témoigné que son dos est bien pire maintenant qu'auparavant et qu'il continue de se détériorer. Cela est important, car elle devait prouver qu'elle était invalide au 30 juin 2019, avant de commencer à recevoir une pension de retraite du Régime de pensions du Canada<sup>13</sup>. La requérante aurait également pu prouver qu'elle est devenue invalide au cours du mois où elle a commencé à recevoir la pension de retraite ou après celui-ci, en juillet 2019, pour être admissible à une pension d'invalidité après-retraite<sup>14</sup>.

[23] Le fait que la requérante ait dû cesser de travailler les fins de semaine et que quelqu'un doive la remplacer n'est pas particulièrement pertinent, étant donné que cela

---

<sup>12</sup> La requérante a témoigné qu'elle avait dû cesser de travailler les fins de semaine. Elle a témoigné que cela s'était produit juste avant que les mesures liées à la pandémie causent la fermeture de la boîte de nuit. D'environ 36 min 32 s à 36 min 55 s de l'enregistrement audio de l'audience tenue devant la division générale.

<sup>13</sup> La division générale a noté que la requérante a commencé à recevoir une pension en juillet 2019. Voir la décision de la division générale au para 6.

<sup>14</sup> Voir la décision de la division générale au para 7.

s'est produit après juin ou juillet 2019, lorsqu'elle a dû prouver qu'elle était invalide, pour avoir droit à une pension d'invalidité ou à une pension d'invalidité après-retraite.

[24] Dans l'ensemble, la division générale a conclu que la possibilité pour la requérante de prendre des pauses, de commencer à travailler quand elle le voulait et de travailler aussi longtemps qu'elle le voulait signifiait que son emploi était souple et non qu'elle avait un employeur bienveillant. L'emploi comportait effectivement une certaine souplesse, car la boîte de nuit fonctionnait à certaines heures et la requérante était autorisée à effectuer son travail à tout moment avant l'ouverture de la boîte de nuit. Comme l'a conclu la division générale, on pouvait s'attendre à ce genre de mesures d'adaptation dans un marché du travail concurrentiel.

[25] La requérante a pris des pauses au besoin, mais rien n'indique qu'elle s'est absentée du travail. Elle travaillait régulièrement et de façon prévisible. Elle a affirmé que ses heures de travail étaient semblables tout au long de l'année et demie pendant laquelle elle a travaillé à la boîte de nuit. La requérante travaillait en moyenne 16 heures par semaine, son horaire variant entre 12 et 25 heures<sup>15</sup>.

[26] La division générale a examiné la nature de l'emploi de la requérante, les exigences qui lui étaient imposées et dans quelle mesure elle pouvait s'acquitter de ses fonctions et de ses responsabilités sans avoir besoin de mesures d'adaptation spéciales au-delà de ce à quoi on pouvait s'attendre dans un marché concurrentiel. La division générale a également noté que les gains de la requérante pour 2018, 2019 et 2020<sup>16</sup> étaient supérieurs au montant véritablement rémunérateur prévu par le *Règlement sur le Régime de pensions du Canada*<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> D'environ 41 min 31 s à 42 min 42 s de l'enregistrement audio de l'audience tenue devant la division générale.

<sup>16</sup> La division générale a noté que ces gains portaient sur une période de moins de trois mois. L'emploi de la requérante a pris fin en mars 2020 en raison des restrictions liées à la pandémie.

<sup>17</sup> Voir la décision de la division générale au para 35. Voir également l'art 68.1(1) du *Règlement sur le Régime de pensions du Canada*.

[27] Cette analyse visant à déterminer si la requérante avait un employeur bienveillant était conforme à celle que la Cour d'appel a jugée utile dans les arrêts *Atkinson* et *Maloshicky*<sup>18</sup>.

[28] Le juge des faits n'est pas tenu d'examiner tous les éléments de preuve dont il dispose, à moins qu'ils soient d'une importance telle qu'ils puissent influencer sur le résultat. En l'espèce, la requérante soutient que la division générale a négligé le fait qu'elle était parfois incapable de travailler et que quelqu'un assumait alors ses fonctions. Elle soutient que la division générale a également négligé le fait qu'elle ne pouvait pas accomplir de nombreuses tâches. Elle affirme que la division générale aurait dû aborder ces faits.

[29] Toutefois, comme l'a souligné la division générale, bien que la requérante n'ait peut-être pas été en mesure d'accomplir des tâches physiquement exigeantes, elle a pu effectuer des tâches générales de nettoyage. En 2020, elle ne pouvait plus passer la vadrouille et effectuer le nettoyage vers la fin de la semaine, mais elle avait aussi témoigné qu'elle faisait plutôt de la supervision.

[30] Bien que la division générale n'ait pas fait mention de cette preuve particulière, le fait que la requérante ait supervisé signifiait qu'elle continuait de travailler, même s'il s'agissait de fonctions différentes de celles qu'elle exécutait pendant la semaine. Le fait qu'elle ait cessé d'effectuer du nettoyage les fins de semaine s'est toutefois produit après la date à laquelle elle a dû prouver qu'elle était invalide aux fins du *Régime de pensions du Canada*.

[31] Dans l'ensemble, la requérante demande une réévaluation de la preuve, mais ce n'est pas un moyen d'appel.

[32] Je ne suis pas convaincue que la requérante puisse soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de fait sur la question de savoir si elle avait un employeur bienveillant.

---

<sup>18</sup> Voir *Maloshicky c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 59.

## **Conclusion**

[33] La permission d'en appeler est refusée parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel