



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *T. W. c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2018 TSS 1237

Numéro de dossier du Tribunal : GP-18-1209

ENTRE :

**T. W.**

Appelante

et

**Ministre de l'Emploi et du Développement social**

Ministre

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de la sécurité du revenu**

---

Décision rendue par : Virginia Saunders

Date de l'audience par  
téléconférence : Le 23 octobre 2018

Date de la décision : Le 17 novembre 2018

## DÉCISION

[1] L'appelante n'est pas admissible à une pension d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC).

## APERÇU

[2] L'appelante a demandé une pension d'invalidité du RPC en juillet 2015<sup>1</sup>. Elle a prétendu être invalide depuis avril 2014, moment où elle a cessé de travailler dans le domaine du service à la clientèle dans un X sur X. Elle y travaillait depuis deux ans et demi, après une absence sur le marché du travail depuis 2003. Elle a déclaré être invalide en raison d'une douleur chronique et débilitante au flanc, de problèmes liés aux intestins et à la vessie, d'une syncope vasovagale et de graves troubles cognitifs. Elle a décrit d'importantes limitations physiques et mentales, y compris de la difficulté à demeurer en position assise ou debout, à marcher, à soulever ou à atteindre des objets, et des troubles de la parole, de mémoire, de concentration et du sommeil<sup>2</sup>.

[3] Pour être admissible à la pension d'invalidité du RPC, l'appelante doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle est devenue invalide à l'échéance de sa période minimale d'admissibilité (PMA) ou avant cette date, calculée en fonction des cotisations qu'elle a versées au RPC<sup>3</sup>. La PMA de l'appelante a pris fin le 31 décembre 2009<sup>4</sup>. Le ministre a rejeté sa demande initialement et après révision, car il a conclu que rien ne prouvait que les problèmes de santé de l'appelante l'empêchaient de travailler à cette date et que l'appelante avait travaillé plusieurs années par la suite.

[4] L'appelante a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a accueilli l'appel parce qu'elle a conclu que l'appelante était invalide depuis 2002 et que son emploi de novembre 2011 à avril 2014 était [traduction] « bienveillant » et que, par conséquent, il ne s'agissait pas d'une preuve de capacité

---

<sup>1</sup> GD2-25 à GD2-28.

<sup>2</sup> GD2-131 à GD2-138.

<sup>3</sup> *Régime de pensions du Canada* (RPC), arts 44(1)(b), 44(2) et 52(3).

<sup>4</sup> GD3-9.

de travailler. La division d'appel a accueilli l'appel du ministre, et l'affaire a été renvoyée à la division générale pour réexamen.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

[5] L'appelante est-elle atteinte d'une invalidité grave, à savoir qu'elle était régulièrement incapable de détenir une occupation véritablement rémunératrice le 31 décembre 2009?

[6] Était-il probable que l'invalidité dure pendant une période longue, continue et indéfinie le 31 décembre 2009?

### **ANALYSE**

[7] Une personne est invalide aux termes du RPC si elle est atteinte d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée. Une personne est considérée être atteinte d'une invalidité grave si elle est régulièrement incapable de détenir une occupation véritablement rémunératrice. Une invalidité est prolongée si elle doit vraisemblablement durer pendant une période longue, continue et indéfinie ou entraîner vraisemblablement le décès<sup>5</sup>. Bien que je ne doute pas que l'appelante ait vécu une période difficile, je ne peux pas conclure qu'elle était invalide le 31 décembre 2009.

### **Les problèmes de santé de l'appelante n'étaient pas graves**

#### *Problèmes de santé de l'appelante*

[8] L'appelante a déclaré que ses problèmes de santé ont commencé bien avant 2009. Après plusieurs années à travailler dans des restaurants et comme X, elle a suivi une formation afin de devenir X et a commencé à travailler dans ce domaine en 1998, à l'âge de 24 ans. Elle est partie en congé de maternité à la naissance de sa fille en 2002 et elle est devenue assez malade à la suite de problèmes urinaires, d'un syndrome du côlon irritable, d'évanouissements, de douleurs et de fatigue. Elle s'est forcée afin de retourner travailler lorsque sa fille avait environ un an, mais elle a trouvé cela assez difficile. Après une très courte période, elle a appris que l'établissement où elle travaillait allait fermer. Même si elle avait l'option d'être transférée dans

---

<sup>5</sup> RPC, art 42(2)(a).

un autre établissement, elle a décidé de ne pas le faire en raison de ses problèmes de santé et de la distance trop éloignée. Elle a décidé de rester à domicile avec sa fille et son fils âgé de 10 ans.

[9] L'appelante a décrit les années suivantes comme étant une recherche constante afin de découvrir la cause de ses symptômes, qui ont continué de s'aggraver. Elle était la principale fournisseuse de soins pour ses enfants, mais elle avait l'aide de son époux et d'amies ou d'amis si elle était incapable d'aller les chercher après l'école ou des activités. Elle faisait du covoiturage pour les cours de danse de sa fille et elle faisait régulièrement du bénévolat à l'école de sa fille pendant une courte période chaque semaine et pendant le dîner une fois par mois. Pendant le jour, elle dit [traduction] « se promener dans la maison en faisant des tâches ménagères » pendant que ses enfants sont à l'école. Elle était capable de faire les achats et de préparer le souper, mais elle se retrouvait parfois au lit pendant des semaines. Elle a déclaré que, en raison du syndrome du côlon irritable, elle savait où se trouvaient toutes les salles de bain en ville.

[10] L'appelante a reçu un diagnostic de fibromyalgie en juin 2009. Beaucoup plus tard, elle a reçu un diagnostic du syndrome d'Ehlers-Danlos, un trouble du tissu conjonctif<sup>6</sup>. Sa médecin de famille, la Dre Morrison, a déclaré que les symptômes de ce trouble se sont manifestés en 2009<sup>7</sup>. Selon les notes concernant les consultations médicales de l'appelante à ce moment-là, elle se plaignait régulièrement d'un certain nombre de problèmes, y compris une fatigue chronique, de l'insomnie, de la myalgie, des ballonnements, des flatulences, de la diarrhée, de la constipation et des douleurs abdominales<sup>8</sup>. Étant donné que le syndrome d'Ehlers-Danlos est un trouble héréditaire, je conviens qu'il est la cause d'un grand nombre des problèmes de l'appelante depuis 2002. Je ne conteste pas qu'elle est atteinte d'un trouble médical grave.

***L'appelante avait la capacité de travailler le 31 décembre 2009***

[11] Cependant, ce n'est pas la nature ou le nom du trouble de l'appelante qui importe. Le critère permettant d'évaluer si une invalidité est « grave » ne consiste pas à déterminer si la personne a un diagnostic particulier ou des déficiences graves, mais plutôt l'effet fonctionnel sur

---

<sup>6</sup> GD2-65.

<sup>7</sup> GD5-2.

<sup>8</sup> IS8-9 à IS8-13.

sa capacité de travailler. Elle doit être régulièrement incapable de détenir une occupation véritablement rémunératrice<sup>9</sup>. Pour déterminer si l'appelante avait la capacité de travailler à la date de fin de sa PMA, je dois tenir compte de facteurs tels que son âge, son niveau de scolarité, ses aptitudes linguistiques, ses antécédents de travail et son expérience de la vie<sup>10</sup>.

[12] Ces caractéristiques personnelles sont toutes favorables à l'appelante. En décembre 2009, elle était seulement âgée de 35 ans. L'anglais est sa langue maternelle, et elle possède un diplôme d'études secondaires en plus d'avoir suivi des cours de niveau collégial. Elle avait occupé divers emplois dans une période de 10 ans et elle s'était montrée capable de suivre une formation et d'occuper avec succès un poste exigeant dans un établissement X. Elle était également la principale fournisseuse des soins pour deux jeunes enfants et, même si elle se fiait sur l'aide d'autres personnes à certains moments, elle n'a pas exigé plus que ce qu'un parent ayant des problèmes de santé et des contraintes de temps l'aurait fait. Elle était généralement apte à répondre aux besoins de ses enfants et à se charger du foyer.

[13] Par conséquent, j'estime que l'appelante avait une capacité de travailler le 31 décembre 2009. Elle doit donc démontrer qu'elle a essayé d'obtenir et de conserver un emploi et qu'elle n'est pas parvenue à le faire en raison de son état de santé<sup>11</sup>. En fait, l'appelante a prouvé le contraire. De novembre 2011 à avril 2014, elle a été employée dans un X. Elle a touché 28 246 \$ en 2012, 24 192 \$ en 2013 et 13 555 \$ en 2014<sup>12</sup>.

[14] L'appelante a déclaré avoir reçu une recommandation pour cet emploi de la part de la mère d'une fille faisant partie du cours de danse de sa fille; cette mère travaillait à cet endroit également. Elle ne connaissait pas bien cette femme et elle ne connaissait pas le propriétaire du X. De plus, elle n'a mis aucune de ces deux personnes au courant de ses problèmes de santé, car elle espérait que ces problèmes disparaissent. Elle a commencé à travailler en novembre 2011. Ses heures de travail étaient de 8 h à 14 h afin qu'elle puisse transporter sa fille à l'école et aller la chercher par la suite. Son emploi consistait à s'asseoir au bureau, et à coordonner et à prévoir X et les rendez-vous pour l'X.

---

<sup>9</sup> *Klabouch c Canada (PG)*, 2008 CAF 33; *Ferreira c Canada (PG)*, 2013 CAF 81.

<sup>10</sup> *Villani c Canada (PG)*, 2001 CAF 248.

<sup>11</sup> *Inclima c Canada (PG)*, 2003 CAF 117.

<sup>12</sup> GD3-9.

[15] L'appelante a déclaré que, en décembre 2011, elle a manqué trois ou quatre jours de travail parce qu'elle était malade. Elle a dit à son employeur qu'elle avait des obligations familiales et qu'elle pourrait être obligée de limiter ses heures de travail. Il lui a dit que c'était correct, qu'on aimait beaucoup l'appelante et qu'on lui offrirait des mesures d'adaptation du mieux qu'on le pourrait. Elle a déclaré que la femme avec laquelle elle travaillait faisait parfois un commentaire comme quoi elle semblait avoir une mauvaise journée; l'appelante prenait beaucoup d'Advil. Cependant, pour les six premiers mois, elle avait l'impression d'être en contrôle de la situation. Elle tenait la cadence avec son travail malgré le fait qu'elle a dû prendre des congés de maladie et quitter le travail plutôt afin de se présenter à des rendez-vous médicaux.

[16] En janvier 2012, l'appelante a demandé qu'on réduise son nombre d'heures de travail. Elle arrivait le matin, travaillait environ une heure, allait chez elle pour se reposer, puis retournait au travail par la suite. Si elle était capable de rester jusqu'à midi ou 14 h, elle le faisait, et elle a déclaré avoir essayé de le faire du mieux qu'elle pouvait. Elle n'a pas été capable d'estimer le nombre de jours où elle a été en mesure de terminer son quart de travail. Sa collègue ou le propriétaire la remplaçait si elle était absente. L'appelante a déclaré avoir augmenté son nombre d'heures de travail de septembre à décembre 2012 parce qu'il s'agissait d'une saison occupée. Pendant ces mois, elle travaillait de 8 h 30 à 14 h 30, quittait son emploi pour aller chercher sa fille et transporter cette dernière à son cours de danse, puis retournait travailler à 17 h. Elle trouvait cela très difficile.

[17] L'appelante a affirmé que toute la période pendant laquelle elle a travaillé est maintenant embrouillée et qu'elle était incapable de faire quoi que ce soit à la maison ou avec sa famille les jours où elle travaillait. Elle se fiait à son époux pour faire tout le reste. En 2013, elle ne se sentait pas capable de continuer. Elle a donc pris un congé à court terme et elle a également pris deux congés de deux semaines à l'aide de billets de médecins. Sa médecin de famille a suggéré que l'appelante cesse de travailler, mais cette dernière a continué en espérant que les choses s'améliorent. La relation entre la collègue et l'appelante est devenue très tendue en raison des erreurs et des absences fréquentes de cette dernière. Elle a déclaré que son patron était très gentil à son égard et qu'il lui a dit de prendre le temps nécessaire. Elle a finalement cessé de travailler en avril 2014, moment où elle a été un jour incapable de sortir du lit et de se souvenir de renseignements de base, comme ses mots de passe sur l'ordinateur. Sa médecin et l'infirmière ou

l'infirmier à la clinique de traitement de la douleur lui ont dit qu'elle devrait cesser de travailler, ce qu'elle a donc fait.

***L'appelante n'avait pas un employeur bienveillant***

[18] L'appelante a soutenu que son employeur était bienveillant parce qu'il lui a offert des mesures d'adaptation en lui permettant de prendre congé afin d'améliorer son état de santé et en la rémunérant pendant les périodes où elle était absente. Elle a déclaré qu'elle touchait 20 \$ l'heure, mais que ses heures de travail ne correspondaient pas à sa rémunération parce qu'elle croyait être rémunérée pour une journée complète même si elle retournait plus tôt chez elle. Elle ne croit pas avoir été rémunérée les jours où elle était complètement absente. Bien que je reconnaisse que l'employeur était gentil et compréhensif, je ne crois pas que sa tolérance quant à la maladie de l'appelante signifiait qu'elle ne détenait pas réellement un emploi véritablement rémunérateur.

[19] Le RPC n'aborde pas et ne définit pas expressément le concept de l'emploi bienveillant. Toutefois, cela fait partie du cadre d'évaluation utilisé par le ministre pour apprécier les demandes de pension d'invalidité, et la Cour d'appel fédérale a accepté cela comme étant un facteur légitime pour déterminer si une personne est atteinte d'une invalidité grave<sup>13</sup>. Il existe un emploi bienveillant si l'on offre des mesures d'adaptation pour l'invalidité d'une personne qui vont au-delà des exigences prévues ou auxquelles il y a lieu de s'attendre dans un milieu de travail compétitif. Dans certaines circonstances, il pourrait appuyer une conclusion selon laquelle la personne est atteinte d'une invalidité grave malgré un emploi et un revenu véritablement rémunérateurs.

[20] Dans une lettre non datée et présentée par l'appelante en juillet 2017, l'employeur a déclaré que l'appelante [traduction] « arrivait souvent en retard, quittait le travail plus tôt et avait besoin de congés en raison de problèmes de santé et d'un grand nombre de rendez-vous médicaux ». Il a décrit l'appelante comme étant sympathique et appréciée, mais il a dit qu'elle avait de la difficulté pendant ses journées à temps partiel et qu'elle [traduction] « était malheureusement incapable de continuer à travailler en raison de son mauvais état de santé<sup>14</sup> ».

---

<sup>13</sup> *Atkinson c Canada (PG)*, 2014 CAF 187.

<sup>14</sup> GD5-4.

Rien dans la lettre ne me porte à croire que l'employeur était insatisfait du travail de l'appelante, qu'il la payait pour un travail qu'elle n'effectuait pas ou qu'il lui offrait des mesures d'adaptation pour ses absences dans une mesure que celles-ci causent une mesure excessive.

[21] J'ai tenu compte de la lettre de janvier 2018 rédigée par la collègue de l'appelante<sup>15</sup>, N. L., grâce à qui cette dernière a obtenu l'emploi. Elle a décrit la façon dont elle connaissait l'appelante depuis plusieurs années par l'intermédiaire de leurs enfants ainsi que la mesure dans laquelle elle croyait que l'appelante serait un bon atout au bureau. L'appelante a appris rapidement, mais elle a commencé rapidement à sembler fatiguée. C'était l'été, et le bureau n'était pas occupé. L'appelante a donc été en mesure de réduire ses heures de travail et de prendre un grand nombre de congés. À l'automne, les limitations de l'appelante sont devenues plus manifestes. Elle était distraite et souffrait de douleurs, mais elle a persévéré durant toute la saison. À l'automne, la période achalandée qui suivait, les choses ne se sont pas améliorées, et le travail est devenu stressant étant donné que l'appelante allait travailler après avoir passé la nuit à l'hôpital, exténuée et endolorie. Son rendement en souffrait, et elle était seulement capable d'effectuer [traduction] « des tâches de niveau élémentaire. Ses capacités à assimiler des renseignements et à assurer un rendement acceptable diminuaient de jour en jour. » N. L. a décrit la façon dont le propriétaire offrait des mesures d'adaptation à l'appelante en lui accordant des congés pour ses problèmes de santé et demandait à d'autres membres du personnel de se charger de son travail. Elle a déclaré que même les tâches de base ont rapidement excédé les capacités de l'appelante et que celle-ci n'était plus capable de travailler à un niveau acceptable ou minimal.

[22] Ces lettres et le témoignage de l'appelante me donnent à penser que celle-ci avait un bon rendement à son poste pendant un moment, puis qu'il s'est progressivement détérioré. Malgré la difficulté, elle est parvenue à travailler régulièrement à temps partiel pendant environ huit mois en 2012 et 2013, puis à temps plein pendant deux saisons d'hiver. Plus de deux ans après le début de son emploi, elle a finalement été obligée d'arrêter de travailler. Étant donné que l'appelante n'avait aucun lien de dépendance avec l'employeur, je n'accepte pas que celui-ci aurait continué à l'employer pendant plus de deux ans si l'entreprise ne tirait pas profit de sa présence.

---

<sup>15</sup> AD2-19.



[23] L'appelante a touché 28 246 \$ en 2012, 24 192 \$ en 2013 et 13 555 \$ de janvier à avril 2014<sup>16</sup>. Même si elle a déclaré qu'elle croyait être rémunérée pour les heures pour lesquelles elle n'a pas réellement travaillé, les détails à cet égard étaient beaucoup trop vagues pour que je les accepte. De plus, sa description des heures pour lesquelles elle s'est vraiment présentée donne à penser qu'elle allait régulièrement travailler et qu'elle demeurait assez longtemps pour être productive, peu importe la mesure dans laquelle cela était difficile pour elle.

[24] Un règlement définit maintenant l'expression « véritablement rémunératrice ». Celui-ci est entré en vigueur seulement après que l'appelante a cessé de travailler. La jurisprudence a établi qu'une occupation véritablement rémunératrice suppose que l'emploi soit réel et rémunérateur, que la personne exerce une fonction utile, et que l'indemnité reflète une récompense appropriée pour la nature du travail effectué<sup>17</sup>. Pour les motifs susmentionnés, j'estime que les sommes touchées par l'appelante de 2012 à avril 2014 étaient véritablement rémunératrices. Je reconnais que l'appelante a eu des difficultés et qu'elle a été obligée de s'absenter du travail. Cependant, elle ne m'a pas convaincue qu'elle était régulièrement incapable de détenir un emploi véritablement rémunérateur le 31 décembre 2009 et de façon continue par la suite.

### **Invalidité prolongée**

[25] La personne doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, que son invalidité est grave et prolongée au plus tard à la fin de la PMA. Étant donné que j'ai déterminé que l'état de l'appelante n'était pas grave le 31 décembre 2009, je n'ai pas examiné la question de savoir s'il était prolongé.

---

<sup>16</sup> GD3-9.

<sup>17</sup> *Ministre du Développement social c Nicholson* (2007), CP 241430; *Boles c Ministre de l'Emploi et de l'Immigration* (1994), CP 2794 (CAP).

## Injustice

[26] Un élément malheureux des exigences relatives à la pension d'invalidité du RPC prévoit qu'une personne comme l'appelante peut être déclarée régulièrement capable de détenir un emploi véritablement rémunérateur sans avoir suffisamment travaillé pour établir une date de fin ultérieure de la PMA. L'appelante a versé des cotisations valides en 2012, 2013 et 2014<sup>18</sup>. Si elle avait travaillé en 2015, 2016 ou 2017, elle pourrait avoir accumulé les quatre années de cotisation requises dans une période de six ans en ayant touché une rémunération supérieure à l'exemption de base annuelle<sup>19</sup> ou au moyen d'un calcul au prorata de sa rémunération si elle en avait touché moins<sup>20</sup>. L'appelante a soutenu qu'il était injuste que Service Canada (à savoir, le ministre) ne l'informe pas de la disposition concernant le calcul au prorata, car son employeur l'aurait autorisée à retourner travailler afin qu'elle puisse toucher les quelque 450 \$ nécessaires pour être admissible à l'aide d'une PMA prenant fin en janvier 2015.

[27] Cette observation comporte deux problèmes. Le premier est que le ministre n'est pas tenu d'informer les personnes de leur admissibilité à des prestations<sup>21</sup>. L'extension logique est donc que le personnel de Service Canada n'était pas obligé d'analyser la rémunération de l'appelante et de suggérer des façons dont elle pourrait reporter la fin de sa PMA en retournant travailler, plus particulièrement dans une situation où le fondement de sa demande était qu'elle n'était plus capable de le faire. Même si cette obligation existait, l'omission d'une discussion à ce sujet par le personnel de Service Canada constituerait un avis erroné ou une erreur administrative. Même si le ministre peut choisir d'enquêter sur ces erreurs et d'offrir une réparation<sup>22</sup>, le Tribunal n'a aucun pouvoir permettant d'examiner ce choix discrétionnaire<sup>23</sup>.

[28] Le second problème est que, afin d'avoir recours à un calcul au prorata de la manière qu'elle a décrite, l'appelante aurait dû prouver qu'elle est devenue invalide en janvier 2015, à savoir qu'elle n'était pas invalide en décembre 2014 ou à un moment antérieur, et que son état

---

<sup>18</sup> GD3-9.

<sup>19</sup> 5 300 \$, 5 400 \$ et 5 500 \$ respectivement.

<sup>20</sup> RPC, art 19.

<sup>21</sup> *Lee c Procureur général du Canada*, 2011 CF 689.

<sup>22</sup> RPC, art 66(4).

<sup>23</sup> *Pincombe c Canada (Procureur général)*, [1995] ACF no 320 (CAF); *Canada (Procureur général) c Stiel*, 2006 CF 1364.

s'est aggravé en janvier 2015 d'une manière telle qu'elle n'était plus capable de travailler à ce moment-là. La preuve au dossier n'appuie pas cette conclusion.

## **CONCLUSION**

[29] L'appel est rejeté.

Virginia Saunders  
Membre de la division générale – Section de la sécurité du revenu