



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *PA c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2020 TSS 1086

Numéro de dossier du Tribunal : GP-20-969

ENTRE :

P. A.

Appelante (requérante)

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 : Connie Dyck

Date de l'audience par téléconférence : Le 17 novembre 2020

Date de la décision : Le 20 novembre 2020

DÉCISION

[1] La requérante, P. A., est admissible à une pension d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC). Les versements doivent commencer en août 2018. Cette décision explique pourquoi j'accueille l'appel.

APERÇU

[2] La requérante a 58 ans. Elle a travaillé pour la dernière fois comme aide-enseignante en février 2017. Elle a cessé de travailler comme aide-enseignante en raison de ses symptômes dus à une commotion cérébrale. Elle a dit qu'elle éprouvait les symptômes suivants : des problèmes cognitifs, une mémoire déficiente, de la fatigue, de la sensibilité à la lumière et au bruit et des maux de tête. La requérante continue d'occuper un emploi à temps partiel et saisonnier dans un vignoble. Elle a demandé une pension d'invalidité du RPC en juillet 2019. Le ministre de l'Emploi et du Développement social a rejeté sa demande, car la preuve produite par l'appelante concernant son état de santé et ses antécédents professionnels appuie la conclusion selon laquelle elle demeure capable d'occuper un emploi convenable. La requérante a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

CE QUE LA REQUÉRANTE DOIT PROUVER

[3] Pour avoir gain de cause, la requérante doit prouver qu'elle est atteinte d'une invalidité grave et prolongée au plus tard le 31 décembre 2021. Cette date est fondée sur les cotisations qu'elle a versées au RPC¹. Comme cette date est dans l'avenir, je dois décider si elle était atteinte d'une invalidité au plus tard à la date de l'audience, soit le 17 novembre 2020.

[4] Une invalidité est grave si elle rend la personne régulièrement incapable de détenir une occupation véritablement rémunératrice. Elle est prolongée si elle doit

¹ Le Régime de pensions du Canada (RPC) appelle cette date la « période minimale d'admissibilité ». Voir l'article 44(2).

vraisemblablement durer pendant une période longue, continue et indéfinie ou si elle doit vraisemblablement entraîner le décès².

L'INVALIDITÉ DE LA REQUÉRANTE EST GRAVE

[5] Je conclus que la requérante était atteinte d'une invalidité grave et prolongée en février 2017. Pour en arriver à cette décision, je me suis penchée sur les questions suivantes.

La requérante a des limitations fonctionnelles qui affectent sa capacité à travailler

[6] La requérante a subi trois commotions cérébrales. Toutefois, ma décision quant à la gravité de l'invalidité de la requérante n'est pas fondée sur son diagnostic. Elle se fonde sur la question de savoir si elle a des limitations fonctionnelles qui l'empêchent de travailler³. Je dois examiner l'état de santé de la requérante dans son ensemble et réfléchir à l'incidence que ses problèmes de santé pourraient avoir sur sa capacité à travailler⁴.

[7] La requérante soutient qu'elle est incapable de travailler en raison de ses symptômes postcommotion. Elle dit qu'elle éprouve les symptômes suivants : des problèmes cognitifs importants, des problèmes de mémoire, des maux de tête provoqués par sa sensibilité à la lumière, des acouphènes et de l'épuisement.

[8] La requérante a subi sa première commotion cérébrale en février 2014 en glissant sur de la glace. Elle s'est complètement rétablie et a repris son travail d'aide-enseignante⁵.

[9] En octobre 2015, elle a subi une deuxième commotion cérébrale en tombant alors qu'elle tentait de mettre fin à une bagarre entre deux élèves. Elle éprouvait des symptômes liés à sa sensibilité à la lumière et au bruit, des étourdissements et des

² Cette définition se trouve à l'article 42(2)(b) du RPC. Pour satisfaire au critère juridique, la requérante doit prouver selon la prépondérance des probabilités qu'elle est atteinte d'une invalidité. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle est atteinte d'une invalidité.

³ *Klabouch c Canada (PG)*, 2008 CAF 33; *Ferreira c Canada (PG)*, 2013 CAF 81.

⁴ *Bungay c Canada (PG)*, 2011 CAF 47.

⁵ Le Dr Beckman, neurologue, a fait état d'un rétablissement complet dans son rapport à GD2-210.

problèmes de concentration⁶. Elle a de nouveau été en mesure de retourner au travail, mais cette fois en continuant d'éprouver des symptômes persistants. Dans son rapport de janvier 2016, le D^r Surkan a déclaré que la requérante continuait de travailler, mais qu'elle avait de la difficulté à se concentrer, des problèmes de mémoires et de la difficulté à gérer le comportement d'un élève. En février 2016, la requérante a dit au D^r Surkan qu'elle ressentait des symptômes, notamment des maux de tête, une baisse d'énergie, des étourdissements, de la sensibilité au bruit, des problèmes de concentration et des problèmes de mémoire⁷.

[10] La requérante a subi une troisième commotion cérébrale en février 2017 lorsqu'elle a été frappée par un ballon de soccer. Elle éprouvait les symptômes suivants : des maux de tête, une baisse d'énergie, des étourdissements, de la sensibilité au bruit, des problèmes de concentration et des problèmes de mémoire. On espérait que la requérante se rétablisse complètement, mais cela n'a pas été le cas⁸. Elle était toujours aux prises avec ces symptômes en mai 2017. Dans une note clinique de mai 2017, le D^r Surkan a affirmé que la requérante avait des difficultés au travail et qu'elle avait signalé des symptômes liés à sa sensibilité au bruit et des problèmes de concentration⁹. Le D^r Surkan était d'avis que la requérante ne pouvait pas retourner au travail étant donné son état. Il a encouragé la requérante à explorer l'option des prestations d'invalidité de longue durée¹⁰. En août 2017, le D^r Surkan a noté que l'état de santé de la requérante n'avait [traduction] « essentiellement pas changé, elle est toujours très symptomatique ».

[11] En octobre 2017, le D^r Surkan a noté que la requérante éprouvait des [traduction] « symptômes postcommotion » et qu'elle était incapable de reprendre son travail d'aide-enseignante¹¹. Le D^r P. Hinds, conseiller médical de WorkSafe BC, a souligné que deux années après s'être blessée, la requérante éprouvait toujours des symptômes persistants. Le D^r Hinds a fait le commentaire suivant : [traduction] « Son

⁶ Ces renseignements se trouvent également à GD2-210.

⁷ Les notes cliniques du D^r Surkan se trouvent à GD2-206.

⁸ Rapport du D^r Beckman, neurologue, daté du 30 mai 2017, à GD-211.

⁹ La note du D^r Surkan se trouve à GD2-206.

¹⁰ Les notes cliniques du D^r Surkan se trouvent à GD2-202.

¹¹ Les notes cliniques se trouvent à GD2-198.

rétablissement est compliqué par une nouvelle commotion cérébrale en février 2017.¹² »

[12] La preuve médicale montre que la requérante avait des limitations fonctionnelles qui affectaient sa capacité à travailler comme aide-enseignante en février 2017. Toutefois, le critère que je dois appliquer ne consiste pas à déterminer si la requérante est capable de reprendre son emploi d'aide-enseignante. Je dois évaluer si elle est capable d'occuper tout type d'emploi convenable. J'estime que la preuve confirme que depuis sa dernière commotion cérébrale en février 2017, la requérante a des symptômes persistants et des limitations fonctionnelles qui l'empêchent non seulement de travailler comme aide-enseignante, mais aussi de détenir une occupation véritablement rémunératrice. Je crois que cette conclusion est également étayée par le travail de la requérante au vignoble, qui ne prouve pas qu'elle est capable de travailler dans un contexte réaliste.

Les efforts de la requérante pour travailler ne prouvent pas qu'elle est capable de travailler

[13] Le ministre a soutenu que le travail à temps partiel de la requérante dans un vignoble pendant les mois d'été prouve qu'elle est capable de travailler.

[14] Selon moi, cela ne prouve pas qu'elle est capable de travailler. Je dis cela parce qu'il s'agit d'un emploi dans le cadre duquel la requérante bénéficie de mesures d'adaptation importantes. La requérante travaille à temps partiel au vignoble depuis 2012. Son titre est « spécialiste des vins ». Ses fonctions comprennent la dégustation et la vente de vins. La requérante a déclaré qu'elle travaille de deux à trois jours par semaine, à raison de plusieurs heures par quart de travail. La requérante a dit qu'elle ne peut pas travailler plusieurs jours de suite et son employeur a confirmé

¹² Ce renseignement se trouve à GD2-66.

qu'il s'assurait de ne pas lui attribuer trop d'heures de travail. Son employeur tient compte de ses besoins en espaçant ses quarts de travail et en réduisant le nombre d'heures par quart de travail. La requérante a affirmé qu'elle ne travaillait pas plus d'heures, non pas parce qu'il n'y avait plus d'heures disponibles, mais parce qu'elle n'était pas en mesure d'en faire plus. Son employeur a confirmé qu'elle n'était pas en mesure de travailler plus d'heures¹³. En plus de lui offrir des journées et des heures de travail flexibles, l'employeur permet aussi à la requérante de travailler dans un environnement calme. Elle est aussi autorisée à se faire remplacer par des collègues lorsqu'elle se sent dépassée. L'employeur a affirmé que la requérante n'a pas la capacité de répondre aux exigences du poste. Elle oublie facilement des choses et ne peut pas accomplir de nouvelles tâches. L'employeur a déclaré que la requérante se voit confier des tâches qui lui permettent d'utiliser sa mémoire à long terme. La requérante a expliqué que le propriétaire est un ami de la famille et qu'il lui offre de nombreuses mesures d'adaptation auxquels les autres travailleurs n'ont pas droit. Elle a dit qu'elle peut se souvenir de l'information à long terme. Par exemple, elle m'a expliqué qu'elle travaillait au vignoble depuis huit ans, et que l'information qu'elle répète aux clients est la même aujourd'hui qu'à l'époque. Il n'y a rien de nouveau à apprendre. C'est pourquoi elle est capable, grâce aux mesures d'adaptation qui lui sont offertes, de continuer à faire ce travail. Elle a affirmé que son emploi avait changé depuis le début de la pandémie de Covid-19. Il y avait de nouveaux protocoles qu'elle était incapable de comprendre et de mémoriser. Encore une fois, son employeur l'a réaffectée à d'autres tâches pour tenir compte de ses besoins. Il fallait maintenant réserver pour visiter le vignoble. La requérante a déclaré qu'elle était incapable de prendre les réservations et d'en assurer le suivi. C'était déroutant et accablant pour elle. Elle a dit que ses tâches consistent maintenant à nettoyer les assiettes et à servir du vin à une ou deux personnes. Elle a expliqué que son employeur lui avait créé des tâches adaptées à ses problèmes de santé et à ses limitations.

[15] J'estime que la requérante est capable d'exécuter ce travail uniquement parce que son employeur est bienveillant. Un employeur bienveillant est un employeur prêt à

¹³ Le questionnaire de l'employeur se trouve à GD2-142.

modifier les conditions d'un emploi et ses attentes à l'égard d'une personne en tenant compte de ses limitations. Un employeur bienveillant est prêt à accepter un rendement, un résultat ou un produit considérablement moindre de la part de cette personne que celui qu'il attend des autres employés. De plus, les mesures d'adaptation offertes par un employeur bienveillant dépassent ce qui est attendu d'un employeur dans un milieu de travail concurrentiel¹⁴. Le fait pour une personne de travailler pour un employeur qui lui offre des mesures d'adaptation et qui n'a pas les mêmes attentes envers elle qu'envers les autres employés ne prouve peut-être pas que cette personne est vraiment capable de travailler. Dans la présente affaire, l'employeur a créé un emploi pour la requérante. Il n'a pas les mêmes attentes envers elle qu'envers ses autres employés.

[16] J'ai aussi examiné si la requérante avait réalisé des gains « véritablement rémunérateurs ».

[17] L'expression « véritablement rémunératrice » désigne une occupation qui procure un traitement ou un salaire égal ou supérieur à la somme annuelle maximale qu'une personne pourrait recevoir à titre de pension d'invalidité¹⁵. Un rapport sur les gains et les cotisations montre que la requérante a réalisé des gains de 4 801 \$ en 2018 et de 5 771 \$ en 2019¹⁶. Il ne s'agit pas de gains véritablement rémunérateurs.

[18] La définition de « grave » porte sur la capacité d'une partie requérante de travailler dans un milieu de travail valorisant et concurrentiel. Un employeur ne devrait pas avoir à composer avec les absences occasionnelles d'une personne et à lui offrir des mesures d'adaptation en créant un environnement de travail flexible pour permettre à cette personne d'avoir un emploi qu'elle ne pourrait autrement exercer dans un milieu de travail concurrentiel normal¹⁷. Compte tenu de sa flexibilité quant au heures de travail de la requérante, du rendement moindre qu'il attend d'elle et des mesures d'adaptation qu'il lui offre, le propriétaire du vignoble répond probablement à la

¹⁴ Le concept d'employeur bienveillant est expliqué par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Atkinson c Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 187.

¹⁵ *Règlement sur le RPC*, art 68(1).

¹⁶ Le rapport sur les gains et les cotisations se trouve à GD4-15.

¹⁷ *LF c MRHDC* (5 octobre 2020), CP 26809 (CAP) (je ne suis pas liée par cette décision, mais je la trouve convaincante).

définition d'un « employeur bienveillant ». Pour ces raisons, j'estime que les efforts déployés par la requérante pour travailler ne prouvent pas qu'elle est capable de travailler.

La requérante est incapable de travailler

[19] Pour décider si la requérante est capable de travailler, je ne dois pas seulement prendre en considération ses problèmes de santé et leur incidence sur sa fonctionnalité. Je dois aussi tenir compte de son âge, de son niveau de scolarité, de ses aptitudes linguistiques, de ses antécédents professionnels et de son expérience de vie. Ces facteurs m'aident à décider si la requérante peut travailler dans un contexte réaliste¹⁸.

[20] La requérante a 58 ans. Son âge représenterait un obstacle au recyclage professionnel. Elle possède plus de 15 années d'expérience professionnelle en tant qu'aide-enseignante. Bien qu'a priori, son emploi devrait lui avoir permis d'acquérir des compétences transférables, en raison de son état de santé, elle ne possède plus ces compétences transférables.

[21] Un rapport d'évaluation neuropsychologique¹⁹ produit en octobre 2018 a révélé qu'un certain nombre des fonctions cognitives plus élevées de la requérante se situaient dans les limites normales. Cependant, le rapport a aussi révélé des déficits isolés d'attention auditive complexe et de sa mémoire de travail, et une mémoire variable pour les renseignements précis et détaillés. Le rapport mentionne aussi que la requérante se plaignait régulièrement de douleurs, de maux de têtes et d'acouphènes. La requérante a suivi un programme de réadaptation professionnelle, mais n'a pas pu le terminer en raison de ses symptômes importants, y compris de ses maux de tête.

[22] Compte tenu de l'âge de la requérante, qui approche de la retraite, de son manque de compétences transférables, de son incapacité à apprendre de nouvelles tâches, comme en témoigne son travail au vignoble, ainsi que de ses problèmes de mémoire et de concentration, je conclus qu'elle ne pourrait pas être une bonne

¹⁸ La Cour d'appel fédérale a statué qu'il faut évaluer le volet du critère relatif à la gravité dans un contexte réaliste (*Villani c Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 248).

¹⁹ Le rapport se trouve à GD2-62.

candidate au recyclage professionnel. Son travail au vignoble ne prouve pas qu'elle est capable de travailler dans un contexte réaliste, car elle peut continuer de l'exécuter uniquement en bénéficiant de nombreuses mesures d'adaptation établies en fonction de ses besoins particuliers.

La requérante a fait des efforts raisonnables pour suivre les traitements recommandés

[23] La requérante a fait des efforts raisonnables²⁰. Elle a perdu du poids, elle a reçu des traitements de physiothérapie et elle a suivi toutes les recommandations de WorkSafe BC. Ces traitements n'ont pas permis d'améliorer sa fonctionnalité.

L'INVALIDITÉ DE LA REQUÉRANTE EST PROLONGÉE

[24] L'invalidité de la requérante est prolongée.

[25] Ses problèmes de santé ont commencé en février 2017 et se poursuivent aujourd'hui. Alors que l'on s'attendait à ce que la requérante se rétablisse complètement, cela ne s'est pas produit. Pour être prolongée, une invalidité n'a pas besoin d'être permanente²¹. Je ne trouve aucun élément de preuve qui pourrait raisonnablement m'amener à supposer que l'état de la requérante s'améliorera dans un avenir prévisible. Le D^r Surkan ne s'attendait pas à ce que l'état de la requérante s'améliore²².

[26] La requérante m'a convaincue, selon la prépondérance des probabilités, qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle est atteinte d'une invalidité grave et prolongée.

²⁰ L'obligation de suivre les conseils médicaux est expliquée dans *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48.

²¹ *Litke c Ministre des Ressources humaines et du Développement social Canada*, 2008 CAF 366.

²² Le pronostic du D^r Surkan figure à GD2-160.

CONCLUSION

[27] La requérante était atteinte d'une invalidité grave et prolongée en février 2017. Toutefois, le RPC prévoit qu'elle ne peut être réputée invalide plus de 15 mois avant que le ministre n'ait reçu sa demande de pension d'invalidité. Par la suite, une période d'attente de quatre mois est requise avant le premier versement²³. Le ministre a reçu la demande de la requérante en juillet 2019. Cela signifie qu'elle est réputée être devenue invalide en avril 2018. Le versement de sa pension commence en août 2018.

[28] L'appel est accueilli.

Connie Dyck
Membre de la division générale – Sécurité du revenu

²³ Cela est prévu à l'article 69 du RPC.