

BEAUVAIS TRUCHON

AVOCATS

Demeurer informé.

Vous y avez droit.



BULLETIN D'INFORMATION

VOLUME 21 – Octobre 2018

Droit du travail et santé
et sécurité au travail

Nos avocats au prétoire

Tribunal d'arbitrage



Me Karine Dubois

L'arbitre était saisi du grief d'une infirmière réclamant de recevoir sa rémunération alors qu'elle était suspendue afin de suivre une actualisation. L'arbitre a conclu que la salariée, une infirmière présentant des manquements sérieux tant dans les soins offerts aux usagers que dans l'exercice de son jugement clinique, n'avait pas droit à son salaire pendant qu'elle était suspendue du travail afin de suivre une formation pour actualiser ses compétences dans un Cégep. Selon l'arbitre, pour avoir droit à un traitement lors d'une suspension administrative, le salarié doit être disponible pour accomplir ses tâches. Or, l'arbitre a considéré que la salariée, en raison de son incompétence, était indisponible pour remplir ses fonctions d'infirmière ou d'autres tâches chez l'employeur, ce qui justifiait l'imposition d'une suspension administrative sans traitement.

Syndicat des professionnelles en soins de santé de Québec (SPSQ) (FIQ) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (site IRDPQ) (griefs de Chantal Guérin), T.A., 30 janvier 2018, Me Denis Desjardins; demande de pourvoi en contrôle judiciaire le 15 février 2018.

Me Karine Dubois

L'arbitre devait se prononcer sur trois griefs: un premier contestant une suspension sans solde de deux semaines pour langage abusif et menaces à l'égard d'un contremaître, un deuxième contestant une suspension sans solde de quatre semaines imposée en raison du langage abusif du travailleur à l'égard de l'entreprise, mais également de son refus de se soumettre à une expertise médicale et un troisième réclamant des dommages en raison du fait que le salarié avait dû se déplacer pour aller échanger des bottes de travail. L'arbitre a rejeté les trois griefs. Tout d'abord, il a considéré que la version des témoins de l'employeur quant au langage tenu et aux menaces proférées par le salarié était crédible et que le témoignage du salarié devait être écarté, ce dernier se bornant à nier les faits. Selon l'arbitre, la suspension de deux semaines était justifiée compte tenu du dossier disciplinaire du salarié. En effet, l'employeur avait préalablement imposé une suspension de deux jours pour un comportement similaire. En ce qui concerne le deuxième grief, l'arbitre a également retenu les témoignages des témoins patronaux et écarté celui du salarié, qui se limitait encore une fois à tout nier. L'arbitre a considéré que le salarié a fait preuve d'insubordination, mais également a utilisé un langage

abusif. Pour terminer, l'arbitre a rejeté le grief concernant les bottes de travail, estimant qu'il s'agissait d'un grief futile et vexatoire, l'employeur ayant remboursé les bottes de sécurité.

Union des employés et employées de service section locale 800 – F.T.Q. c. Canmec industriel inc. (grief de Damien Potvin), T.A., 30 novembre 2017, Me Gabriel-M. Côté.

Tribunal administratif du travail (Division santé et sécurité du travail)



Me François Pinel

Le Tribunal administratif du travail (TAT) a rejeté les prétentions de la travailleuse à l'effet que ses limitations fonctionnelles préexistantes avaient été aggravées par l'événement survenu. Effectivement, le tribunal a constaté qu'aucune preuve ne permettait d'établir que la condition préexistante avait été déstabilisée ou aggravée par l'événement.

Institut national de la recherche scientifique et Tremblay, 2017 QCTAT 5741.



Me Jean-François Lecours

Le TAT devait déterminer si l'employeur pouvait bénéficier d'un transfert des coûts d'une lésion professionnelle en vertu de l'article 326 de la *L.a.t.m.p.* en raison qu'il était obéré injustement. Dans le cadre de son embauche, le travailleur avait déclaré à l'employeur et au médecin de celui-ci qu'il n'était porteur d'aucunes limitations fonctionnelles antérieures. Peu après son embauche, il a produit une réclamation pour lésion professionnelle. Dans le cadre de ses communications avec la CNESST, l'employeur a été informé que le travailleur était porteur de limitations fonctionnelles reliées à quelques dossiers antérieurs, et qu'il avait même récemment fait l'objet d'un processus de réadaptation ayant mené à la détermination d'un emploi convenable. L'employeur a fait la démonstration que les limitations fonctionnelles n'étaient pas compatibles avec le poste qu'il occupait et qu'il n'aurait pas embauché le travailleur s'il avait connu ses antécédents et ses limitations fonctionnelles. Pour cette raison, le tribunal a déclaré que l'employeur avait droit au transfert de la totalité des coûts reliés à la lésion professionnelle.

Boa-Franc, s.e.n.c., 2018 QCTAT 1180.

Me Jean-François Lecours

Le TAT était saisi de deux litiges. Après avoir considéré que l'employeur avait des motifs rationnels, raisonnables et sérieux de demander une filature et que celle-ci avait été réalisée de manière légale sans être susceptible de déconsidérer l'administration de la justice, le TAT a confirmé le congédiement de la travailleuse et a déclaré qu'elle n'avait pas subi de lésion professionnelle. La travailleuse, une éducatrice en service de garde, alléguait qu'en ramassant un ballon dans le gymnase, elle était tombée sur le dos, s'infligeant une fracture vertébrale. En effet, les vidéos démontraient que la travailleuse participait à des travaux d'entretien ménagers, à des activités de jardinage, se rendait à plusieurs commerces en se déplaçant sans difficulté apparente, sauf lorsqu'elle se présentait chez le médecin de l'employeur. Son témoignage, manquant de précision et comportant de nombreuses contradictions, le tribunal a refusé d'appliquer la présomption de l'article 28 de la *L.a.t.m.p.*, ajoutant que des circonstances claires, convaincantes et dénuées d'ambiguïté, en plus d'une crédibilité sans faille, étaient nécessaires à l'application de celle-ci. Le tribunal a rejeté également la plainte déposée par la travailleuse en vertu de l'article 32 de la *L.a.t.m.p.*, en retenant notamment que les plaintes subjectives rapportées par la travailleuse aux différents médecins étaient totalement incompatibles avec les images captées par la filature. Les activités observées sur ces images étaient aussi incompatibles avec son état de santé.

Frigon et Commission scolaire des Découvreurs, 2018 QCTAT 2021.



Me Mario Parent

Le TAT devait décider si l'employeur avait droit au transfert d'une partie des coûts liés à la lésion professionnelle. Deux diagnostics constituaient la lésion professionnelle, soit une entorse au genou gauche résultant directement du fait accidentel et un syndrome fémoropatellaire au genou gauche résultant des soins inappropriés reçus par la travailleuse lors de traitements de physiothérapie (art. 31 *L.a.t.m.p.*). Le tribunal a précisé que l'article 327 de la *L.a.t.m.p.* prévoit clairement que la CNESST impute aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle qui survient à l'occasion des soins qu'un travailleur reçoit pour une lésion professionnelle. Ainsi, le tribunal a déclaré que toutes les prestations versées relatives à la lésion professionnelle ayant pour diagnostic un syndrome fémoropatellaire au genou gauche devaient être retirées du dossier financier de l'employeur.

LKQ Pintendre autos inc., 2018 QCTAT 907.

Me Mario Parent

Le TAT devait déterminer s'il y avait lieu d'infirmier la décision de la CNESST déclarant que l'inspecteur avait été justifié de refuser d'émettre un avis de correction relatif à la configuration de certains équipements installés sur des camions à ordures. Le tribunal a rejeté la contestation du travailleur considérant que les mesures correctives réclamées n'étaient pas justifiées. Étant donné que le travailleur n'avait présenté aucune étude sur l'aspect sécuritaire de la mesure proposée, l'inspecteur était justifié de privilégier la norme reconnue par l'industrie (ANSI). Les mesures suggérées ne répondaient pas à tous les risques et problématiques liés à l'organisation du travail en plus d'être contraires aux consignes de sécurité préconisées par les associations sectorielles paritaires. Aucune preuve n'avait démontré que les mesures correctrices proposées recevaient l'appui des intervenants du milieu ni qu'elles étaient réalisables et compatibles avec les équipements utilisés. Enfin, les méthodes de travail et les équipements utilisés par l'employeur ne contrevenaient pas à la loi.

Anctil et Gaudreau Environnement inc., 2018 QCTAT 1440.



Me Nicolas Dallaire

L'employeur contestait devant le TAT une décision rendue par la CNESST, en révision. Le tribunal a conclu que seuls deux des quatre diagnostics retenus par la CNESST étaient en relation avec la lésion professionnelle, soit ceux de bursite olécranienne et d'aggravation d'une condition personnelle préexistence de tendinite d'insertion du triceps à l'olécrane gauche. Considérant les deux diagnostics retenus par le tribunal, la preuve démontrait que la date de consolidation de la lésion professionnelle était le 22 février 2017 (BEM) et que le travailleur n'avait plus droit à la réadaptation. Les soins ou les traitements étaient suffisants à cette date puisque la lésion avait atteint un plateau thérapeutique et le droit à l'indemnité de remplacement de revenu du travailleur était éteint.

SLB Max inc. et Rousseau, 2018 QCTAT 1633.

Me Nicolas Dallaire

Le TAT devait déterminer si la travailleuse avait subi une tendinopathie traumatique de la coiffe des rotateurs droite le 14 octobre 2016 alors qu'une lame de scie l'aurait frappée à l'épaule. Considérant que la travailleuse n'avait pas fait mention à sa chef d'équipe d'un quelconque évènement accidentel lors de la journée du 14 octobre 2016, qu'elle avait subi un accident d'automobile un mois auparavant entraînant une douleur à l'épaule et ayant nécessité un arrêt de travail de quelques jours, et qu'elle n'était pas présente à l'audition, le tribunal a conclu que la travailleuse n'a pas subi un accident du travail le 14 octobre 2016.

Scies BGR inc. et Bélanger, 2018 QCTAT 1890.

Me Karine Dubois

Le TAT devait statuer si la tendinite traumatique à l'épaule ainsi que la déchirure de la coiffe des rotateurs étaient en lien avec un évènement déclaré par le travailleur. En effet, le 24 août 2016, le travailleur, un manoeuvre, déclarait à l'employeur avoir ressenti une douleur à l'épaule en déposant un boyau dans la boîte d'un camion. Le travailleur avait continué à effectuer ses tâches régulières au travail pendant une dizaine de jours, et ce, sans consulter un médecin, puis est parti en vacances en Europe pour deux semaines. À son retour de vacances, le travailleur avait informé son supérieur immédiat que son épaule était toujours douloureuse et avait consulté pour la première fois un médecin pour ces douleurs. Après analyse, le tribunal a rejeté la réclamation du travailleur en raison du fait que ce dernier a donné plusieurs versions de l'évènement, qu'il a continué à travailler sans se plaindre pendant une dizaine de jours et qu'il a tardé à consulter un médecin pour sa condition à l'épaule. De plus, selon le tribunal, le geste déclaré n'a pu causer une tendinite traumatique et une déchirure de la coiffe des rotateurs.

Garon et Sainte-Marie-de-Beauce (Ville de), 2017 QCTAT 5879.

Me Karine Dubois

Le TAT était saisi d'une requête en révision déposée par le travailleur. Ce dernier prétendait que la décision rendue par le tribunal devait être révisée au motif qu'il n'avait pas eu l'opportunité de se faire entendre lors de l'audience. Le travailleur avait déposé une réclamation pour un traumatisme craniocérébral. Dans sa décision, le tribunal avait écarté ce diagnostic et retenu l'opinion du médecin expert de l'employeur à l'effet que le travailleur avait subi une simple contusion crânienne et que celle-ci était consolidée à la date retenue par cet expert, sans atteinte ni limitation. Le TAT en révision a conclu que le travailleur n'avait pas réussi à démontrer des motifs suffisants pour justifier son absence à l'audience le 9 décembre 2016. Le travailleur alléguait avoir égaré l'avis d'audience, avis qu'il avait par ailleurs reçu à deux reprises. Ce dernier prétendait avoir communiqué avec son conseiller en réadaptation quelques jours après la date d'audience et que c'est à ce moment qu'il aurait appris que l'audience avait eu lieu. Selon le travailleur, le conseiller l'aurait rassuré à l'effet que son absence était sans conséquence. Le juge a souligné qu'il n'y avait aucune trace de cette supposée conversation dans les notes évolutives du dossier. De plus, le tribunal a relevé le fait que le travailleur avait communiqué avec la CNESST trois jours avant la date de l'audience afin de fournir sa nouvelle

adresse, mais n'avait aucunement jugé bon de confirmer la date de celle-ci. Pour tous ces motifs, le tribunal a rejeté la requête en révision du travailleur.

8552509 Canada inc. et Lemieux, 2018 QCTAT 359.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Me Karine Dubois

Le conciliateur-décideur devait se prononcer sur une plainte d'un travailleur en vertu de l'article 32 de la *L.a.t.m.p.* à la suite de la fin de son emploi. L'employeur s'objectait à la recevabilité de cette plainte aux motifs que le travailleur avait signé une quittance lors de sa fin d'emploi et que la plainte était hors délai, car elle avait été déposée plus de trois mois après la fin d'emploi. Le conciliateur-décideur a jugé qu'il n'avait pas compétence pour se saisir de la plainte compte tenu de la transaction intervenue entre les parties. Subsidiairement, le conciliateur-décideur a affirmé que la plainte était irrecevable, car hors délai. Le travailleur étant absent lors de l'audience, aucun motif raisonnable n'est venu justifier ce hors délai.

Breton et T.M.S. Système inc., 2017 QCCNESST 621.

Me Jean-François Lecours

Le conciliateur-décideur de la CNESST était saisi d'une plainte en vertu de l'article 32 de la *L.a.t.m.p.* contestant le congédiement. La CNESST a considéré que l'employeur avait démontré de manière prépondérante qu'il avait congédié le travailleur non pas en raison de la lésion professionnelle, mais pour une autre cause juste et suffisante, soit en raison d'un test de dépistage de drogue positif. Également, le tribunal a considéré que le témoignage du travailleur à l'effet qu'il avait mandaté un ami pour le représenter, à titre d'explication pour sa plainte déposée hors délai, n'a pas été jugé suffisant afin d'être considéré comme étant un motif raisonnable pouvant expliquer le retard.

M. C. et Compagnie A, 2018 QCCNESST 19.

Sur le fil de presse

Législation

Le *Projet de loi n° C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018. Les changements apportés au *Code canadien du travail* porteront essentiellement sur le harcèlement en milieu de travail et entreront en vigueur à la date fixée par décret du gouvernement fédéral.

Jurisprudence

Congé de paternité et indemnité additionnelle au RQAP. La Cour supérieure a estimé que l'arbitre a rendu une décision déraisonnable en concluant qu'une clause de la convention collective prévoyant que les pères biologiques, contrairement aux pères adoptifs et aux mères biologiques, ne recevaient aucune indemnité additionnelle visant à couvrir la différence entre le montant des prestations hebdomadaires versées par le RQAP et leur rémunération habituelle n'était pas discriminatoire au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec c. Gagnon, 2017 QCCS 5826 ; requête pour permission d'appeler accordée, 2018 QCCA 475.

Remboursement de frais et médecins en clinique privée. Le travailleur n'a droit qu'à un remboursement partiel des frais qu'il a engagés pour des services offerts par des professionnels non participants au régime public d'assurance-maladie. La CNESST ne peut rembourser que les honoraires payables à un médecin qui participe au régime public selon l'entente avec la RAMQ. Elle n'est pas responsable du paiement de l'excédent demandé par le médecin non participant.

Lévesque et Taghleeff Industries Canada inc., 2018 QCTAT 85.

Délais occasionnés par la grève des juristes de l'État et indemnité salariale. Le tribunal n'a pas à tenir compte des deux remises que le plaignant avait obtenues en raison de la grève des juristes de l'État aux fins du calcul de l'indemnité salariale due au salarié à la suite de l'annulation du congédiement. Le TAT a rejeté les prétentions de l'employeur. La période servant au calcul de l'indemnisation salariale ne doit donc pas tenir compte des demandes de remise.

Giroux et Café de la Débrouille, 2018 QCTAT 303.

Comportement inadéquat et respect de la progression des sanctions. Deux décisions rendues par le TAT rappellent qu'en l'absence d'une faute grave, l'employeur ne peut congédier un salarié en raison de son comportement inadéquat (non-respect des directives, agressivité envers les collègues de travail) sans suivre les étapes de la progression des sanctions.

Zaag et Jardin d'enfants Ma première classe inc., 2018 QCTAT 1430; *Lessard et Gestion USD inc.*, 2018 QCTAT 1404.

Nos avocats sous les projecteurs

Le 4 octobre dernier, Me Bruno Lepage et Me Stéphanie Blanchet-Gravel ont donné un déjeuner-conférence à l'hôtel Le Bonne Entente ayant pour titre *Le flirt au travail à l'ère du « #MeToo »*. L'événement a eu un franc succès!

Ne manquez pas notre prochain déjeuner-conférence le **7 décembre prochain** à l'hôtel Le Bonne Entente, qui abordera le thème des travailleurs étrangers temporaires et de la gestion des dossiers de mobilité internationale au sein d'une entreprise.

Le contenu de ce bulletin ne saurait être interprété comme un avis juridique et est publié uniquement à des fins d'information.