

**Tribunal
administratif
du travail**

Québec 

REVUE DE LA JURISPRUDENCE

DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Préparé par :

Marie-Jo Lapierre

Avocate à la Vice-présidence de la qualité et de la
cohérence du Tribunal administratif du travail

Avec la collaboration de :

**M^e Marie-Hélène Labbé, M^e Stéphanie Lindsay
et Mme Karine Perrin agente de recherche**

Février 2021

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	4
1. JUGEMENTS DES TRIBUNAUX SUPÉRIEURS	5
1.1. Ordonnance d’anonymat pour exercer ses droits en justice.....	5
1.1.1. S. c. Lamontagne, 2020 QCCA 663	5
1.2. Un juge administratif qui participe à une séance de conciliation pour ensuite entendre l’audience n’offre pas des garanties suffisantes d’impartialité	7
1.2.1. Bhaskaran c. Tribunal administratif du travail, 2020 QCCS 2878*	7
1.3. Le TAT ne peut annuler les désistements inclus dans une transaction valide	11
1.3.1. Gagné c. CIUSSS de Centre-Ouest-de-l’Île-de-Montréal / Hôpital général juif — Sir Mortimer B. Davis, 2020 QCCA 278*	11
1.4. Un tribunal n’a pas l’obligation de souligner les lacunes dans la preuve d’une partie	13
1.4.1. Ville de Saint-Lambert c. Wade, 2020 QCCA 1322	13
2. SPÉCIAL COVID-19.....	16
2.1. Une exposition à une personne atteinte de rougeole est une lésion professionnelle	16
2.1.1. Correia et Destination Dentaire Ste-Dorothée, 2020 QCTAT 2534	16
2.1. Demande de prolongation de la période d’un an en recherche d’emploi	18
2.1.1. Houle et Distributions Gerry Grondin inc., 2020 QCTAT 3322	18
2.2. Une ordonnance du TAT pour prolonger le délai prévu dans un avis de correction	19
2.2.1. Niobec inc., 2020 QCTAT 2836	19
2.3. Le TAT a juridiction exclusive pour trancher les questions relatives aux obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail	22
2.3.1. Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Procureur général du Québec* , 2020 QCCS 3612	22
2.4. Rejet sommaire sur une requête en ordonnance de sauvegarde	24
2.4.1. PSSU-FIQP et CHSLD Vigi Reine-Élisabeth, 2020 QCTAT 3362	24
2.5. Injonction provisoire pour le retrait d’un enregistrement d’une audience virtuelle publié sur les réseaux sociaux	27
2.5.1. Procureur général du Québec c. Roy, 2020 QCCS 4341	27
2.6. Les parties ont-elles l’obligation de procéder de façon virtuelle?	29
2.6.1. Van Lierop c. Fortin, 2020 QCCS 1782	29
2.6.2. Office municipal d’habitation Kativik c. WSP Canada inc., 2020 QCCS 2809	31
3. ADMISSIBILITÉ D’UNE LÉSION PROFESSIONNELLE	32
3.1. Négligence du travailleur.....	32
3.1.1. Recy-Récolte inc. et Bourget, 2020 QCTAT 3292	32

3.2. Lésion psychologique.....	34
3.2.1. Boivin Bernier et CETAM, 2020 QCTAT 2622	34
4. POUVOIRS DU TRIBUNAL	35
4.1. Requête en rejet sommaire.....	35
4.1.1. Bensimon et Ministère des Anciens Combattants, 2020 QCTAT 3279	35
4.2. Exception du Privilège relatif au litige	38
4.2.1. Gendarmerie royale du Canada et De L'Étoile, 2020 QCTAT 1981*	38
4.3. Demande d'intervention du présumé harceleur et ordonnance de non-publication	41
4.3.1. Béland et Ville de Lévis, 2020 QCTAT 2237	41
4.1. Le Tribunal a les pouvoirs de préciser une ordonnance.....	45
4.1.1. PSSU-FIQP et CHSLD Vigi Reine-Élizabeth, 2020 QCTAT 4183	45
5. FINANCEMENT	47
5.1. Obéré injustement.....	47
5.1.1. Municipalité Les Cèdres, 2020 QCTAT 2378	47
5.2. Computation du délai – faute attribuable à un tiers	48
5.2.1. PLGB Transport inc. et Outils Snap-On du Canada ltée, 2020 QCTAT 2079	48
5.3. Imputation des coûts – maladie professionnelle.....	49
5.3.1. RGF électrique inc., 2020 QCTAT 498	49
6. EN VRAC	51
6.1. Applicabilité du délai de prescription prévu par le <i>Code civil du Québec</i>	51
6.1.1. Gagné et BSF/Home lavage de vitres inc., 2020 QCTAT 489	51
6.2. Obligation d'accommodement raisonnable.....	53
6.2.1. Bendada et Institut universitaire en santé mentale Douglas, 2020 QCTAT 3168	53
6.3. Emploi convenable.....	55
6.3.1. Darwish-Hassan et 3903214 Canada inc., 2020 QCTAT 2108	55

INTRODUCTION

C'est avec plaisir que je participe, une fois de plus, aux développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail 2021¹. Compte tenu du contexte particulier, je vous offre par écrit la revue annuelle de la jurisprudence. Celle-ci réfère principalement à des décisions rendues en matière de santé et de sécurité du travail, mais vous y trouverez également des décisions d'autres tribunaux qui comportent un intérêt dans notre pratique.

Les décisions sont identifiées par le nom des parties et le numéro de référence neutre. Un résumé est produit pour chaque décision rapportée ciblant les faits et les réponses que le Tribunal (TAT ou tribunaux supérieurs) a donnés aux parties.

Vous trouverez également certaines précisions ou commentaires de l'auteure² pour chacune des décisions dans un encadré gris.

Pour la majorité des décisions contenues dans la revue de jurisprudence, vous pouvez cliquer sur le nom des parties en tenant la touche CTRL de votre clavier et un hyperlien vous donnera accès au texte intégral de la décision sur le site internet de SOQUIJ – Services aux citoyens.

Bonne lecture!

*Afin de faciliter votre lecture, j'ai utilisé les acronymes suivants :

Commission de la santé et de la sécurité du travail	CSST ou Commission
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	CNESST ou Commission
Commission des lésions professionnelles	CLP
Tribunal administratif du travail	TAT
<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> , RLRQ, c. A-3.001	LATMP ou la Loi
<i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> , RLRQ, c. S-2.1	LSST
<i>Loi instituant le Tribunal administratif du travail</i> , RLRQ, c. T-15.1	LITAT
<i>Loi sur les normes du travail</i> , RLRQ, c-N-1.1	LNT

¹ L'auteure remercie pour leur aide précieuse à la rédaction, Me Marie-Hélène Labbé, Me Stéphanie Lindsay et madame Karine Perrin

² Les commentaires ne lient pas l'auteure, le Tribunal administratif du travail ni ses membres.

1. JUGEMENTS DES TRIBUNAUX SUPÉRIEURS

1.1. Ordonnance d'anonymat pour exercer ses droits en justice

1.1.1. [S. c. Lamontagne, 2020 QCCA 663.](#)

Même si cette affaire a été rendue dans un domaine autre que celui de la santé et de la sécurité du travail, vous pourrez vous en inspirer dans vos dossiers puisqu'il est question de la publicité des débats et des règles relatives à l'exception d'anonymat dans la poursuite de ses droits en justice.

Faits :

Monsieur S., l'appelant, allègue avoir été initié par monsieur Lamontagne, l'intimé, à des plaisirs intimes. Cette relation aurait débuté à la fin de l'année 2014, alors que l'appelant était âgé de 19 ans et l'intimé de 58 ans.

De mars 2015 à janvier 2016, l'appelant aurait poursuivi cette relation en raison des menaces faites par l'intimé de dévoiler sa vie sexuelle aux membres de sa famille de même qu'à ses « amis Facebook ». Durant cette période, il soutient avoir été victime de harcèlement sans cesse croissant de la part de l'intimé qui insistait pour continuer à recevoir les gratifications sexuelles. Lorsque l'appelant met fin à la relation en janvier 2016, l'intimé met certaines de ses menaces à exécution, notamment en informant la famille de l'appelant de leur relation.

L'appelant dépose à la Cour supérieure une demande en injonction et en réparation du préjudice qu'il dit subir en raison du harcèlement incessant de la part de l'intimé. Il demande la permission de continuer à agir en justice sans décliner son identité.

Décision de la Cour supérieure :

La Cour supérieure rappelle que le principe de la publicité des débats doit prévaloir et que l'anonymat d'une partie demeure une mesure d'exception. Elle s'inspire des arrêts *Dagenais*³ et *Mentuck*⁴ et indique que le risque encouru par l'appelant est celui d'une « atteinte à sa dignité, à sa

³ *Dagenais c. Société Radio-Canada*, [1994] 3 R.C.S. 835.

⁴ [R. c. Mentuck, 2001 CSC 76.](#)

réputation et au respect de sa vie privée » puisque l'intimé le menace de rendre publiques les preuves de son orientation et de ses pratiques sexuelles.

La Cour supérieure rejette la demande d'anonymisation de l'appelant pour les motifs suivants :

- Elle n'est pas convaincue que l'intimé possède des images compromettantes permettant d'identifier l'appelant.
- L'appelant affiche déjà son intérêt ainsi que des photos et des vidéos de nudité sur des sites accessibles au public.
- La famille de l'appelant et ses amis connaissent son orientation et ses goûts sexuels, dont son intérêt pour le fétichisme.
- Si l'identité de l'appelant était divulguée, sa carrière ne serait pas compromise.

Décision de la Cour d'appel :

La Cour d'appel rappelle que le caractère public des débats judiciaires constitue une composante essentielle de la démocratie canadienne, notamment en raison de la protection accordée au libre accès de la presse dans les salles de cour. Cela assure le niveau de transparence requis pour l'examen critique des tribunaux et de leur fonctionnement. La justice publique participe à la promotion et à la reconnaissance de ces valeurs constitutionnelles que sont l'indépendance et l'impartialité des tribunaux, des composantes fondamentales qui permettent d'assurer la légitimité du processus judiciaire.

Elle ajoute que l'identité des parties dans un litige est un aspect de la publicité des débats puisque : « *[c]elui qui recherche le secours des tribunaux doit en principe le faire ouvertement en accord avec la transparence dont doit faire montre le système de justice* »⁵. Il s'agit donc d'un principe primordial, mais la Cour indique qu'il peut y avoir lieu de le tempérer.

La Cour d'appel considère que la Cour Supérieure a commis des erreurs dans l'application du test qui est le suivant :

- a. L'ordonnance est-elle nécessaire pour écarter un risque sérieux pour la bonne administration de la justice, vu l'absence d'autres mesures raisonnables pouvant écarter ce risque?

⁵ Par.15.

- b. Les effets bénéfiques de l'ordonnance de non-publication sont-ils plus importants que ses effets préjudiciables sur les droits et les intérêts des parties et du public, notamment ses effets sur le droit à la libre expression et sur l'efficacité de l'administration de la justice?

La Cour d'appel considère que la confiance du public envers l'administration de la justice sera ébranlée si aucune mesure ne permet un accès efficace aux tribunaux tout en assurant aux parties la préservation de leurs droits. En l'espèce, les menaces de l'intimé de dévoiler à tous l'identité de l'appelant démontrent que ce dernier doit obtenir un minimum de protection pour préserver sa vie privée.

Si l'appelant ne peut poursuivre ses procédures de façon anonyme, il devra renoncer à un droit en raison des craintes d'atteinte à sa dignité alors que le recours intenté vise justement à obtenir une réparation pour une atteinte à ce même droit. La Cour indique qu' « *[e]ncourager une telle antinomie ne peut que dissuader les justiciables placés dans une situation semblable à celle de l'appelant à exercer librement leurs droits légitimes devant un tribunal. Ce résultat, s'il ne pouvait être contré, aurait pour effet de déconsidérer la bonne administration de la justice* »⁶. Le risque de préjudice est donc sérieux.

La Cour considère que la mesure la moins attentatoire au principe de la publicité des débats en l'espèce est l'ordonnance d'anonymat. Les effets bénéfiques sur les droits de l'appelant sont supérieurs aux effets préjudiciables susceptibles d'en découler.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

1.2. Un juge administratif qui participe à une séance de conciliation pour ensuite entendre l'audience n'offre pas des garanties suffisantes d'impartialité

1.2.1. [Bhaskaran c. Tribunal administratif du travail, 2020 QCCS 2878](#)^{*7}.

En raison de son devoir de secours équitable, le juge administratif devait s'assurer que madame Bhaskaran, qui est unilingue anglophone, comprenait les échanges en français

⁶ Par.35.

⁷ [Requête pour permission d'appeler rejetée, 2020 QCCA 1314](#).

entre lui et la procureure de l'employeur. La Cour considère que le défaut de s'en être assuré constitue un motif d'intervention.

De plus, elle considère qu'un juge administratif qui préside une cause, qui participe durant le processus à une conciliation, pour ensuite revenir et continuer l'audience après l'échec de la conciliation, ne peut offrir au justiciable des garanties suffisantes d'impartialité.

Faits :

TAT-1 est saisi des plaintes déposées par madame Bhaskaran en vertu des articles 122 (pratique interdite) et 123.6 (harcèlement psychologique) de la LNT.

Lors des quatre premières journées d'audience, madame Bhaskaran est représentée par une avocate. À la cinquième journée, elle informe le Tribunal qu'elle se représentera dorénavant seule. Elle est unilingue anglophone et n'est accompagnée d'aucun interprète.

Le juge administratif propose aux parties de tenter une conciliation, ce à quoi madame Bhaskaran acquiesce malgré certaines réserves. Un conciliateur est appelé et, en présence du juge administratif, il explique les étapes du processus.

Comme les parties ne parviennent pas à s'entendre, le processus de conciliation est interrompu et l'audience reprend.

Au cours de celle-ci, les échanges entre les parties et le juge administratif se font tantôt en français, tantôt en anglais. Le juge administratif, parfois aidé par la représentante de l'employeur, traduit les propos de chacun, et s'enquiert auprès de madame Bhaskaran si celle-ci a compris.

À plusieurs reprises, le juge administratif intervient auprès de madame Bhaskaran, notamment pour discuter de la qualité des témoins. Elle souhaite faire entendre des représentants de l'employeur. Le juge administratif lui explique ce qu'est un « témoin hostile » et lui demande de réfléchir s'il est vraiment dans son intérêt de les faire témoigner. Ultiment, ceux-ci ne témoigneront pas.

Après une vingtaine de jours d'audience, le dossier est pris en délibéré. Le 31 janvier 2017, TAT- 1 rend sa décision et rejette les plaintes.

Madame Bhaskaran dépose une requête en révision ou en révocation. Elle soutient avoir été obligée de participer à la conciliation et reproche au premier juge administratif d'y avoir participé,

entachant sévèrement son impartialité. Elle souligne que le juge administratif l'a convaincue de ne pas faire témoigner les harceleurs allégués, mais qu'il a par la suite accordé une grande valeur probante aux courriels transmis par ceux-ci. Enfin, elle se plaint que son droit d'être entendue et comprise a été bafoué, du fait que le juge administratif ne maîtrisait pas suffisamment la langue anglaise.

Décision de TAT-2 :

Le 19 avril 2018, TAT-2 rend une décision par laquelle il rejette la requête en révision ou en révocation de la requérante. À son avis, madame Bhaskaran a librement consenti à la rencontre de conciliation et rien n'indique que TAT-1 ait subséquemment fondé sa décision sur des éléments autres que ceux entendus lors de l'audience. Qui plus est, TAT-2 s'interroge sur le fait que madame Bhaskaran ait attendu deux ans avant d'invoquer l'impartialité du juge administratif.

Quant aux témoins, TAT-2 estime que le premier juge administratif a respecté son devoir de secours équitable et impartial auprès de madame Bhaskaran en lui offrant certaines explications sur les règles de preuve et de procédure. Il ajoute qu'elle ne peut faire porter à TAT-1 les décisions qu'elle a prises concernant l'administration de sa preuve.

En ce qui a trait à la langue, TAT-2 ne constate aucune incompréhension de la part du premier juge administratif, tant au niveau du litige que des prétentions de madame Bhaskaran.

TAT-2 rejette la requête de madame Bhaskaran, laquelle dépose un pourvoi en contrôle judiciaire à la Cour supérieure.

Décision de la Cour supérieure :

Irrégularités procédurales liées à la conciliation

La Cour rappelle que le juge et le conciliateur remplissent deux fonctions bien différentes et mutuellement exclusives. Un accroc à ce principe de séparation des fonctions produit une apparence de partialité suffisante pour assigner un autre juge au dossier, pour s'assurer que le droit à une audition respecte les principes énoncés par l'article 23 de la *Charte des droits et*

*libertés de la personne*⁸. La récusation aurait été le seul remède possible, et à défaut, la révocation de la décision rendue en contravention du respect de ce principe. Pour la Cour, le fait que TAT-1 était de bonne foi: « *ne justifie pas de passer l'éponge, puisque des accrocs trop importants ont été commis au droit à une audition impartiale* »⁹. TAT-1 a outrepassé la limite de son rôle d'adjudicateur.

Ce que la Cour reproche surtout à TAT-1, ce sont ses discussions avec le conciliateur avant le début du processus, lesquelles ont été résumées en partie lors de l'audience. De plus, la Cour estime inhabituel que le conciliateur présente le processus en présence du juge administratif, alors qu'il doit veiller à en assurer le caractère confidentiel. La Cour ajoute ceci :

[104] En effet, un juge qui entend une cause contestée, et qui participe en cours de route à une conciliation, pour ensuite revenir sur le banc, afin de continuer l'audition, après l'échec de la conciliation, ne peut offrir au justiciable, des garanties suffisantes d'impartialité, à notre avis.

Même si la preuve ne permet pas de démontrer que le juge administratif ait été avisé des offres de l'une et l'autre des parties, « *le processus était déjà hautement contaminé et ne saurait être cautionné par notre Cour* »¹⁰.

Connaissance de la langue anglaise

Madame Bhaskaran, qui est unilingue anglophone, n'a pu intervenir lors des échanges en français entre le juge administratif et l'avocate de l'employeur. Bien que certains éléments lui aient été traduits par le juge administratif ou par la représentante de l'employeur, madame Bhaskaran n'a pas bénéficié de la traduction complète de tous les échanges.

En traduisant partiellement, en résumant les échanges ou en référant madame Bhaskaran à son accompagnateur ou à la représentante de l'employeur, TAT-1 ne s'est pas acquitté de son devoir d'assistance, violant ainsi l'équité du procès et le droit de madame Bhaskaran de se faire entendre. Plus précisément, la Cour indique : « *le fait pour le juge de laisser la partie adverse définir*

⁸ RLRQ, c. C-12. Toute personne a droit, en pleine égalité, à une audition publique et impartiale de sa cause par un tribunal indépendant et qui ne soit pas préjugé, qu'il s'agisse de la détermination de ses droits et obligations ou du bien-fondé de toute accusation portée contre elle.

⁹ Par. 116.

¹⁰ Par. 110.

des mots et de traduire des concepts de droit à SB [madame Bhaskaran], ne pouvait satisfaire adéquatement son devoir d'assistance »¹¹.

Délai pour invoquer la partialité

La Cour conclut que l'on ne peut reprocher à madame Bhaskaran le délai tardif pour invoquer la partialité de TAT-1 en raison de l'importance de la question. En effet, tant que le résultat final du processus devant TAT-1 n'était pas connu, madame Bhaskaran ne pouvait mesurer l'impact du processus sur la poursuite de l'audition de sa cause par le même juge. Elle était donc justifiée d'attendre la traduction de la décision de TAT-1 pour invoquer cet argument.

La Cour annule les deux décisions du TAT et lui retourne le dossier pour qu'une nouvelle audience soit convoquée.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

1.3. Le TAT ne peut annuler les désistements inclus dans une transaction valide

1.3.1. [Gagné c. CIUSSS de Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal / Hôpital général juif — Sir Mortimer B. Davis, 2020 QCCA 278](#)^{*12}.

La Cour d'appel rappelle le principe de l'indivisibilité de la transaction. Ayant constaté qu'une transaction était intervenue entre les parties, le TAT ne pouvait pas annuler les désistements qui étaient inclus dans la transaction. Cela revient à annuler partiellement la transaction, ce qui n'est pas possible.

Faits :

La travailleuse et l'employeur ont plusieurs litiges qui les opposent issus de recours intentés devant diverses instances, dont la CLP.

Le 17 avril 2012, les parties sont convoquées pour une audience devant la CLP. Un processus de conciliation est entamé et des négociations ont cours entre les parties. À la fin de la journée, les parties signent une transaction assortie de désistements de leurs recours devant la CLP et

¹¹ Par. 139.

¹² Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée le 30 juillet 2020, 39128.

devant d'autres organismes. Par cette transaction, les parties conviennent notamment que la travailleuse donne sa démission afin de prendre sa retraite.

Le 7 mai 2012, la travailleuse demande le retrait de ses désistements à la CLP au motif qu'elle les a signés sur la foi d'une fausse prémisse. Le 23 septembre 2013, son procureur dépose une requête en annulation de la transaction.

Décision du TAT :

Le TAT constate l'existence d'une transaction et des désistements signés par les parties. Il indique que la jurisprudence établit depuis longtemps qu'il ne peut annuler une transaction au sens du *Code civil du Québec*¹³, puisque cette compétence est dévolue aux tribunaux civils. Le TAT considère toutefois qu'il a le pouvoir de s'assurer de la validité des désistements produits par la travailleuse. Il est d'avis que certains éléments de la preuve tendent à démontrer la non-validité de la transaction et poursuit son analyse « *non pas dans le but de vérifier la validité de la transaction, mais dans le but de vérifier la validité des désistements à l'encontre des recours formés [...]* »¹⁴. Il conclut que la travailleuse ne bénéficie pas de l'éclairage important d'une information d'ordre juridique susceptible d'influencer son consentement à la signature des désistements, et ce, même si elle était représentée. Son consentement n'était pas libre, volontaire et éclairé et le TAT annule les désistements.

L'employeur dépose un pourvoi en contrôle judiciaire devant la Cour supérieure.

Décision de la Cour supérieure :

Le TAT a convenu qu'une transaction avait été signée par les parties et les liait. Cette transaction a le même effet qu'un jugement final et dispose des droits des parties de manière définitive. Les parties ont convenu que la travailleuse produirait des désistements et qu'il y aurait quittance mutuelle des parties à l'égard de toute réclamation ou de tout recours, devant tout tribunal.

Les désistements sont indissociables de la transaction. À partir du moment où le TAT constate l'existence d'une transaction entre les parties dont l'annulation ne lui est pas demandée, il doit

¹³ RLRQ, c. CCQ-1991.

¹⁴ Par. 35.

arrêter son analyse en raison de l'indivisibilité de la transaction. L'annulation des désistements équivaut à l'annulation partielle de la transaction ce qui revient à une annulation complète compte tenu de l'indivisibilité. La Cour considère que : « *le résultat met en péril la sécurité et la stabilité des rapports juridiques entre les parties, réglés par la transaction* »¹⁵.

La décision du TAT ne fait pas partie des issues possibles acceptables au regard des faits et du droit applicable.

La travailleuse dépose une requête pour permission d'en appeler qui est accueillie.

Décision de la Cour d'appel :

La Cour d'appel considère que l'analyse de la Cour supérieure est imparable. Lorsque le TAT constate qu'une transaction existe entre les parties, il ne peut l'annuler partiellement et conclure que les désistements ne sont pas valides. L'analyse du TAT va à l'encontre du principe de l'indivisibilité de la transaction. La Cour supérieure a eu raison d'annuler la décision du TAT.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥ ¥

1.4. Un tribunal n'a pas l'obligation de souligner les lacunes dans la preuve d'une partie

1.4.1. [Ville de Saint-Lambert c. Wade, 2020 QCCA 1322.](#)

* Voir également : [Desruisseaux c. Tribunal administratif du travail, 2020 QCCS 43.](#)

Le TAT n'avait pas l'obligation de souligner les lacunes dans la preuve d'une partie, pas plus qu'il n'avait à aviser les parties qu'il comptait utiliser sa connaissance d'office pour statuer sur des questions qui sont au cœur du litige.

¹⁵ Par. 60.

Faits :

M. Wade, le travailleur, a été policier patrouilleur de 1967 à 1997. Le 19 janvier 2015, il produit une réclamation à la CSST¹⁶ par laquelle il déclare avoir été exposé au bruit lors des exercices obligatoires de tir et que cette exposition lui a causé une surdité neurosensorielle bilatérale. Sa réclamation est refusée par la Commission.

Décision du TAT :

Le TAT devait d'abord déterminer si la présomption prévue à l'article 29 de la LATMP s'appliquait. Pour pouvoir en bénéficier, le travailleur devait démontrer qu'il était porteur d'une atteinte auditive causée par le bruit et qu'il avait été exposé à des bruits excessifs dans le cadre de son travail.

Concernant l'évaluation de l'atteinte auditive causée par le bruit, le TAT réfère à sa jurisprudence qui énonce certains facteurs à considérer, dont le fait que la perte neurosensorielle causée par le bruit se développe pendant les premières années d'exposition et qu'après une dizaine d'années, elle se stabilise. Un autre principe indiqué par le TAT est que la progression de la surdité professionnelle cesse dès qu'il n'y a plus d'exposition au bruit.

Appliquant ces principes jurisprudentiels, le TAT conclut que le travailleur n'a pas démontré être porteur d'une atteinte auditive causée par le bruit ni qu'il a été exposé à du bruit excessif au travail.

Lors de l'audience, le travailleur ne dépose aucune étude de bruit. Il réfère plutôt à une étude rapportée dans une autre décision du Tribunal. Le TAT considère qu'il ne s'agit pas de la meilleure preuve et ne la retient pas.

Après avoir analysé la preuve, le TAT estime que le travailleur n'a pas démontré qu'il était porteur d'une maladie professionnelle en vertu des articles 29 ou 30 de la Loi et rejette la réclamation.

Le travailleur dépose un pourvoi en contrôle judiciaire et allègue notamment qu'il y a eu violation des règles de justice naturelle puisque le TAT n'a pas respecté son droit d'être entendu.

¹⁶ Depuis le 1^{er} janvier 2016, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Décision de la Cour supérieure :

La Cour supérieure retient les arguments du travailleur. À son avis, le TAT a utilisé certaines données médicales dans le cadre de son analyse qui correspondent à de la preuve extrinsèque sans le divulguer au préalable aux parties. De plus, le Tribunal a écarté certains éléments de preuve sans le mentionner aux parties.

Pour la Cour, le Tribunal ne pouvait se servir des principes issus de la jurisprudence voulant que la surdité ne s'aggrave pas lorsque cesse l'exposition au bruit, sans donner l'occasion au travailleur de commenter ou de contrer cet aspect. De plus, avant d'écarter les études soumises par le travailleur, le TAT aurait dû préalablement l'aviser des lacunes à combler dans sa preuve.

La Cour rappelle que le TAT possède une connaissance d'office, mais qu'il ne peut utiliser des opinions médicales sous le couvert de cette connaissance qui n'ont pas été mis en preuve à l'audience. Si le Tribunal le fait, il y aura violation de la règle *audi alteram partem*, et la Cour pourra intervenir si la partie contre qui la preuve est utilisée n'a pas eu l'occasion de pouvoir y répondre ou de la contrer.

La décision du TAT est donc annulée et le dossier lui est retourné. L'employeur fait appel de cette décision.

Décision de la Cour d'appel :

Selon l'employeur, la Cour supérieure confond les notions de connaissance d'office spécialisée du TAT et d'utilisation d'une preuve extrinsèque. Il indique également que la Cour supérieure erre lorsqu'elle exige que le TAT divulgue son intention aux parties lorsqu'il entend utiliser sa connaissance d'office spécialisée ou ne pas tenir compte d'une preuve extrinsèque.

Les arguments de l'employeur sont retenus par la Cour d'appel. Elle indique que le cœur du litige devant le TAT portait sur la reconnaissance d'une surdité professionnelle et de l'application de la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 de la LATMP.

Le travailleur savait que le TAT devait déterminer si son atteinte auditive était causée par le bruit. Les observations et la jurisprudence déposée par l'employeur devant le TAT reprennent essentiellement les mêmes caractéristiques que celles retenues pour statuer sur cette question. Il ne s'agissait donc pas ici de nouvelles données. Le travailleur savait ce qu'il devait prouver.

La Cour considère donc que le TAT n'avait pas à avertir le travailleur sur cet aspect. Il n'y a pas de violation au droit d'être entendu.

D'ailleurs, la Cour reprend les enseignements de l'affaire *Syndicat des producteurs de bois de la Gaspésie*¹⁷ et reconnaît qu'un tribunal administratif ne peut, en principe, recueillir une preuve en invoquant sa connaissance d'office sans permettre aux parties d'en discuter. Toutefois, un tribunal peut utiliser sa connaissance d'office lorsque les données recueillies ne sont pas nouvelles ou étrangères au litige et que les parties peuvent s'attendre à ce que le tribunal y réfère compte tenu de la nature du dossier.

La Cour d'appel considère que la Cour supérieure a eu tort de conclure à une violation d'une règle de justice naturelle au motif que le TAT avait écarté des éléments de preuve soumis par le travailleur sans l'aviser des lacunes dans sa preuve. Selon la Cour d'appel, cette question ne soulève aucun enjeu de justice naturelle, mais porte plutôt sur l'évaluation de la preuve faite par le TAT. La Cour d'appel conclut que la décision du TAT était raisonnable, intelligible et que sa conclusion faisait partie des issues raisonnables au regard des faits et du droit. La Cour supérieure a commis une erreur dans son application de la règle *audi alteram partem*. Elle accueille donc l'appel et rétablit la décision du TAT.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥ ¥

2. SPÉCIAL COVID-19

2.1. Une exposition à une personne atteinte de rougeole est une lésion professionnelle

2.1.1. [Correia et Destination Dentaire Ste-Dorothée, 2020 QCTAT 2534.](#)

La travailleuse a été victime d'un événement imprévu et soudain, soit une exposition à un agent infectieux dans le cadre de son travail qui a engendré, pour elle, une lésion professionnelle, soit une exposition à une personne atteinte de rougeole. Bien que cette décision ne traite pas spécifiquement de la COVID-19, une analogie peut être faite. On peut

¹⁷ [Syndicat des producteurs de bois de la Gaspésie c. Damabois, division Cap-Chat inc., 2010 QCCA 1201.](#)

s'interroger si la même analyse sera retenue concernant les réclamations pour une exposition à la COVID-19 si le travailleur demeure asymptomatique.

Faits :

La travailleuse occupe un emploi d'assistante dentaire chez Destination Dentaire Ste-Dorothée.

Le 13 juin 2019, elle est exposée à un patient atteint de la rougeole. Même si elle n'éprouve aucun symptôme, un médecin de la Direction de la santé publique lui demande de se retirer du travail afin d'éviter de contaminer d'autres personnes.

Le 19 juin 2019, elle reçoit un vaccin contre la rougeole.

La travailleuse dépose une réclamation à la CNESST. Elle souhaite être indemnisée pour la période durant laquelle elle a dû s'absenter du travail, soit du 18 juin au 4 juillet 2019 inclusivement. La CNESST refuse sa réclamation.

Décision :

Le Tribunal doit déterminer si la travailleuse a subi une lésion professionnelle au sens de la LATMP. La travailleuse a été exposée à un agent infectieux, soit le virus de la rougeole, dans le cadre de son travail. Suivant cette exposition, elle a dû s'absenter de son milieu de travail et elle a également été vaccinée contre la rougeole.

Selon le Tribunal, la travailleuse a été victime d'un événement imprévu et soudain, soit une exposition à un agent infectieux dans le cadre de son travail. Cette situation a engendré pour elle une lésion professionnelle, soit une exposition à une personne atteinte de rougeole probable. Cette lésion professionnelle a nécessité un arrêt de travail en raison du risque élevé de contagion de même qu'un vaccin. Le Tribunal conclut ainsi : « *Dans les cas où le risque de contagion est présent et qu'un médecin recommande un arrêt de travail, il y a lieu de conclure que la contagion fait partie des symptômes reliés à la lésion professionnelle.* » Le Tribunal reconnaît que la travailleuse a donc subi une lésion professionnelle.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥ ¥

2.1. Demande de prolongation de la période d'un an en recherche d'emploi

2.1.1. [Houle et Distributions Gerry Grondin inc., 2020 QCTAT 3322.](#)

À la suite de la détermination d'un emploi convenable, la CNESST verse à la travailleuse une indemnité de remplacement du revenu jusqu'à la date où cette dernière occupera cet emploi ou pendant une période maximale d'un an qui correspond à la période de recherche d'emploi. La travailleuse ne peut pas bénéficier d'une prolongation de sa période de recherche d'emploi en raison du ralentissement de l'activité économique dû à la COVID-19.

Faits :

Le 26 mars 2019, la CNESST détermine que l'emploi de préposée aux services d'information et aux services à la clientèle est un emploi convenable et que la travailleuse est capable de l'exercer à compter du 20 mars 2019. La CNESST ajoute que la travailleuse continuera de recevoir l'indemnité de remplacement du revenu jusqu'à la date où elle occupera cet emploi ou au plus tard le 19 mars 2020, conformément à l'article 49 de la LATMP. Cette décision est contestée par la travailleuse devant le Tribunal.

La travailleuse subit une récurrence, rechute ou aggravation le 27 mars 2019. Comme cette nouvelle lésion la rend incapable de travailler, la CNESST suspend l'année de recherche d'emploi pour la durée de celle-ci. La récurrence, rechute ou aggravation est consolidée le 18 février 2020.

Ainsi, la fin du droit à l'indemnité de remplacement du revenu de la travailleuse, prévue initialement le 19 mars 2020, est repoussée au 9 février 2021.

À l'audience, la travailleuse demande d'abord au Tribunal de déclarer que l'emploi convenable déterminé par la CNESST n'est pas convenable, car il ne respecte pas ses capacités résiduelles. Cette prétention est rejetée par le Tribunal.

Subsidièrement, elle lui demande de prolonger son année de recherche d'emploi d'un peu plus de 15 semaines en raison du ralentissement de l'activité économique causé par la COVID-19, soit entre le 12 mars et le 30 juin 2020.

Décision du TAT :

Selon le Tribunal, la travailleuse n'a pas droit à une telle prolongation. D'abord, aucune disposition de la LATMP ne prévoit la possibilité d'augmenter la période d'une année pendant laquelle la travailleuse peut recevoir une indemnité de remplacement du revenu au sens de l'alinéa 2 de l'article 49.

En cas de récidive, rechute ou aggravation, la jurisprudence du Tribunal permet une suspension ou une interruption de cette année de recherche d'emploi. C'est ce qui s'est passé dans le présent dossier.

En effet, la CNESST a repoussé la date de fin de recherche d'emploi au 9 février 2021, pour tenir compte de la période de 328 jours où la travailleuse a été considérée comme incapable de travailler en raison d'une nouvelle lésion. Durant cette période, la travailleuse a bénéficié d'indemnités de remplacement du revenu en vertu de l'article 44 de la LATMP.

Ainsi, malgré le ralentissement des activités économiques, la durée totale du droit à l'indemnité de remplacement du revenu pour la période de recherche d'emploi ne dépassera pas 365 jours. Accueillir la demande de la travailleuse aurait pour conséquence de lui permettre de recevoir davantage que ce que la Loi prévoit.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

2.2. Une ordonnance du TAT pour prolonger le délai prévu dans un avis de correction

2.2.1. [Niobec inc., 2020 QCTAT 2836.](#)

*Voir également : [Alliance interprofessionnelle de Montréal \(AIM-FIQP\) et Centre d'hébergement et de soins de longue durée Providence Notre-Dame-de-Lourdes, 2020 QCTAT 2430.](#) Désistement de pourvoi en contrôle judiciaire, 500-17-112728-202.

Le Tribunal confirme avoir le pouvoir nécessaire pour rendre une ordonnance provisoire ou de sauvegarde et ordonne la prolongation du délai accordé dans l'avis de correction

émis par un inspecteur en vertu de la LSST jusqu'à ce qu'une décision finale statue sur le bien-fondé de celui-ci. Cette décision rappelle les larges pouvoirs que détient le Tribunal.

Faits :

Niobec inc. exploite une mine de ferroniobium.

Le 28 janvier 2020, un inspecteur de la CNEST émet un avis de correction pour corriger la dérogation suivante : « *La machine d'extraction de production, installée en 2019, n'est pas munie d'un dispositif de surveillance de la charge transportée* ». Le tout doit être corrigé au plus tard le 1^{er} juillet 2020.

Niobec inc. conteste l'avis de correction devant le Tribunal le 26 mars 2020. Le 2 avril 2020, il est informé que les audiences sont suspendues jusqu'au 1^{er} mai en raison de la pandémie.

Le 25 juin 2020, Niobec inc. dépose une *Demande d'ordonnance provisoire ou de sauvegarde propre à sauvegarder les droits d'une partie*. Il demande de suspendre le délai accordé par l'inspecteur dans l'avis de correction jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur le bien-fondé de l'avis.

La CNESST et le syndicat s'opposent à la demande de Niobec inc. et soutiennent que le Tribunal n'a pas le pouvoir de surseoir à l'exécution d'un avis de correction émis par un inspecteur en vertu de la LSST.

Décision du TAT :

Les paragraphes 3 et 5 du premier alinéa de l'article 9 de la LITAT confirment le pouvoir du Tribunal de rendre toute ordonnance, y compris provisoire, qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties, de même que toute décision qu'il juge appropriée.

Les critères qui doivent être considérés par le Tribunal lors d'une demande d'ordonnance provisoire ou de sauvegarde s'inspirent de ceux appliqués en matière d'injonction interlocutoire. Niobec inc. doit démontrer une apparence de droit à obtenir le remède demandé, un préjudice sérieux et irréparable ainsi qu'une balance des inconvénients en sa défaveur et qui justifie que l'ordonnance soit prononcée.

Le Tribunal est d'avis que ces critères sont satisfaits.

Niobec inc. conteste la dérogation émise en vertu de l'article 253.2 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*¹⁸ qui vise toute machine d'extraction. Il prétend ne pas avoir installé de machine d'extraction automatisée, mais avoir plutôt procédé à des travaux d'entretien et de réfection. La question soumise sur le fond du dossier apparaît donc sérieuse et permet de conclure à une apparence de droit. En effet, si Niobec inc. démontre que la disposition réglementaire ne s'applique pas, il aurait gain de cause et la dérogation serait infirmée.

En outre, les coûts estimés pour procéder aux travaux nécessaires atteindraient environ un million de dollars. Si la dérogation était infirmée, Niobec inc. aurait ainsi déboursé une somme importante, laquelle ne pourrait être réparée, compensée, ni même atténuée par une décision favorable sur le fond du dossier. De plus, refuser d'accorder l'ordonnance demandée donnerait immédiatement effet à la dérogation, puisque le délai pour procéder à la correction expire le 1^{er} juillet 2020. Le litige serait donc tranché avant même qu'un débat sur la question ait lieu. Une telle situation causerait un préjudice sérieux et irréparable à Niobec inc.

Il est clair que c'est Niobec inc. qui subirait le plus grand préjudice selon que l'ordonnance soit accordée ou non. En l'absence de preuve prépondérante concernant les risques pour les travailleurs, le Tribunal considère que la dérogation a été émise parce que l'inspecteur estime que l'installation d'extraction ne respecte pas la réglementation en vigueur et non pas en raison d'une situation de danger à éliminer pour les travailleurs. À l'opposé, si le délai énoncé à la dérogation n'est pas suspendu et que Niobec inc. exécute les travaux requis, il subira des inconvénients importants s'il s'avérait qu'ils n'étaient pas nécessaires.

Enfin, afin d'éviter que la dérogation ne prenne effet sans que Niobec inc. n'ait fait valoir ses prétentions quant à sa validité, une intervention rapide s'impose. Le caractère urgent de l'ordonnance demandée est donc démontré.

Le Tribunal accueille la demande d'ordonnance provisoire ou de sauvegarde propre à sauvegarder les droits de Niobec inc. et ordonne la prolongation du délai accordé dans l'avis de correction jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur le bien-fondé de cet avis.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥ ¥

¹⁸ RLRQ, c. S-2.1, r. 14.

2.3. Le TAT a juridiction exclusive pour trancher les questions relatives aux obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail

2.3.1. [Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ c. Procureur général du Québec](#)^{*19}, 2020 QCCS 3612.

Les demandes de contrôle judiciaire et de sursis d'exécution d'une ordonnance émise par le Directeur national de santé publique constituent un contournement de la juridiction exclusive du TAT concernant l'obligation des employeurs de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Il n'y a aucunement place à l'exercice par la Cour supérieure de sa juridiction résiduelle. En effet, le TAT est déjà saisi des questions que les demanderesse font valoir auprès de celle-ci, les remèdes appropriés quant aux questions soulevées sont disponibles auprès du TAT, et il est nécessaire de respecter le régime législatif en place afin de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physiques des travailleurs.

Faits :

Les demanderesse déposent à la Cour supérieure un pourvoi en contrôle judiciaire visant à faire déclarer *ultra vires* ou inconstitutionnelle l'ordonnance émise par le Directeur national de santé publique le 8 juin 2020 relativement à l'usage des respirateurs N95. Elles demandent également le sursis de l'exécution de cette même ordonnance jusqu'à ce qu'une décision au mérite soit rendue sur la demande de contrôle judiciaire.

De son côté, le Procureur général du Québec (PGQ) dépose une demande en rejet et irrecevabilité *de bene esse*. Il soutient que la Cour supérieure devrait rejeter le pourvoi en contrôle judiciaire et la demande en sursis d'exécution, puisqu'ils visent à contourner la juridiction exclusive du TAT qui est déjà saisi de ces enjeux.

¹⁹ [Requête de bene esse pour permission d'appeler déferée à la formation de la Cour qui entendra l'appel, 2021 QCCA 150](#)

La Cour supérieure doit disposer de la demande en rejet et en irrecevabilité *de bene esse* présentée par le PGQ à l'encontre du pourvoi en contrôle judiciaire et de la demande de sursis d'exécution déposée par les demanderessees. La Cour supérieure doit aussi se prononcer sur la demande verbale subsidiaire des demanderessees en sursis d'exécution pour valoir jusqu'à la décision du TAT.

Décision du TAT :

Le but ultime poursuivi par les demanderessees est d'obtenir qu'un décideur judiciaire ou administratif reconnaisse l'obligation des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail de leur fournir les respirateurs N95 beaucoup plus largement qu'actuellement et d'obtenir une ordonnance leur donnant accès à ceux-ci.

L'article 167 du *Code de procédure civile*²⁰ (CPC) prévoit qu'une « *partie peut, si la demande est introduite devant un tribunal autre que celui qui aurait eu compétence pour l'entendre, demander le renvoi au tribunal compétent ou, à défaut, le rejet de la demande* ». De l'avis de la Cour supérieure, ce moyen déclinatoire s'applique.

En effet, les demandes de contrôle judiciaire et de sursis d'exécution de l'ordonnance constituent un contournement de la juridiction exclusive du TAT en matière de santé et de sécurité au travail et, plus précisément, de la juridiction exclusive du TAT concernant l'obligation des employeurs de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Il n'y a aucunement place à l'exercice par la Cour supérieure de sa juridiction résiduelle. En effet, le TAT est déjà saisi des questions et enjeux que les demanderessees font valoir. Les remèdes appropriés quant aux questions soulevées sont disponibles auprès du TAT, et il est nécessaire de respecter le régime législatif en place afin de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleurs.

Même si la Cour supérieure n'avait pas conclu au rejet sur la base d'un contournement inadmissible de la juridiction exclusive du TAT, le fait qu'un autre tribunal approprié existe et soit

²⁰ RLRQ, c. C-25.01.

déjà saisi des enjeux entraînerait de toute façon le rejet du pourvoi en contrôle judiciaire en raison du caractère discrétionnaire du recours.

En effet, même si la Cour supérieure avait le pouvoir d'entendre cette affaire, ce qui n'est pas le cas, elle se serait abstenue d'intervenir en présence d'un tribunal compétent pour disposer de questions dont il est déjà saisi. Il ne serait aucunement approprié de laisser le présent pourvoi fonctionner de façon parallèle aux dossiers dont le TAT est saisi, puisque cela impliquerait un dédoublement de la preuve à ce sujet et le risque de décisions contradictoires.

La Cour supérieure ajoute que si les demandresses ont gain de cause et que les employeurs ou le PGQ n'attaquent pas la décision devant la Cour supérieure, la décision du TAT bénéficiera éventuellement du principe de cohérence décisionnelle, lequel s'applique aux autres décideurs qui seraient saisis des mêmes enjeux. À défaut, les parties pourront porter l'affaire en contrôle judiciaire devant la Cour supérieure.

Puisque la Cour supérieure rejette le recours sur la base d'un moyen déclinatoire, elle n'a pas la latitude de suspendre le pourvoi en contrôle judiciaire comme le lui demandent subsidiairement les demandresses. De toute façon, même si elle en avait disposé, elle n'aurait pas jugé bon de l'exercer. Laisser le dossier en suspens est susceptible d'entraîner des complications inutiles.

Enfin, le sursis d'exécution demandé de façon subsidiaire, s'il était accordé, aurait pour effet de contourner une décision du TAT, ce qui est inadmissible. Le TAT a en effet refusé de considérer nulle l'ordonnance sur la base des arguments présentés aux fins de décider de la demande de sauvegarde cherchant à forcer les employeurs à fournir les masques N95 pendant l'instance.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

2.4. Rejet sommaire sur une requête en ordonnance de sauvegarde

2.4.1. [PSSU-FIQP et CHSLD Vigi Reine-Élisabeth, 2020 QCTAT 3362.](#)

Les ordonnances de sauvegarde demandées par le syndicat, qui souhaite que des mesures soient mises en place immédiatement, avant qu'il ne soit statué sur le fond du litige, sont rejetées sommairement, puisqu'elles n'ont aucune chance de succès. En effet, elles se heurtent notamment à l'ordonnance émise par le DNSP qui encadre l'utilisation des masques N95.

Faits :

Le syndicat dépose un pourvoi en contrôle judiciaire à la Cour supérieure pour faire déclarer nulle et invalide une ordonnance émise par le Directeur national de santé publique (DNSP). Celle-ci prévoit que l'utilisation des masques N95 est réservée aux situations impliquant une intervention médicale générant des aérosols.

Le syndicat dépose aussi plusieurs plaintes à la CNESST pour dénoncer le manque de protection individuelle et l'organisation du travail liés à la COVID-19 dans les établissements de l'employeur. En réponse à celles-ci, la CNESST produit des rapports d'intervention qui sont contestés par le syndicat.

Dans le cadre de ses contestations, le syndicat dépose au Tribunal des ordonnances de sauvegarde. Il demande que plusieurs mesures soient mises en place avant qu'il ne soit statué sur le fond du litige. Le syndicat souhaite ainsi obtenir des équipements de protection respiratoire, dont le masque N95, des couvre-chaussures et une double protection oculaire. Enfin, il désire accéder aux lieux de travail pour analyser la qualité de l'air.

Le syndicat dépose enfin une requête en scission d'instance, afin que le litige portant sur les masques N95 ne soit pas entendu tant que la Cour supérieure n'aura pas statué sur sa demande en sursis d'exécution dans le cadre de son pourvoi en contrôle judiciaire.

L'employeur soumet une requête en rejet sommaire de ces ordonnances de sauvegarde. Il demande aussi de condamner le syndicat à payer la totalité des honoraires professionnels et déboursés de ses procureurs encourus pour se défendre.

Décision du TAT :

Le Tribunal rappelle que le rejet sommaire est une demande exceptionnelle. Il implique un regard prospectif sur le recours visé par la requête en rejet, sans analyse exhaustive de la preuve et des prétentions des parties à l'égard de celle-ci.

En outre, les critères pour accorder une ordonnance de sauvegarde sont les mêmes que ceux en matière d'injonction interlocutoire provisoire, soit une apparence de droit à obtenir le remède demandé, un préjudice sérieux et irréparable ainsi que la balance des inconvénients en sa défaveur.

Selon le Tribunal, l'existence d'un droit apparent à l'obligation de fournir des équipements de protection respiratoire dans un contexte autre que celui des interventions médicales générant des aérosols n'a pas été démontrée.

De plus, les requêtes ont peu de chance de succès. D'une part, elles se heurtent à l'ordonnance du 8 juin 2020 émise par le DNSP qui encadre l'utilisation des masques N95. D'autre part, des décisions similaires ont déjà été rendues en semblable matière²¹.

Le Tribunal considère que la multiplicité des requêtes préliminaires et incidentes retarde indûment l'analyse au fond qu'il doit faire des contestations déposées.

Ainsi, le Tribunal considère qu'à sa face même, les demandes du syndicat sont vouées à l'échec et que les intérêts et la saine gestion de la justice administrative commandent que le débat sur le fond des contestations du syndicat soit entendu et tranché sans autre délai.

Le Tribunal accueille donc en partie la requête en rejet sommaire de l'employeur. En effet, toutes les questions relatives à l'accès aux lieux de travail et à l'obtention de documents relatifs aux systèmes de ventilation sont déferées à une conférence préparatoire.

Quant à la demande des employeurs de condamner le Syndicat à payer la totalité des honoraires professionnels et déboursés de ses procureurs encourus pour se défendre à l'encontre de sa demande pour ordonnance de sauvegarde, le Tribunal réserve sa compétence tant sur le fond que sur le quantum éventuel, le cas échéant, afin de permettre aux parties d'exercer leur droit d'être entendues sur cette question.

Enfin, le Tribunal rejette la requête en scission. Il rappelle que le législateur a confié au TAT la compétence exclusive de trancher tout recours découlant de l'application de la LSST. Ainsi,

²¹ Le Tribunal réfère ici au refus de l'ordonnance de sauvegarde dans l'affaire [Alliance interprofessionnelle de Montréal \(AIM-FIQP\) et Centre d'hébergement et de soins de longue durée Providence Notre-Dame-de-Lourdes, 2020 QCTAT 2430](#), ainsi qu'à deux refus de la Cour supérieure d'accorder des injonctions interlocutoires provisoires pour obliger un employeur à fournir des masques N95 : *Professionnels en soins de santé unis PSSU (FIQP) c. Vigi Santé ltée*, C.S. 500-17-112235-208, 13 mai 2020, j. Robert Castiglio ; [Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec - Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais \(FIQ-SPSO\) c. CISSSO, 2020 QCCS 2618](#).

malgré l'ordonnance émise par le DNSP, il appartient au TAT de disposer des litiges touchant la mise en œuvre des obligations d'un employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥ ¥

2.5. Injonction provisoire pour le retrait d'un enregistrement d'une audience virtuelle publié sur les réseaux sociaux

2.5.1. [Procureur général du Québec c. Roy, 2020 QCCS 4341.](#)

Cette décision illustre bien certains désagréments que peuvent apporter les audiences virtuelles. La Cour supérieure ordonne au défendeur de retirer de sa page Facebook une vidéo qui contient la diffusion, sans autorisation, des images et du son captés lors d'une audience virtuelle devant la Cour d'appel, où il était une partie à l'instance, le tout en ajoutant des commentaires personnels. Cette décision a été sélectionnée puisqu'une analogie peut être faite avec les audiences au TAT. En effet, l'article 30 des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* prévoit qu'il est interdit de diffuser un enregistrement sonore et de capter des images de l'audience.

Faits :

Le 30 novembre 2020, le défendeur participe à une audience virtuelle devant la Cour d'appel dans le cadre de deux dossiers en matière criminelle qui l'impliquent.

Au moyen de son téléphone cellulaire, le défendeur filme l'audience à l'insu de tous les participants et diffuse la vidéo en direct sur Facebook. La vidéo, qui reste ensuite disponible publiquement sur Facebook, fait l'objet de 631 « j'aime », 552 commentaires et 285 partages de contenu jusqu'au 2 décembre 2020.

Dans cette vidéo, le défendeur émet aussi des commentaires, donne sa version des faits et formule plusieurs reproches à l'égard du système de justice.

Le Procureur général du Québec dépose une demande d'injonction provisoire afin que la publication Facebook du défendeur soit retirée.

Une première audience a lieu le 2 décembre 2020. Le défendeur s'engage alors à enlever sa vidéo jusqu'à la seconde journée d'audience prévue le lendemain. Le 3 décembre 2020, les

parties retournent devant la Cour supérieure afin de débattre la possibilité que la vidéo soit remise en ligne.

Décision de la Cour supérieure :

La Cour supérieure est d'avis que la demande d'injonction provisoire est justifiée, puisque tous les critères nécessaires sont démontrés.

Elle résume d'abord le contenu des règles de pratiques adoptées par la Cour d'appel pour l'utilisation de la technologie :

[20] [...] les avocats ou les parties non représentées ou les témoins qui participent aux audiences virtuelles de la Cour d'appel ne peuvent enregistrer ce qui se passe devant le tribunal, ne peuvent prendre des photos, ne peuvent prendre des vidéos et ne peuvent rediffuser en tout ou en partie cet enregistrement ou ces photos, sauf quelques exceptions non applicables ici. [...]

La Cour estime que ces règles de droit s'appliquent. Il importe peu que le défendeur ait connu ou non le contenu de la règle interdisant l'enregistrement et la diffusion d'une audition virtuelle, ou encore qu'il ait pris connaissance ou non du guide d'audience préparé.

Il y a apparence de droit du fait que le défendeur a contrevenu à la loi. La situation cause aussi un préjudice au Procureur général et déconsidère l'administration de la justice en ce sens que les propos des personnes présentes à l'audience n'ont pas à être diffusés en vidéo.

La balance des inconvénients favorise également l'ordonnance d'injonction puisque les débats judiciaires doivent être menés de manière à ce « [...] *les gens qui y comparaissent n'aient pas à subir ou à savoir qu'ils vont être à la télévision le soir ou sur YouTube ou sur Facebook* [...] »²².

Finalement, la Cour supérieure reconnaît que le critère de l'urgence est satisfait.

Dans un dernier temps, la Cour supérieure émet des commentaires relativement à la notion de la publicité des débats et soutient que les mesures mises en place par les tribunaux en contexte de pandémie permettent d'assurer cet objectif. Elle s'exprime ainsi :

[27] [...] les débats devant les tribunaux sont publics et même si les gens ne peuvent pas y assister actuellement en personne à cause de la COVID, de la pandémie, les liens pour y assister, notamment en Cour supérieure, sont disponibles sur le site Web de la

Cour supérieure ou des autres tribunaux. [...] C'est sûr qu'il y a quelques contraintes qui n'existeraient pas s'il n'y avait pas de pandémie mais ce n'est pas une société du secret ni des audiences secrètes, au contraire. Le Tribunal, ici, parle d'expérience pour la Cour supérieure, qu'il y a eu un travail titanesque pour que les liens soient disponibles à tous, à tous égards, en tout temps. Alors donc, l'aspect public, qui était un peu l'objectif de M. Roy, est respecté de l'avis du Tribunal.

Ce n'est donc pas par le biais de la reproduction d'enregistrements vidéo qu'il y a lieu de promouvoir la publicité des débats.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

2.6. Les parties ont-elles l'obligation de procéder de façon virtuelle?

Avec la pandémie de la COVID-19, les tribunaux, tant judiciaires qu'administratifs, ont dû s'adapter et trouver des solutions pour continuer leurs activités. L'une des mesures mises en place consiste en la tenue d'audiences virtuelles. Dans les deux prochaines décisions, l'une des parties au litige demandait à procéder ou à poursuivre le dossier de façon virtuelle alors que l'autre s'y opposait.

2.6.1. [Van Lierop c. Fortin, 2020 QCCS 1782.](#)

*Voir également : *Hamdan et Banque Nationale du Canada*, 2020 QCTA 437.

En autorisant les audiences virtuelles par moyen technologique, le législateur atteste qu'il n'y a de ce fait aucune atteinte inhérente à permettre l'appréciation des témoignages.

Faits :

Les demandeurs déposent un recours en diffamation avec une réclamation de près de 160 000 \$. Les défendeurs contestent et par demande reconventionnelle réclament près de 30 000 \$ aux demandeurs.

Les demandeurs sont âgés de 68 et 77 ans. En raison de la pandémie, ils demandent à la Cour supérieure que l'audience soit tenue de manière virtuelle, ce à quoi s'opposent les défendeurs.

Ces derniers allèguent que la question en litige est directement reliée à la crédibilité des témoins et que celle-ci aura un impact sur la décision de la Cour. Or, en procédant virtuellement, il sera difficile de gérer les interactions des demandeurs à l'extérieur du champ de la caméra puisqu'ils

habitent à la même adresse. Les défendeurs invoquent qu'une telle situation est susceptible de porter atteinte à leur droit à une défense pleine et entière.

Décision de la Cour supérieure :

La Cour supérieure rejette les prétentions des défendeurs et ordonne que l'audience procède de façon virtuelle.

La Cour considère qu'en raison de l'âge des demandeurs, leur demande de procéder de manière virtuelle ne relève pas d'un simple caprice ou d'une préférence, mais bien d'une mesure visant à contrer le danger réel auquel fait face notre société. Elle ajoute que même si les salles de cour sont désormais mieux adaptées à la situation actuelle, le risque de transmission communautaire demeure présent.

La Cour estime par ailleurs qu'il n'y a pas de réelles assises à la crainte alléguée par les défendeurs concernant la question de la crédibilité. Les invraisemblances ou l'incohérence peuvent se percevoir tant en réel qu'en virtuel.

Quant à la crainte d'un comportement de mauvaise foi d'une ou des parties, la présomption de bonne foi doit primer. La Cour rappelle que le déroulement de l'instruction et les règles applicables devant le tribunal sont les mêmes, que la partie soit physiquement présente dans la salle d'audience ou qu'elle soit présente via la salle d'audience virtuelle.

La Cour est d'avis que le bénéfice de procéder virtuellement surpasse les appréhensions soulevées par les défendeurs. Bien évidemment, s'il devait survenir en cours d'instruction une circonstance particulière ne permettant pas une diffusion adéquate d'un témoignage, la Cour pourra intervenir pour assurer qu'il n'y ait pas d'obstacle à une audition juste et équitable en tenant compte de la règle *audi alteram partem*.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥ ¥

2.6.2. [Office municipal d'habitation Kativik c. WSP Canada inc., 2020 QCCS 2809.](#)

La Cour supérieure considère qu'ordonner aux demandresses de procéder aux interrogatoires préalables de manière virtuelle, alors que les défendeurs ont bénéficié d'interrogatoires en personne, n'a pas pour effet de créer un déséquilibre entre les parties.

Faits :

Dans le cadre de la gestion de trois dossiers, la Cour supérieure autorise l'interrogatoire préalable de plusieurs témoins par les demandresses. Celles-ci demandent à ce que la majorité des interrogatoires se déroulent en personne et non de manière virtuelle.

Parmi les raisons invoquées par les demandresses pour justifier une telle demande, elles prétendent que le refus de procéder en présence provoquerait un déséquilibre entre les parties, puisque les défendeurs ont pu bénéficier d'interrogatoires en présence.

Décision de la Cour supérieure :

La Cour supérieure mentionne qu'il n'est pas exceptionnel qu'elle ordonne ou permette l'utilisation de moyens technologiques dans le cadre d'interrogatoires.

La situation exceptionnelle qu'a créée la pandémie a renforcé le recours à de tels moyens et a même permis de maintenir un accès à la justice par ces moyens. Il serait donc paradoxal d'imposer des interrogatoires en personne alors qu'il est possible de les tenir de façon virtuelle, surtout lorsqu'aucun réel obstacle technologique ou autre n'a été démontré.

Quant au déséquilibre allégué, la Cour supérieure rappelle que la situation de pandémie est un élément imprévisible et incontrôlable qui nous oblige tous à respecter les règles sanitaires. Celles-ci exigent un effort de tous pour éviter les contacts, les rassemblements et les situations qui nous mettent à risque de contamination ou de propagation du virus. Selon la Cour supérieure, il n'y a aucun déséquilibre créé par cette situation.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

3. ADMISSIBILITÉ D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE

3.1. Négligence du travailleur

3.1.1. [Recy-Récolte inc. et Bourget, 2020 QCTAT 3292.](#)

Un employeur qui met de la pression sur un travailleur pour régler un problème sans lui offrir d'assistance ne peut lui reprocher par la suite d'avoir eu un comportement négligent.

Faits :

Le travailleur, un chauffeur-ramasseur de débris, est heurté à la tête lorsque la masse manipulée par son collègue lui glisse des mains. Sa réclamation est acceptée. L'employeur prétend que le travailleur n'a pas subi de lésion professionnelle, car la blessure serait survenue uniquement à cause de sa négligence grossière et volontaire²³.

Le travailleur, qui est inexpérimenté, éprouve des difficultés lors d'un chargement de débris dans son camion. Des feuilles de tôles coincées gênent la fermeture de la benne et l'empêchent de se rendre au site d'enfouissement selon l'horaire établi.

Ne sachant que faire face à cette situation et devant le temps qui filait, il communique avec sa gestionnaire qui lui enjoint de se débrouiller par lui-même, tout en ajoutant qu'elle souhaite le rencontrer à la fin de son quart de travail.

Pour résoudre son problème, il emprunte une masse à un tiers. Le travailleur est frappé à la tête lorsque la masse manipulée par son collègue lui glisse des mains. Ce dernier ne portait pas les gants antidérapants fournis par l'employeur.

Décision du TAT :

L'article 27 de la LATMP doit s'interpréter en gardant à l'esprit l'objectif de la Loi qui vise à favoriser la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent sans

²³ Article 27 de la LATMP.

égard à la responsabilité de quiconque²⁴. Ce faisant, l'article 27 est une mesure d'exception qui doit s'appliquer restrictivement.

Selon le libellé de cette disposition, la négligence doit représenter l'unique cause de la blessure ou de la maladie. Dès qu'une cause externe explique, en partie ou en totalité, la survenance de la lésion professionnelle, la négligence grossière et volontaire demeure insuffisante pour permettre l'application de cet article.

Emprunter un outil à un tiers et l'utiliser peut être un geste imprudent. Toutefois, en l'espèce, l'utilisation de l'outil n'a pas été dénaturée et il a servi aux fins pour lesquelles il existe.

Le tribunal considère que le geste posé par le travailleur ne peut équivaloir à de la négligence grossière et volontaire. Il tentait de trouver une solution à un problème pour lequel l'employeur a refusé de l'aider. Un employé récemment embauché est plus susceptible de faire des erreurs de jugement, ce qui n'équivaut pas automatiquement à un comportement téméraire assimilable à de la négligence.

Un employeur qui met de la pression sur un travailleur pour régler un problème sans lui offrir d'assistance peut difficilement lui reprocher son comportement par la suite, même si le moyen qu'il utilise est finalement une mauvaise décision.

Pour le TAT, le travailleur et son collègue ont fait un choix mal avisé, mais le fait que la masse ait glissé des mains du collègue pour heurter le travailleur à la tête se rapproche davantage d'une malchance ou d'une imprudence que d'une démonstration de négligence.

L'accident n'est pas uniquement attribuable au travailleur puisque la maladresse du collègue a joué un rôle déterminant. Le Tribunal rejette la contestation de l'employeur.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

²⁴ Article 25 de la LATMP.

3.2. Lésion psychologique

3.2.1. [Boivin Bernier et CETAM, 2020 QCTAT 2622.](#)

L'incompétence d'une collègue de travail et l'absence de support de l'employeur sont assimilées à un événement imprévu et soudain.

Faits :

La travailleuse accepte un poste avec une nouvelle collègue malgré les rumeurs sur l'incompétence de cette dernière.

Après deux événements très problématiques dans le cadre d'interventions mettant en évidence de graves lacunes de sa collègue susceptibles de compromettre la sécurité des usagers, la travailleuse, une technicienne ambulancière, dénonce la situation à son employeur. Au lieu de se saisir de la problématique, le gestionnaire, qui n'ignorait pas les lacunes professionnelles de la coéquipière, lui mentionne plutôt qu'elle était consciente de la situation lorsqu'elle a accepté le poste et lui a rappelé les conséquences que pourrait avoir sa dénonciation sur la carrière de sa partenaire, lui remettant ainsi sur les épaules le poids de décider de la carrière de sa collègue.

La travailleuse produit une réclamation pour un diagnostic de trouble de l'adaptation avec anxiété secondaire qu'elle attribue à l'incompétence de sa nouvelle coéquipière. La CNESST refuse sa réclamation.

Décision du TAT :

L'incompétence d'une collègue de travail revêt-elle le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté exigé par la Loi? Pour présenter le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté requis par la Loi, les événements allégués doivent sortir du cadre normal et prévisible du travail. Il s'agit d'incidents traumatisants ou exceptionnels auxquels on ne s'attend pas à faire face dans le milieu de travail. L'exercice par l'employeur de son droit de gérance ne constitue généralement pas un événement imprévu et soudain.

De l'avis du Tribunal, la situation vécue par la travailleuse s'écarte du cadre normal du travail d'une technicienne ambulancière. Il paraît tout à fait inusité qu'un supérieur s'inquiète davantage des conséquences d'une dénonciation sur la carrière d'une employée que du fait que celle-ci

pourrait compromettre la sécurité des usagers. Ce l'est davantage lorsqu'il laisse peser la gestion de cette situation sur les épaules de l'employée qui dénonce.

La gestion de l'incompétence d'un collègue ne revêt pas la même importance dans tous les milieux de travail. Lorsqu'on exerce un travail dont peut dépendre la vie des gens, travailler avec une personne qui fait preuve de lacunes dans l'exécution de ses tâches peut devenir une situation stressante. Il est objectivement raisonnable de croire que cette situation engendrait pour la travailleuse une pression importante qui déborde le contexte normal du travail.

Le trouble de l'adaptation avec anxiété secondaire diagnostiqué chez la travailleuse constitue une lésion professionnelle reliée à l'incompétence de sa coéquipière et à la gestion déficiente de la situation par l'employeur.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

4. POUVOIRS DU TRIBUNAL

4.1. Requête en rejet sommaire

4.1.1. [Bensimon et Ministère des Anciens Combattants, 2020 QCTAT 3279.](#)

Le Tribunal utilise son pouvoir de rejeter sommairement toute affaire qu'il juge abusive ou dilatoire dans un contexte où le travailleur s'accroche à son droit d'être entendu, mais se dit incapable de mettre en œuvre ses droits et en demande éternellement le report depuis 2010.

Faits :

En 2009, le travailleur subit une lésion professionnelle. En 2010, la CSST rend plusieurs décisions, dont l'une portant sur le refus d'une récidive, rechute ou aggravation. Il conteste ces décisions. À la suite des nombreuses demandes de remise produites par le travailleur, les dossiers, qui devaient initialement procéder en 2011, n'ont jamais été entendus par le TAT.

Depuis 2011, le travailleur, qui souffre de différentes conditions physiques et psychiques chroniques, a invoqué son état de santé à 18 reprises à titre d'incapacité l'empêchant de procéder à une audience ou à une rencontre. Il y a eu 7 demandes de remise d'audience, dont deux refus

par le Tribunal et deux contestations successives de ces refus par le travailleur. Il y a eu au moins deux mises au rôle faites avec la mention que le dossier devait procéder de façon péremptoire.

L'employeur demande le rejet sommaire des contestations du travailleur. Il allègue que les contestations du travailleur, qui durent depuis 2010 et qui font systématiquement l'objet de remises depuis, sont dilatoires. Il soutient également que le travailleur n'apporte aucune solution qui pourrait permettre de procéder et qu'il paralyse le processus judiciaire. L'employeur prétend également que les demandes de remise répétées du travailleur ainsi que son manque de collaboration vont à l'encontre d'une saine administration de la justice.

Décision du TAT :

Le pouvoir du Tribunal de rejeter sommairement une affaire est prévu à l'article 9 al.2 (1) de la LITAT. Pour donner ouverture au rejet sommaire, une procédure ou la conduite d'un dossier doit être qualifiée d'abusives ou de dilatoires. Par ailleurs, bien qu'une procédure puisse être qualifiée de dilatoire ou d'abusives, le rejet ne doit pas automatiquement s'appliquer. Le Tribunal peut toujours agir de façon à tenter de remédier à une situation, en mettant des mécanismes en place afin de veiller à la continuité des droits, dans les cas qui le permettent.

Le Tribunal recourt à la jurisprudence de la Cour d'appel²⁵ en matière de rejet d'appel²⁶ afin de cibler les critères d'appréciation d'un rejet sommaire et d'interpréter les termes « abusif » et « dilatoire » :

[82] Dans la décision *Vigeant c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (S.P.G.Q)*³⁰, la Cour d'appel précise la procédure à utiliser au moment où une demande de rejet sommaire est présentée³¹. La Cour fait aussi siens les critères établis dans la décision *Dupuis c. Syndicat des employés et employées du Cégep du Vieux Montréal (CSN)*³² à titre de balises à poser lorsqu'on analyse une telle requête. Ces critères se déclinent comme suit :

- il faut apprécier avec beaucoup de prudence une requête pour rejet sommaire. Il ne faut pas s'engager dans une analyse approfondie de la preuve, il faut pouvoir apprécier rapidement les arguments;
- l'examen des motifs doit faire voir leur futilité, leur aspect dilatoire, en fait l'absence de chance raisonnable de succès;
- les arguments soulevés ne doivent pas être cohérents ni défendables juridiquement, en apparence à tout le moins;

²⁵ Notamment [Vigeant c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec \(SPGQ\), 2008 QCCA 163.](#)

²⁶ Ancien article 501 du *Code de procédure civile*, RLRQ, c. C-25, maintenant remplacé.

- si des moyens sérieux sont présentés par une partie, son droit d'être entendu sera respecté;
- pour conclure au rejet sur le tout, il s'agit d'apercevoir facilement l'absence de chance raisonnable de succès;
- l'obligation de célérité qui existe dans le *Code du travail* peut être prise en compte.

[Notes omises]

De plus, il ajoute que la Cour suprême, dans l'affaire *Canada (Procureur Général) c. Confédération des syndicats nationaux*²⁷, a repris ces critères et a rappelé que l'accès à la justice ainsi que le droit d'être entendu et de faire valoir ses arguments ne sont pas absolus.

Le droit d'un justiciable d'être entendu doit se concilier avec les préceptes de la justice administrative que sont l'accessibilité, la célérité, l'efficacité et le devoir de diligence. Une saine administration de la justice commande la participation active de tous ses différents acteurs afin qu'une mise en œuvre de leurs droits s'effectue.

Dans ce dossier, le Tribunal reconnaît l'état de santé précaire du travailleur. Il souffre de différentes conditions physiques et psychiques chroniques qui rendent difficile la mise en œuvre de ses droits. Toutefois, le Tribunal a fait preuve de prudence et de patience avec le travailleur, lui accordant toute la latitude possible, compte tenu de son état. Pendant des années, le Tribunal a accédé aux remises sollicitées. Aucune des solutions proposées pour permettre au travailleur de faire valoir ses droits de façon alternative n'a réussi.

Depuis le début, le travailleur a piloté ses dossiers avec une attitude d'opposition contraire à un exercice simple et utile de ses recours. Il ne s'en tient plus maintenant à l'objet des décisions contestées. Il demande de métamorphoser ses contestations en une sorte de litige civil d'indemnisation générale pour mauvais traitement par l'employeur ou par la Commission. Il réclame plusieurs dizaines de millions de dollars en compensation tant à l'employeur qu'à la CSST pour avoir ruiné sa vie. Une lecture des multiples procédures et correspondances du travailleur porte le Tribunal à conclure que son comportement et l'exercice des recours en question ont atteint un niveau que l'on peut qualifier d'abusif et de dilatoire.

²⁷ [2014 CSC 49.](#)

Bien qu'il existe en l'espèce une question de capacité d'ester en justice liée à l'état de santé du travailleur, l'intransigeance de ce dernier et ses refus répétés de considérer toute autre solution de rechange démontrent qu'il s'agit davantage d'une question de volonté.

La saine administration de la justice nécessite que les contestations du travailleur déposées en 2010 soient rejetées.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

4.2. Exception du Privilège relatif au litige

4.2.1. [Gendarmerie royale du Canada et De L'Étoile, 2020 QCTAT 1981](#)^{*28}.

L'employeur peut être tenu de déposer au dossier du TAT une expertise médicale qu'il a obtenue afin de soutenir sa contestation, même s'il n'entendait pas l'utiliser en preuve.

Est-ce la fin d'une saga? Pas tout à fait...

Faits :

Le 11 novembre 2014, la travailleuse dépose une réclamation à la CNESST dans laquelle elle allègue avoir subi une lésion professionnelle. Sa réclamation est accueillie par la CNESST à la suite d'une révision administrative et l'employeur conteste cette décision devant le TAT.

Le 27 juillet 2016, la travailleuse est examinée par un médecin à la demande de l'employeur. Lors d'une conférence préparatoire, l'employeur confirme qu'il ne déposera pas le rapport du médecin ayant examiné la travailleuse et qu'il n'a pas l'intention de lui en remettre une copie. La travailleuse présente une requête incidente demandant au TAT d'ordonner à l'employeur de produire l'expertise médicale qu'il a obtenue afin de soutenir sa contestation.

TAT-1 conclut que le privilège relatif au litige, invoqué par l'employeur, ne s'applique pas en droit administratif devant un tribunal quasi judiciaire possédant des pouvoirs d'enquête. Il ordonne à

²⁸ Requête en révision pendante, 584375-62-1509-3R.

l'employeur de déposer l'expertise. La demande de révision interne de l'employeur est rejetée. TAT-2²⁹ indique que même si TAT-1 a considéré erronément que le privilège relatif au litige ne s'appliquait pas en droit administratif, cette erreur n'équivaut pas à un vice de fond considérant l'analyse que fait TAT-1 de ses pouvoirs. La Cour supérieure³⁰ rejette le pourvoi en contrôle judiciaire de l'employeur.

La Cour d'appel³¹ indique que les articles 9 et 10 de la LITAT ainsi que les articles 6 et 9 de la *Loi sur les commissions d'enquête* ne contiennent pas de termes suffisamment clairs, explicites et non équivoques permettant d'écarter le privilège relatif au litige. Elle reproche au TAT d'avoir examiné la question du privilège, sans prendre en considération le régime d'indemnisation créé par la LATMP, en particulier la procédure d'évaluation médicale prévue au chapitre VI de cette loi. Elle lui reproche aussi de ne pas s'être demandé si une nouvelle exception au privilège devrait viser un rapport obtenu à la suite de l'examen médical d'un travailleur, peu importe que l'examen ait été requis en application de la LATMP ou à l'occasion d'une contestation devant le TAT.

La Cour d'appel accueille l'appel et retourne le dossier au TAT afin qu'il décide si la LATMP permet d'écarter le privilège relatif au litige ou de reconnaître une nouvelle exception dans le cas d'un rapport obtenu à la suite de l'examen médical d'un travailleur.

Décision du TAT :

La mission d'ordre public de la Loi et le devoir de juste indemnisation du TAT permettent-ils de reconnaître une nouvelle exception au privilège relatif au litige et d'ordonner à l'employeur de déposer l'expertise médicale qu'il a obtenue à la suite de l'examen médical de la travailleuse, qu'il s'agisse d'un examen qui a été requis en application de la LATMP ou à l'occasion d'une contestation devant le TAT?

Le TAT souligne que le privilège relatif au litige crée une immunité de divulgation quant aux documents et aux communications dont l'objet principal est la préparation d'un litige. À moins que le législateur n'ait écarté son application par des termes suffisamment clairs, explicites et non

²⁹ [Gendarmerie royale du Canada et De L'Étoile, 2018 QCTAT 3511.](#)

³⁰ [Procureur général du Canada c. Tribunal administratif du travail, 2018 QCCS 5888.](#)

³¹ [Procureur général du Canada c. De l'Étoile, 2019 QCCA 1178.](#)

équivoques, ce privilège peut être soulevé pour empêcher la communication de documents préparés en vue d'un litige.

Par les dispositions relatives à la procédure d'évaluation médicale³², le législateur oblige en termes clairs, explicites et non équivoques la communication à la Commission, à l'employeur et au travailleur de tout rapport obtenu à la suite d'un examen médical requis en application de cette section. Une partie ne peut donc soulever le privilège relatif au litige pour se soustraire à cette divulgation.

Dans le présent dossier, le rapport du médecin ayant examiné la travailleuse ne constitue pas un avis du médecin qui a charge pouvant être contesté par l'employeur et la Commission selon les dispositions de la procédure d'évaluation médicale. Il constitue plutôt un rapport d'expert demandé par le représentant de la travailleuse aux fins de la contestation. Ce faisant, l'expertise commandée par l'employeur après qu'il ait pris connaissance du rapport de l'expert de la travailleuse n'est pas un document qui a été obtenu en vertu de la procédure d'évaluation médicale.

Toutefois, la mission d'ordre public de la Loi et le devoir de juste indemnisation du Tribunal dans l'application de celle-ci, jumelés « *à l'intention du législateur quant à la communication des expertises médicales lorsqu'un travailleur est concerné* » permettent de reconnaître une nouvelle exception au privilège relatif au litige dans le cas d'un rapport ayant été obtenu à la suite de l'examen médical d'un travailleur.

Le document est un rapport d'expert demandé par l'employeur dans le contexte d'une contestation d'une lésion professionnelle fondée sur la Loi, cette exception s'applique. Par conséquent, le Tribunal ordonne à l'employeur de déposer le rapport d'expert de son médecin au greffe du TAT.

La saga n'est toutefois pas terminée, puisque la décision du Tribunal fait actuellement l'objet d'une demande de révision.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥ ¥

³² Section I du chapitre VI de la Loi.

4.3. Demande d'intervention du présumé harceleur et ordonnance de non-publication

4.3.1. [Béland et Ville de Lévis, 2020 QCTAT 2237.](#)

La travailleuse allègue avoir été victime de harcèlement psychologique. Après une demande d'intervention du présumé harceleur, le Tribunal se demande si ce dernier a un droit d'intervention dans un litige relevant de la LATMP et si oui, quelle sera sa portée.

De plus, le Tribunal se demande si la réputation d'un présumé harceleur justifie qu'une ordonnance de non-publication soit émise.

Faits :

La travailleuse, une enquêtrice pour le service de police de la Ville de Lévis, produit une réclamation à la CNESST, dans laquelle elle allègue avoir subi une lésion professionnelle de nature psychologique à la suite du harcèlement vécu au travail de la part de ses supérieurs immédiats. La CNESST refuse sa réclamation et la travailleuse conteste cette décision devant le Tribunal.

Lors de la première journée d'audience, la travailleuse relate une série d'événements impliquant son supérieur immédiat qui aurait eu un comportement colérique et discriminatoire à son égard.

Le lendemain, une journaliste rapporte les propos de la travailleuse dans un article qu'elle publie dans des médias papier et en ligne.

À la suite de la publication de l'article, le supérieur immédiat visé par les allégations de la travailleuse fait parvenir au TAT une demande d'intervention et une demande d'ordonnance de non-publication, alléguant la protection de sa vie privée et de sa réputation. Pour sa part, l'employeur demande au TAT d'étendre l'ordonnance à l'ensemble des témoignages qui seront entendus au cours des audiences à venir. La travailleuse ne s'oppose pas à la demande d'intervention et adopte une position neutre dans le débat.

Décision du TAT :*Demande d'intervention*

La LITAT accorde au Tribunal le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence. Il peut rendre toute ordonnance qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties. Cette disposition donne au Tribunal le pouvoir de trancher la question relative au droit d'intervention d'une tierce partie. Les *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* ne prévoient, quant à elles, aucune disposition applicable à la Division de la santé et de la sécurité du travail relativement à l'intervention d'une personne intéressée dans un litige.

En l'espèce, l'objet du litige opposant la travailleuse au service de police de l'employeur touche la reconnaissance d'une lésion professionnelle et, incidemment, le droit à l'indemnisation. En vertu de la LATMP, seules les personnes lésées ou celles expressément visées par le législateur se voient conférer le statut de parties au litige. Le supérieur visé par les allégations n'est pas une personne lésée, pas plus qu'il n'est visé par la décision à rendre. Aucune conclusion ne peut être rendue à son sujet. Le Tribunal doit établir si les comportements allégués, dont celui du supérieur immédiat de la travailleuse, correspondent à la notion d'« accident du travail ».

Les allégations de la travailleuse en regard du comportement de son supérieur, si elles s'avèrent fondées, peuvent affecter la carrière et la réputation de ce dernier. Dans un tel contexte, le Tribunal considère qu'il est justifié de donner au présumé harceleur l'occasion de se faire entendre, en respect des règles de justice naturelle.

Le Tribunal accorde au supérieur certains droits procéduraux balisés :

[19] [...]

- il a le droit d'être convoqué aux audiences et d'y être présent;
- il a le droit d'être assisté par un avocat;
- il a le droit d'être représenté par un avocat lors de son interrogatoire et de son contre-interrogatoire;
- il a le droit d'être interrogé par un avocat sur les faits et actes qui lui sont personnellement reprochés et qui peuvent porter atteinte à ses droits distincts et fondamentaux;
- avec l'autorisation du Tribunal, intervenir autrement à l'audience, dans le respect du débat contradictoire impliquant les parties au dossier, s'il est jugé qu'une intervention est justifiée par son droit de protéger l'un de ses droits distincts et fondamentaux;

- avec l'autorisation du Tribunal, contre-interroger les témoins de la travailleuse afin de protéger l'un de ses droits distincts et fondamentaux;
- il est par ailleurs permis à monsieur Steve Ruel de plaider sur la preuve factuelle relative à sa réputation (droit à la dignité et sauvegarde de sa réputation) ainsi que sur l'anonymisation du nom des parties dans la décision à rendre.

Ordonnance de non-publication

En vertu des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*, il est permis de restreindre la divulgation, la publication ou la diffusion de renseignements ou de documents lorsque cela paraît nécessaire afin de préserver l'ordre public ou que le respect de leur caractère confidentiel est requis pour assurer une bonne administration de la justice.

La publicité des débats est une valeur fondamentale de notre système de justice. Elle contribue à la tenue de procès équitables, accroît la confiance du public dans notre système de justice et en assure l'intégrité. La publicité des débats est la règle; le secret est l'exception.

Le pouvoir discrétionnaire d'accorder ou non une ordonnance de confidentialité doit s'exercer en tenant compte du test établi par la Cour Suprême du Canada dans *Dagenais c. Société Radio-Canada*³³, et *R. c. Mentuck*³⁴, lequel a été précisé dans *Sierra Club du Canada c. Canada (Ministre des Finances)*³⁵ et repris, notamment, par la Cour d'appel dans *Gesca Limitée c. Le Groupe Polygone Éditeurs inc. (Malcom Média inc.)*³⁶:

[27] (...)

[92] [...] une ordonnance de non-publication ne doit être rendue que si le requérant démontre la satisfaction de deux critères :

a) l'ordonnance est nécessaire, dans le cadre d'un litige, pour écarter un risque sérieux pour un intérêt important, tels le respect d'un droit fondamental (vie privée, réputation, etc.), la bonne administration de la justice (droit à un procès juste et équitable), la protection de la vie ou de l'anonymat (d'un enfant, d'un informateur ou d'un policier), la préservation d'un secret (information commerciale de grande valeur, une méthode d'enquête policière), la sécurité nationale, vu l'absence d'autres mesures raisonnables pouvant écarter ce risque;

b) ses effets bénéfiques sont plus importants que ses effets préjudiciables sur les droits et les intérêts des parties et du public, notamment ses effets sur le droit à la libre expression (qui comprend l'intérêt du public dans la publicité des débats judiciaires), sur le droit de l'accusé à un procès public et équitable, et sur l'efficacité de l'administration de la justice.

³³ Précitée, note 3.

³⁴ Précitée, note 4.

³⁵ [\[2002\] 2 R.C.S. 522.](#)

³⁶ [2009 QCCA 1534.](#)

[...]

[94] Comme le souligne mon collègue, il ressort des enseignements de la Cour suprême que le premier critère requiert la démonstration de trois éléments, que je généralise comme suit :

- un risque réel et important à l'intérêt en question; en d'autres mots, la preuve doit démontrer l'existence d'une menace grave à l'intérêt en question;
- l'intérêt que l'on veut protéger doit être important non seulement pour la partie qui demande l'ordonnance de confidentialité, mais aussi pour la société; en d'autres mots, il doit s'agir d'un intérêt qui peut se définir en termes d'intérêt public à la confidentialité;
- une absence d'autres options raisonnables, autres que l'ordonnance de confidentialité, pouvant protéger cet intérêt, incluant l'obligation de restreindre l'ordonnance à ce qui est nécessaire à la préservation de cet intérêt.

[...]

Il est d'intérêt public que les contribuables sachent comment le Tribunal tranche le type de litige opposant la travailleuse à l'employeur.

L'ordonnance de non-publication demandée par le supérieur immédiat afin de protéger sa réputation n'est pas nécessaire puisqu'il cherche la protection d'un intérêt privé. Or, l'intérêt requis pour obtenir une ordonnance de non-publication ne doit pas se rapporter uniquement à la personne qui la demande. Il doit s'agir d'un intérêt plus large qui peut se définir en termes d'intérêt public à la confidentialité.

D'autre part, le droit d'intervention modulé accordé au supérieur constitue une mesure raisonnable permettant d'écarter le risque d'atteinte au droit à la sauvegarde de sa réputation. Il aura ainsi l'occasion de répondre aux allégations de la travailleuse.

En ce qui a trait à la demande de l'employeur, la situation qu'il appréhende est hypothétique et ne constitue pas la preuve d'un risque réel ni la démonstration d'une menace grave d'atteinte à sa réputation. L'employeur aura l'occasion de se défendre et de faire contrepoids aux allégations de la travailleuse puisqu'il est une partie au litige.

Le Tribunal rejette donc les demandes d'ordonnance de non-publication.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

4.1. Le Tribunal a les pouvoirs de préciser une ordonnance

4.1.1. [PSSU-FIQP et CHSLD Vigi Reine-Élisabeth, 2020 QCTAT 4183.](#)

Le Tribunal indique qu'il a les pouvoirs de préciser une ordonnance rendue dans le cadre d'une conférence préparatoire portant sur les droits d'accès aux lieux de travail et à la transmission des documents relatifs à la ventilation. En effet, cette ordonnance constitue une décision interlocutoire sur une mesure d'administration de la preuve et non une décision finale sur l'issue du litige. Ainsi, la règle du *functus officio* n'empêche pas la précision.

Faits :

Le 19 octobre 2020, le Tribunal ordonne à l'employeur de donner accès au syndicat et à son ingénieur ou représentant, le cas échéant, aux lieux de travail dans ses établissements afin qu'il puisse procéder à l'étude de la ventilation et à l'analyse de la qualité de l'air.

Le Tribunal lui ordonne aussi de transmettre au syndicat différents documents en lien avec ces thématiques³⁷.

Les parties ne s'entendent cependant pas sur la mise en application de cette ordonnance. L'employeur soulève les difficultés d'y donner suite en raison du Décret 1020-2020 du 30 septembre 2020³⁸ qui limite l'accès aux établissements de l'employeur situés en zone rouge. Par ailleurs, il y a mésentente quant à la période pertinente pour laquelle les documents concernant la ventilation doivent être transmis. Alors que l'employeur demande que l'ordonnance ne couvre que les deux années antérieures à 2020, le syndicat considère plutôt qu'un retour en arrière de 15 ans est acceptable.

Le syndicat prétend que le Tribunal ne peut revoir la portée de l'ordonnance rendue le 19 octobre 2020, parce qu'il est *functus officio*. Ainsi, seuls un lapsus ou encore une erreur dans l'expression de l'intention du Tribunal lui permettraient de revoir cette ordonnance.

³⁷ [PSSU-FIQP et CHSLD Vigi Reine-Élisabeth, 2020 QCTAT 3775.](#)

³⁸ *Décret 1020-2020, Concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19, (2020) 152 G.O. II, 4182A.*

Décision du TAT :

Le Tribunal considère que la règle du *functus officio* ne l'empêche pas de préciser les modalités d'application de l'ordonnance puisque celle-ci constitue une décision interlocutoire sur une mesure d'administration de la preuve et non une décision finale sur l'issue du litige.

À ce titre, l'administration de la preuve et de la procédure se caractérise par l'autonomie dont disposent les tribunaux administratifs dans l'exercice de leur compétence, et ce, dans le respect des règles de justice fondamentale. Cette autonomie vise à atteindre les objectifs de qualité, de célérité et d'accessibilité propres à la justice administrative. En l'absence d'une décision finale sur le litige dont il est saisi, la règle du *functus officio* ne peut donc restreindre l'autonomie du Tribunal dans l'administration de la preuve.

En outre, même si le Tribunal devait considérer, ce qui n'est pas le cas, que la règle du *functus officio* s'appliquait à son ordonnance, il y aurait lieu, en application avec les enseignements de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Chandler c. Alberta Association of Architects*³⁹, de pallier aux omissions de celle-ci.

Ainsi, puisque l'ordonnance rendue vise une mesure d'administration de la preuve et que les parties ne s'entendent pas sur son application, il appartient au Tribunal d'en préciser les modalités.

Conséquemment, le Tribunal ordonne que la visite des lieux des établissements de l'employeur respecte les conditions suivantes :

- 1) les conditions de sécurité auxquelles sont assujetties les visites des travailleurs en vue de la construction, de la rénovation ou de la réparation;
- 2) les conditions de sécurité auxquelles sont assujetties les visites des inspecteurs de la CNESST;
- 3) deux personnes pour le Syndicat et deux personnes pour l'employeur peuvent effectuer la visite des lieux de travail; et
- 4) ces personnes doivent porter les équipements de protection individuelle requis et respecter les règles de distanciation.

³⁹ [1989] 2 R.C.S. 848.

Par ailleurs, le Tribunal ordonne à l'employeur de transmettre au syndicat tous les documents relatifs aux systèmes de ventilation de ses établissements depuis 2017.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

5. FINANCEMENT

5.1. Obéré injustement

5.1.1. [Municipalité Les Cèdres, 2020 QCTAT 2378.](#)

Le TAT considère qu'une mauvaise blague dans le cadre du travail constitue une situation d'injustice pour l'employeur. Puisque tous les coûts imputés au dossier de l'employeur découlent de cette blague, l'employeur est obéré injustement.

Faits :

Dans le cadre de la préparation d'une fête estivale, la travailleuse, coordonnatrice aux loisirs, présente à un collègue et deux bénévoles le fonctionnement d'une balle de plastique gonflable de 12 pieds de diamètre conçue pour marcher sur l'eau. Alors qu'elle est à l'intérieur de la balle, ces trois personnes la poussent dans la piscine creusée qui était à ce moment vide. La travailleuse se cogne ainsi le cou sur le sol en béton et perd conscience. Les blessures qui en découlent sont consolidées plus de deux ans plus tard, avec atteintes permanentes et limitations fonctionnelles.

Décision du TAT :

Le Tribunal considère que l'employeur peut bénéficier de l'exception prévue au deuxième alinéa de l'article 326 de la Loi et ainsi avoir droit au transfert total du coût des prestations. Le manque de jugement du collègue de travail et des bénévoles et leur décision irréfléchie ne correspondent pas à un risque inhérent aux activités de l'employeur, une municipalité. La lésion professionnelle s'étant produite dans des circonstances inhabituelles, soit une mauvaise blague qui a mal tourné, il s'agit donc d'une situation d'injustice ne faisant pas partie des risques inhérents de l'employeur. Pour conclure ainsi, le Tribunal a analysé plusieurs décisions dans lesquelles un transfert a été accordé dans des contextes similaires.

Finalement, puisque la situation d'injustice consiste en la survenance même de la lésion professionnelle, il est facile de répondre à la question de la proportionnalité des coûts, ceux-ci étant complètement liés à l'événement inusité.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

5.2. Computation du délai – faute attribuable à un tiers

5.2.1. [PLGB Transport inc. et Outils Snap-On du Canada Ltée, 2020 QCTAT 2079.](#)

Bien que la Cour d'appel adopte une approche plus souple dans le calcul du délai d'un an lorsqu'un employeur allègue être obéré injustement en vertu de l'article 326 de la Loi, les délais de transfert d'imputation sont-ils modifiés lorsque la faute d'un tiers est invoquée?

En matière de hors délai, quel est l'impact de l'implication d'une mutuelle de prévention sur les motifs raisonnables permettant d'être relevé du défaut d'avoir produit une demande après l'échéance des délais?

Faits :

Le travailleur se blesse lorsque la clé dynamométrique qu'il utilise se casse. Lorsque l'employeur prend connaissance des démarches de ce dernier contre le fabricant de la clé, soit environ 14 mois après l'événement, il demande le transfert des coûts des prestations en invoquant la faute d'un tiers soit en dehors du délai prévu par la Loi.

L'employeur prétend que le délai d'un an ne commence pas à courir au moment de l'accident, mais à compter du 11 avril 2018, soit au moment où il est informé que le travailleur entreprend une démarche à l'encontre du fabricant de la clé, soit la compagnie Outils Snap-On du Canada Ltée, alléguant qu'il le considère comme seul et unique responsable de son accident.

Décision :

Le Tribunal ne retient pas la prétention de l'employeur.

La Cour d'appel⁴⁰ avance une approche plus souple quant au délai d'un an prévu à l'article 326 de la Loi dans les cas où un employeur allègue être obéré injustement et ce principe se dégage de la jurisprudence depuis. La Cour d'appel énonce que le délai d'un an prévu à l'article 326 court soit à compter de la date de l'accident ou de la date à laquelle le droit à l'exception naît. Toutefois, en l'espèce l'employeur n'allègue pas être obéré injustement.

Selon le Tribunal, la naissance du droit à l'exception prévu à l'article 326 de la Loi lorsqu'un employeur allègue qu'un accident du travail est attribuable à un tiers prend naissance dès le jour de l'événement. Le fait qu'un recours soit intenté contre le fabricant de l'outil défectueux ultérieurement ne change rien aux faits et aux circonstances de l'accident, même s'ils peuvent être attribués à un tiers. La demande est donc produite après l'expiration du délai prévu pour contester, soit un an suivant la date de l'accident.

L'employeur fait partie d'une mutuelle de prévention, qui pose les actions et prend les décisions appropriées dans tous ses dossiers de lésion professionnelle. Celui-ci ne fait que transmettre les communications reçues, sans s'enquérir du suivi des dossiers. Les échanges sont peu fréquents entre l'employeur et la mutuelle; c'est à elle que revient la gestion complète des dossiers en lien avec la Commission. L'employeur étant ainsi considéré comme l'alter ego de sa mutuelle de prévention, l'erreur du représentant est inapplicable. L'aveuglement volontaire de l'employeur quant à la gestion et au suivi du dossier ne peut constituer un motif raisonnable l'ayant empêché d'agir plus tôt.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥ ¥

5.3. Imputation des coûts – maladie professionnelle

5.3.1. [RGF électrique inc., 2020 QCTAT 498.](#)

J'ai sélectionné cette décision pour deux motifs. Premièrement, le Tribunal se questionne sur les employeurs qui doivent être imputés lorsqu'un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle. Est-ce tous les employeurs chez qui le travailleur a exercé un travail de

⁴⁰ [Commission de la santé et de la sécurité du travail c. 9069-4654 Québec inc., 2018 QCCA 95](#) (affaire Supervac 2000).

nature à engendrer sa maladie professionnelle ou simplement ceux chez qui des symptômes de la maladie sont apparus?

Le deuxième aspect porte sur le travail exercé par un travailleur. Le Tribunal doit-il uniquement considérer l'emploi reconnu comme étant susceptible d'entraîner la maladie professionnelle ou peut-il étendre son analyse à d'autres emplois comportant des tâches similaires que le travailleur aurait effectuées?

Faits :

Le travailleur est électricien pour l'employeur lorsqu'il soumet une réclamation de maladie professionnelle à la Commission pour un syndrome du canal carpien. La Commission analyse les facteurs de risque associés au travail d'électricien à partir de la description de tâches que lui a fournies le travailleur et reconnaît que ce dernier a subi une lésion professionnelle.

La Commission rend une décision d'imputation signifiée à tous les employeurs au service desquels le travailleur a œuvré en tant qu'électricien de 2015 à 2017. La Commission impute à l'employeur le coût des prestations calculées au prorata des heures travaillées chez lui par le travailleur, par rapport à la totalité des heures effectuées comme électricien chez tous les employeurs pour lequel le travailleur a exercé au même titre entre 2015 et 2017 ce qui correspond à 14,09 % des coûts. L'employeur demande la révision de cette décision.

En révision administrative, la Commission modifie le partage et impute le coût des prestations aux seuls employeurs pour lesquels le travailleur a travaillé après le début de l'apparition des symptômes. Elle conclut que 62,32 % du coût des prestations doit être imputé à l'employeur. L'employeur conteste cette décision au TAT.

Décision du TAT :

Devant statuer sur le partage des coûts des prestations prévu en matière de maladie professionnelle, le Tribunal conclut, jurisprudence à l'appui, que l'orientation retenue par la Commission en révision administrative est contraire à l'article 328 de la Loi. Le coût des prestations doit plutôt être imputé à tous les employeurs pour qui le travailleur a exercé le même travail reconnu comme étant susceptible d'occasionner la maladie professionnelle, à moins de circonstances exceptionnelles quant au caractère particulier d'un emploi, et ce, peu importe le moment où les symptômes ont commencé.

Ainsi, le pourcentage d'imputation à retenir est celui obtenu en fonction du prorata des heures travaillées chez l'employeur par rapport à la totalité des heures effectuées chez tous les employeurs en tant qu'électricien, tel qu'initialement reconnu par la Commission.

L'employeur demandait au Tribunal de tenir compte également des heures que le travailleur a effectuées comme mécanicien d'entretien puisque ce travail comporte des tâches similaires à celles d'électricien susceptibles d'avoir contribué à la symptomatologie.

Le Tribunal conclut que l'article 328 de la Loi ne permet pas d'introduire un autre type de travail à l'étape du partage de l'imputation, qui produirait une reconsidération indirecte de la décision d'admissibilité de la réclamation, décision qui lie le Tribunal en matière de financement. L'article 328 prévoit que la Commission impute le coût des prestations à tous les employeurs pour lesquels le travailleur a exercé ce travail. Pour le Tribunal, le législateur réfère assurément au travail qui a été identifié lors du débat sur l'admissibilité de la réclamation. Le Tribunal rejette l'argument de l'employeur et rétablit la décision initiale de la Commission.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥ ¥

6. EN VRAC

6.1. Applicabilité du délai de prescription prévu par le *Code civil du Québec*

6.1.1. [Gagné et BSF/Home lavage de vitres inc., 2020 QCTAT 489.](#)

Le Tribunal se prononce sur l'application du délai de prescription de trois ans du *Code civil du Québec*⁴¹ (CCQ). Plus précisément, il se demande si ce délai s'applique à un droit personnel comme celui énoncé à l'article 80 de la LATMP. Cet article prévoit qu'à compter de ses 21 ans, un travailleur peut demander que son indemnité de remplacement du revenu

⁴¹ Précité, note 13.

soit révisée à la hausse s'il démontre qu'il aurait gagné un revenu plus élevé à la fin de ses études n'eût été la lésion professionnelle.

Faits :

Le travailleur, âgé de 17 ans, subit un grave accident en juillet 1999, alors qu'il est étudiant à temps plein.

À sa majorité, l'indemnité de remplacement du revenu est calculée à partir du revenu brut annuel basé sur le salaire minimum en vigueur.

En mars 2003, la Commission conclut que le travailleur continuera de recevoir son indemnité de remplacement du revenu jusqu'à l'âge de 68 ans, puisque celui-ci est inapte à exercer un emploi à temps plein.

Le 3 juin 2016, le travailleur demande de réviser à la hausse son indemnité de remplacement du revenu de manière rétroactive à ses 21 ans, conformément au troisième alinéa de l'article 80 de la LATMP. Il a attendu plus de 14 ans avant de se prévaloir de son droit, sans avoir démontré d'incapacité à s'en prévaloir plus tôt.

Décision du TAT :

Le Tribunal doit se prononcer sur la prescription du droit conféré par l'article 80 de la Loi et sur l'application de la prescription triennale prévue au CCQ, de même que sur son point de départ.

En vertu du troisième alinéa de l'article 80, dès que le travailleur atteint l'âge de 21 ans, il peut choisir d'exercer son droit de demander une révision à la hausse de son indemnité de remplacement du revenu. Ce droit persiste aussi longtemps que le travailleur est indemnisé par la Commission et il peut être modifié selon les circonstances, mais il ne s'agit pas d'un droit qui demeure en suspens de manière indéfinie.

S'agissant d'un droit personnel, tel le droit à la modification de l'indemnité de remplacement du revenu réduite par exemple, il est soumis au régime de prescription triennale du CCQ.

S'appuyant sur le raisonnement développé par le Tribunal concernant les demandes rétroactives de remboursement d'aide personnelle à domicile, le travailleur peut ainsi avoir droit à la modification antérieure de son indemnité de remplacement du revenu, mais seulement pour les

trois ans précédant sa demande faite à la Commission. Toute modification à son indemnité de remplacement du revenu antérieure au 3 juin 2013 est donc prescrite.

La révision à la hausse du montant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à l'article 80 de la Loi est toutefois conditionnelle à la démonstration, par le travailleur, qu'il aurait probablement gagné un revenu brut plus élevé à la fin de ses études en cours. Si le travailleur en fait la démonstration, il aura droit à la révision de son indemnité de remplacement du revenu à partir du 3 juin 2013.

Toutefois, la preuve contemporaine à l'accident du travail démontre les difficultés scolaires du travailleur et son incertitude quant à son avenir professionnel. Il échoue donc à démontrer qu'il aurait gagné un revenu plus élevé que le salaire minimum à la fin de ses études.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥

6.2. Obligation d'accommodement raisonnable

6.2.1. [Bendada et Institut universitaire en santé mentale Douglas, 2020 QCTAT 3168.](#)

Dans le cadre du processus de réadaptation, l'employeur a offert de maintenir le travailleur en assignation temporaire. Pour le Tribunal, l'employeur n'a pas rempli son obligation d'accommodement raisonnable. La preuve démontre qu'il s'agissait d'une solution temporaire dont le seul but était de protéger ses intérêts financiers sans véritable assise pour assurer la réadaptation et une certaine pérennité d'emploi pour le travailleur au sein de son établissement.

Faits :

Le travailleur conserve des séquelles de sa lésion professionnelle l'empêchant d'exercer son emploi d'infirmier. L'employeur refuse de lui trouver un emploi convenable à l'intérieur de son établissement, mais souhaite maintenir l'assignation temporaire. C'est dans ce contexte qu'un emploi est déterminé par la Commission ailleurs sur le marché du travail, contesté par le travailleur qui allègue être victime de discrimination.

Décision du TAT :

Le Tribunal rappelle que l'obligation de l'employeur de ne pas porter atteinte aux droits prévus par la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴² s'impose dès que les limitations fonctionnelles du travailleur sont connues et que le processus de réadaptation est enclenché.

Dans le cadre de son obligation d'accommodement raisonnable, l'employeur doit jouer un rôle actif dans la réadaptation de son employé, et non une fois le processus terminé.

Dans ce cas-ci, l'employeur manifeste et réitère son refus d'offrir au travailleur un emploi convenable, et ce, dès le début du processus de réadaptation et malgré les quelques propositions du travailleur.

Le simple fait d'invoquer les limitations fonctionnelles du travailleur ou encore qu'il n'a pas d'emploi convenable à lui offrir n'est pas suffisant pour se soustraire à son obligation d'accommodement raisonnable.

Sans aucune preuve quant aux démarches entreprises par l'employeur pour explorer d'autres emplois, le Tribunal conclut qu'il y a discrimination et atteinte au droit à l'égalité du travailleur. La décision de l'employeur de ne pas réintégrer le travailleur porte atteinte à son droit à l'égalité et il est discriminé en raison des limitations fonctionnelles qu'il conserve.

Le Tribunal relève par ailleurs que la volonté de l'employeur de maintenir le travailleur en assignation temporaire ne vise qu'à assurer ses intérêts économiques en matière d'imputation; il ne s'est pas acquitté de son obligation d'accommodement.

L'argument voulant que la fusion de plusieurs établissements de santé, en pleine réforme, constitue une contrainte excessive ne peut faire obstacle à l'obligation de l'employeur d'accommoder le travailleur, sans preuve à l'appui.

Dans ce contexte, le Tribunal juge donc prématuré de déterminer un emploi convenable au travailleur ailleurs sur le marché du travail, sans explorer au préalable les possibilités

⁴² RLRQ, c. C-12.

d'accommodements raisonnables chez l'employeur. Le dossier est ainsi retourné à la Commission pour que le processus de réadaptation professionnelle du travailleur soit repris.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥ ¥

6.3. Emploi convenable

6.3.1. [*Darwish-Hassan et 3903214 Canada inc., 2020 QCTAT 2108.*](#)

Le Tribunal détermine que l'emploi convenable de livreur de mets préparés n'est pas approprié. En effet, il présente un trop grand écart avec l'emploi prélesionnel de soudeur, compte tenu du profil du travailleur et de sa personnalité ambitieuse.

Faits :

Le travailleur, âgé de 25 ans au moment de la lésion professionnelle, conserve des atteintes permanentes et des limitations fonctionnelles qui l'empêchent d'exercer son emploi prélesionnel de soudeur.

Dans le cadre du processus de réadaptation professionnelle, le travailleur maintient l'idée que la Commission est dans l'obligation de lui payer une formation visant un diplôme équivalent à celui qu'il possède, soit un DEP. Il refuse ainsi les propositions de la Commission sur la possibilité de formations plus courtes, visant l'obtention d'une attestation d'études professionnelles ou collégiales.

Persuadé que des contestations lui donneront raison, le travailleur exprime également son refus à tous les emplois qui lui sont proposés par la conseillère en réadaptation, même ceux chez son employeur.

Considérant le manque de collaboration du travailleur dans son processus de réadaptation professionnelle, la Commission détermine de manière discrétionnaire l'emploi convenable de livreur de mets préparés.

Décision du TAT :

Dans les cas où la collaboration déficiente du travailleur est démontrée, comme en l'espèce, le Tribunal reconnaît que la Commission peut lui déterminer un emploi convenable de manière unilatérale. Cet emploi doit toutefois respecter les critères établis par l'article 2 de la Loi.

L'emploi convenable doit permettre au travailleur d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, permettre une possibilité raisonnable d'embauche et les conditions d'exercice de l'emploi retenu ne doivent pas comporter de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de ses limitations. Ces critères sont en l'espèce satisfaits.

L'emploi convenable doit aussi être approprié, c'est-à-dire que, dans la mesure du possible, il doit respecter l'expérience professionnelle du travailleur, sa formation, son âge, son profil, ses intérêts et sa personnalité.

Dans le présent cas, il existe un trop grand écart entre le métier prélesionnel de soudeur et l'emploi de livreur de mets préparés pour que celui-ci soit qualifié d'approprié.

Au moment de l'accident du travail, le travailleur n'est âgé que de 25 ans et détient un diplôme d'études professionnelles en soudage-montage. Il a démontré une volonté de se spécialiser dans son domaine et avait débuté une formation dans ce sens, qu'il a abandonnée faute de temps.

Le Tribunal indique que la Commission n'a pas d'obligation de remettre le travailleur dans la même situation, académiquement parlant, où il était avant la survenance de son accident et ainsi de lui payer une formation. Toutefois, l'emploi convenable doit être approprié.

Le Tribunal conclut que l'emploi convenable de livreur de mets préparés ne respecte pas le profil, la personnalité, l'ambition et les intérêts du travailleur. L'emploi retenu ne constitue donc pas un emploi convenable, puisqu'il n'est pas approprié en fonction des critères à considérer.

¥ ¥ ¥ ¥ ¥