Droit de retour au travail : du ressort de l'arbitre ou de la CNESST et du TAT?

29 janvier 2016

Auteur

Zeïneb Mellouli

Associée, Avocate

Le 24 novembre dernier, la Cour d'appel du Québec a rendu un jugement attendu dans l'affaire *Université McGill* c. *McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA)*[1] (affaire « *McGill* »). Par ce jugement, la Cour dissipe l'ambiguïté jurisprudentielle qui existait depuis quelques années au sujet de la compétence de l'arbitre de grief en matière de litiges découlant de l'interprétation et de l'application de dispositions de conventions collectives relatives au retour au travail d'un salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (« LATMP »)[2].

Dans cette affaire, la Cour devait se pencher sur les questions suivantes : les parties à une convention collective peuvent-elles prévoir, au bénéfice de salariés, des conditions plus avantageuses que celles qui sont prévues par la LATMP et, le cas échéant, qui a compétence pour entendre et décider des mésententes découlant des telles dispositions conventionnelles ? Enfin, la Cour devait déterminer si la convention collective unissant les parties en cause contient une telle disposition plus avantageuse que la loi.

LE CONTEXTE DE L'AFFAIRE *MCGILL*

Un salarié a conservé des limitations fonctionnelles permanentes à la suite d'une lésion professionnelle. La Commission de la santé et de la sécurité du travail[3] (« CSST ») a déterminé que celles-ci l'empêchaient d'occuper son poste prélésionnel et identifié un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail, un tel emploi n'étant pas disponible chez l'employeur. Après avoir temporairement assigné le salarié à des travaux légers, l'employeur a mis fin à l'emploi du salarié près de cinq ans après la détermination par la CSST de l'emploi convenable, au motif qu'un tel emploi n'existe toujours pas au sein de son organisation.

La convention collective unissant les parties prévoit par ailleurs que « [l]e salarié qui redevient capable de travailler, mais qui demeure avec une limitation fonctionnelle permanente l'empêchant d'occuper le poste qu'il occupait antérieurement est replacé, sans affichage, à un autre poste que

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

son état de santé lui permet d'occuper, compte tenu des postes disponibles à combler. »

Le salarié conteste la décision de l'employeur de mettre fin à son emploi par voie de griefs et réclame qu'un autre poste lui soit offert et ce, malgré les conclusions de la CSST à l'effet que l'emploi convenable déterminé n'existe pas chez l'employeur. Pour sa part, l'employeur soulève une objection à la compétence de l'arbitre, au motif que celui-ci n'a pas « juridiction sur la capacité d'un travailleur victime d'un accident du travail ayant entraîné des limitations fonctionnelles permanentes, à exercer un emploi chez son employeur[4]. » Les parties ont convenu d'en traiter de manière préliminaire et l'arbitre conclut que la compétence que lui confère l'article 244 de la LATMP pour régler les modalités de retour au travail « n'inclut pas celle de décider [de] la capacité [d'un salarié] d'exercer un emploi à la suite d'une lésion professionnelle, question réservée à la CSST et à la CLP en appel[5] ». Par conséquent, il accueille l'objection de l'employeur et décline compétence, sans se prononcer sur le bien-fondé des griefs contestant notamment la fin d'emploi du salarié.

Le Syndicat demande la révision judiciaire de cette décision et la Cour supérieure casse la sentence arbitrale et renvoie les griefs devant l'arbitre afin qu'il se prononce sur le mérite de ceux-ci[6]. L'employeur interjette appel du jugement. La Cour d'appel du Québec confirme la décision de la Cour supérieure et rejette l'appel de l'employeur.

LA DÉCISION DE LA COUR D'APPEL

À l'instar de la Cour supérieure, la Cour d'appel conclut que l'article 4 de la LATMP permet aux parties à une convention collective d'y prévoir des dispositions plus avantageuses pour les salariés que celles qui sont prévues par cette loi. L'article 244 de la LATMP ne limite pas cette possibilité. Par conséquent, l'arbitre de grief a compétence exclusive sur la question de savoir si une convention contient une clause conférant des avantages supérieurs à ceux prévus à la LATMP et, le cas échéant, quant à l'interprétation et à l'application d'une telle clause[7].

À titre d'exemple, la Cour précise qu'une convention collective pourrait prévoir des dispositions avantageuses qui auraient pour effet, notamment :

> d'allonger le délai d'exercice du droit au retour au travail prévu à l'article 240 de la LATMP et ainsi obliger l'employeur à réintégrer le salarié dans l'emploi prélésionnel ou dans l'emploi convenable et ce, au-delà de la période prescrite par la loi[8];
> d'obliger l'employeur à rendre disponible ou à créer un emploi convenable au sein de son entreprise, s'il n'en existe pas ou s'il n'est pas disponible;
> d'obliger l'employeur à offrir au salarié incapable de reprendre son emploi prélésionnel tout autre emploi correspondant à ses capacités résiduelles, même s'il ne s'agit pas d'un « emploi convenable » au sens de la LATMP[9].

La Cour rappelle toutefois que, dans le cadre de l'exercice de sa compétence, l'arbitre demeure lié par les déterminations faites par la CSST ou la Commission des lésions professionnelles (« CLP »), le cas échéant, notamment quant à l'existence d'une lésion professionnelle, à la capacité du salarié à reprendre son emploi prélésionnel, à ses limitations fonctionnelles ou à l'emploi convenable[10]. Ces déterminations constituent la « toile de fond » sur laquelle s'inscrira la sentence arbitrale.

En revanche, si l'arbitre conclut que la convention collective ne comporte aucun avantage additionnel au régime prévu par la LATMP, il ne peut s'arroger compétence pour imposer des obligations additionnelles à l'employeur, et le salarié qui exerce les droits que lui donne cette loi ne peut exiger davantage. Dans une telle éventualité, les parties sont et demeurent liées par les déterminations de la CSST et, le cas échéant, de la CLP[11].

COMMENTAIRES

En somme, selon l'arrêt *McGill*, l'arbitre de grief a compétence exclusive pour, en premier lieu,

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

déterminer si une convention collective confère à un salarié des droits plus avantageux que ceux qui sont prévus par la LATMP et, le cas échéant, interpréter ces dispositions et en assurer l'application. Dans le cadre de cet exercice, l'arbitre de grief ne peut rejeter, réfuter ni discuter les déterminations faites par la CSST ou la CLP et son intervention doit s'intégrer au cadre tracé par ces organismes en vertu de la LATMP.

Cet arrêt dissipe donc l'ambiguïté[12] qui pouvait notamment résulter des arrêts *Société des établissements de plein air du Québec* c. *Syndicat de la fonction publique du Québec*[13] et *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427* c. *Tembec, usine de Matane*[14], dans lesquels les tribunaux confirment les décisions des arbitres de grief accueillant les objections préliminaires des employeurs portant sur leur compétence au motif qu'ils ne pouvaient remettre en question les décisions rendues par la CSST et la CLP dans le cadre de leur juridiction exclusive. Notons que, dans ces deux affaires, les conventions collectives ne contenaient aucune disposition plus avantageuse que la LATMP au chapitre du droit de retour au travail[15].

L'avenir nous dira si le jugement de la Cour d'appel dans l'affaire *McGill* aura un impact sur la négociation de clauses de conventions collectives prévoyant des dispositions plus avantageuses que celles prévues par la LATMP. Cependant, nous croyons que les litiges découlant de la mise en oeuvre du retour au travail d'un salarié suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle devront également être analysés sous l'angle du jugement de la Cour d'appel dans l'affaire *Commission de la santé et de la sécurité du travail* c. *Caron*[16], selon lequel l'employeur doit, dans le cadre de l'exercice du droit de retour au travail d'un salarié et de la recherche d'un emploi convenable, procéder à un exercice d'accommodement raisonnable conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne*[17], jusqu'à la contrainte excessive.

---

1. 2015 QCCA 1943. En date du 4 janvier 2016, aucune demande d'autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada n'a été déposée. Nous attirons également votre attention sur les arrêts rendus par la Cour d'appel sur le même sujet dans les affaires *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301* c. *Beaconsfield (Ville de)*, 2015 QCCA 1958 et *Montréal-Est (Ville de)* c. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301*, 2015 QCCA 1957.
2. RLRQ c A-3.001.
3. Depuis l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2016, de la *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du Québec*, L.Q. 2015, c. 15, la CSST a été remplacée par la « Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail » et la CLP est désormais remplacée par le « Tribunal administratif du travail ».
4. Propos rapportés, en première instance, au paragraphe 56 de la sentence arbitrale (D.T.E. 2011T-582), et repris par la Cour d'appel dans l'arrêt *McGill*, au paragraphe 10.
5. Paragraphe 103 de la sentence arbitrale, repris par la Cour d'appel au paragraphe 15.
6. 2013 QCCS 1175.
7. Arrêt *McGill*, paragraphe 95.
8. Ce délai prévu à l'article 240 de la LATMP est d'un ou de deux ans, selon le cas.
9. Voir notamment le paragraphe 51.
10. Arrêt *McGill*, paragraphes 73 et 74.
11. *Id*., paragraphe 78.
12. Id., paragraphe 20.
13. 2009 QCCA 329.
14. 2012 QCCA 179.
15. Tel que noté par la Cour d'appel dans l'arrêt *McGill*, paragraphe 60.
16. 2015 QCCA 1048. À cet égard, nous vous référons à notre publication antérieure concernant cet arrêt, que vous pouvez consulter en cliquant ici.
17. RLRQ c C-12.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.