

**TRIBUNAL  
ADMINISTRATIF  
DU TRAVAIL ●**

**Mettons  
le point  
final.**

**Jurisprudence marquante en santé et sécurité du travail –  
Colloque SST 2023 - FTQ  
11 octobre 2023**

**Luc Côté, avocat**

**Marie-Jo Lapierre, avocate à la Vice-présidence de la qualité et de la cohérence du Tribunal  
administratif du travail**



Le **TOPOSST** (<https://topo.tat.gouv.qc.ca/accueil.html>)

Les banques en ligne **AZIMUT**, sur le site Internet de **SOQUIJ** (<http://azimut.soquij.qc.ca>)

Le site Internet des décisions des tribunaux et organismes du Québec  
(<http://www.jugements.qc.ca>),

CanLII (<http://www.canlii.org>)

# Plan de la présentation

1. Jugement des  
Tribunaux supérieurs

4. Admissibilité d'une lésion  
professionnelle de nature  
psychologique

7. Procédure  
d'évaluation médicale

2. La Covid—19, la PCU, et  
l'indemnité de remplacement  
du revenu

5. Pouvoirs du TAT

8. Effet temporel de la Loi

3. Admissibilité d'une  
lésion  
professionnelle

6. Recevabilité  
d'éléments de preuve

9. En VRAC

1

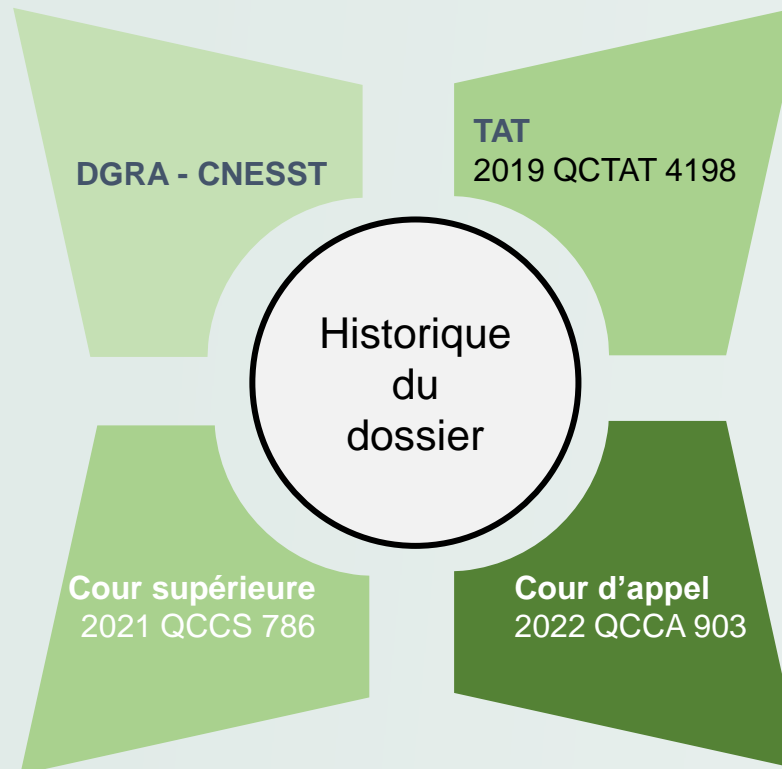
# Jugement des tribunaux supérieurs

# Abbadi c. Meubles Delta inc., 2022 QCCA 903

La demande de révision est irrecevable. Elle est déposée plus de 7 mois après la décision initiale de la Commission qui met fin à l'IRR.

Délai prévu par l'article 359 de la LATMP : Délai de procédure que le TAT peut soulever d'office

- Délai illusoire si le TAT n'avait pas le pouvoir d'en assurer le respect sans que cela ne soit soulevé par une partie
- Le fardeau de démontrer que le délai a été respecté revient à la personne qui veut se prévaloir du recours.



Hors délai de contestation / + de 9 mois

- Pour être valablement saisi d'une contestation, le TAT doit déterminer si celle-ci a été produite dans le délai.
- À défaut, le travailleur doit démontrer un motif raisonnable.
- Notamment, le TAT ne croit pas le travailleur, dont le témoignage est déficient et truffé d'incongruités.
- Absence de motif raisonnable. Contestation irrecevable.

Le TAT pouvait raisonnablement soulever d'office le non-respect du délai de l'article 359 LATMP.

La Cour supérieure avait raison de conclure que la décision du TAT avait tous les attributs de la raisonnabilité.

2

# La Covid-19, la PCU et l'indemnité de remplacement du revenu

## ***PL Télécom et Dominique, 2022 QCTAT 3248***

**Le montant de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) est ajouté au revenu brut du travailleur.**



**Dans le calcul du revenu brut annuel d'un travailleur, doit-on inclure la PCU ?**

Selon le Tribunal, OUI cela doit être inclus. C'est ce qui reflète le mieux la réalité du travailleur.

De plus, à ce moment, une demande d'assurance-emploi était automatiquement assimilée à une demande de PCU.

**Voir également : *Blais et Groupe Callex inc.*, 2022 QCTAT 3821**

# Papineau et Techno Fusion inc., 2022 QCTAT 4632

## Révision de l'IRR réduite



La CNESST additionne le salaire gagné par le travailleur et y ajoute la PCU, ce qui augmente son revenu brut.

Il s'agit d'une **injustice** puisque le travailleur n'a pas eu le choix de bénéficier de la PCU au moment où son employeur réduisait ses activités.

De plus, la loi ne prévoit pas de révision à la hausse du montant de l'IRR réduite dans le futur.

**Le TAT ne tient pas compte de la PCU et fait une moyenne des revenus gagnés pour deux années «plus normales».**



# ***Anglehart et Gestion FDJ (F), 2022 QCTAT 4147***



## **Révision de l'IRR réduite**

La CNESST additionne le salaire gagné par le travailleur et y ajoute la PCU.

**Le Tribunal ajoute la PCU au revenu lors de la détermination de la base salariale. Il doit faire pareil lorsqu'il s'agit de réviser l'IRR.**

**Le travailleur n'a pas démontré que les sommes reçues à titre de PCU l'avaient enrichi par rapport aux années antérieures.**

Voir également : *Paradis et Sintra inc. (Carrière-Gravière)*, 2022 QCTAT 3333

3

# Admissibilité d'une lésion professionnelle

# *Maison Russet inc. et Allen, 2022 QCTAT 374*

La travailleuse fait une chute sur une plaque de glace en se rendant à sa voiture à la pause pour consulter son cellulaire;

**Il ne fait aucun doute que c'est un événement imprévu et soudain.**

**Est-ce survenu à l'occasion du travail ?**



# Maison Russet inc. et Allen, 2022 QCTAT 374

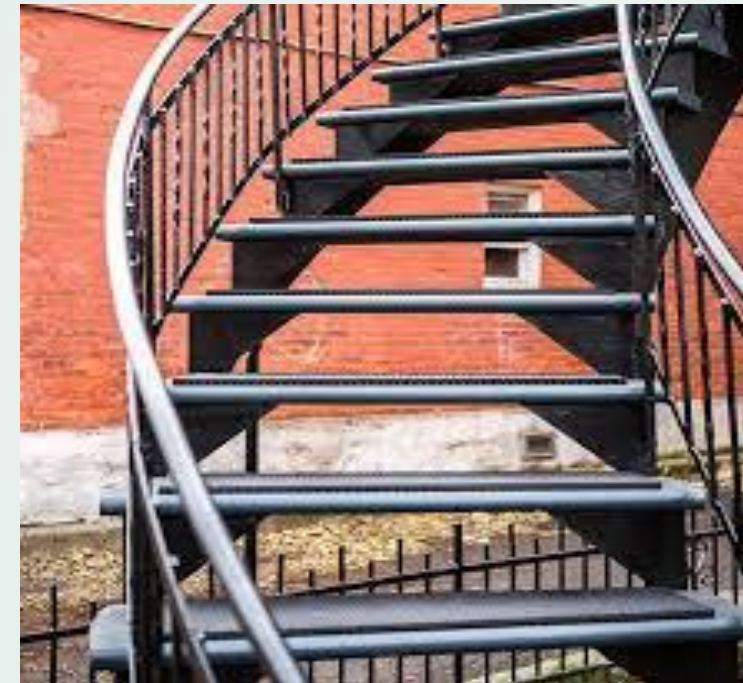
Critères	Application
<ul style="list-style-type: none"><li>Lieu de l'événement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Le stationnement de l'établissement de l'employeur.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Moment de l'événement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Durant une pause.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Rémunération</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La travailleuse est rémunérée durant la pause.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>L'existence et le degré d'autorité de l'employeur ou le lien de subordination</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>L'employeur n'a aucun degré de subordination, la travailleuse est libre de quitter les lieux de travail durant sa pause. Aucune possibilité d'être rappelée.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>La finalité de l'activité exercée</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Sphère personnelle: souhaite communiquer avec son fils malentendant via FaceTime.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Le caractère de connexité de l'activité</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Sortir pour aller chercher son téléphone n'apporte aucun bénéfice à l'employeur.</li></ul>

# *Allard et Promutuel Horizon Ouest, 2022 QCTAT 374*

La travailleuse fait une chute dans l'escalier qui mène à sa cour;

**Il ne fait aucun doute que c'est un événement imprévu et soudain.**

**Est-ce survenu à l'occasion du travail ?**



# Allard et Promutuel Horizon Ouest, 2023 QCTAT 1027

Critères	Application
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Lieu de l'événement</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dans les escaliers extérieurs de la résidence de la travailleuse</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Moment de l'événement</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La chute survient lors de la pause repas.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Rémunération</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La travailleuse n'est pas rémunérée pendant la pause repas.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>L'existence et le degré d'autorité de l'employeur ou le lien de subordination</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'employeur n'exige aucune disponibilité de la travailleuse durant sa pause repas. Elle est déconnectée du réseau de l'employeur durant cette période.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>La finalité de l'activité exercée</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La travailleuse voulait ramasser son téléphone cellulaire personnel ce qui est dans la sphère personnelle de la travailleuse.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Le caractère de connexité de l'activité</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le téléphone cellulaire de la travailleuse n'est pas utilisé dans le cadre de ses fonctions ce qui exclut le caractère de connexité de l'activité exercée.</li></ul>

# Zorzetti et Corporation d'Urgences-Santé (CCS), 2022 QCTAT

5055\* (\*demande de pourvoi en contrôle judiciaire)

La travailleuse se blesse au travail en glissant dans une douche sur son lieu de travail, après une période d'entraînement.

Il s'agit d'un événement imprévu et soudain mais...

**...est-ce survenu à l'occasion du travail?**



**Particularité:** La travailleuse utilise un pédalier fourni par l'employeur qu'elle peut utiliser tout en travaillant.

L'employeur encourage la pratique de l'activité physique par divers moyens (concours, équipements).

# *Zorzetti et Corporation d'Urgences-Santé (CCS), 2022 QCTAT 5055*

Critères	Application
<ul style="list-style-type: none"><li>• Lieu de l'événement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une douche située chez l'employeur.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Moment de l'événement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La chute survient au début de la pause repas.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Rémunération</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La travailleuse n'est pas rémunérée pendant la pause repas, mais elle est rémunérée au moment où elle utilise le pédalier.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• L'existence et le degré d'autorité de l'employeur ou le lien de subordination</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La travailleuse utilise le pédalier tout en travaillant, pendant une heure avant sa pause pour le dîner. Elle demeure sous l'autorité de l'employeur pendant la pratique de l'exercice.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• La finalité de l'activité exercée</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'activité est encouragée par l'employeur pour diminuer le stress et améliorer la santé des travailleurs. Il fournit l'équipement.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Le caractère de connexité de l'activité</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La travailleuse est demeurée dans une sphère professionnelle puisque le fait de prendre une douche après s'être entraînée est relié au fait que la travailleuse exerce une activité physique tout en travaillant.... et est au bénéfice de l'employeur et des collègues.</li></ul>



## *Soleno inc. et Lafleur, 2023 QCTAT 3733*



Un journalier a fait preuve de témérité ou d'insouciance déréglée à l'égard de sa propre sécurité en ne coupant pas le courant électrique d'une scie à ruban avant de s'approcher de la lame pour effectuer des ajustements. Ce dernier a fait preuve de **négligence grossière et volontaire**.

Il faut analyser l'importance des effets permanents de l'atteinte physique ou psychique sur les capacités physiques et intellectuelles de ce dernier, mais également prendre en considération l'importance du préjudice esthétique qu'il présente.

4

# Admissibilité d'une lésion professionnelle de nature psychologique



## Lésion professionnelle psychologique

Sur le plan de l'indemnisation, il n'y a pas de distinction entre une lésion physique ou psychologique. Toutefois, l'analyse du Tribunal ne peut être similaire.

Le travailleur n'a pas à établir que les circonstances ou les événements sont objectivement traumatisants. Cette exigence dénature la notion d'événement imprévu et soudain et impose un fardeau de preuve plus élevé au travailleur.



## Lésion professionnelle psychologique

[24] Dans ce contexte, en matière de lésion professionnelle de nature psychique, l'événement imprévu et soudain réside dans la **singularité des situations vécues** par le travailleur au sein de son milieu de travail. Cette singularité des circonstances ou des événements évoqués par le travailleur **doit s'apprécier en tenant compte**, notamment, des éléments suivants : la **nature du milieu de travail et ses particularités**, un **changement dans les comportements**, **l'apparition de nouveaux comportements** touchant le travailleur ou encore la **modification ou l'élaboration de nouvelles exigences professionnelles, comportementales ou disciplinaires** ciblant le travailleur.

*Voir aussi : Annab et Société canadienne des postes, 2022 QCTAT 5562; Charron et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - Centre hospitalier de Verdun, 2022 QCTAT 4663; Hénault et Institut de cardiologie de Montréal, 2022 QCTAT 5193; Zaldivar Valladares et CHSLD Vigi Mont-Royal, 2023 QCTAT 387;*

# Patenaude et Centre de services scolaire des Hautes-Rivières\*, 2023

## QCTAT 2384 (\*requête en révision demandée)

L'exigence voulant qu'un événement soit objectivement traumatisant pour être considérée «imprévu et soudain » n'a pas lieu d'être en matière de lésions psychiques.

Un événement est un fait identifiable qui se matérialise, ou une série de tels faits.

Un événement est imprévu s'il survient à un moment auquel le travailleur ne s'attend pas ou d'une façon inattendue.

Un événement est soudain s'il survient dans un court laps de temps, bien qu'il puisse perdurer par la suite.

5

# Pouvoirs du Tribunal

# *McKinnon c. ArcelorMittal Exploitation minière Canada\**, 2022 QCTAT

**3217** (\*Requête en révision rejetée, 2023 QCTAT 1194, Pourvoi en contrôle judiciaire, 650-17-001371-232.  
Demande en irrecevabilité du pourvoi en contrôle judiciaire, 2023-08-09 (C.S.) 650-17-001371-232.)

Le dossier est suspendu pendant 3 ans en raison de la condition médicale de la plaignante.

La plaignante ne collabore pas.

Il n'a pas été démontré que la condition médicale chronique invoquée par la plaignante l'empêchait à ce moment d'exercer pleinement et adéquatement ses droits.

La saine administration de la justice nécessite que la **plainte** soit **rejetée sommairement**.



# *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal c. Murwanashyaka, 2023 QCTAT 3481*

**6 octobre 2021 :**

Entrée en vigueur d'un nouveau pouvoir pour le TAT

## **Art. 9**

2.1° **interdire**, sur demande ou d'office, à une partie dont le comportement est **vexatoire ou quérulent d'introduire une affaire**, à moins d'obtenir l'autorisation préalable du président ou de tout autre membre que ce dernier désigne et selon les conditions que le président ou tout autre membre qu'il désigne détermine; pouvoir pour le TAT.



***Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal c. Murwanashyaka\**, 2023 QCTAT 3481 (\*requête en révision demandée)**

Le TAT peut-il utiliser des faits qui se sont produits avant et après l'entrée en vigueur de la disposition pour justifier sa décision ?

**Oui**

Il y a 15 décisions au dossier pour lesquelles le litige se rapporte à un congédiement ayant eu lieu en 2011 autant en matière de relations de travail que de SST. Plaideur quérulent ?

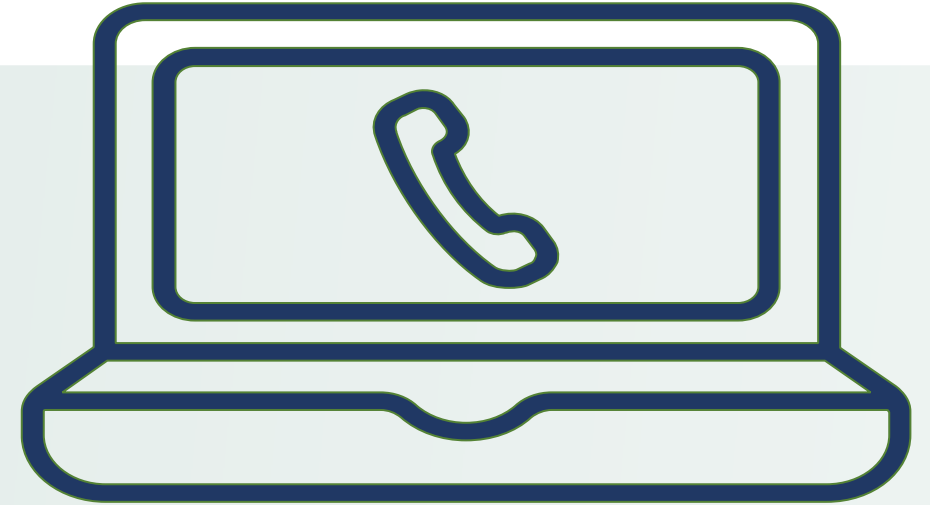
**Oui**

6

# Recevabilité d'éléments de preuve

# *Bédard et Office des producteurs de bois de la Gatineau,* 2022 QCTAT 1549

Lors d'une pause à l'occasion d'une audience virtuelle, le travailleur capte une conversation entre l'employeur et son représentant.



**Il souhaite déposer en preuve l'enregistrement fait à l'insu des interlocuteurs.**

« **L'expectative de vie privée** dans un palais de justice, ou **dans une salle virtuelle**, dont le caractère est d'emblée public, **n'est pas la même** que celle qu'aurait l'employeur dans ses **locaux privés... »**.

***Charron et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - Centre hospitalier de Verdun, 2022 QCTAT 4663***

La travailleuse veut déposer en preuve l'enregistrement d'une discussion entre la gestionnaire et la conseillère en relations de travail chez l'employeur, alors qu'elle-même avait quitté la pièce et qu'elle ne participait plus à l'échange.



## *Dufour et société canadienne des postes, 2022 QCTAT 5197*

Quoi faire lorsque la travailleuse a une **restriction médicale** de ne pas se retrouver en **contact avec le gestionnaire** chez l'employeur et que ce dernier est le **représentant de l'employeur** pour l'audience au TAT ?

**Solution** : Audience **hybride** lors de laquelle le gestionnaire sera en virtuel et les autres participants en présentiel au Tribunal.



# *Signature sur le Saint-Laurent construction et Fillion, 2023 QCTAT 344*

L'employeur veut produire en preuve des vidéos tirés de la page Facebook et du compte Tik Tok de la travailleuse.

La page Facebook et le compte Tik-tok de la travailleuse sont publics.

Il n'y a pas de violation de la vie privée.

Les vidéos sont recevables.





## **Absence de reconnaissance du statut d'expert :**

- Absence de *curriculum vitae*;
- Absence de preuve sur leur degré de connaissance et d'expérience.

Leurs expertises sont écartées et en l'absence de preuve, le Tribunal rejette la contestation de l'employeur.

7

# Procédure d'évaluation médicale



## *Fradette et Équipement MCF inc., 2022 QCTAT 5032*

### **Impossibilité d'assigner le dossier à un membre du BEM**

Le travailleur est en attente d'un avis du BEM depuis 5 ans.

La Commission aurait dû demander l'avis d'une **autre spécialité** au BEM.

La procédure d'évaluation médicale est **irrégulière**.

## *Morin et entreprises Mont Sterling, 2023 QCTAT 3652*

### **Impossibilité d'assigner le dossier à un membre du BEM**

Environ 2 ans et demi plus tard, la Commission s'estime lié par l'avis du professionnel de la santé qu'elle a désigné.

La **Loi ne prévoit pas d'impossibilité** pour la Commission d'assigner un membre du BEM.

La procédure d'évaluation médicale est **régulière**.

8

# Effet temporel – entrée en vigueur de la LMRSST

# **LMRSST V.S. LATMP**

Le diagnostic de **parasitose** ayant été **posé** chez le travailleur **avant l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail***, ce sont les **anciennes dispositions** de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* qui s'appliquent.

# **Addison-Thibault et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud de l'Île-de-Montréal - Centre jeunesse de Montréal, 2022 QCTAT 4439**

Au moyen des **modifications apportées**, le législateur a voulu **changer la règle de droit** qui s'appliquait auparavant selon la jurisprudence, mais a aussi prévu qu'un tel changement ne **prendrait effet** que dans et pour les cas résultant de circonstances survenues **après le 6 octobre 2021**.

**Voir également :** *Chouinard et Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, 2022 QCTAT 2554* (Application du règlement pour un diagnostic de Parkinson)

## ***Hébert et Bombardier inc. (Aéronautique usine 1), 2023 QCTAT 625***

### **Retrait du terme « notamment » à l'article 152 LATMP.**

La disposition est donc plus limitative et préjudiciable pour le travailleur. En l'absence d'indice du législateur sur la rétroactivité de la Loi, il y a lieu d'appliquer les dispositions existantes lors de la survenance des faits générateur du litige.

9



***Fraternité des policiers de la Régie intermunicipale de police Roussillon inc. et Régie intermunicipale de police Roussillon, 2023 QCTAT 1141***

Un inspecteur de la Commission émet un rapport qui ne **contient pas d'avis de correction**. L'inspecteur est d'avis que l'employeur a fait tout pour contrôler le risque.



Même en l'absence d'avis de correction **il s'agit d'une décision** et la **demande de révision** du syndicat est **recevable**.



# *Bergeron et Arrondissement Ville-Marie - Ville de Montréal,* **2022 QCTAT 1271**

Les parties concluent une transaction pour régler les litiges entourant le **congédiement** de la travailleuse.

Cette transaction ne peut viser une réclamation en lien avec une **lésion professionnelle** diagnostiquée **après** la signature de la transaction.



## *Garda (division Montréal) et Ryan, 2023 QCTAT 1257*



La LITAT prévoit que le **conciliateur** ne peut divulguer ses **notes personnelles** ou des documents obtenus dans le cadre d'une conciliation.

Cela implique que le TAT ne puisse accepter en **preuve des échanges de courriel** entre les parties qui impliquent le conciliateur.

## ***Ministère de la Famille et Dekimeche, 2023 QCTAT 1505***

**L'indemnité pour préjudice corporel** versée à la travailleuse est une prestation déjà fournie qui **ne peut être recouvrée**.

La notion de prestation est définie à l'article 2 de la Loi et inclut « *une indemnité versée en argent, une assistance financière ou un service fourni en vertu de la présente loi* ».

**363.** Lorsque la Commission, à la suite d'une décision rendue en vertu de l'article 358.3, ou le Tribunal administratif du travail annule ou réduit le montant d'une prestation accordée en vertu de la présente loi, les prestations déjà fournies à un bénéficiaire ne peuvent être recouvrées, sauf si elles ont été obtenues par mauvaise foi ou s'il s'agit du salaire versé à titre d'indemnité en vertu de l'article 60.

## *Gareau et Centre de services scolaire de Laval, 2023 QCTAT 2866*



- Une personne qui se blesse lors d'un cours dans un programme de formation professionnelle peut-elle avoir droit aux indemnités prévues à la LATMP ?
- Est-ce un travailleur ou un stagiaire non rémunéré ?

# *Centre de services scolaire des Bois-Francs et Boucher, 2022*

## **QCTAT 3557**

En contexte de pénurie de main d'œuvre, un employeur peut-il faire appel à des enseignantes du primaire en retrait préventif pour les affecter à des postes de remplacement dans une école secondaire ?

Réponse : **OUI**



## ***Bourgeois-Sweeney et pièces d'auto Transbec, 2022 QCTAT 5608***

La Commission est justifiée de suspendre l'indemnité de remplacement du revenu d'un travailleur qui a persisté à enregistrer sa rencontre avec un membre du BEM.

Le comportement du travailleur s'assimile à une entrave à un examen médical.



# ***A.R. et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – Employeur, 2022 QCTAT 4271***

**Qui est l'employeur?** La CNESST ou le gouvernement du Québec? L'employeur est la CNESST: il s'agit d'un organisme de gestion administrative décentralisée, distinct du gouvernement et de l'administration gouvernementale centrale.

*« ...le législateur a décidé dans ses lois que l'employeur est le ministère ayant à sa tête le sous ministre ou l'organisme dirigé par le premier dirigeant ».*

L'uniformisation des conditions de travail relève du Secrétariat du Conseil du trésor, mais ceci ne fait pas de lui l'employeur.

**Obligation d'accommodement:** La travailleuse a rejeté 3 propositions de l'employeur respectant sa limitation fonctionnelle.

Exiger un poste au sein d'un autre organisme gouvernemental constitue une contrainte excessive.

**Mettons  
le point  
final.**