

CANADA  
PROVINCE DE QUEBEC

COUR SUPERIEURE

DISTRICT DE MONTREAL  
No 500-05-012050-900

---

Le 31 janvier 1991

**PRESIDENT:**

**HONORABLE HERBERT MARX**

---

P.P.E. EXTRUSION INC., a  
body corporate and politic,  
duly incorporated according  
to law and having its head  
office at 64 rue Pépin,  
(Parc Industriel) in the  
City of St-Eustache,  
District of Terrebonne

**requérante**

-c-

**LA COMMISSION D'APPEL EN  
MATIERE DE LESIONS  
PROFESSIONNELLES (CALP)** un  
Tribunal légalement  
constitué en vertu de la  
loi, situé au 1200 rue  
McGill College, bureau 350,  
cité et district de  
Montréal

**intimée**

-et-

JM 1127

- 2 -

**BUREAU DE REVISION  
PARITAIRE**, un Tribunal  
légalement constitué en  
vertu de la loi, situé au  
1000 rue Labelle, cité de  
St-Jérôme, district de  
Terrebonne

**mis-en-cause**

**COMMISSION DE LA SANTE ET  
DE LA SECURITE DU TRAVAIL**,  
un Tribunal légalement  
constitué en vertu de la  
loi, situé au 1000 rue  
Labelle, cité de St-Jérôme,  
district de Terrebonne

**mise-en-cause**

**ROBERT MILLINGTON**, residing  
and domiciled at 50, 101<sup>ème</sup>  
Avenue, cité de  
Deux-Montagnes, district de  
Terrebonne

**mis-en-cause**

---

**J U G E M E N T**

Il s'agit d'un bref d'évocation contre  
une décision de la Commission d'appel en matière de  
lésions professionnelles (la Commission d'appel)  
qui a rejeté l'appel de la requérante P.P.E.  
Extrusion Inc. (l'employeur). La Commission  
d'appel a ordonné que l'employeur verse au  
mis-en-cause Robert Millington (l'employé)  
\$30 881,64 \$ représentant le salaire et l'intérêt  
dont il a été privé en raison de son congédiement

- 3 -

illégal de même que de la réintégration à son emploi.

L'Assemblée nationale a créé depuis un bon nombre d'années des tribunaux administratifs spécialisés, dont la Commission d'appel, afin qu'ils tranchent certains litiges. La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., c. A-3.001 prévoit à l'article 405 que:

Toute décision de la Commission d'appel doit être écrite, motivée, signée et notifiée aux parties et à la Commission [de la santé et de la sécurité du travail].

Cette décision est finale et sans appel et toute personne visée doit s'y conformer sans délai.

De plus, sur dépôt de cette décision au bureau du protonotaire de la Cour supérieure elle devient exécutoire comme un jugement final et sans appel de cette cour et en a tous les effets (article 429).

La tendance jurisprudentielle établie depuis les dix dernières années est à l'effet de la non-intervention des décisions des tribunaux supérieurs à l'égard des décisions des tribunaux administratifs sauf pour des cas exceptionnels,

notamment le cas d'"erreur manifestement déraisonnable". Dans l'arrêt Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick, [1979] 2 R.C.S. 227, la Cour suprême du Canada, par la voix du juge Dickson, a établi clairement le critère de l'erreur "manifestement déraisonnable" dans l'exercice du contrôle judiciaire. Il pose la question en ces termes: "l'interprétation de la Commission [des relations de travail] est-elle déraisonnable au point de ne pouvoir rationnellement s'appuyer sur la législation pertinente et d'exiger une intervention judiciaire" (page 237). Dans l'arrêt Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations de travail, [1984] 2 R.C.S. 412, 420, le juge Beetz affirme: "Une erreur de cette nature est assimilée à un acte arbitraire ou posée de mauvaise foi et contraire aux principes de justice naturelle". Dans les décisions subséquentes la Cour suprême a réaffirmé l'importance de ce critère et son intention de voir les tribunaux supérieurs respecter la liberté de décision des juridictions spécialisées quant au droit, aux faits et à l'évaluation de la preuve, sous réserve d'"erreur manifestement déraisonnable"; voir, U.E.S., local 298 c. Bibeault, [1988] 2 R.C.S. 1048; CAIMAW c.

- 5 -

Paccar Industries Ltd., [1989] 2 R.C.S. 987; et  
Slaight Communications Inc. c. Davidson, [1989]  
1 R.C.S. 1075.

En l'espèce, l'employeur prétend que la décision de la Commission d'appel est manifestement déraisonnable sur deux aspects, à savoir: la Commission d'appel s'est trompée quant au délai pour loger la plainte et elle n'a pas appliqué le principe de la mitigation des dommages.

#### 1. Le délai pour loger la plainte

L'employeur argumente que l'employé n'a pas logé sa plainte à l'intérieur des délais prévus par la Loi (précitée). Au paragraphe 11 de sa requête il écrit:

THAT more especially, but without restricting the generality of the foregoing, the Commissioner stated at pages 16 and 17 of the Decision.

"La Commission d'appel considère que malgré le témoignage de Monsieur [J]ostschulte à l'effet qu'il a informé le travailleur qu'il n'avait plus besoin de lui le 26 février 1988, la preuve prépondérante est à l'effet contraire. D'une part, Madame Charron témoigne à l'effet qu'elle a expliqué au travailleur qu'il était mis à pied pour manque de travail.

- 6 -

Elle signe une lettre datée du 25 février 1988 adressée à la Commission l'informant qu'il n'y a pas de travail disponible "actuellement" pour le travailleur. Elle remet au travailleur un relevé d'emploi daté du 26 février 1988 indiquant qu'il y avait un manque de travail et que la date de rappel n'était pas connue. Tout en disant qu'il arrivait que le rappel pouvait se faire jusqu'au mois de mars, jamais, a-t-elle été avisée du congédiement du travailleur par ses supérieurs.

Dans les circonstances, la Commission d'appel considère que le travailleur avait raison de croire qu'il n'était pas congédié et ce, tant qu'il n'a pas eu connaissance de la lettre du procureur de l'employeur datée du 12 mai 1988, laquelle indiquait que le travailleur avait été licencié au 26 février 1988.

La plainte logée en vertu de l'article 32 de la loi par le travailleur le 18 mai 1988, était donc à l'intérieur du délai prévu à l'article 253 de la loi, vu qu'elle fut logée dans les 30 jours de la connaissance par lui de son congédiement".

Whereas in fact the Employee testified that he knew on or about February 28th, 1988 that he was fired, that he had no more job and that his rights has been affected, the whole as appears by referring to Extracts of his testimony produced herewith en liasse as Exhibit P-7 and more especially at pages H-1-2, H-1-3, H-1-5 and H-2-5 and 6 of such Extracts;

La Commission d'appel souligne, ailleurs dans sa décision, des contradictions dans le témoignage de monsieur Jostschulte.

La question est de savoir quand l'employé a pris connaissance de son congédiement. La Commission d'appel a entendu la preuve, l'a appréciée et à tiré des conclusions. Il n'y a rien

- 7 -

d'anormal ou de déraisonnable dans la décision sur ce point.

Au paragraphe 12 de sa requête l'employeur prétend que la Commission d'appel s'est contredite en écrivant que: "La preuve révèle également, que le travailleur a été congédié vers la fin de février 1988". Cette phrase se trouve dans la partie de la décision qui traite de congédiement illégal.

En effet, la Commission d'appel arrive à la conclusion "que l'employeur faisait un congédiement déguisé en mise à pied en espérant que les [sic] délai pour porter plainte, en vertu de l'article 32, s'écoule". Selon elle, l'employé n'a appris qu'au mois de mai 1988 qu'il a été congédié, tel que décrit dans le passage de la décision reproduite ci-haut.

Ni l'un ni l'autre de ces points, soulevés par l'employeur, justifie l'intervention du Tribunal.

## 2. La mitigation des dommages.

L'employeur déclare qu'il a plaidé la mitigation des dommages mais que la Commission d'appel n'a pas appliqué ce principe. Le Tribunal

- 8 -

considère qu'elle en a tenu compte.

Ainsi, elle a apprécié le fait que l'employé ne sait ni lire ni écrire. Il a très peu de scolarité. Sa capacité de trouver un emploi est, par conséquent, assez limitée.

Par ailleurs, l'employé a expliqué qu'il a fait des efforts afin d'apprendre à lire et à écrire. Malheureusement, il n'a pas fait de progrès. L'avocat de l'employeur a lui-même posé des questions à l'employé quant à ses efforts pour trouver un emploi. En outre, il a fait une longue plaidoirie sur ce point.

A la fin de l'audition la Commission d'appel a pris la peine de faire revenir l'employé comme témoin afin qu'elle puisse poser davantage certaines questions sur ses démarches afin de trouver un emploi. L'employé a témoigné qu'il avait des douleurs au dos qui l'empêchaient de travailler.

En conséquence, le Tribunal est d'avis que la Commission d'appel a entendu la preuve sur la mitigation des dommages et elle en a tenu compte. Elle fait référence à cette question dans sa décision. Sa conclusion est motivée.



- 9 -

A l'appui de son argument sur la mitigation des dommages, l'employeur cite G et Z Stern Properties c. Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, [1989] R.J.Q. 1527 (C.S.). Dans cette cause, le juge Dugas explique que la Commission d'appel a fait de cette question une obligation de l'employeur quoiqu'elle en est une de l'employé. En effet, la Commission d'appel a soutenu que l'employeur aurait pu minimiser ses dommages en intégrant l'employé durant les instances d'appel. Ce n'est pas la situation dans la présente cause.

Enfin, l'employeur prétend au paragraphe 19 de sa requête que:

THAT furthermore the said Commissioner was apparently influenced by non-pertinent facts when she stated at page 21 of the Decision -

"Il est étonnant que les employés ainsi engagés ont tous démissionnés après de très courte période, certains n'ayant travaillé que quelques jours".

A l'audition l'avocat de l'employeur se demande si cela constitue un parti pris (bias). Cependant, il a fait défaut d'argumenter cette prétention.

500-05-012050-900

- 10 -

Il est clairement établi que le pouvoir d'intervention des tribunaux supérieurs ne doit pas être un appel déguisé et qu'en ce sens, il ne doit pas porter sur l'opportunité ou la sagesse des décisions contestées. Or en l'espèce, la présente requête constitue un appel pur et simple et non une demande en évocation.

L'employeur est nettement en désaccord avec l'appréciation des faits et des conclusions auxquelles en est arrivée la Commission d'appel. Soit. Cependant, il ne s'agit pas d'un motif qui justifie l'intervention du Tribunal. L'employeur n'a pas démontré que la décision de la Commission d'appel est manifestement déraisonnable.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:**

**REJETTE** la requête avec dépens.

  
**HERBERT MARX, J.C.S.**

- 11 -

Me Louis Schiff  
10, rue St-Jacques  
Suite 1010  
Montréal, Qc  
H2Y 1L3

(Avocat de la requérante)

Me Jacques David  
1200, McGill Collège  
Bureau 350  
Montréal, Qc  
H3B 4G7

(Avocat de l'intimée)

Me Diane Girard  
29, Chemin Oka  
Bureau 240  
St-Eustache, Qc  
J7R 1K6

(Avocat du mis-en-cause)