

CANADA PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE MINGAN	<u>COUR SUPÉRIEURE</u>
N° : 650-05-000356-999	SEPT-ÎLES, le 2 novembre 1999
JB2952	L'HONORABLE BRUNO BERNARD, J.C.S.
	SOBEYS INC. , personne morale légalement constituée ayant une place d'affaires au 1500, rue de Bretagne, Baie-Comeau (Québec), Requérante
	c.
	COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES , constituée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) dont l'un des greffes est situé au 128, rue Régnauld, bureau 203, Sept-Îles (Québec), Intimée
	et
	ME YVAN VIGNEAULT , ès qualités de commissaire à la Commission des lésions professionnelles, exerçant sa profession au 128, rue Régnauld, bureau 203, Sept-Îles (Québec),
	et
	NICOLE GAUTHIER , domiciliée et résidant au 46, rue Bellevue, Chute-aux-Outardes (Québec), Mis en cause

JUGEMENT

Sur requête en révision judiciaire.

La requérante se pourvoit en révision d'une décision rendue le 5 février 1999 par l'intimée, sous la plume de son commissaire, le mis en cause Me Yvan Vigneault; cette décision fait droit à la plainte de la mise en cause, Nicole Gauthier, formulée en vertu de l'article 32 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles¹ (la Loi) et libellée comme suit :

« Je Nicole Gauthier, déclare avoir été, le 7 décembre 1995 l'objet de mesures discriminatoires, d'une autre sanction (précisez)

non paiement d'augmentation salariale

parce que j'ai été victime d'une lésion professionnelle ou parce que j'ai exercé un droit résultant de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles; (Précisez les motifs justifiant votre plainte ou demande d'intervention)

Victime d'accident travail, j'aurais dû recevoir lors de mon retour l'augmentation salaire de 9.71 + 2.00 prime, mais je suis restée à 8.74 et 1.50 de prime.

En conséquence:

Je demande à la CSST d'ordonner à mon employeur:

de me verser l'équivalent du salaire et des avantages dont j'ai été privée

...»

Les articles 32 et 255 de la Loi disposent respectivement :

« 32. L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.

Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission conformément à l'article 253.

¹ L.R.Q., c. A-3001.

255. S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le travailleur a été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans l'article 32 dans les six mois de la date où il a été victime d'une lésion professionnelle ou de la date où il a exercé un droit que lui confère la présente loi, il y a présomption en faveur du travailleur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice de ce droit.

Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou cette mesure à l'égard du travailleur pour une autre cause juste et suffisante. »

La requérante argumente que l'intimée :

- a) a excédé sa juridiction en ce que la plainte de la mise en cause Nicole Gauthier ne lui accordait pas compétence afin d'interpréter et d'appliquer l'article 242 de la Loi et, subsidiairement :
- b) s'est substituée illégalement à la requérante et s'est arrogée son droit de gérance exclusif d'évaluer le rendement de ses salariés et plus spécifiquement de la mise en cause ;
- c) a fondé ses conclusions en l'absence totale de preuve.

La requête est contestée par l'intimée, aux seules fins de justifier de sa compétence, et par la mise en cause, à toutes fins utiles.

La preuve devant l'intimée révèle que les employés de la requérante doivent rencontrer deux conditions pour avoir droit à une augmentation de salaire, soit :

- avoir travaillé le nombre d'heures suffisant ;
- avoir le rendement attendu de l'employeur.

Elle révèle également que la mise en cause, eut-elle été au travail et rencontré les deux conditions précitées, aurait eu droit au nouveau salaire qu'elle réclame.

En l'espèce, l'intimée, conformément aux articles 32 et 255 de la Loi, devait se satisfaire que la mise en cause avait été l'objet d'une mesure discriminatoire ; dès lors il y avait présomption en sa faveur que la mesure discriminatoire avait été prise contre elle parce qu'elle avait été victime d'une lésion professionnelle, auquel cas il incombait à la requérante de prouver que la mesure discriminatoire avait été prise pour une autre cause juste et suffisante.

Notons que les décisions de l'intimée sont protégées par une clause privative complète.

L'intimée a fait droit au grief essentiellement aux motifs suivants (pp. 12, 13 et 14 de la décision) :

« La commission des lésions professionnelles considère que la politique sur les augmentations de salaire (pièce E-1), telle qu'appliquée dans le présent cas, constitue une mesure discriminatoire à l'égard de la travailleuse victime d'une lésion professionnelle, puisqu'elle prive celle-ci d'une augmentation de salaire à laquelle elle aurait eu droit selon toute évidence n'eût été de sa lésion. En effet, la travailleuse a toujours eu un comportement et un rendement acceptable avant sa lésion et depuis son retour au travail. (pièce E-4)

La preuve révèle que l'évaluation du rendement se fait de façon sommaire par le gérant du département et le gérant du magasin. Aucune rencontre particulière avec l'employé n'est prévue de même qu'aucune fiche d'évaluation n'est remplie. Il s'agit somme toute de déterminer si l'employé rencontre les standards de l'entreprise, s'il fait son travail normalement et dans l'affirmative, il a droit à l'augmentation de salaire.

La Commission des lésions professionnelles présume des faits mis en preuve que si la travailleuse avait été au travail elle aurait eu droit à l'augmentation de salaire.

Dans ce contexte ne pas accorder d'augmentation à la travailleuse en raison de l'impossibilité d'évaluer son rendement, crée une injustice plus grande que celle appréhendée par l'employeur à l'égard des travailleurs et travailleuses qui se sont rendus au travail et accumulés leurs heures.

...

Dans les circonstances, la Commission des lésions professionnelles est d'avis que l'employeur ne s'est pas déchargé de son fardeau de

preuve ; cette conclusion aurait pu être différente si la preuve avait révélé un rendement douteux au travail.

La Commission des lésions professionnelles conclut que la travailleuse a été victime d'une mesure prohibée par l'article 32 de la loi »

En somme, l'intimée s'estime d'avis qu'il y a mesure discriminatoire et absence de preuve de l'employeur pour démontrer une cause juste et suffisante autre que celle résultant de la présomption pour prendre cette mesure, et présume que la requérante et la mise en cause Nicole Gauthier auraient, si celle-ci avait été au travail, le même comportement qu'auparavant ; l'intimée devait décider de ce qui se serait passé en l'absence de lésion professionnelle, et il n'y a rien de clairement irrationnel dans sa démarche.

Avant de s'exprimer ainsi, l'intimée mentionne que le litige porte sur l'interprétation de l'article 242 de la Loi, lequel se lit ainsi :

« 242. Le travailleur qui réintègre son emploi ou un emploi équivalent a droit de recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont il bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi pendant son absence.

Le travailleur qui occupe un emploi convenable a droit de recevoir le salaire et les avantages liés à cet emploi, en tenant compte de l'ancienneté et du service continu qu'il a accumulés. »

Il est évident que les mesures discriminatoires dont il est question aux articles 32 et 255 de la Loi comprennent des mesures allant à l'encontre de cet article 242, et que l'espèce s'y rattache de façon rationnelle ; ainsi, rien n'empêchait l'intimée d'utiliser les prescriptions de l'article 242 de la Loi pour, en l'espèce, préciser ce que pouvait constituer une mesure discriminatoire au sens des articles 32 et 255.

Pour le surplus, l'intimée agissait à l'intérieur de sa compétence spécialisée et rien n'indique qu'elle ait erré de façon manifestement déraisonnable, que sa décision soit clairement irrationnelle.

La requête sera en conséquence rejetée.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

REJETTE la requête, avec dépens.

BRUNO BERNARD, J.C.S.

Heenan Blaikie
(Me Louis Leclerc)
Procureurs de la requérante

Levasseur Verge
(Me Claude Verge)
Procureurs de l'intimée

Sauvé Roy
(Me Nancy St-Laurent)
Procureurs de la mise en cause