

**COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ,
DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

**Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles,
RLRQ, chapitre A-3.001**

Direction régionale de la Yamaska

N° Dossier : 502348022
N° Plainte : YAM16-100
Décision rendue le : 15 février 2018

**CONCILIATEUR-
DÉCIDEUR :** Daniel Fleury

Travailleur : Marc St-Hilaire

Employeur : Emballages Mitchel-Lincoln Ltée

DÉCISION

OBJET DU LITIGE

[1] Le 8 novembre 2016, le travailleur dépose une plainte à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (Commission) en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹ (la loi).

¹ RLRQ, c. A-3.001

[2] Le travailleur allègue avoir été l'objet d'un congédiement en raison de sa lésion professionnelle. Il demande à la Commission d'annuler son congédiement et d'ordonner à l'employeur de le réintégrer dans son emploi. Aucun salaire perdu n'est réclamé.

[3] L'audience s'est tenue le 15 septembre 2017. Le travailleur était présent, mais non représenté tandis que l'employeur était présent et représenté.

ADMISSIONS

[4] Le 19 janvier 2015, le travailleur est embauché comme journalier par Emballages Cartex.

[5] En 2016, l'entreprise est acquise par Emballages Mitchel-Lincoln Ltée, à savoir l'employeur actuel.

[6] Le 10 mars 2017, la révision administrative rend une décision et confirme que le travailleur est victime d'une lésion professionnelle le 25 août 2016.

[7] Le 17 octobre 2016, le travailleur est congédié par l'employeur.

[8] Le 8 novembre 2016, le travailleur dépose une plainte en vertu de l'article 32.

[9] Le travailleur n'est pas syndiqué, aucun grief n'a donc pu être déposé.

[10] L'employeur reconnaît que la présomption prévue à l'article 255 de la LATMP s'applique en faveur du travailleur.

PREUVE ET ARGUMENTATION

[11] Après son embauche chez Cartex, le travailleur témoigne qu'il obtient un poste de cariste à la réception-expédition et travaille sur le quart de soir, soit de 15 h 30 à 3 h.

[12] M. Sylvain Racicot, vice-président aux ressources humaines témoigne pour l'employeur. Il déclare que le 23 août 2016, le directeur général, M. Daniel Langlois, a rencontré le travailleur et lui aurait fait part de son insatisfaction concernant son attitude et la qualité de son travail, ce qui n'est pas contredit par le travailleur.

[13] Le 25 août 2016, vers la fin de son quart de travail, le travailleur ressent de la douleur au niveau lombaire lorsqu'il se penche pour couper une pellicule plastique.

[14] Le travailleur déclare l'événement à sa chef d'équipe et complète son quart de travail. La chef d'équipe lui remet un formulaire d'assignation temporaire et le conduit au centre hospitalier après son quart de travail.

[15] La conseillère aux ressources humaines, madame Caroline Duff (la conseillère), témoigne pour l'employeur. Elle déclare que l'assignation temporaire proposée prévoit d'alterner les positions assises et debout, de prendre des micro-pauses et d'éviter la manutention de poids supérieurs à 5 livres. Elle prévoit également la possibilité de permettre un retour au travail progressif.

[16] Dans la journée du 25 août 2016, le travailleur consulte un médecin. Un diagnostic d'entorse lombaire est posé avec une possible hernie discale. Le médecin prescrit des traitements de physiothérapie et de la médication. Il met le travailleur en arrêt de travail jusqu'au 10 septembre 2016 et refuse l'assignation temporaire.

[17] À la suite de sa visite médicale, le travailleur expédie un courriel à la conseillère pour l'informer de son état de santé.

[18] La conseillère témoigne que dans les jours qui ont suivis, le directeur général a laissé des messages au travailleur par courriel, message téléphonique et message texte sans obtenir de réponse. Celui-ci souhaitait compléter la réclamation du travailleur et le rapport d'enquête interne concernant l'événement du 25 août.

[19] En poursuivant, la conseillère déclare que le 30 août 2016, le travailleur s'est présenté chez l'employeur et a remis l'attestation médicale du 25 août à la secrétaire. Elle allègue que le travailleur aurait dit à la secrétaire qu'il ne souhaitait pas rencontrer le directeur général et qu'il aurait quitté l'établissement.

[20] Le 1^{er} septembre 2016, le directeur général poste une lettre au travailleur lui demandant de venir le rencontrer au bureau au plus tard le 7 septembre. Il réitère la nécessité de compléter les documents nécessaires à sa réclamation auprès de la Commission et le rapport d'enquête interne concernant sa lésion professionnelle.

[21] Le 7 septembre 2016, la conseillère témoigne qu'elle rencontre le travailleur avec le directeur général pour remplir un rapport d'enquête d'accident. Un formulaire d'assignation est remis au travailleur afin qu'il puisse le présenter à son médecin traitant lors de son prochain rendez-vous médical.

[22] Le travailleur témoigne qu'à cette date il ne pouvait occuper son emploi ni effectuer une assignation temporaire en raison de la condition médicale de son dos et des effets secondaires de la médication. Il précise, entre autres, qu'il devait composer avec de la douleur, de la somnolence et des frissons.

[23] Le 8 septembre 2016, le travailleur rencontre son médecin traitant. Un diagnostic d'hernie discale avec radiculopathie L4 gauche est posé, les traitements sont maintenus, l'arrêt de travail est prolongé jusqu'au 24 septembre 2016 et l'assignation temporaire est refusée.

[24] Concernant l'assignation temporaire demandée par l'employeur, le travailleur témoigne que cet aspect n'a pas été abordé avec son médecin. Il affirme que son médecin était d'avis qu'il était incapable d'effectuer quelconques tâches.

[25] Les 3 et 8 septembre 2016, le travailleur s'est produit en spectacle. Cet aspect sera revu plus loin dans la décision.

[26] Le 12 septembre 2016, le travailleur dépose une réclamation à la Commission concernant l'événement du 25 août 2016.

[27] Le 13 septembre 2016, le travailleur débute des traitements de physiothérapie. Il précise que durant environ trois ou quatre semaines, il a bénéficié de traitements antalgiques avant d'inclure les mouvements mécaniques.

[28] Le 23 septembre 2016, le travailleur consulte son médecin traitant qui prolonge l'arrêt de travail jusqu'au 15 octobre 2016 et refuse l'assignation temporaire. Le prochain rendez-vous médical est prévu le 13 octobre 2016.

[29] Le 27 septembre 2016, la conseillère témoigne que le directeur général a laissé un message au travailleur lui demandant un suivi sur sa condition à la suite de son dernier rendez-vous médical.

[30] Le 30 septembre 2016, le travailleur se présente chez l'employeur et remet une copie du rapport médical du 23 septembre 2016. Le travailleur témoigne qu'il a tardé à assurer un suivi à son directeur général estimant que celui-ci est arrogant lorsqu'il s'adresse à lui.

[31] Le 5 octobre 2016, la conseillère expédie une lettre au travailleur. Elle lui rappelle son manquement lors du rendez-vous médical du 23 septembre et l'informe qu'il doit faire un suivi auprès directeur général au plus tard le 14 octobre, soit le lendemain de son prochain rendez-vous médical.

[32] Le même jour, la conseillère témoigne que le directeur général l'a informée que le travailleur fait partie d'un groupe de musique et lui remet la carte d'affaires de groupe. À cet effet, le vice-président aux ressources humaines témoigne que tous les établissements chez l'employeur ont reçu une carte d'affaires du groupe pour la promotion de spectacles corporatifs.

[33] La conseillère témoigne qu'elle décide de chercher sur internet afin de vérifier si le travailleur est toujours actif au sein du groupe de musique. Ses recherches lui permettent de constater que le travailleur aurait donné deux spectacles à savoir les 3 et 8 septembre 2016 alors qu'il était en arrêt de travail à la suite de sa lésion professionnelle.

[34] La conseillère précise que le suivi médical avec l'employeur est difficile et l'assignation temporaire est encore refusée. Par ailleurs, un sérieux doute s'installe lorsqu'elle constate que le travailleur se produisait en spectacle. C'est dans ce contexte qu'elle mandate une firme spécialisée pour réaliser une filature à l'encontre du travailleur afin de vérifier et documenter ses réelles capacités physiques.

[35] Le 5 octobre 2016, le travailleur débute ses traitements en ergothérapie.

[36] Le 8 octobre 2016, monsieur Nicolas Manic, enquêteur pour la firme Trak témoigne avoir réalisé une filature avec un autre enquêteur à la demande de l'employeur dans un bar situé à Farnham, entre 20 h 40 et 00 h 40.

[37] Le travailleur n'a présenté aucune objection à la preuve vidéo déposée par l'employeur ni à son visionnement.

[38] L'enquêteur déclare que la filature du 8 octobre permet de confirmer que le travailleur est le guitariste du groupe et qu'au moment de la filature, il offre une performance énergique sans difficulté apparente. Il témoigne que lors de sa prestation, le travailleur maintient la position debout prolongée pour deux périodes de une heure entrecoupées d'une pause d'environ 30 minutes. Il bouge son corps pour suivre le rythme de la musique, réalise des mouvements du corps vers l'avant et l'arrière en fléchissant les genoux et se déplace entre les tables tout en continuant de jouer. Également à quelques reprises, il se penche pour ajuster des équipements se trouvant au sol.

[39] Lors de l'audience, le travailleur témoigne qu'il a effectivement participé à tous les spectacles annoncés aux publicités présentées sur internet. Il reconnaît aussi qu'une prestation peut impliquer de maintenir la position debout prolongée pendant deux périodes de une heure entrecoupée d'une pause.

[40] Pour justifier sa décision de réaliser les spectacles, le travailleur allègue avoir simulé les exigences en clinique et avoir obtenu l'autorisation de son médecin au préalable. Lorsque confronté au fait que les traitements de physiothérapie ont débuté que le 13 septembre 2016, le travailleur reconnaît qu'il n'a pu obtenir d'autorisation avant les représentations du 3 et du 8 septembre 2016.

[41] Le travailleur témoigne cependant avoir constaté que la prise de médicaments jumelée à la consommation d'une importante quantité d'alcool diminue les douleurs de façon très significative. Il a donc utilisé cette approche lors des spectacles.

[42] Le travailleur allègue avoir obtenu la confirmation par son médecin environ deux semaines après l'événement que l'approche qu'il utilise permet de diminuer les symptômes et qu'il peut continuer de l'utiliser si les douleurs n'augmentent pas.

[43] Le travailleur allègue qu'il n'est pas rémunéré lorsqu'il se produit en spectacle. Il réalise de telles activités depuis environ 25 ans simplement pour le plaisir.

[44] Le 10 octobre 2016, la conseillère est informée verbalement des conclusions de la filature par le responsable des enquêtes chez Trak.

[45] Le 13 octobre 2016, la conseillère reçoit le rapport d'enquête auquel est joint une vidéo d'une durée d'environ deux heures. Elle affirme avoir pris connaissance des documents et les avoir transmis par la suite au directeur général et au vice-président aux ressources humaines.

[46] Le vice-président aux ressources humaines témoigne que la vidéo permet démontrer que les capacités fonctionnelles du travailleur sont incompatibles avec celles décrites par ce dernier. Plus spécifiquement, il conclut que si le travailleur est capable d'être à ce point actif lors du spectacle, il est assurément capable de travailler.

[47] Le 13 octobre 2016, le médecin traitant prolonge les traitements, maintient l'arrêt de travail et refuse l'assignation temporaire. Le travailleur témoigne qu'il a discuté avec le médecin de la possibilité d'effectuer l'assignation temporaire mais qu'il n'y avait aucune possibilité d'y donner suite.

[48] Le 14 octobre 2016, le travailleur se rend chez l'employeur et rencontre le directeur général. Il lui remet le rapport médical concernant sa visite médicale du 13 octobre. Le travailleur informe le directeur général que l'assignation ne peut être autorisée en raison des douleurs découlant de sa lésion et parce qu'il ne peut tolérer les positions assises ou debout plus de 15 minutes consécutives.

[49] Le travailleur témoigne que lors de cette rencontre, le directeur général est de nouveau arrogant à son endroit et que ses propos laissent entendre qu'il doute de son incapacité à travailler. Le travailleur déclare qu'il aurait alors informé le directeur général que c'est son médecin qui refuse d'autoriser l'assignation temporaire.

[50] Le 17 octobre 2016, le travailleur est convoqué au bureau et rencontre le vice-président aux ressources humaines ainsi que le directeur général.

[51] Le vice-président aux ressources humaines témoigne que le directeur général a remis au travailleur une lettre de congédiement. Il a aussi informé le travailleur des motifs ayant justifié la mise en place d'une filature, qu'ils estiment qu'il leur a menti en décrivant ses capacités physiques et que le lien de confiance a été irrémédiablement rompu.

[52] Le 25 octobre 2016, la Commission rend une décision par laquelle elle accepte la réclamation du travailleur concernant l'événement survenu le 25 août 2016. Cette décision sera ultérieurement confirmée par la Révision administrative.

[53] En plaidoirie, le travailleur argumente qu'il a dit toute la vérité et qu'il n'a rien à cacher. Il demande à la Commission d'accueillir sa plainte.

[54] Le représentant de l'employeur plaide que la filature a permis de constater que le travailleur offre une prestation sans aucune apparence de difficulté sur le plan fonctionnel. Cette preuve démontre que sa condition physique est très différente de celle décrite à son employeur et de celle décrite aux rapports médicaux émis par son médecin.

[55] Le représentant de l'employeur conclut que le travailleur a soit une excellente condition physique ou qu'il réalise des activités incompatibles avec sa condition au risque de l'aggraver. Dans un cas comme dans l'autre, il allègue que l'on doit conclure que le travailleur a menti à son employeur et qu'il s'agit d'un comportement inacceptable.

[56] Le représentant de l'employeur demande à la Commission de rejeter la plainte du travailleur et confirmer que le bris définitif du lien de confiance, entraîné par le comportement inacceptable, représente une cause juste et suffisante de congédiement.

MOTIF DE LA DÉCISION

[57] La Commission doit décider si le travailleur a subi un congédiement prohibé selon l'article 32 de la loi parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou en raison de l'exercice d'un droit.

[58] Les articles 32 et 253 de la loi se lisent comme suit :

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.

253. Une plainte en vertu de l'article 32 doit être faite par écrit dans les 30 jours de la connaissance de l'acte, de la sanction ou de la mesure dont le travailleur se plaint.

Le travailleur transmet copie de cette plainte à l'employeur.

[59] Dans un premier temps, la Commission doit évaluer la recevabilité de la plainte. Pour qu'une plainte soit recevable, celle-ci doit répondre aux cinq critères constitutifs suivants :

- être un travailleur au sens de la loi;
- avoir été victime d'une lésion professionnelle ou avoir exercé un droit prévu par la loi;
- avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure de la part de l'employeur;
- avoir déposé la plainte dans les 30 jours prévus par la loi;
- ne pas avoir exercé un double recours, soit le cumul illégal d'une plainte et d'un grief.

[60] La Commission entérine les admissions faites en début d'audience et détermine que le travailleur est bien un travailleur au sens de la loi, qu'il a subi une lésion professionnelle le 26 avril 2016, qu'il a été congédié le 17 octobre 2016, qu'il a respecté le délai de 30 jours prévu à la loi en déposant sa plainte le 8 novembre 2016, et qu'il n'a pas exercé un double recours.

[61] La Commission reconnaît également que la présomption prévue à l'article 255 de la loi s'applique en faveur du travailleur puisque la mesure de fin d'emploi à l'égard du travailleur a été prise dans les six mois suivant la lésion professionnelle.

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.

[62] Il incombe à l'employeur de démontrer que cette mesure a été prise pour une autre cause juste et suffisante, et indépendante à la lésion professionnelle ou à l'exercice d'un droit afin de renverser la présomption. Cette cause doit être sérieuse par opposition à un prétexte.

[63] L'employeur soutient que le travailleur a été congédié pour bris du lien de confiance en raison d'activités incompatibles à la condition alléguée et des propos mensongers tenus concernant sa réelle condition physique. La preuve de l'employeur repose notamment sur un enregistrement vidéo obtenue à partir de la filature du travailleur par une agence d'investigation, laquelle n'a pas fait l'objet d'une objection.

[64] La Commission retient que le travailleur a témoigné que vers le 7 septembre 2016, il était incapable d'effectuer une assignation temporaire en raison du mauvais état de son dos et des effets secondaires de la médication. Il a également témoigné que le lendemain, son médecin a refusé l'assignation temporaire proposée considérant que sa condition ne lui permettant pas de faire quelconque tâche.

[65] Or, le travailleur a confirmé lors de l'audience qu'il a donné des spectacles dans lesquels il était guitariste le 3 et le 8 septembre 2016.

[66] Par ailleurs, la Commission observe que le travailleur a témoigné qu'à cette même période il a débuté des traitements de physiothérapie antalgiques et qu'il ne pouvait maintenir une position assise ou debout plus de 15 minutes.

[67] Cependant, le témoignage de l'enquêteur ayant réalisé la filature du 8 octobre 2016 met en évidence que le travailleur a livré une prestation énergique comme guitariste durant environ deux heures. Il était capable de demeurer en position debout de façon prolongée, bien au-delà de 15 minutes, sans démontrer d'inconfort ou de restriction dans ses mouvements.

[68] La Commission retient de la preuve testimoniale de l'employeur que le travailleur a remis au directeur général un rapport médical, le 14 octobre 2016. Lors de cette rencontre, le travailleur aurait dit au directeur général que sa condition médicale et la présence de douleur ne lui permettaient pas d'effectuer une assignation temporaire.

[69] La Commission constate que la preuve vidéo de filature révèle une condition différente de celle dont le travailleur soutenait avoir. Cette preuve démontre que le travailleur est capable d'effectuer divers mouvements impliquant la région lombaire, et ce, sans difficulté apparente. Il est aussi observé bouger aisément son corps au rythme de la musique et se pencher à quelques reprises.

[70] La Commission est d'avis que le travailleur a effectué des activités incompatibles avec l'état de santé allégué à son employeur et qu'il a tenus des propos mensongers sur sa réelle condition physique les journées du 30 septembre et du 14 octobre 2016, ce qui a entraîné la rupture du lien de confiance.

[71] La Commission n'a pas à juger de la sévérité de la sanction, elle doit simplement déterminer si la sanction découle du fait que le travailleur a subi une lésion professionnelle ou exercé un droit au sens de la loi.

[72] Compte tenu de ce qui précède, la Commission détermine que l'employeur a des motifs valables de douter de la bonne foi du travailleur lesquels ont entraîné la rupture du lien de confiance.

[73] La Commission est donc d'avis que l'employeur a renversé la présomption prévue à l'article 255 de la loi et fait la preuve de l'existence d'une autre cause juste et suffisante et indépendante à la lésion professionnelle pour congédier le travailleur.

POUR CES MOTIFS, LA COMMISSION

REJETTE la plainte déposée par le travailleur le 8 novembre 2016.

Daniel Fleury
Conciliateur-décideur

Me André Lepage
BCF Avocats d'affaires
Représentant de l'employeur

Date d'audience : 15 septembre 2017