

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2012-2823

Date : Le 4 janvier 2012

DEVANT L'ARBITRE : M^e Diane Fortier

Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN)
Ci-après « le Syndicat »

et

Corporation d'urgences-santé
Ci-après « l'Employeur »

Plaignant : Gary Robert Silver

Grief n° : 60191

Convention collective entre : La Corporation d'urgences-santé et le Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN)
4 mars 2008 au 31 mars 2010

Pour le Syndicat : M^e Richard Mercier

Pour l'Employeur : M^e Jean-Claude Turcotte

SENTENCE ARBITRALE
(L.R.Q., c. C-27, art. 100 et suivants)

[1] Les audiences ont été tenues à Montréal, les 13 juin et 16 novembre 2011. J'ai reçu, par la suite, les 17 et 21 novembre, respectivement du procureur patronal et du procureur syndical, des compléments à leur argumentation.

[2] La convention collective est déposée sous la cote S-1.

[3] Le 30 mars 2010, le plaignant soumettait le grief n° 60191, qui est déposé sous la cote S-2. Il se lit comme suit :

« Description du grief et réclamation

Par la présente, en vertu de la convention collective je conteste la lettre datée du 16 mars 2010 ayant pour objet fermeture administrative de votre dossier.

En conséquence, je réclame le retrait de cette lettre et ma réintégration immédiate dans mes fonctions de paramédic.

Et tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêt au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus. »

[4] La lettre du 16 mars 2010 dont il est question dans le grief est déposée sous la cote E-14. Madame Annie Bélanger, chef de service santé et sécurité du travail chez l'Employeur, adressait la lettre suivante au plaignant :

« Objet : Fermeture administrative de votre dossier

Monsieur,

Dans le cadre des orientations retenues par la Corporation dans le dossier du personnel admis en réadaptation, celle-ci a retenu des critères de fermeture administrative de certains dossiers.

Dans votre situation, nous avons constaté qu'une période minimale de quatre années s'est écoulée depuis la date de votre accident de travail et vos limitations fonctionnelles émises en novembre 2005. Ainsi, nous devons vous informer que votre dossier est fermé de façon administrative et ce, à compter de ce jour.

Nous tenons à vous remercier pour les services que vous avez rendus lors de votre travail à la Corporation d'urgences-santé et nous vous souhaitons le meilleur succès dans vos démarches personnelles.

Si vous avez des questions concernant la présente, vous pouvez communiquer avec la soussignée au 514-723-5732 ou si vous avez des questions concernant vos avantages sociaux, veuillez communiquer avec madame Lyne Carle au 514-723-5609.

Veillez agréer [...] »

[5] Le procureur patronal indique qu'il soulève une objection sur la recevabilité du grief, car le présent litige est de la compétence exclusive de la CSST. La preuve par admissions et les dépôts de documents administratifs n'ont trait qu'à la question de la recevabilité du grief.

[6] Les parties ont déposé des admissions. Elles sont reproduites avec les corrections apportées par les procureurs au début de l'audition. De plus, j'ai écrit « le plaignant » plutôt que monsieur Silver. Voici la liste :

« ADMISSIONS

LES PARTIES CONVIENNENT QUE S'IL Y AVAIT ENQUÊTE ET AUDITION, LA PREUVE RÉVÉLERAIT CE QUI SUIT :

1. Le plaignant a été embauché comme technicien ambulancier à la Corporation d'Urgences-Santé, le 10 août 1988;
2. Le 3 mai 2001, alors que le plaignant est au travail et descend une civière, il a reçu un coup de pied au ventre par un bénéficiaire;
3. Un diagnostic d'hernie ombilicale a été émis par le Dr. H. Goldstein du Centre hospitalier juif à Montréal, le 3 mai 2001. Ce diagnostic a été confirmé par le médecin de famille du plaignant, le Dr. Fitch, le 13 mai 2003 et par le Dr. J. Rodriguez, un médecin spécialiste, le 15 septembre 2003;
4. Le 2 août 2001, la CSST a accepté la réclamation pour accident de travail présentée par le plaignant, tel qu'il appert de la décision de la CSST, déposée en pièce sous la cote E-1;
5. Le 3 mars 2004, le Dr. Rodriguez a opéré le travailleur en procédant à une cure d'hernie ventrale;
6. Le 2 septembre 2004, le Dr. Rodriguez a consolidé la lésion du plaignant;
7. Le plaignant a effectué un retour au travail le 8 septembre 2004;
8. Le 29 novembre 2004, le Bureau d'évaluation médicale (BEM) a produit, suite à l'évaluation du travailleur, un avis par lequel il diagnostique une hernie de la paroi abdominale de la ligne blanche récidivante, qui nécessitera une nouvelle opération, tel qu'il appert de l'Avis de membre du Bureau d'évaluation médicale, déposé en pièce sous la cote E-2; (**le procureur syndical précise qu'à cette date, le plaignant n'a pas été placé en arrêt de travail et aucune limitation fonctionnelle n'avait été déterminée**)

9. Le 29 décembre 2004, suite à l'avis du BEM, la CSST rend une décision à l'effet que le diagnostic d'hernie de la paroi abdominale de la ligne blanche récidivante est retenu et que le travailleur devra être réopéré pour cette récidive. Elle précise qu'il est trop tôt pour se prononcer sur l'atteinte permanente à l'intégrité physique ainsi que sur les limitations fonctionnelles. La CSST ajoute que la lésion n'étant pas consolidée, le travailleur continuera d'avoir droit à des indemnités de remplacement de revenu. Le tout, tel qu'il appert de la décision de la CSST, datée du 29 décembre 2004, déposée en pièce sous la cote E-3;
10. Le plaignant a produit une réclamation du travailleur pour accident du travail à la CSST, le 23 décembre 2004, tel qu'il appert du formulaire de réclamation déposé en pièce sous la cote E-4;
11. Le 28 septembre 2005, le plaignant a débuté une assignation temporaire qui respecte ses capacités. Cette assignation temporaire a pris fin le 21 avril 2006;
12. Le versement des indemnités de remplacement de revenu ont repris à compter du 22 avril 2006;
13. Le 24 novembre 2005, le médecin désigné par la CSST, le Dr. Marcel Laurion a produit un rapport médical suite à l'évaluation du plaignant, par lequel il conclut qu'il ne peut considérer la paroi abdominale du travailleur consolidée étant donné la présence d'une récidive et qu'il existe des limitations fonctionnelles résultant de la lésion;
14. Suite à une convocation de la CSST, le plaignant a été examiné par la Dr. Sophie LaCharité. Celle-ci a confirmé le diagnostic de limitations fonctionnelles importantes dans son rapport du 19 décembre 2006, tel qu'il appert du rapport déposé en pièce sous la cote E-5;
15. Le 30 janvier 2007, la CSST s'est prononcée sur le pourcentage de l'atteinte permanente du plaignant. Ce pourcentage fut évalué à 23,25%, ce qui permet de réclamer la somme 14 627,04\$ à titre d'indemnité, tel qu'il appert de la décision de la CSST déposée en pièce sous la cote E-7;
16. Le 19 février 2007, la CSST a accordé au plaignant le droit à la réadaptation et a rendu une décision relativement à sa capacité de travail. Elle retient un emploi convenable de travailleur des services communautaires et sociaux, puisque le travailleur ne peut retourner travailler chez Urgences-Santé, à titre de technicien ambulancier, tel qu'il appert de la décision de la CSST déposée en pièce sous la cote E-6;
17. Le plaignant a reçu des prestations de la CSST jusqu'au 19 février 2008;

18. Des indemnités de remplacement de revenu réduites de 294.86\$ sont versées au plaignant à chaque deux semaines, à partir du 20 février 2008, tel qu'il appert de la lettre et du tableau de calcul déposés en pièces sous la cote E-8;
19. Entre le 16 mars 2007 et le 30 janvier 2009 Mme Valérie Morel, conseillère en gestion des ressources humaines chez Urgences-Santé, a fait parvenir à cinq reprises au plaignant des lettres l'informant qu'Urgences-Santé était en période de recrutement pour divers postes de répondants médicaux d'urgence, tel qu'il appert des lettres transmises au plaignant, déposées en liasse sous la cote E-9;
20. Le 26 mai 2008, la Corporation Urgences-Santé a offert au plaignant un emploi de répartiteur respectant ses limitations fonctionnelles;
21. Le 14 novembre 2008, la Corporation d'Urgences-Santé a mis fin à l'emploi de répartiteur que le plaignant occupait suite à un rendement insatisfaisant, tel qu'il appert de la lettre de terminaison d'emploi déposée en pièce sous la cote E-10;
22. Cette décision fut par la suite contestée par voie de grief et les parties ont réglé celui-ci le 18 mars 2010, tel qu'il appert du document de transaction-quittance déposé en pièce sous la cote E-11;
23. Le 24 février 2010, Mme Annie Bélanger du département de santé et sécurité au travail a rencontré les membres du Syndicat du Préhospitalier – CSN afin de les informer de leur intention de procéder à la fermeture administrative des dossiers des employés admis en réadaptation suite à une lésion professionnelle survenue depuis plus de quatre ans et a fourni la liste des personnes visées par cette mesure; **(considérant que les parties ne s'entendaient pas sur ce texte présenté par le procureur patronal, il a été biffé et une preuve par témoin a été administrée)**
24. Cette rencontre faisait suite à une décision du comité de direction d'Urgences-Santé de mettre en application la politique relative à la terminaison du lien d'emploi des salariés ayant souffert d'une lésion professionnelle depuis plus de quatre (4) ans incapables de reprendre les emplois pré-lésionnels;
25. Lors de cette rencontre, M. Jean-François Brodeur a demandé à la chef de service, Santé et sécurité, Mme Annie Bélanger de mettre en attente le processus de fermeture administrative des dossiers et de patienter jusqu'au 31 mars 2010 avant de procéder à l'envoi des lettres de terminaison d'emploi, afin de lui permettre de préalablement aviser les travailleurs de cette situation; **(le procureur syndical dit que monsieur Brodeur n'a pas fait seulement qu'aviser les travailleurs; il indique qu'il fera témoigner ce dernier sur ce sujet)**

26. Le plaignant a formulé une réclamation pour rechute ou aggravation le 7 février 2010 auprès de la CSST;
27. Le 11 mars 2010, le plaignant s'est adressé à M. Claude Jean, chef des opérations, afin de lui manifester son intérêt à reprendre son emploi de technicien ambulancier. Il lui a présenté un billet médical prévoyant un retour au travail dans deux semaines, tel que de (sic) la pièce déposée sous la cote E-13;
28. Le 16 mars 2010, l'employeur a procédé à la fermeture administrative du dossier du plaignant, considérant les limitations fonctionnelles émises à son endroit en novembre 2005 et qu'une période minimale de quatre années s'était écoulée depuis la date de l'accident de travail. Une lettre à cet effet lui fut transmise, tel qu'il appert de la lettre déposée en pièce sous la cote E-14;
29. Le plaignant n'a pas travaillé comme paramédic depuis le 1 décembre 2004. »

LA PREUVE

[7] La partie patronale a fait entendre madame Annie Bélanger.

[8] **Madame Annie Bélanger** est chef du service de santé et sécurité du travail chez l'Employeur depuis le 11 février 2008. Son service traite des cas d'accidents du travail et d'assurance salaire et s'occupe de la prévention en santé et sécurité, des avantages sociaux, de la capacité ou l'incapacité des salariés à effectuer leur travail et des questionnaires médicaux de pré-embauche. Auparavant, de février 1996 à février 2008, elle occupait le poste de conseillère en santé et sécurité du travail chez l'Employeur.

[9] Elle mentionne que le nombre de lésions professionnelles est élevé et que peu d'emplois chez l'Employeur n'exigent pas du travail physique. Les limitations fonctionnelles chez plusieurs employés ayant subi une lésion professionnelle empêchent ces derniers de réintégrer leur emploi pré-lésionnel.

[10] Le plaignant présente des limitations fonctionnelles incompatibles avec le travail de paramédic. À cet égard, madame Bélanger s'en réfère à la lettre de la CSST du 19 février 2007 adressée au plaignant. Cette lettre a été déposée sous la cote E-6 et se lit comme suit :

« **Objet : décision concernant votre capacité de travail**

Monsieur,

Comme vous ne pouvez retourner travailler chez votre employeur, nous avons évalué avec vous si un autre emploi ailleurs sur le marché du travail pouvait convenir. Ainsi, nous avons retenu comme emploi convenable celui de travailleur des services communautaires et sociaux, qui pourrait vous procurer un revenu annuel estimé à 29 198,40 \$.

Nous considérons que vous êtes capable d'exercer cet emploi à compter du 16 février 2007. Comme vous cherchez actuellement du travail, nous continuerons de vous verser des indemnités de remplacement du revenu. Toutefois, dès que vous travaillerez comme travailleur des services communautaires et sociaux ou au plus tard le 16 février 2008, nous devons réduire votre indemnité. Vous trouverez dans l'annexe ci-jointe des explications sur le mode de calcul de votre revenu.

Si vous trouvez un emploi, quel qu'il soit, même à raison de quelques heures par semaine, veuillez nous en aviser, car nous devons tenir compte de votre revenu d'emploi et ajuster votre indemnité en conséquence. »

[11] Afin de permettre aux salariés qui ont des limitations fonctionnelles de se trouver un autre poste chez l'Employeur, le Service de dotation les inscrit sur une liste et, lorsqu'un poste est disponible, ils en sont informés. Cependant, les limitations du plaignant étaient importantes.

[12] Madame Bélanger dépose, en liasse sous la cote E-15, les documents suivants :

- Documents pour la rencontre du comité de direction du 9 février 2010.
- Documents pour le comité des ressources humaines et des communications du 15 janvier 2010.
- Documents pour le conseil d'administration du 2 mars 2010.
- Extrait du procès-verbal de la deux-cent-cinquième assemblée du conseil d'administration de la Corporation d'urgences-santé tenue le mardi 2 mars 2010, à 9 h 30, au Centre opérationnel ouest, 7400, rue Saint-Patrick, Ville LaSalle. Voici le texte de la résolution US2010.03.02-5.1 :

« Fermeture des dossiers des employés en réadaptation »

ATTENDU les obligations de la Corporation de maintenir le lien d'emploi d'un employé en réadaptation pour une période de deux ans;

ATTENDU QUE les employés qui demeurent avec des limitations fonctionnelles les empêchant de reprendre leur travail

pré-lésionnel sont pris en charge par la CSST et sont admis en réadaptation;

ATTENDU QUE la réadaptation professionnelle vise en premier lieu la réintégration dans son emploi, dans un emploi équivalent ou à un emploi convenable et que la CSST a la responsabilité de déterminer et de mettre en place les accommodements requis pour que le travailleur soit en mesure de trouver un emploi, soit chez son employeur, soit ailleurs sur le marché du travail;

ATTENDU QU' il n'existe pas d'obligation additionnelle d'accommodement pour l'employeur au-delà des deux années suivant la lésion professionnelle;

ATTENDU QUE certains employés de la Corporation conservent des limitations fonctionnelles et n'ont pas pu être relocalisés au sein de la Corporation et ce, même quatre ans après leur lésion professionnelle et qu'un emploi convenable inexistant à la Corporation ait été déterminé;

ATTENDU QUE la Corporation invite tous ces travailleurs à postuler sur les affichages de postes disponibles dès leur admission en réadaptation et que peu de ceux-ci y donnent suite;

Il est PROPOSÉ dûment APPUYÉ et unanimement RÉSOLU sur recommandation du comité des ressources humaines et des communications :

- D'entériner la procédure visant la fermeture des dossiers des employés conservant des limitations fonctionnelles et n'ayant pu être relocalisés au sein de la Corporation d'urgences-santé quatre ans après leur lésion professionnelle;
- D'informer les employés concernés que leur lien d'emploi sera rompu avec la Corporation. »

[13] Madame Bélanger explique que, avec les années, beaucoup de salariés se sont retrouvés avec des limitations fonctionnelles et que l'Employeur devait prendre une décision. En effet, il ne pouvait pas garder indéfiniment à son service ces salariés.

[14] Elle dépose, sous la cote E-16, la liste des employés en réadaptation ayant des limitations fonctionnelles (CSST), dressée par le Service de santé et sécurité du travail le 4 février 2010. Vingt-quatre (24) salariés sont inscrits sur cette liste, dont le plaignant. Pour chacun d'eux, sont indiqués la date de l'événement et l'emploi

convenable déterminé par la CSST. Pour le plaignant, sous la rubrique « Événement », est indiqué l'accident du travail du 3 mai 2001 et la rechute du 1^{er} décembre 2004, et, pour « Emploi convenable », travailleur social.

[15] Cette liste a été présentée au Syndicat. Madame Bélanger précise qu'il n'y a pas de poste de travailleur social chez l'Employeur. Elle indique aussi que 1 350 employés travaillent chez l'Employeur, dont 800 paramédics.

[16] Madame Bélanger mentionne que cette politique E-15 a été présentée au Syndicat avant d'être soumise au comité de direction, le 9 février 2010. Elle ne se souvient pas de la date exacte de la rencontre avec le Syndicat, mais elle nomme les personnes qui y ont assisté. Madame Bélanger était également présente à cette rencontre patronale-syndicale. La liste E-16 n'a pas été déposée lors de cette réunion; elle a été envoyée par courriel ultérieurement.

[17] Monsieur Jean-François Brodeur, du Syndicat, a demandé lors de cette rencontre que l'Employeur attende quelques semaines avant d'adopter sa nouvelle politique afin de lui donner le temps suffisant pour informer chacun des salariés visés qu'il recevrait une lettre sur la fermeture de son dossier. Aucun cas particulier n'a fait l'objet de discussion.

[18] Les salariés inscrits sur la liste E-16 ont reçu leur lettre sauf deux d'entre eux. Une entente avec le Syndicat est intervenue pour ces deux derniers en application de la lettre d'entente n^o 1. La fermeture de leur dossier a été reportée à une date ultérieure pour leur permettre de bénéficier de cette lettre d'entente.

[19] En contre-interrogatoire, madame Bélanger explique que le plaignant a été relocalisé dans une autre unité de négociation et a travaillé comme répartiteur chez l'Employeur. Le 14 novembre 2008, monsieur André Bourdages, chef de division adjoint au Centre de communication santé, adressait une lettre au plaignant l'avisant de la terminaison de son emploi comme répartiteur. Elle est déposée sous la cote E-10.

[20] Madame Bélanger dit qu'il est possible que monsieur Brodeur lui ait demandé d'attendre jusqu'au 31 mars 2010 avant d'appliquer la politique E-15.

[21] La partie syndicale a fait entendre messieurs Jean-François Brodeur et le plaignant, monsieur Gary Robert Silver.

[22] **Monsieur Jean-François Brodeur** est paramédic depuis 1998 et vice-président du Syndicat depuis le 17 juin 2009.

[23] Il n'a pas vu les documents déposés en liasse sous la cote E-15, mais il ne conteste pas leur existence puisque madame Bélanger lui avait parlé d'une politique de fermeture de dossiers. Il dit n'avoir jamais vu la liste E-16.

[24] Lors de la rencontre patronale-syndicale du 25 février 2010 pour discuter de la nouvelle politique, les représentants de l'Employeur avaient accordé au Syndicat un délai d'application de cette politique jusqu'au 31 mars 2010. À l'issue de cette rencontre, madame Bélanger lui a acheminé un fichier Excel duquel il a extrait tous les noms des salariés visés par la nouvelle politique. Il a communiqué avec eux pour s'enquérir de leur statut et vérifier ainsi s'il y avait des cas particuliers.

[25] Monsieur Brodeur dépose, sous les cotes S-3, S-4 et S-5, un échange de courriels du 29 mars 2010 entre lui et madame Bélanger concernant les vérifications qu'il effectuait auprès des salariés visés.

[26] Il dépose, sous la cote S-6, la liste de réadaptation qui contient le nom de 21 salariés. Celui du plaignant n'y apparaît pas. Cette liste accompagnait S-5.

[27] Lors de la rencontre du 25 février, il avait été discuté de retarder de quelques mois la fin d'emploi de certains salariés travaillant chez l'Employeur avant 1989 afin qu'ils puissent bénéficier de sommes supplémentaires de leur fonds de pension.

[28] Au cours du mois de mars 2010, le plaignant s'est présenté au bureau du Syndicat. Monsieur Brodeur l'avait envoyé rencontrer monsieur Jean Gagnon, vice-président aux relations du travail. Le dossier du plaignant a été fermé le 16 mars 2010. C'est la raison pour laquelle, il n'était pas sur la liste extraite du fichier le 29 mars 2010.

[29] En contre-interrogatoire, monsieur Brodeur dépose, sous la cote E-17, un échange de courriels entre lui et madame Bélanger le 8 mars 2010. Cette dernière lui demande s'il a commencé à faire les appels des employés qui ont subi une lésion professionnelle depuis plus de quatre ans. Monsieur Brodeur n'avait pas commencé.

[30] Monsieur Réjean Leclerc, président du Syndicat, était présent à la rencontre du 25 février. Il a reçu copie de la lettre de madame Bélanger adressée au plaignant le 16 mars 2010 l'avisant de la fermeture de son dossier. Monsieur Brodeur ne se souvient pas si, entre le 16 et le 30 mars, monsieur Leclerc ou un autre représentant syndical lui ont parlé du dossier du plaignant.

[31] **Monsieur Gary Robert Silver** a été en arrêt de travail le 3 mai 2001 pour une hernie ombilicale. Il a été opéré le 3 mars 2004. Il a dû payer pour cette opération faite par le docteur Rodriguez qui était non participant au Régime d'assurance maladie. La CSST a refusé de le défrayer de la somme qu'il a dû déboursier pour son opération.

[32] Le plaignant est retourné au travail le 8 septembre 2004, sans restriction médicale. À son arrivée, l'Employeur l'a placé en vacances, qu'il avait accumulées, et, en novembre 2004, il a travaillé pendant deux semaines.

[33] Le Bureau d'évaluation médicale de la CSST a demandé que le plaignant rencontre un médecin le 24 novembre 2004. Ce dernier lui a dit qu'il devait cesser

immédiatement de travailler, car il y avait récidive. Le plaignant a soumis une réclamation à la CSST le 23 décembre 2004.

[34] Le plaignant a été en assignation temporaire du 28 septembre 2005 au 21 avril 2006.

[35] Entre le 22 avril et le 28 mai 2006, le plaignant n'a pas travaillé chez l'Employeur. Entre le 1^{er} décembre 2005 et le 28 mai 2008, il avait des restrictions médicales, car sa hernie n'était pas guérie.

[36] Du 28 mai au 14 novembre 2008, il a occupé un poste de répartiteur et, par la suite, l'Employeur ne lui a pas offert d'autres postes.

[37] En février 2010, le plaignant a été opéré et a été en convalescence pendant six semaines. Il n'avait plus de restriction médicale. Il était prêt à reprendre le travail de paramédic, et il a transmis à l'Employeur le certificat médical E-13 du docteur Simon Bergman.

[38] En mars 2010, il a parlé à monsieur Brodeur, du Syndicat, parce que son dossier avait été fermé le 16 mars 2010 (E-14). Avant la réception de E-14, il n'avait pas eu de communication avec le Syndicat.

[39] Il dit avoir parlé à madame Bélanger en août 2009 au sujet des possibilités d'effectuer des travaux légers jusqu'à son opération, car il s'attendait à être opéré en septembre 2009. L'intervention chirurgicale a été remise au mois de février 2010. Le plaignant n'a pas parlé à nouveau avec madame Bélanger après août 2009.

[40] En contre-interrogatoire, le plaignant dit que madame Bélanger ne lui a pas demandé de s'adresser à la CSST ou au Syndicat. Il n'a pas communiqué avec ces derniers. Il ne voulait le faire qu'après son opération.

[41] De 2000 à 2006, il avait un autre emploi au Centre jeunesse Batshaw comme agent de relations humaines. Il dit qu'il en a parlé à la CSST.

[42] Il ne se souvient pas d'avoir reçu une lettre de la CSST du 30 janvier 2007 (déposée sous E-7). Cette lettre se lit ainsi :

**« Objet : Décision concernant le
pourcentage de votre atteinte permanente**

Monsieur,

À la suite de votre lésion professionnelle du 3 mai 2001, votre atteinte permanente a été évaluée par votre médecin à 19,50 %. À ce pourcentage s'ajoute 3,75% pour douleurs et perte de jouissance de la vie, pour un total de 23,25%.

Ce pourcentage vous donne droit à une indemnité de 14 627,04 \$.

À cette somme s'ajouteront les intérêts courus depuis la date de réception de votre réclamation. Si aucune des parties ne demande la révision de cette décision, le montant total (y compris les intérêts) vous sera versé dans un peu plus d'un mois.

Nous vous invitons à communiquer avec nous si vous avez besoin de renseignements supplémentaires au sujet de cette décision ou pour toute autre question. Vous pouvez demander la révision de la décision dans les 30 jours suivant la réception de la présente lettre. Toutefois, prenez note que vous ne pouvez contester le rapport médical de votre médecin traitant.

Veuillez accepter [...] »

[43] Le plaignant dit avoir reçu des sommes de la CSST de février 2010 jusqu'en novembre 2010. Actuellement, il ne reçoit rien.

[44] Il a transmis le certificat médical du docteur Bergman (E-13) au bureau régional de l'Employeur, le 12 mars 2010, là où il a toujours remis ses documents médicaux auparavant. Le même jour, il s'est rendu à la CSST pour remettre en main propre ce certificat. Il est retourné voir le docteur Bergman le 13 octobre 2010 et ce dernier a écrit dans le certificat médical déposé sous la cote S-7 : « Can go back to work, no restrictions ». Le procureur patronal s'est opposé au dépôt de ce document parce qu'il est postérieur au grief du plaignant. J'ai accepté ce dépôt sous réserve de l'opposition du procureur patronal.

[45] L'expertise médicale de docteur Sophie LaCharité, médecin désigné par la CSST, a été faite le 19 décembre 2006 (E-5). Le plaignant ne sait pas si cette dernière a émis des limitations fonctionnelles. Il n'a pas contesté cette expertise. Il fallait qu'il diminue son diabète, qu'il perde du poids et qu'il se remette en forme pour être en mesure de subir une autre intervention chirurgicale. Il a perdu environ 45 kilos (100 lbs) et, après sa deuxième opération, il n'avait plus de restriction médicale.

[46] Entre le 16 mars 2007 et le 30 janvier 2009, l'Employeur lui a fait parvenir cinq lettres l'informant que des postes étaient disponibles (par. 19 des admissions). Elles ont été déposées sous la cote E-9. Le plaignant ne se souvient que de deux lettres.

L'ARGUMENTATION DE L'EMPLOYEUR SUR SON OBJECTION À L'ARBITRABILITÉ DU GRIEF

[47] Le procureur patronal résume les faits et la preuve présentés lors de l'audience du 13 juin 2011, contenus dans le cahier des admissions et dans les témoignages de madame Bélanger, de monsieur Brodeur et du plaignant.

[48] Le plaignant a reçu le 16 mars 2010 la lettre de fermeture de son dossier, qui a fait l'objet du grief S-2. Il y a eu preuve contradictoire sur l'inscription du nom du plaignant sur la liste remise au Syndicat. Le nom du plaignant figure sur la liste E-16 et le procureur patronal souligne que l'Employeur n'avait aucune obligation de rencontrer le Syndicat au sujet de cette liste.

[49] Le procureur patronal dit que le Syndicat, par son grief réclamant l'annulation de la lettre de fermeture du dossier du plaignant et sa réintégration comme paramédic chez l'Employeur, demande que l'arbitre siège en appel de la décision de la CSST qui, le 19 février 2007, décidait ce qui suit :

« Comme vous ne pouvez retourner travailler chez votre employeur, nous avons évalué avec vous si un autre emploi ailleurs sur le marché du travail pouvait convenir. Ainsi, nous avons retenu comme emploi convenable celui de travailleur des services communautaires et sociaux, qui pourrait vous procurer un revenu annuel estimé à 29 198,40 \$. » (E-6)

[50] La CSST a compétence totale et exclusive en matière de lésion professionnelle. À l'appui de ses prétentions, le procureur patronal soumet de la jurisprudence et cite, entre autres extraits, les suivants :

[50.1] *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, Cour d'appel du Québec, juges Chamberland, Morissette et Duval Hesler, 19 février 2009, DTE 2009T-179, AZ-50538934 :

« [2] La question qui se pose en appel est celle de savoir si l'arbitre de griefs est compétent pour entendre le grief relatif à la réintégration avec accommodements du salarié dans son emploi pré-lésionnel alors que la Commission de la santé et de la sécurité du travail a conclu qu'il est incapable de reprendre son emploi ou tout autre emploi chez l'appelante.

[...]

[4] Le plaignant, un travailleur saisonnier, a subi une lésion professionnelle, soit une aggravation d'une hernie discale. Selon la décision de la CSST, il est incapable d'occuper son poste antérieur. La CSST a conclu qu'il ne pouvait occuper aucun autre emploi chez l'employeur, bien qu'il soit capable d'effectuer des travaux légers. Elle s'est ainsi prononcée sur la possibilité d'accommodement de l'employeur.

[...]

[14] Ici, la situation est d'un tout autre ordre puisque le plaignant s'est vu privé de son emploi en raison de limitations fonctionnelles qui découlent d'une lésion professionnelle.

[...]

[18] L'arbitre a eu raison de décliner compétence. La compétence que lui confère l'article 244 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour régler les modalités de retour au travail n'inclut pas celle de décider la capacité d'exercer un emploi à la suite d'une lésion professionnelle, question réservée à la CSST et à la CLP en appel. [*Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines c. Les industries Caron (meubles) inc.*, AZ-50229054 (C.A.).]

[19] En effet, la CSST possède une compétence exclusive pour examiner et décider toute question visée dans la *Loi*, selon l'article 349 de cette dernière. L'arbitre ne pouvait se saisir de la demande du plaignant réclamant son emploi de journalier alors que la CSST avait déjà décidé qu'il n'est plus en mesure de l'occuper. [...] »

[50.2] *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec et Hôpital Louis-H. Lafontaine (Serette Aris-Jaboin)*, M^e Jean-Guy Ménard, arbitre, 19 février 2010, DTE 2010T-334, AZ-50626693 :

« [26] Compte tenu de l'ensemble de ces considérations, il m'apparaît clair que je n'ai pas autorité, même en en étant saisi par voie de griefs, pour revenir sur les questions découlant de la lésion professionnelle qu'on a reconnue à madame Aris-Jaboin, qu'il s'agisse de l'atteinte déclarée, des limites fonctionnelles établies, de l'emploi convenable défini, des mesures de réadaptation mises en place et de son incapacité à reprendre le travail. Cette compétence qui inclut toute l'approche via l'obligation d'accommodement appartient en exclusivité à la CSST et à la CLP, si bien qu'en prenant prétexte d'un grief pour y intervenir j'agirais illégalement en appel de ces instances. Or, c'est précisément ce que recherchent les griefs soumis.

[...]

[29] Pour intervenir via les griefs soumis, il me faudrait d'abord annuler cette décision de l'Employeur qui reposait sur des considérations découlant de positions finales prises par la CSST et la CLP. Je devrais ensuite revisiter minimalement la définition d'emploi convenable retenue par la CLP dans l'exercice d'une compétence qui lui était exclusive pour à tout le moins en garder les effets au seul niveau de l'Employeur. Tels que rédigés, les griefs ne permettent pas d'avoir une autre compréhension de leur objet, leur finalité étant inévitablement que l'Employeur réintègre madame Aris-Jaboin dans un emploi qui tiendrait compte de son atteinte permanente et qui respecterait ses limitations fonctionnelles. S'agissant de matières qui ont déjà été examinées et jugées de façon finale par des instances qui disposaient d'une

compétence exclusive pour le faire, je serais nécessairement cause d'illégalité si j'osais poursuivre mon intervention au regard de ces griefs.

[...]

[34] Est-ce à dire par ailleurs qu'au nom de la clause 12.08, paragraphe 4), qui établit qu'une absence pour lésion professionnelle assure la conservation et permet l'accumulation de l'ancienneté, et de la clause 12.12, paragraphe 6), qui prévoit qu'il n'y a pas perte de l'ancienneté et de l'emploi en cas d'absence pour lésion professionnelle de plus de trente-six (36) mois, l'Employeur ne pourrait jamais mettre fin à l'emploi d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle? En tout respect, j'estime que cette question appelle forcément une réponse négative.

[35] De par leur libellé, ces dernières dispositions n'énoncent pas formellement d'interdiction de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle. Elles concernent uniquement leur absence comme telle, et non ce qui la justifie, en ce qu'elles veulent strictement établir que, tant qu'elle dure, l'ancienneté se conserve, s'accumule et ne se perd pas, tout comme l'emploi d'ailleurs. Partant de l'idée qu'une absence du genre ne peut dès lors s'interrompre que par une réintégration au travail, il faut inévitablement en revenir à la stipulation qui s'y intéresse, en l'occurrence la clause 41.11. Et à en faire l'analyse, on constate qu'en plus de lui donner une durée de vie de trois (3) ans à partir du début de la lésion, on assujettit l'exercice du droit à un retour au travail au fait qu'il aura d'abord été établi que la personne salariée en cause «est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi», ce qui nous ramène à nouveau dans le domaine réputé exclusif à la CSST et à la CLP. »

[50.3] *Electrolux Canada Corp. (Usine de l'Assomption) et Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1148, District 11 (Diane Lescarbeau), M^e François Hamelin, arbitre, 11 mai 2009, DTE 2009T-643, AZ-50564611 :*

« [80] Je rappelle d'une part, que la CSST et la CLP possèdent une compétence exclusive en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles et d'autre part, qu'elles constituent assurément les instances les plus appropriées pour répondre à l'ensemble des questions entourant le retour au travail d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle, compte tenu de leurs ressources et de leur expertise professionnelle dans la mise en œuvre des programmes de réadaptation.

[81] Avec respect, une telle compétence partagée présenterait des inconvénients majeurs en raison de la multiplicité des instances

auxquelles un travailleur pourrait s'adresser afin de faire valoir ses droits.

[...]

[85] En l'espèce, si je conclus que j'ai l'autorité pour entendre et trancher le grief de la réclamante, j'usurperais la compétence de la CSST et de la CLP et je me trouverais en quelque sorte à agir en appel de leur décision.

[86] Pour tous ces motifs, je suis d'avis que dans son essence, le litige soulevé par le grief déféré à l'arbitrage par le syndicat relève de la LATMP et de la charte et que la CSST et la CLP sont les seuls organismes à avoir la compétence exclusive pour décider de son sort. »

[51] Le procureur patronal mentionne que les décisions de la CSST sont finales. Des mesures de réadaptation ont été permises, un emploi convenable a été déterminé, une indemnité de remplacement du revenu et d'invalidité également. Ces décisions n'ont pas fait l'objet d'appel à la CLP.

[52] Le procureur patronal soumet l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 (unité croupiers)* et *Société des casinos du Québec inc. (Danielle Meunier)*, sentence arbitrale rendue par M^e Denis Nadeau le 29 août 2010 [DTE 2010T-622, AZ-50668944]. Le procureur souligne que, dans la convention collective applicable dans notre dossier, il n'y a pas de disposition plus généreuse que la loi, et que cette sentence fait l'objet d'une requête en révision judiciaire. En voici quelques extraits :

« [104] Dans le présent dossier, l'article 32.2 de la convention collective, par sa formulation large du devoir d'accommodement et de sa mise en œuvre, ne vise pas cette notion " d'emploi convenable " définie à l'article 2 *LATMP*, mais ouvre la porte à la possibilité d'une " relocalisation dans un autre emploi ". Les parties à la convention collective ont légalement convenu d'une mesure de mise en place de l'obligation d'accommodement qui est plus large et plus généreuse que le champ le plus restreint de " l'emploi convenable " (ou autres notions connexes) qui délimite l'intervention de la CSST.

[105] Par ailleurs, dans l'affaire *SÉPAQ*, la Cour d'appel rappelle que la *Charte* " ne crée pas un régime parallèle d'indemnisation " et " n'autorise pas non plus la double compensation pour une même situation factuelle. " (par.19). Si je note, d'une part, que je ne suis saisi, à ce stade, d'aucune preuve de " double compensation ", je ne peux m'empêcher de signaler que c'est la *LATMP* elle-même qui autorise, à son article 4(2), la possibilité qu'une convention autorise l'adoption dans une convention " pour un travailleur des dispositions plus avantageuses que celles que prévoit la présente loi. " Si un employeur, comme c'est le cas en l'espèce selon moi, accepte de s'engager légalement dans une disposition plus avantageuse

que ce qui est prévu à la *LSST*, ce n'est pas la *Charte* qui crée " un régime parallèle d'indemnisation ", mais c'est le choix de cet employeur, légalement en phase avec les différentes sources de droit applicables, qui l'engage à devoir " examiner les possibilités raisonnables de l'accommoder [le salarié handicapé ou souffrant de limitations fonctionnelles l'empêchant de remplir toutes ses tâches] entre autres en le relocalisant dans un autre emploi " et, si requis, d'être appelé, vu cette disposition prévue à une convention collective, à justifier devant un arbitre de griefs ses décisions à l'égard de la situation impliquant un salarié et, le cas échéant, à corriger celles-ci à la lumière des principes juridiques applicables. Dans un tel contexte, accueillir l'objection préliminaire patronale reviendrait à faire totalement fi de cet engagement de l'employeur qui respecte, à tous égards, les différentes sources législatives applicables. Évidemment, une telle approche serait non fondée en droit. »

[53] Ce qui est réclamé dans le grief du plaignant, c'est le poste de paramédic, donc de refaire l'évaluation de la capacité du plaignant à accomplir les tâches de ce poste. Or, il a été décidé par la CSST que nous étions en présence d'un cas d'incapacité permanente. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) ne permet pas de remettre en question l'incapacité permanente établie. À l'appui de ses prétentions, le procureur patronal soumet des autorités et cite, entre autres, les extraits suivants :

[53.1] *Le retour au travail avec des limitations fonctionnelles et la modification du plan individualisé de réadaptation*¹ :

« 1.2 Les limitations fonctionnelles qui doivent être prises en compte

[...]

Il faut rappeler que les parties sont liées par les limitations fonctionnelles qui ont été reconnues, soit par le médecin qui a charge lorsque son avis n'aura pas été contesté, soit celles retenues au terme de la procédure d'évaluation médicale prévue à la L.A.T.M.P. Ainsi, la CLP a fermé la porte à toute tentative de modification des limitations fonctionnelles lorsque vient le temps de statuer sur la capacité du travailleur d'exercer à nouveau son emploi prélésionnel. C'est notamment le cas lorsque le travailleur demande que ses douleurs soient prises en compte. »

¹ « Le retour au travail avec des limitations fonctionnelles et la modification du plan individualisé de réadaptation », dans *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail 2007*, Barreau du Québec, 2008, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, p. 90.

[53.2] *Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) et Centre de réadaptation Gabrielle-Major (Daniel Briand), M^e Pierre Laplante, arbitre, 29 juillet 2008, AZ-50506235 :*

« [56] Dans le cas qui nous occupe et comme nous l'avons vu antérieurement, la CSST, dans différentes décisions consécutives, a décidé :

- A- Que le plaignant souffrait d'une lésion professionnelle à la suite d'un accident de travail;
- B- Que le plaignant avait des limitations fonctionnelles et permanentes de l'ordre de 6 %;
- C- Que ces limitations fonctionnelles imposaient des restrictions au travail par l'application des restrictions légères de la classe 1 émises par l'IRSST;
- D- Que le plaignant ne pouvait plus occuper son emploi pré lésionnel d'ouvrier de maintenance;
- E- Qu'il y avait lieu à réadaptation et à versement d'indemnités du revenu;
- F- Que l'emploi convenable du plaignant est celui de dessinateur en bâtiment.

[57] Il n'est pas inutile de rappeler qu'aucune de ces décisions n'a été contestée.

[58] Les limitations fonctionnelles permanentes ont un caractère, une fois décidé par la CSST, irréversible. Toutes les parties sont liées par les décisions de la CSST.

[59] Au sein des 2 griefs sous étude, en demandant à l'arbitre de le réintégrer dans son emploi d'ouvrier de la maintenance, le plaignant demande à l'arbitre non seulement de statuer sur des matières de juridiction exclusive de la CSST, mais au surplus, de siéger " en appel " d'un ensemble de décisions de la CSST qui a déjà disposé de la demande du plaignant de retourner à son poste d'ouvrier de maintenance.

[60] En effet, pour arriver éventuellement à la conclusion que l'employeur a l'obligation de réintégrer le plaignant dans son poste d'ouvrier de maintenance, l'arbitre devrait notamment déclarer:

- A- Que les limitations fonctionnelles du plaignant ne l'empêchent pas de travailler comme ouvrier de maintenance;
- B- Ou que les limitations fonctionnelles ont disparu et de ce fait, les décisions de la CSST ne trouvent plus application.

[61] Le soussigné est d'avis que l'arbitre de grief ne peut rendre une décision dans un champ de compétence relevant de la CSST, décision

qui, au surplus, contredirait une ou plusieurs décisions déjà rendues par la CSST. Le ferait-il que l'arbitre outrepasserait sa compétence.

[62] Si le plaignant désire que soit revue la décision de la CSST, il doit faire valoir sa demande par les mécanismes de révision prévus à la LATMP. »

[54] Le procureur patronal indique que dans la convention collective il n'y a pas de disposition qui permettrait à l'arbitre d'intervenir dans le présent litige. Les articles 12.10c) et 12.12c) ne créent pas un droit indéfini au maintien à l'emploi :

« **12.10** La personne salariée à temps complet prévu au paragraphe a) l'article 1.08 conserve et accumule son ancienneté durant les situations suivantes :
[...]

c) absence pour accident de travail ou pour maladie professionnelle reconnu comme tel selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*; »

« **12.12** La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
[...]

c) absence pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnés après le trente-sixième (36e) mois de son absence; »

À l'appui de ses prétentions, le procureur patronal soumet des sentences arbitrales et rappelle les propos de l'arbitre Ménard dans l'affaire *Hôpital Louis-H. Lafontaine* citée au paragraphe 50.2 de la présente. Il estime qu'ils trouvent application dans le présent litige

[55] Le procureur patronal conclut en insistant sur le fait que le grief du plaignant constitue un appel des décisions de la CSST alors que l'arbitre n'a pas compétence pour entendre une preuve pour déterminer si le plaignant peut reprendre son travail de paramédic.

L'ARGUMENTATION DU SYNDICAT

SUR L'OBJECTION DE L'EMPLOYEUR À L'ARBITRABILITÉ DU GRIEF

[56] Selon le représentant syndical, l'objection de l'Employeur est prématurée. L'arbitre doit examiner les motifs du congédiement administratif pour vérifier s'ils sont arbitraires ou non, déraisonnables ou injustes. Le Syndicat croit qu'ils le sont.

[57] L'article 6.07a) de la convention collective donne compétence à l'arbitre dans le cas de la prise d'une mesure administrative de la part de l'Employeur. Cet examen d'une mesure administrative ne relève pas de la CSST :

« **6.07 a)** L'Employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit dans les cinq (5) jours civils (excluant samedi et dimanche), informer par écrit la personne salariée et le Syndicat, des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension. »

[58] Dans la lettre de fermeture administrative du dossier du plaignant, le 16 mars 2010 (E-14), l'Employeur écrit ceci :

« Dans le cadre des orientations retenues par la Corporation dans le dossier du personnel admis en réadaptation, celle-ci a retenu des critères de fermeture administrative de certains dossiers. »

Ces critères retenus sont indiqués dans une résolution prise par le conseil d'administration de l'Employeur le 2 mars 2010, résolution déposée sous la cote E-15 (4). Il appartient à l'arbitre de les examiner et de vérifier leur application. L'Employeur n'a retenu qu'un critère à l'égard du plaignant :

« Dans votre situation, nous avons constaté qu'une période minimale de quatre années s'est écoulée depuis la date de votre accident de travail et vos limitations fonctionnelles émises en novembre 2005. »

Or, prétend le procureur syndical, il y a absence de preuve sur des limitations fonctionnelles en novembre 2005. Les seules qui ont été déposées en preuve l'ont été sous la cote E-5, comme l'indique l'admission n° 14. Il est question de limitations fonctionnelles dans le rapport du 19 décembre 2006 de docteure Sophie LaCharité qui avait été mandatée par la CSST pour examiner le plaignant. Il n'y a pas de rapport en novembre 2005 qui traite des limitations fonctionnelles du plaignant.

[59] Le 29 décembre 2004, comme l'indique l'admission n° 9, la CSST décide qu'il est trop tôt pour se prononcer sur les limitations fonctionnelles à la suite du rapport du docteur Lambert du Bureau d'évaluation médicale, rapport déposé sous la cote E-3.

[60] Il a été mis en preuve qu'en aucun temps le plaignant et le Syndicat n'ont été avisés que l'Employeur fermait le dossier du plaignant pour le motif invoqué dans la lettre E-14.

[61] Le plaignant a fourni à l'Employeur un certificat médical (S-7), reçu le 14 mars 2010, indiquant un retour au travail le 29 mars suivant. L'extrait de la résolution du 2 mars 2010 (E-15 (4)) est certifié conforme le 15 mars 2010.

[62] Les pièces E-16 (liste des employés ayant des limitations fonctionnelles) et E-17 (l'échange de courriels du 8 mars entre monsieur Brodeur et madame Bélanger) jumelées au témoignage de monsieur Brodeur montrent bien que l'Employeur était au courant que le plaignant pouvait revenir au travail le 29 mars. Dans la liste S-5 que monsieur Brodeur a reçue, le nom du plaignant n'apparaissait pas. L'Employeur savait que le plaignant avait été opéré et qu'il n'avait plus de limitations fonctionnelles. Le plaignant n'avait pas pu subir d'intervention chirurgicale pour sa hernie avant, car, comme l'indiquait le rapport du docteur Lambert, il avait un problème d'obésité, problème qu'il a réglé. La hernie du plaignant pouvait être guérie, car il pouvait être opéré. Le procureur syndical s'interroge sur la bonne foi de l'Employeur.

[63] La jurisprudence soumise par l'Employeur traite de l'inaptitude d'un salarié pour occuper un poste. Dans sa lettre E-14, l'Employeur ne s'appuie pas sur les décisions de la CSST pour motiver la fermeture du dossier du plaignant, mais plutôt sur l'écoulement du temps. Ce n'est donc pas une question d'incapacité.

[64] Le procureur syndical cite le rapport du 19 décembre 2006 du médecin examinateur pour la CSST (E-5) et souligne l'extrait suivant :

« En ce qui a trait à une reprise de son travail d'ambulancier, le pronostic de retour est limité à sa bonne volonté de perdre le poids requis. » (page 2)

Selon le procureur syndical, nous sommes loin de l'inaptitude dont on parle dans la jurisprudence soumise par le procureur patronal. Dans le même rapport, à la page 3, docteur LaCharité estime le pourcentage d'atteinte permanente à 14,5 % pour préjudice esthétique. Cela n'empêche pas un salarié de travailler. D'ailleurs, dans le rapport de docteur LaCharité relatif à l'existence de limitations fonctionnelles, il n'y a pas de mention de limitations permanentes ni d'inaptitude au travail.

[65] Dans la lettre de la CSST du 19 février 2007 (E-6), il est écrit ce qui suit : « Comme vous ne pouvez retourner travailler chez votre employeur [...] ». Or, plaide le procureur syndical, il n'y a aucune preuve que le plaignant ne pouvait pas travailler chez l'Employeur. Il n'est pas mentionné jusqu'à quand le plaignant ne pourra le faire. Selon le procureur, cette décision est générale, imprécise et ne s'appuie sur aucune preuve.

[66] Le procureur syndical est d'opinion que l'arbitre n'a pas suffisamment de preuves pour se prononcer sur l'objection en irrecevabilité soumise par la partie patronale, et elle doit la prendre sous réserve. D'ailleurs, l'article 10.03 de la convention collective prévoit ce qui suit :

« **10.03** Sous réserve de l'article précédent, l'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire à moins qu'il ne puisse disposer de cette objection sur-le-champ. »

Il cite aussi l'article 10.06 de la convention collective :

« **10.06** Dans tous les cas de mesure ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi, de façon définitive ou temporaire, l'arbitre peut :

- a) Réintégrer la personne salariée avec pleine compensation.
- b) Confirmer la décision de l'Employeur.
- c) Rendre toutes autres décisions jugées équitables dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit. »

Ainsi, rien n'empêche l'arbitre de se saisir du grief et d'exercer la compétence qui est prévue à l'article 10.14 de la convention :

« L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la convention collective. »

[67] Les parties ont convenu aux articles 12.10 c) et 12.12 c) d'accorder une protection au salarié absent pour accident du travail, soit l'accumulation et la conservation de son ancienneté (12.10 c)) et le maintien de cette ancienneté pendant toute son absence du travail (12.12 c)). L'Employeur n'a pas respecté cette obligation et l'arbitre a compétence pour déclarer ce non-respect.

[68] L'Annexe C intitulée « Relative aux postes réservés aux paramédics ayant une incapacité totale ou permanente à exercer leurs fonctions habituelles », il est prévu que « les parties peuvent convenir de relocaliser le paramédic à d'autres fonctions [...] ». Il s'agit d'une obligation d'accommodement qui n'a pas été respectée par l'Employeur. L'arbitre a compétence pour se prononcer sur cette question.

[69] L'arbitre devra se pencher sur la légalité de la fermeture du dossier du plaignant.

[70] Le procureur syndical cite l'article 32 de la LATMP :

« **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. »

Cette disposition donne le choix de s'adresser à la CSST ou à l'arbitre de grief.

[71] L'Employeur prétend que l'arbitre n'a pas compétence pour entendre toute nouvelle preuve médicale. Le procureur syndical soutient que l'arbitre a le pouvoir d'examiner l'attitude de l'Employeur. Ce dernier, à la réception du certificat médical, le 14 mars 2010, prévoyant un retour au travail du plaignant le 29 mars suivant, aurait pu faire examiner le plaignant par un médecin. Il aurait pu accommoder le plaignant à la suite de cet examen médical. Le procureur syndical dépose la décision de la Cour suprême, dans l'affaire *Centre universitaire de santé Mc Gill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal* [2007] 1R.C.S. 161, 2007 CSC4, dans laquelle les juges majoritaires (six contre trois) déterminent qu'un salarié a le droit à des mesures d'accommodement qui lui soient particulières et non pas s'en remettre à des mesures collectives comme, par exemple, la perte d'emploi après trois ans d'absence en maladie.

[72] L'arbitre pourrait se saisir du grief du plaignant et, compte tenu de la nouvelle condition de ce dernier, pourrait décider que l'Employeur a eu tort de fermer son dossier. Il précise que la période de quatre ans retenue par l'Employeur comme critère de fermeture du dossier ne s'appliquait au plaignant qu'à partir de 2008, car il a travaillé comme répartiteur jusqu'en novembre 2008.

[73] Le plaignant n'a pas demandé la révision des décisions de la CSST. Cela ne signifie pas que l'article 32 LATMP ne s'applique plus.

[74] Si l'arbitre ne rejette pas l'objection préliminaire formulée par l'Employeur, elle doit au moins la prendre sous réserve, comme le mentionne la convention collective, et entendre le grief au fond.

[75] L'Employeur, dans sa résolution du 2 mars 2010 (E-15 (4)), prévoit ce qui suit :

« Il n'existe pas d'obligation additionnelle d'accommodement pour l'employeur au-delà des deux années suivant la lésion professionnelle. »

Selon le procureur syndical, cette phrase va à l'encontre de la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Centre universitaire de santé McGill*.

L'Employeur réplique

[76] Le procureur patronal rappelle que, entre le moment où la CSST a déclaré le plaignant inapte et a déterminé un emploi convenable et la fermeture du dossier, il s'est écoulé une période de trois ans pendant laquelle plusieurs emplois ont été offerts par l'Employeur au plaignant. Ce dernier a même occupé un poste de répartiteur. Alors, si on doit se demander quelles ont été les circonstances reliées à la fin de l'emploi du

plaignant, on ne peut que constater que l'Employeur a bien agi. Le procureur patronal convient que la date de novembre 2005 est erronée dans la lettre du 16 mars 2010. Cela ne signifie pas moins que le plaignant avait une atteinte permanente et une limitation fonctionnelle, comme l'indique le rapport de docteur LaCharité (E-5).

[77] La mise en œuvre du processus de fermeture du dossier a été appliquée à une vingtaine de salariés apparaissant sur la liste E-16, et selon les mêmes critères. Le Syndicat plaide qu'il n'a pas reçu le nom du plaignant par écrit. Madame Bélanger a fait les démarches auprès du Syndicat pour expliquer le processus. Est-ce que le fait que le Syndicat n'ait pas reçu le nom du plaignant permet de mettre de côté la jurisprudence et de conclure que le plaignant a subi un traitement injuste et discriminatoire, demande le procureur patronal.

[78] La lettre du 16 mars 2010 (E-14) repose sur le fait que le plaignant a été admis aux mesures de réadaptation, qu'il a des limitations fonctionnelles et qu'il s'est écoulé quatre ans. En conséquence, le dossier est fermé.

[79] On ne peut pas récrire l'histoire; les diverses décisions de la CSST existent et le plaignant a choisi de s'y conformer sans les contester.

[80] La LATMP prévoit, à son article 145, le droit à la réadaptation sous trois volets, soit la réadaptation physique (art. 148), la réadaptation sociale (art. 151) et la réadaptation professionnelle (art. 166). Les articles 145 et 166 se lisent ainsi :

« **145.** Le travailleur qui, en raison de la lésion professionnelle dont il a été victime, subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique a droit, dans la mesure prévue par le présent chapitre, à la réadaptation que requiert son état en vue de sa réinsertion sociale et professionnelle. »

« **166.** La réadaptation professionnelle a pour but de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent ou, si ce but ne peut être atteint, l'accès à un emploi convenable. »

[81] Lorsque la CSST, le 19 février 2007, a pris sa décision sur la capacité de travail du plaignant, elle avait complété l'analyse de son cas. S'il y avait des lacunes dans cet exercice, le plaignant se devait d'en appeler puisqu'il en avait la possibilité.

[82] Selon la partie syndicale, la situation du plaignant a changé de telle sorte qu'il est capable de travailler. Or, dit le procureur patronal, la détermination de la capacité ou de l'incapacité de travailler relève exclusivement de la CSST et c'est devant cette instance que le plaignant doit faire valoir ce changement de situation et non pas devant l'arbitre.

[83] L'article 244 LATMP stipule ce qui suit :

« **244.** Une convention collective peut prévoir des dispositions relatives à la mise en application du droit au retour au travail prévu par la présente section.

Le droit au retour au travail d'un travailleur est mis en application de la manière prévue par la convention collective qui lui est applicable, si celle-ci contient des dispositions prévues par le premier alinéa ou des dispositions relatives au retour au travail après un accident ou une maladie.

Dans ce cas, le travailleur qui se croit lésé dans l'exercice de son droit au retour au travail peut avoir recours à la procédure de griefs prévue par cette convention. »

Pour s'autoriser d'une compétence, il faut des dispositions dans la convention collective. L'article 12 sur l'ancienneté ne contient aucune stipulation relative à la mise en application du droit au retour au travail. L'Annexe C concerne des postes réservés et ne contient aucune disposition obligatoire. Il y est prévu ce qui suit : « [...] les parties peuvent convenir [...] ». Cela ne confère nullement au plaignant un droit au retour au travail. De toute manière, cette annexe n'est d'aucune utilité dans le cas qui nous occupe parce que le grief réclame la réintégration du plaignant dans son poste de paramédic. Cette Annexe C diffère du texte de convention collective que l'arbitre Nadeau avait retenu pour déterminer qu'il avait compétence pour se prononcer en matière d'accommodement pour les salariés ayant des limitations fonctionnelles dans l'affaire *Société des casinos du Québec*. L'arbitre Nadeau a cité d'abord l'article 4 LATMP :

« **4.** La présente loi est d'ordre public.

Cependant, une convention ou une entente ou un décret qui y donne effet peut prévoir pour un travailleur des dispositions plus avantageuses que celles que prévoit la présente loi. »

L'arbitre Nadeau a considéré que le texte suivant prévoyait une disposition plus avantageuse :

« Lorsqu'un salarié est handicapé ou souffre de limitations fonctionnelles l'empêchant de remplir toutes ses tâches, l'employeur doit examiner les possibilités raisonnables de l'accommoder entre autres en le relocalisant dans un autre emploi. » (le procureur patronal insiste sur les termes soulignés)

Cette décision arbitrale a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire. Elle a été plaidée le 15 novembre 2011 et la Cour supérieure n'a donc pas encore rendu son jugement.

[84] En ce qui touche l'article 10.03 de la convention collective, le procureur patronal mentionne qu'il a pour but de rendre la procédure d'arbitrage efficace et permettre que les sentences arbitrales soient rendues dans les meilleurs délais. Dans la présente affaire, il s'agit d'une objection sur la compétence *ratione materiae* : nous ne sommes pas devant le bon tribunal. L'arbitre peut disposer sur-le-champ de cette objection et non pas la prendre sous réserve. Il n'est pas possible que les parties aient convenu d'allonger les débats lorsque l'arbitre n'a pas compétence pour les entendre.

[85] Quant à l'article 32 LATMP, le procureur patronal plaide qu'il doit être lu et interprété dans le contexte des autres dispositions de cette loi. Cet article 32 ne permet sûrement pas qu'un arbitre s'arroge d'une compétence qui, par cette même loi, est réservée exclusivement à la CSST.

Le Syndicat réplique

[86] Dans son argumentation, l'Employeur a plaidé que le congédiement était légal alors qu'il soutient qu'on ne doit pas traiter du fond. Le Syndicat ne demande pas que l'arbitre siège en appel de la CSST, mais qu'elle se penche sur la légalité du congédiement.

[87] Selon le procureur syndical, l'Annexe C est en parfaite adéquation avec l'article 244 LATMP.

[88] À l'article 10.03 de la convention collective, « sur-le-champ » signifie que l'objection peut être tranchée en cours d'audition.

La lettre du 17 novembre 2011 du procureur patronal

[89] Le lendemain de la dernière journée d'audience, le procureur patronal faisait parvenir à la soussignée, avec copie au procureur syndical, la lettre suivante :

« Objet : Corporation d'urgences-santé
-et- Syndicat du préhospitalier (CSN)
Grief no 60191 de M. Gary Robert Silver
Notre référence : 77,831

Chère consœur,

Comme convenu lors de l'audience tenue hier dans le dossier mentionné en rubrique, vous trouverez ci-joint copie de la décision arbitrale rendue par Me Denis Nadeau dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 (unité croupiers)* et *Société des casinos du Québec inc.* (Danielle Meunier), DTE 2010t-622.

Selon l'information obtenue, la requête en révision judiciaire a été plaidée le 15 novembre 2011 par mon associé Jean Leduc et le dossier est actuellement en délibéré. Je vous transmettrai évidemment le jugement de la Cour supérieure lorsqu'il sera rendu.

Par ailleurs, suite à un argument soulevé par Me Richard Mercier pour la première fois hier concernant l'application de l'article 10.03 de la convention collective, j'ai fait certaines vérifications dans mes notes et au niveau de la correspondance échangée entre les parties et il m'importe de porter à votre attention certains éléments.

À cet égard, la position exprimée par la partie syndicale sur votre capacité à rendre une décision sur l'objection préliminaire à la lumière de cet article l'a été uniquement dans le cadre de la plaidoirie de Me Mercier sur l'objection que vous avez à trancher.

Or, dès le 9 juin dernier, j'ai signifié par écrit aux parties l'intention de soulever cette objection à votre juridiction. J'ai d'ailleurs transmis en projet à mon confrère des admissions écrites au soutien de notre position.

Lors de l'audition du 13 juin dernier devant vous, nous avons réitéré dès le début de l'audition notre objection et avons déposé cet exposé de faits qui prenait la forme d'admissions écrites après avoir échangé avec Me Mercier. Compte tenu du désaccord entre les parties sur le paragraphe 23, nous avons administré une preuve par le témoignage de Mme Annie Bélanger qui portait sur le processus concernant la fermeture du dossier de M. Silver.

La preuve de l'employeur s'est limitée à ce témoignage et au dépôt de certains documents administratifs. La partie syndicale a fait entendre brièvement M. Jean-François Brodeur et M. Gary Silver en contre preuve.

En aucun moment, le procureur de la partie syndicale a signifié son intention de vouloir procéder sur l'ensemble du dossier avant ou pendant cette journée d'audition.

La preuve administrée cette journée concernait donc l'argument fondé sur la recevabilité du grief.

Notre intention de procéder de la sorte a également été réitérée dans la lettre du 8 novembre dernier et transmise aux parties. À cet égard, nous n'avons reçu **aucune** indication de la part de notre confrère sur cette façon de procéder.

Aucun autre témoin ou preuve n'a été annoncé par les parties à cet égard.

Hier matin, après avoir finalisé la preuve, les parties ont présenté leur plaidoirie respective sur cette objection.

L'argument présenté par mon confrère est non seulement tardif, mais est en contradiction avec la façon dont les parties ont administré le présent dossier.

D'ailleurs, les parties ont consenti à procéder sur la base d'un exposé de faits qui prenait la forme d'admissions écrites qui ont été déposées devant vous le 13 juin dernier.

De même, la conduite des parties ne laisse aucun doute sur la volonté expresse ou tacite de procéder d'abord sur l'objection formulée par l'employeur et communiquée à plusieurs reprises. Cette objection porte sur votre compétence matérielle à entendre le grief contestant la fermeture du dossier.

Il nous apparaissait important de porter ces éléments à votre attention afin de compléter nos observations présentées hier suite à cet argument de prématurité présenté pour la première fois hier par Me Mercier.

Veuillez accepter, chère consœur, l'assurance de nos sentiments distingués.

(S) Jean-Claude Turcotte, avocat »

MOTIFS ET DISPOSITIF DE LA DÉCISION

[90] Il y a lieu de disposer d'abord de l'argument du procureur syndical selon lequel je devrais prendre sous réserve l'opposition à la recevabilité du grief formulée par la partie patronale. Le procureur syndical se fonde sur l'article 10.03 de la convention collective que je reproduis de nouveau :

« **10.03** Sous réserve de l'article précédent, l'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire à moins qu'il ne puisse disposer de cette objection sur-le-champ. »

Il est important d'examiner ce que contient l'article précédent :

« **10.02** Avec le consentement des parties, l'arbitre peut procéder sur la base d'un exposé des faits. »

[91] Je partage entièrement les propos du procureur patronal contenus dans sa lettre du 17 novembre 2011 que j'ai reproduite précédemment au paragraphe 89. J'ai la même compréhension des ententes intervenues entre les parties sur la démarche à suivre dans le présent dossier :

- Exposé des faits par un document contenant les admissions des parties sur les faits, et des pièces reliées à ces faits concernant la requête en irrecevabilité du grief;

- Certains de ces faits demandaient des précisions. Elles ont été faites par une preuve testimoniale, procédure consentie par les deux parties;
- Argumentation de l'Employeur justifiant sa requête en irrecevabilité;
- Argumentation du Syndicat sur cette requête;
- Répliques des parties à ces argumentations.

Dès lors, il m'incombe exclusivement de décider si l'opposition à la recevabilité est fondée ou non. Dans le cas qui nous occupe, il s'agit d'une question de fond sur ma compétence *ratione materiae*. Les parties ont bien saisi qu'il était inutile d'engager le débat sans savoir au préalable s'il se déroule sur la bonne tribune.

[92] En conséquence, considérant les dispositions des articles 10.02 et 10.03 de la convention collective, considérant le comportement des parties au regard de la procédure à suivre et considérant qu'il s'agit d'une opposition à ma compétence pour disposer du grief, je suis d'opinion que je dois rendre une décision sur cette question à la lumière des faits exposés, des dispositions de la convention collective, de la *Charte des droits et libertés de la personne*, de la LATMP et de la jurisprudence en semblable matière.

[93] Pour déterminer si j'ai compétence pour me prononcer sur le grief du plaignant, je dois examiner l'essence même de ce grief, son objet et sa finalité. Le grief du plaignant conteste la lettre du 16 mars 2010 de l'Employeur dans laquelle il l'avise qu'il ferme son dossier. Il y a rupture du lien d'emploi, un congédiement administratif. Le Syndicat plaide que, sur ce seul élément, considérant les pouvoirs de l'arbitre mentionnés à l'article 10.06 c.c., l'arbitre a compétence pour statuer sur le grief.

[94] Un grief conteste un geste d'un employeur parce qu'il est invoqué que ce dernier n'a pas respecté la convention collective, la loi ou les chartes des droits. Un grief réclame un redressement et demande à l'arbitre d'ordonner à l'employeur de s'y conformer.

[95] S'il est vrai que l'arbitre peut se saisir de tout grief qui contesterait une violation de la convention collective, cela ne signifie par pour autant qu'il est autorisé à trancher sur des matières qui sont de compétence exclusive d'une autre instance ou d'un autre tribunal. Dans le présent dossier, le grief demande à l'arbitre de réintégrer le plaignant dans ses fonctions de paramédic.

[96] Pour paraphraser l'arbitre Ménard, dans l'affaire *Hôpital Louis-H. Lafontaine* (citée au par. 50.2 de la présente), le grief du plaignant, tel qu'il est rédigé, ne permet pas d'avoir une autre compréhension de son objet, de sa finalité, étant inévitablement que l'Employeur réintègre le plaignant dans son poste de paramédic. Dans l'affaire

Hôpital Louis-H. Lafontaine, deux des griefs de la plaignante étaient formulés comme suit :

« Je conteste la décision de l'employeur de mettre fin à mon lien d'emploi, décision qui m'a été communiquée dans la lettre du 17 mars 2004 signée par Jean-Pierre Lafortune. Cette décision est illégale, non fondée et contraire à la c.c. en vigueur.

Je demande à l'arbitre de déclarer cette décision illégale, non fondée et contraire à la c.c. en vigueur. Je demande à l'arbitre d'ordonner à l'employeur d'annuler cette décision et de me réintégrer dans mon titre d'emploi à l'Hôpital Louis-H. Lafontaine. Je demande à l'arbitre d'ordonner à l'employeur de m'indemniser pour les pertes monétaires et les préjudices moraux subis par cette décision, le tout portant intérêt au taux prévu au Code du travail. (Pièce S-2) »

« Je conteste le contenu de la lettre du 6 avril 2004 signée par René-Claude Bernier et ayant pour objet « Fermeture de dossier ». Le contenu de cette lettre est non fondé, illégal et contraire à la c.c. en vigueur.

Je demande à l'arbitre de déclarer le contenu de cette lettre non fondé, illégal et contraire à la c.c. en vigueur. Je demande à l'arbitre d'ordonner à l'employeur de retirer de mon dossier cette lettre ainsi que toutes les pièces s'y rattachant. Je demande aussi à l'arbitre d'ordonner à l'employeur compensation pour les préjudices subis suite à cette décision le tout portant intérêt au taux prévu par Code du travail. (Pièce S-3) »

L'arbitre Ménard conclut ainsi :

« [29] [...] S'agissant de matières qui ont déjà été examinées et jugées de façon finale par des instances qui disposaient d'une compétence exclusive pour le faire, je serais nécessairement cause d'illégalité si j'osais poursuivre mon intervention au regard de ces griefs. »

[97] Comme dans l'affaire *Centre de réadaptation Gabrielle-Major* (citée au par. 53.2 de la présente), je devrais tenir le même propos que celui de l'arbitre Laplante, c'est-à-dire que, pour arriver éventuellement à la conclusion que l'Employeur a l'obligation de réintégrer le plaignant dans son poste de paramédic, je devrais déclarer :

A. Que les limitations fonctionnelles du plaignant ne l'empêchent pas de travailler comme paramédic;

ou

B. Que les limitations fonctionnelles ont disparu et, de ce fait, les décisions de la CSST ne trouvent plus application.

[98] Dans son argumentation, le procureur syndical a plaidé que le grief ne demandait pas que l'arbitre siège en appel des décisions de la CSST. Dans un même souffle, il a soumis, entre autres, les points suivants :

- Malgré la lettre de la CSST du 19 février 2007, il n'y a aucune preuve que le plaignant ne pouvait pas travailler chez l'Employeur;
- Dans le rapport du docteur LaCharité, il n'est pas question d'inaptitude à travailler, et les atteintes permanentes sont surtout d'ordre esthétique, ce qui n'empêche pas un salarié de travailler. Docteur LaCharité ne fait pas mention de limitations permanentes ni d'inaptitude;
- La décision du 19 février 2007 de la CSST est générale, imprécise et ne s'appuie sur aucune preuve;
- Le plaignant a fourni à l'Employeur un certificat médical reçu le 14 mars 2010 indiquant un retour au travail le 29 mars suivant;
- Le plaignant n'avait pas pu subir d'intervention chirurgicale pour sa hernie avant, car, comme l'indique le rapport du docteur Lambert, il avait un problème d'obésité, qu'il a réglé;
- La hernie du plaignant pouvait être guérie;
- Le rapport du 19 décembre 2006 du docteur LaCharité indique ce qui suit :
 - « En ce qui a trait à une reprise de son travail ambulancier, le pronostic de retour est limité à sa bonne volonté de perdre le poids requis. »
- À la réception du certificat médical le 14 mars 2010 prévoyant un retour au travail le 29 mars suivant, l'Employeur aurait pu faire examiner le plaignant et prévoir des mesures d'accommodement particulières;
- L'arbitre pourrait se saisir du grief du plaignant et, compte tenu de la nouvelle condition de ce dernier, décider que l'Employeur a eu tort de fermer son dossier.

Tous ces points mis en relation et en conjonction avec la formulation du grief me convainquent que les matières qui ont été soulevées par la partie syndicale et qui le seraient de nouveau si je me saisissais du grief ne relèvent pas de ma compétence, mais bien de celle de la CSST, comme le stipule l'article 349 LATMP :

« **349.** La Commission a compétence exclusive pour examiner et décider toute question visée dans la présente loi à moins qu'une disposition

particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme. »

[99] Essentiellement, et en résumé, la prétention syndicale est la suivante : la hernie du plaignant n'était pas opérable à cause d'un problème d'obésité. Le 19 février 2007, la CSST n'a pas tenu compte de cet élément et a conclu à tort que le plaignant ne pouvait pas retourner travailler chez l'Employeur. En effet, le plaignant a perdu du poids, a été opéré avec succès, et son médecin a déterminé qu'il n'avait plus de limitations fonctionnelles et qu'il pouvait retourner au travail comme paramédic.

[100] Je ne peux pas me prononcer sur cette prétention syndicale. Elle m'amènerait à siéger en appel de la décision de la CSST du 19 février 2007, décision qui, par ailleurs, n'a pas été contestée. Elle me conduirait aussi à traiter d'un retour au travail dans un poste prélésionnel, des atteintes permanentes ou non, et des limitations fonctionnelles existantes ou non. Ce sont tous des sujets qui relèvent de la compétence exclusive de la CSST.

[101] Le procureur syndical a invoqué l'article 32 LATMP qui, selon lui, donnerait compétence à l'arbitre pour entendre le grief. À cet égard, je partage l'opinion de la partie patronale selon laquelle cette disposition n'autorise pas l'arbitre à se conférer une compétence pour décider des matières qui doivent l'être exclusivement par la CSST.

[102] Le procureur syndical a plaidé aussi que l'Annexe C relative aux postes réservés aux paramédics ayant une incapacité totale ou permanente à exercer leurs fonctions habituelles n'a pas été respectée par l'Employeur, et qui est en parfaite adéquation avec l'article 244 LATMP. Comme l'indique le texte de cette annexe, les parties, soit l'Employeur et le Syndicat, pouvaient « convenir de relocaliser le paramédic à d'autres fonctions ». Je constate que l'Employeur n'avait aucune obligation d'accommodement dans ce texte, pas plus d'ailleurs que le Syndicat.

[103] Enfin, le procureur syndical a prétendu que l'Employeur n'avait pas respecté les dispositions relatives à l'ancienneté (art. 12 c.c.). Le même argument a été soulevé devant l'arbitre Ménard, dans l'affaire *Hôpital Louis-H. Lafontaine*. Je reproduis de nouveau le raisonnement qu'a suivi cet arbitre, car j'y souscris et j'estime qu'il est pertinent dans l'affaire qui nous occupe :

« [34] Est-ce à dire par ailleurs qu'au nom de la clause 12.08, paragraphe 4), qui établit qu'une absence pour lésion professionnelle assure la conservation et permet l'accumulation de l'ancienneté, et de la clause 12.12, paragraphe 6), qui prévoit qu'il n'y a pas perte de l'ancienneté et de l'emploi en cas d'absence pour lésion professionnelle de plus de trente-six (36) mois, l'Employeur ne pourrait jamais mettre fin à l'emploi d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle? En tout respect, j'estime que cette question appelle forcément une réponse négative.

[35] De par leur libellé, ces dernières dispositions n'énoncent pas formellement d'interdiction de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle. Elles concernent uniquement leur absence comme telle, et non ce qui la justifie, en ce qu'elles veulent strictement établir que, tant qu'elle dure, l'ancienneté se conserve, s'accumule et ne se perd pas, tout comme l'emploi d'ailleurs. Partant de l'idée qu'une absence du genre ne peut dès lors s'interrompre que par une réintégration au travail, il faut inévitablement en revenir à la stipulation qui s'y intéresse, en l'occurrence la clause 41.11. Et à en faire l'analyse, on constate qu'en plus de lui donner une durée de vie de trois (3) ans à partir du début de la lésion, on assujettit l'exercice du droit à un retour au travail au fait qu'il aura d'abord été établi que la personne salariée en cause «est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi», ce qui nous ramène à nouveau dans le domaine réputé exclusif à la CSST et à la CLP. »

[104] Enfin, je cite des extraits d'une sentence interlocutoire très récente (14 novembre 2011) rendue par mon collègue M^e Jean-Pierre Lussier, dans l'affaire *Ville de Montréal (arrondissement Villeray/St-Michel/Parc Extension et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) [AZ-50807353]*, car j'estime qu'elle a grand intérêt à être rapportée en lien avec le présent dossier.

[105] L'arbitre Lussier résume ainsi les positions des parties :

« [6] La **Ville** fait remarquer que les deux griefs portent au fond sur l'obligation d'accommodement. Or, à partir du moment où la CSST a établi d'une part ce qu'était l'emploi convenable que pourrait occuper madame Dionne et, d'autre part, que la Ville ne pouvait la maintenir dans un poste où, de bonne foi, les parties l'avaient intégrée, le tribunal d'arbitrage ne peut intervenir parce qu'il n'a pas compétence pour déterminer s'il existe d'autres emplois convenables.

[7] Le **Syndicat** soutient que la CSST n'a jamais déterminé qu'il n'y avait aucun emploi convenable à la Ville et qu'il y avait lieu de rompre le lien d'emploi. Elle a simplement décidé que l'emploi où l'on avait intégré la plaignante ne correspondait pas à ses limitations fonctionnelles. L'arbitre a certes compétence pour décider si la fin d'emploi était appropriée compte tenu surtout des clauses 25.05 et 25.06 de la convention collective qui constituent des conditions plus avantageuses que celles prévues à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (ci-après la LATMP). Et seul un arbitre peut décider si la convention collective contient des conditions plus avantageuses. Il n'appartient certes pas à la CSST d'appliquer les clauses 25.05 et 25.06 de la convention collective ou encore de rétablir le lien d'emploi de madame Dionne. »

[106] Les articles 25.05 et 25.06 de la convention collective sont cités par l'arbitre Lussier :

« [10] Le litige qui nous concerne ici m'apparaît devoir être distingué principalement à cause de l'existence dans la convention collective elle-même des clauses 25.05 et 25.06. Je les reproduis ci-après.

25.05

Nonobstant les dispositions contraires ou incompatibles de la convention collective, dès qu'un fonctionnaire permanent est considéré apte au travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'Employeur le réintègre à son poste ou à tout autre poste vacant de son emploi ou de tout emploi convenable de groupe de traitement équivalent ou inférieur, qu'il est apte à occuper, et ce, sans perte de traitement.

25.06

Les parties s'entendant sur le principe de réintégration inter-unités syndicales à la suite d'un accident du travail, conviennent de négocier des modalités qui permettront ces réintégrations après la date de la signature de la convention collective. Les parties s'entendent sur les principes suivants :

- un salarié d'une autre unité d'accréditation syndicale qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de son unité d'accréditation à la suite des blessures subies ou de la maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réassigné à un emploi de la présente unité d'accréditation qu'il est apte à occuper;
- un fonctionnaire couvert par la présente accréditation syndicale qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de cette unité, à la suite des blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi ou une fonction dans une autre unité d'accréditation syndicale qu'il est apte à occuper. »

[107] Voici comment il s'exprime sur sa compétence :

[12] Bien sûr, le tribunal d'arbitrage saisi d'un grief ne peut rendre une décision qui infirmerait une décision sur l'aptitude au travail qui, elle, relève de la compétence exclusive de la CSST. Mais, par exemple, un tribunal d'arbitrage pourrait forcer un employeur à réintégrer un salarié après que la CSST ait déclaré une lésion consolidée sans atteinte permanente, ni limitation fonctionnelle. C'est ce que j'écrivais moi-même dans une décision du 19 octobre 2009. [*Provigo Québec Inc. (Loblaws Longueuil) et TUAC, section locale 500*, 19 octobre 2009, DTE 2009T-850]

Dans le rapport du docteur LaCharité du 19 décembre 2006 (E-5), on lit ce qui suit :

« Il existe une atteinte permanente à l'intégrité physique [...] » (page 2 de E-5)

« Ce patient présente une limitation fonctionnelle importante [...] » (page 4 de E-5)

[108] L'arbitre Lussier cite de larges extraits de la sentence de l'arbitre Nadeau dans l'affaire *Société des casinos* citée précédemment au paragraphe 52, dont ceux-ci :

« [50] [...] À mon avis, s'il est établi que les parties à une convention collective ne peuvent convenir d'une protection moindre que celle découlant de la *Charte* (*supra*, par. 32), rien n'interdit qu'elles s'entendent sur une protection plus large, plus généreuse que ce qui est imposé par la *Charte*.

[...]

[66] [...] Il a plutôt convenu d'un devoir (" doit ") d'examiner les possibilités raisonnables d'accommoder ce salarié en tenant compte, entre autres, de sa " relocalisation dans un autre emploi ". En fonction du salarié, le champ qui est couvert par l'article 32.2 de la convention collective est beaucoup plus large que celui défini par la LATMP. »

Je constate que l'arbitre Nadeau insiste sur le fait que l'employeur s'était engagé à examiner des possibilités d'accommodement lorsqu'il parle de « devoir » (doit). Or, dans le présent dossier, dans l'Annexe C, ni l'une ni l'autre des parties ne se sont imposé une obligation, un devoir : « les parties peuvent convenir [...] »

[109] L'arbitre Lussier conclut ainsi :

« [18] Je reviens maintenant à l'examen des clauses 25.05 et 25.06 dans la convention collective sous étude. Je reconnais avec le procureur de la Ville que, malgré la clause 25.05, on ne pourrait réclamer la réintégration d'une personne salariée dans son poste si la CSST a déterminé que les limitations fonctionnelles s'opposent à ce qu'elle occupe ce poste. Je reconnais également que lorsque les parties utilisent le concept d'emploi convenable à 25.05 et même à 25.06, concept qu'elles n'ont pas défini, il faut présumer, compte tenu que la mention s'intègre dans une clause portant sur les maladies et accidents de travail, qu'elles avaient en tête le sens que la LATMP lui confère. (mon soulignement)

[19] Mais il faut lire la clause 25.06 en entier. Son dernier paragraphe vise la possibilité d'une réintégration dans un emploi ou une fonction d'une autre unité d'accréditation. Les parties n'ont pas seulement négocié à propos d'une réintégration dans son poste ou dans un emploi convenable. Elles ont élargi la portée de la réintégration à " un emploi ou une fonction ". (soulignement de l'arbitre Lussier)

[20] Le premier grief, daté du 25 janvier 2010, réclame la réintégration dans un emploi. Il ne vise pas la réintégration dans son emploi ou dans un emploi convenable au sens de la LATMP. Je ne vois donc pas en quoi ma

compétence pour en disposer pourrait être mise en cause. (soulignement de l'arbitre Lussier)

[21] Le second grief réclame une réintégration dans son poste d'inspectrice horticulture et arboriculture ou tout autre poste compatible avec sa condition. Je suis d'avis que je n'ai pas compétence pour la réintégrer dans son poste car cela irait directement à l'encontre de la décision de la CSST, la seule à posséder compétence pour déterminer si les limitations fonctionnelles de la plaignante sont compatibles avec une telle réintégration. » (mon soulignement)

[110] Entendre et décider du grief du plaignant m'orienteraient inéluctablement vers l'analyse de la capacité du plaignant à occuper un poste de paramédic compte tenu de l'essence même dudit grief. Or, ce type d'analyse et la décision qui en découle relèvent sans conteste de la CSST selon l'article 349 LATMP. En vertu de son article 4, cette loi est d'ordre public.

Dispositif

[111] Par ces motifs, j'accueille l'opposition de l'Employeur à la recevabilité du grief et décline compétence pour me prononcer sur le grief 60191.

Longueuil, le 4 janvier 2012

(S) Diane Fortier

M^e Diane Fortier, arbitre de grief

Copie conforme

Diane Fortier