

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

No. de dépôt :  
Date : Le 4 décembre 2020

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN**

---

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CISSMO-SECTION LOCALE 3247 (SCFP)**  
Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA  
MONTÉRÉGIE-OUEST (CISSMO)**  
Ci-après appelé « l'Employeur »

Numéros des griefs syndicaux: 2018-122; 2018-0356  
Nom de la plaignante : Shelly Guenette Martin  
Numéro du grief individuel : 2-S-2018-0153

Convention collective : Convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) (19 juillet 2016-31 mars 2020)  
Ci-après appelée « convention nationale »

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

## 1. APERÇU

[1] Le Syndicat conteste le refus de l'Employeur de reconnaître, sans motif valable, le droit à une ou plusieurs périodes de réadaptation aux salariés en période d'invalidité, indemnisés en vertu de la *Loi sur l'assurance automobile* et d'appliquer les dispositions de la convention collective qui s'y rapportent, notamment au contrat de stage non rémunéré proposé par la Société de l'assurance automobile du Québec (ci-après SAAQ). Il soutient que, ce faisant, l'Employeur agit de manière déraisonnable, abusive et discriminatoire.

[2] Le Syndicat reproche également à l'Employeur de conclure à son insu avec les salariés, dont l'invalidité est régie par la SAAQ, des ententes particulières concernant les modalités de leur période de réadaptation par le biais d'un « contrat de stage en emploi non rémunéré », qui, de surcroît, prévoit des modalités de rémunération qui contreviennent à la convention nationale.

[3] L'Employeur soutient que le droit à la réadaptation n'est pas absolu et que la réadaptation n'est possible qu'avec l'accord de l'Employeur dans la mesure où le salarié peut accomplir toutes ses tâches habituelles. Or, dans le cas de la plaignante, le contrat de stage prévoyait des tâches allégées (prendre des micro-pauses au besoin), ce qui justifiait l'Employeur de refuser le contrat de stage.

[4] Pour disposer du litige, le tribunal doit répondre aux questions suivantes : Est-ce que l'article 23.29 e) de la convention collective s'applique au contrat de stage régi par la Société de l'assurance automobile du Québec (ci-après SAAQ) ? En l'espèce, en tenant compte des circonstances propres à cette affaire, est-ce que l'Employeur avait un motif valable pour refuser un retour progressif tel que prescrit par le médecin traitant des salariés dont Mme Guenette Martin ? Est-ce que l'Employeur peut conclure des contrats de stage avec la SAAQ et des salariés sans l'accord du Syndicat ? Enfin, a-t-il agi d'une manière déraisonnable, abusive ou discriminatoire ?

[5] Le tribunal conclut que l'Employeur est lié par la convention collective nationale, et qu'il doit compenser la différence de salaire et des bénéfices prévue à l'article 23.29 e) de la convention collective nationale avec l'indemnisation versée par la SAAQ, car elle est inférieure, et ce, pour chaque heure travaillée dans le cadre d'un contrat de stage. Aussi, dans tous les cas, conformément aux conditions prévues au contrat de stage, l'Employeur doit non seulement s'assurer du respect des conditions de travail édictées à la convention collective, mais obtenir l'accord du Syndicat. Il ressort aussi de l'ensemble de la preuve, que l'Employeur a refusé, sans motif valable, toutes les propositions de retour progressif présenté par la SAAQ, et en agissant de la sorte, il a agi d'une manière déraisonnable et a enfreint ses obligations découlant de la Charte des droits et libertés de la personne, en refusant les retours progressifs prescrits par les médecins traitants desdits salariés.

## 2. CONTEXTE

[6] Tout salarié en invalidité à la suite d'un accident de la route est indemnisé par la SAAQ. Il reçoit une indemnité de remplacement du revenu égale à 90 % de son revenu net calculé sur une base annuelle.<sup>1</sup>

[7] Lorsque le médecin traitant du salarié prescrit un retour au travail progressif, le billet médical est remis à la SAAQ qui, à son tour, fait le pont avec l'Employeur. Mme Lefebvre, conseillère en réadaptation pour la SAAQ en Montérégie depuis janvier 2019, rapporte qu'en pareil cas, l'Employeur exige dans tous les cas qu'un contrat de stage en emploi soit élaboré.

[8] Autrement dit, un retour progressif régi selon d'autres modalités avec la SAAQ ne constitue pas un choix envisageable pour l'Employeur. Selon Mme Lefebvre, le CISSSMO exige dans tous les cas de retour au travail progressif, un contrat de stage et n'accepte le retour à l'emploi qu'à compter du moment où le salarié est prêt à reprendre son travail à 100 %.

[9] Mme Lefebvre explique qu'elle peut en vertu de l'article 83.7 de la Loi sur l'assurance automobile prendre toutes mesures nécessaires pour contribuer à la réadaptation d'une victime, pour atténuer ou faire disparaître toute incapacité résultant du préjudice corporel et pour faciliter son retour à la vie normale ou sa réinsertion dans la société ou sur le marché du travail. À cette fin, elle peut notamment offrir des stages en milieu de travail non rémunéré ou des retours progressifs au travail.

[10] Mme Lefebvre rapporte que le stage à l'emploi peut constituer une forme de retour à l'emploi ou de retour progressif, entièrement financé par la SAAQ. Au cours d'un contrat de stage, Mme Lefebvre explique que la SAAQ assume en totalité la rémunération du salarié jusqu'à concurrence de 90 % du salaire alors que dans le cas d'un retour progressif au travail, l'Employeur assume 75 % du salaire et la SAAQ 25 %.

[11] Mme Lefebvre souligne qu'en principe le stage en emploi nécessite que la personne soit en surplus, car elle n'apparaît pas sur la liste de paie de l'entreprise. De plus, habituellement, le stagiaire travaille avec une autre personne afin de développer ses capacités. Aussi, un autre collègue de travail doit être sur place pour effectuer les tâches régulières de travail, car la personne en stage ne peut habituellement accomplir toutes les tâches de l'emploi. Elle confirme que la SAAQ ne fait pas affaire avec le Syndicat, toutefois l'Employeur a la responsabilité d'obtenir l'accord du Syndicat.

[12] De son côté, Mme Daphnée Mathieu, conseillère-cadre au CISSSMO, explique qu'un salarié en travaux légers affiche une capacité réduite en raison de ses lésions et est intégré en surplus à l'équipe régulière en raison de ses limitations. Alors, qu'un salarié en retour progressif est capable d'accomplir ses tâches régulières à l'intérieur d'un quart de travail complet, mais avec une cadence modifiée et fait partie de l'équipe régulière.

---

<sup>1</sup> Article 51 de la Loi sur l'assurance automobile.

[13] Elle ajoute qu'il y a certains avantages à recourir à des stages avec la SAAQ, car l'Employeur n'assume pas les coûts, et il n'est pas responsable si un accident de travail survient pendant le stage.

[14] M. Patrick Hallé, conseiller syndical, précise qu'un salarié en retour progressif reçoit non seulement 100 % de son salaire pour le travail accompli, mais il bénéficie de certains avantages que la SAAQ ne couvre pas, et ce, en vertu de l'article 23.29 e) de la convention collective.

[15] Le contrat de stage doit être signé par l'Employeur, la SAAQ et le stagiaire. Et, selon l'article 5.3 du contrat, l'Employeur s'assure, s'il y a lieu, de l'accord de la partie syndicale.

### Cas de Julie Graveline

[16] À l'été 2018, Mme Julie Graveline, une agente administrative en invalidité suite à un accident de la route, se plaint auprès de M. Hallé, conseiller syndical, des conditions de rémunération de son deuxième retour au travail progressif par le biais d'un contrat de stage qu'elle a dû signer, à la demande de l'Employeur, au mois de juillet 2018.

[17] Mme Graveline affirme que Mme Turcotte, représentante de l'Employeur, l'a avisée qu'elle avait le choix entre un contrat de stage financé par la SAAQ ou un retour au travail à temps plein. Mme Graveline ne comprend pas pourquoi, elle ne reçoit plus sa pleine indemnité alors que cela avait été le cas lors du premier retour progressif au travail (sans contrat de stage) au cours du mois d'avril précédent. Elle reçoit plutôt 90 % de son salaire, sans accumuler ses autres bénéfices prévus à l'article 23.29 e) de la convention collective, et ce, pour le même travail.

[18] M. Patrick Hallé affirme que le contrat de stage de Mme Graveline a été convenu à son insu, ce qui est contraire à l'article 5.3 du contrat de stage et à l'article 4.03 de la convention collective. Il écrit à une représentante de l'Employeur, Mme Geneviève Beaupré, le 10 août 2018 :

[...]

J'ai pris connaissance récemment d'un contrat d'une travailleuse du Virage a signé avec l'employeur et la SAAQ. La travailleuse n'était pas d'accord, mais on lui a dit qu'elle était obligé.

Madame Julie Graveline va faire un « stage » sur son poste payé à 90% par la SAAQ?

Sur le contrat il est inscrit : l'Employeur s'assure de l'accord de la partie syndicale!!! (évidemment l'employeur ne nous en a jamais parlé)

Je comprends que lors d'un accident automobile il appartient à la SAAQ de payer, et que l'employeur peut dans une certaine mesure en profiter. Cependant, dans le cas de Madame Julie Graveline, elle ne doit pas recevoir moins, ni autrement de ce qui est prévu à la CC durant sa période de réadaptation. Même si elle est sur le régime de la SAAQ, elle est quand même invalide au sens de la CC. Elle doit

donc recevoir son plein traitement ainsi que les autres avantages lorsqu'elle est au travail en période de réadaptation en conformité de l'article 23.29.

Il serait prudent à l'avenir d'interpeller le syndicat lors de telles ententes, puisqu'encore une fois l'employeur passe par-dessus le syndicat pour signer des ententes particulières avec ses membres.

Dans un deuxième temps, madame Graveline ne reçoit pas la différence entre sa prestation de la SAAQ et une journée complète lors des congés fériés. À l'article 20.04, il est prévu que pendant les 12 premiers mois d'une invalidité, les personnes ne perdent pas leurs fériés. La seule exception, est pour le régime d'accidents du travail. [Reproduit tel quel]

[19] Le dossier est confié à une autre employée, car Mme Beaupré est en vacances. Le 28 août, Mme Boudreault présente des excuses pour avoir omis d'aviser le Syndicat et demande à M. Hallé de préciser sa position, ce qu'il fait dans les jours suivants. Par la suite, l'Employeur soumet tous les contrats de stage au Syndicat proposés par la SAAQ au cours des années 2018-2019 (Mme Shelly Guenette Martin; M. Bien-Aimé Martin et Mme Esther Dorceus).

[20] Mme Mathieu, conseillère-cadre pour le CISSSMO, explique que l'Employeur a accepté un retour progressif en avril pour Mme Graveline mais pas en juillet, car selon ledit programme, elle était appelée à travailler au cours des six semaines, trois fois des quarts de travail de trois heures et demie. Ainsi, elle estime que Mme Graveline était en travaux légers (surnuméraire) et qu'elle a dû inévitablement être remplacée, ne pouvant accomplir un quart de travail complet à trois reprises. La preuve documentaire démontre que Mme Graveline n'a pas été remplacée et elle ne reprendra le travail à temps plein qu'à compter du 8 octobre 2018.

#### Cas de Madame Guenette Martin (plaignante)

[21] À l'automne 2018, le dossier de Mme Guenette Martin survient.

[22] Le 14 novembre 2018, l'Employeur demande par écrit au Syndicat s'il donne son accord au contrat de stage s'échelonnant du 11 novembre au 8 décembre 2018. Le même jour, M. Hallé répond par courriel :

La difficulté que nous avons avec ces ententes, c'est que les conditions contreviennent à la CC. Notamment sur les dispositions concernant la période de réadaptation (retour progressif dans son poste).

Nous sommes en attente d'un suivi de la part de l'employeur à ce propos. C'était madame Roxanne Boudreault qui traitait avec le syndicat et cette dernière nous a quitté. J'ai écrit à madame Geneviève Beaupré hier, et je suis sans réponse.

Il est clair que tant que ce problème n'est pas réglé, le syndicat n'autorisera pas ce genre d'entente.

Toutefois, nous ne voulons pas retarder le retour au travail de madame Guenette Martin, nous vous invitons donc à procéder au retour et nous réglerons les modalités par la suite. [Nos soulignés] [Reproduit tel quel]

[23] L'Employeur réplique : « Suite à votre réponse, nous n'autorisons pas le contrat de stage de Mme Guenette Martin ». La plaignante reprend le travail à temps complet au cours du mois de décembre 2018, sans avoir pu bénéficier d'un retour progressif.

[24] Comme suite à un message laissé sur son répondeur, M. Hallé réitère la position du Syndicat auprès de l'Employeur quant à l'omission d'obtenir son accord et quant au refus de l'Employeur d'accorder un retour progressif à Mme Guenette Martin, comme suit le 20 novembre 2018 :

Le deuxième problème avec ces ententes, est qu'elles contreviennent à la convention collective en la manière que l'employeur les applique. Comme j'ai mentionné à madame Boudreault lorsqu'elle m'a demandé notre position : il est normal que se soit la SAAQ qui indemnise et finance les retours au travail. Nous ne sommes pas contre ce principe. Là où le bas blesse, c'est que l'employeur n'assure pas le respect des dispositions de la CC lorsqu'une personne est en période de réadaptation en vertu de 23.29 e) et suivant en raison de ces ententes.

Nous sommes d'avis que la personne a droit à la période de réadaptation au même titre que si elle était en toutes autres invalidités, elle a donc droit à son salaire et l'accumulation de ses autres avantages. Il suffirait pour l'employeur de faire les ajustements de salaire et avantages pour le temps que la personne est au travail.

Nous croyons que votre position actuelle de refuser le retour progressif de madame Shelly Guenette Martin est discriminatoire et contraire à la CC. Elle rencontre les critères pour y avoir droit et l'employeur ne peut le refuser à moins d'un motif valable. Et nous ne croyons pas que le fait que le syndicat a demandé l'application de la convention collective, constitue un motif valable de refus. D'ailleurs j'avais même proposé à Madame Gauthier de procéder quand même et de régler les détails par la suite. Nous ne pouvons que déplorer la réaction de madame Gauthier en privant madame Guenette Martin de son droit à sa période de réadaptation.

En clair, nous sommes d'accord avec les ententes de la SAAQ qui doivent être approuvées par le syndicat. Toutefois, nous voulons nous assurer que Shelly recevra son salaire et ses avantages tel que prévu à 23.29. En espérant que vous pourrez intervenir auprès de votre équipe pour que les droits de nos membres soient respectés. [Reproduit tel quel]

[25] Le 6 décembre 2018, Mme Geneviève Beaupré informe M. Hallé de la position de l'Employeur à l'égard des contrats de stage avec la SAAQ, comme suit :

Tu as eu des discussions avec Roxanne, ainsi qu'avec plusieurs personnes au SSMÉT concernant votre interprétation des contrats de stage à la SAAQ. La présente vise à te faire part de la position de l'employeur sur le sujet. Tu constateras que notre interprétation diffère.

Tout d'abord, c'est la SAAQ qui a l'obligation de trouver des milieux de stage et non l'Employeur. Il est évident que lorsque la personne salariée peut faire son stage dans son milieu de travail, c'est souhaitable pour tous, mais l'article 23.29 des dispositions nationales de la convention collective ne vient tout de même pas contraindre l'employeur à accepter les contrats de stage proposés par la SAAQ. Ensuite, lorsqu'une personne salariée est affectée à un contrat de stage chez nous, il est prévu dans ledit contrat qu'aux fins de l'application de la LATMP c'est la SAAQ qui est réputée être l'employeur. Nous sommes prêts à accepter les contrats de stage de la SAQ, mais selon les modalités qui y sont déjà prévues. Ceci étant dit, nous avons tout de même pris soin de demander un avis externe sur le sujet et te ferons un retour advenant que cet avis vienne nuancer notre position, mais pour l'instant nous continuerons d'appliquer les contrats de stage tels que nous le faisons par le passé, en nous assurant de votre accord toutefois.

Pour ce qui est de votre proposition de réintégrer madame Guenette-Martin au travail et de s'entendre plus tard sur les modalités de cumul et autres, il ne nous a pas été possible de signer le contrat de stage dans ce contexte puisqu'une fois le contrat signé, ce sont les modalités de la SAAQ qui seraient appliquées. C'est donc pour cette raison que le retour au travail n'a pu être actualisé. Par contre, nous venons de recevoir un rapport médical recommandant un retour régulier à temps complet et nous faisons droit à ce retour au travail. Madame Guenette-Martin sera donc de retour au travail régulier à compter de lundi prochain. [Reproduit tel quel]

[26] Au nom de l'Employeur, Mme Mathieu soutient à l'audience que le CISSSMO ne pouvait considérer un retour progressif puisque la plaignante n'était pas apte à accomplir l'ensemble de ses tâches habituelles, contrairement à ce qui est stipulé au paragraphe 23.29 e).

[27] Mme Mathieu explique que Mme Guenette Martin était en travaux légers, car il était prévu au contrat de stage, qu'elle pouvait prendre des micro-pauses au besoin. Ainsi, elle ne pouvait effectuer toutes ses tâches d'une manière habituelle. Mme Mathieu explique par ailleurs qu'elle n'a pu donner suite à la demande, car l'Employeur ne peut justifier de rémunérer une personne à 100 % de son salaire alors qu'elle ne peut offrir une prestation régulière de travail (devant prendre au besoin des micro-pauses), et qu'elle doit l'assigner en surplus, alors qu'il y a pénurie de main-d'œuvre dans le réseau et que plusieurs salariés sont en attente d'une assignation de travaux légers. En contre-interrogatoire, elle reconnaît toutefois que le contrat ne prévoit aucune limite à la tâche.

#### Cas de Bien-Aimé Martin

[28] Au cours du mois de mai 2019, l'Employeur propose un contrat de stage pour M. Martin. Peu de temps avant de recevoir cette dernière proposition, au cours du mois d'avril, M. Hallé avait contacté Mme Mathieu pour discuter des difficultés avec les contrats de stage de la SAAQ.

[29] Mme Mathieu confirme par écrit le 22 mai 2019, que la proposition du Syndicat est analysée aux relations du travail. Pendant ce temps, M. Martin ne peut bénéficier d'un retour au travail. On ne retrouve aucune restriction à la tâche audit contrat comme cela a été le cas pour tous les autres cas soumis en preuve.

### Cas de Esther Dorceus

[30] À l'été 2019, l'Employeur propose un contrat de stage pour Mme Dorceus.

[31] Mme Lefebvre de la SAAQ communique avec M. Hallé afin de comprendre les raisons du refus du Syndicat. Il découvre que la SAAQ offre des retours progressifs au travail, mais que l'Employeur exige des contrats de stage.

[32] À l'audition, Mme Mathieu explique que Mme Dorceus devait reprendre le travail en effectuant des demi-journées de travail (comme c'était le cas pour Mme Graveline) ce qui équivaut à des travaux légers et qu'en pareil cas, il faut l'assigner en surplus, ce qui est difficile à réaliser dans le secteur. Ainsi, elle ne pouvait considérer un retour progressif au travail. Au même titre que les autres cas, elle reconnaît toutefois en contre-interrogatoire que Mme Dorceus n'avait aucune limitation relative à sa tâche et qu'elle était appelée à exercer son retour dans son milieu de travail.

### **3. ANALYSE ET DÉCISION**

[33] Comme relaté précédemment, pour disposer des trois griefs, le tribunal doit répondre à plusieurs questions en litige. Nous allons commencer par celle soulevant l'application de l'article 23.29 e) de la convention nationale au stage en emploi de la SAAQ et qui est au cœur du différend entre les parties.

#### **L'application de l'article 23.29 e) de la convention nationale**

[34] L'article 23.29 e) de la convention nationale édicte ce qui suit :

e) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03 A) et jusqu'à la cent quatrième (104e) semaine d'une même invalidité, la personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées à son poste, à son assignation ou si celle-ci est terminée dans une autre assignation, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance salaire. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable, pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Les prestations d'assurance salaire sont alors réduites de 80 % ou de 70 %, selon le cas, du salaire brut provenant du travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de la réadaptation de la personne salariée et que son invalidité persiste.

La décision de l'employeur d'initier une période de réadaptation s'applique dix (10) jours après que le médecin traitant ait été avisé de la recommandation du médecin désigné de l'employeur.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre d'heures équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre d'heures travaillées.

Dans le cas où la convention collective prévoit que des bénéfices ou des avantages sont interrompus durant une période d'invalidité, ces bénéfices ou avantages sont cependant maintenus pour le temps travaillé et calculés selon les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

[...]

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également à la personne salariée en période d'invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, c. A-25), la Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (RLRQ, c. I-6) en y faisant les adaptations nécessaires quant au pourcentage de réduction de sa prestation d'assurance salaire. [Nos soulignés]

[35] Il m'apparaît manifeste que l'article 23.29 e) de la convention nationale s'applique si la réadaptation proposée permet à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles et dans la mesure où l'Employeur l'autorise, lequel ne peut refuser sans motif valable. Cette disposition s'applique aussi au salarié régi par la Loi sur l'assurance automobile. Le neuvième paragraphe de l'article 23.29 e) ne souffre d'aucune ambiguïté : Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également à la personne salariée en période d'invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, en y faisant les adaptations nécessaires quant au pourcentage de réduction de sa prestation d'assurance salaire.<sup>2</sup>

[36] La preuve démontre que le contrat de stage régi par la SAAQ peut constituer, comme Mme Lefebvre l'a expliqué, une période de réadaptation qui s'apparente à un retour progressif. Dans tous les cas soumis en preuve, les personnes salariées étaient aptes à faire toutes les tâches habituelles de leur fonction, et ce, dans leur milieu habituel (aucune limitation à la tâche n'ayant été prescrite par le médecin). Toutefois, ce retour est progressif, car il s'articule en fonction des capacités du salarié. Un retour progressif

---

<sup>2</sup> Voir : *Syndicat des employés du CISSSMO, section locale 3247 (SCFP) et Centre intégré de la santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest (CISSSMO), T.A., Me Jean-Pierre Villagi, 31 mai 2019.*

nécessite inévitablement un horaire allégé qui est ajusté progressivement vers un retour à temps plein. Rien ne prescrit que le salarié doit travailler des journées complètes.

[37] En l'espèce, la preuve démontre que l'Employeur n'a jamais contesté ou remis en question le bien-fondé des billets médicaux émis par les médecins traitants des salariés concernés. Au contraire, sur la base de ces derniers, la SAAQ a soumis des contrats de stage à l'Employeur, qu'il a, à son tour, proposé tel quel au Syndicat pour approbation.

[38] Il ressort aussi manifestement de la preuve que la non-réalisation des contrats de stage proposés par la SAAQ résulte fondamentalement d'un différend entre le Syndicat et l'Employeur quant à la portée de l'article 23.29 e) de la convention nationale sur les contrats de stage. D'ailleurs, avant l'audition, l'Employeur n'a, à aucun moment, prétendu que l'article 23.29 e) ne pouvait s'appliquer en raison du fait qu'il estimait que la demande de stage équivalait à des assignations temporaires ou des travaux légers. Cette prétention soulevée pour la première fois dans le cadre de l'audition m'apparaît à sa face même non fondée.

[39] Tout retour progressif, comme je l'ai mentionné précédemment, repose sur un horaire allégé, et le fait de travailler une demi-journée ne constitue pas une incapacité d'accomplir toutes les tâches habituelles de la fonction occupée. D'ailleurs, même l'Employeur a accepté un retour progressif qui débutait avec des demi-journées (cas de Mme Diane Flaubert).

[40] Il va sans dire que de permettre la prise de micro-pauses ne constitue pas non plus une incapacité à accomplir les tâches habituelles de sa fonction. De plus, tout l'argumentaire développé à l'audition quant au fait que toutes ces personnes salariées devaient travailler en surnuméraire et, que cette condition constituait une contrainte difficile à respecter m'apparaît tout autant non fondé, la preuve ayant démontré que, dans au moins deux cas, il n'y a eu aucun remplacement.

[41] Enfin, avant l'audition, l'Employeur a confirmé sa position le 6 décembre 2018 et celle-ci est claire<sup>3</sup>. Toutefois, je ne partage pas son interprétation de la portée de l'article 23.29 e) de la convention nationale sur les contrats de stage. J'estime aussi qu'en omettant de considérer tout retour progressif autrement que par le biais d'un stage pour une personne salariée indemnisée par la SAAQ qu'il enfreint non seulement l'article 23.29 e) qui encadre le droit à une réadaptation, mais aussi son obligation d'accommoder toute personne salariée souffrant d'un handicap.

[42] Au risque de me répéter, tous les salariés visés par les griefs étaient en mesure d'accomplir toutes les tâches habituelles de leur fonction. Un différend entourant les modalités financières ou l'application de conditions de travail prévues à la convention collective ne constitue pas un motif valable pour empêcher un salarié de bénéficier d'un droit de réadaptation. Ce positionnement adopté par l'Employeur est par ailleurs cohérent avec sa pratique dévoilée par Mme Lefebvre de la SAAQ et, selon laquelle, l'Employeur refuse systématiquement toute autre forme de retour progressif que par le biais d'un stage, alors que ce choix relève de la discrétion de la SAAQ et non pas de l'Employeur.

---

<sup>3</sup> Voir paragraphe 25 de la présente sentence.

[43] Cependant, selon l'article 23.29 e), si l'Employeur veut refuser une période de réadaptation, il doit démontrer un motif valable. En l'espèce, l'Employeur n'a démontré aucun motif valable. Il a même fait preuve d'une certaine rigidité dans le traitement des demandes de réadaptation en refusant la proposition du Syndicat, soit de permettre les périodes de réadaptation tout en réglant ultérieurement les modalités financières.

[44] Par ailleurs, concernant les modalités financières, je partage entièrement l'interprétation défendue par le Syndicat. L'Employeur ne peut se soustraire à son obligation de respecter la convention nationale dont l'article 23.29 e) en arguant que la SAAQ a toute la discrétion en la matière. Cela ne tient pas la route, d'autant plus que la preuve révèle que c'est l'Employeur qui impose les contrats de stage alors qu'un retour progressif peut constituer une option tout aussi valable, et tel aurait été le cas pour les dossiers soumis en preuve.

[45] À tout événement, dans tous les cas, selon l'article 23.29 e), lorsqu'une personne salariée est en réadaptation, elle a droit à son salaire pour la proportion du temps travaillé. L'indemnité assumée par la SAAQ ne couvre pas son salaire, car elle est limitée à 90 % de son salaire net.

[46] Il appartient donc à l'Employeur en vertu de l'article 23.29 e) de combler la différence entre le salaire pour les heures travaillées et l'indemnité reçue par la SAAQ, l'Employeur étant signataire de la convention collective. Il doit aussi s'assurer que les autres modalités relatives à tous les autres bénéficiaires non couverts par la SAAQ le sont par lui-même. Il a l'obligation de faire les adaptations nécessaires. Il ne peut priver un salarié de l'application d'une disposition de la convention collective en raison du fait qu'il est en période d'invalidité et indemnisé par la SAAQ (par un contrat de stage) alors que l'article 23.29 e) de la convention édicte clairement qu'il doit faire les adaptations nécessaires.

[47] En somme, selon les termes de la convention collective, la personne salariée indemnisée par la SAAQ qui répond à la définition d'invalidité au sens du paragraphe 23.03 de la convention collective et qui rencontre les exigences fixées à l'article 23.29 e) a droit à une période de réadaptation pourvu qu'elle puisse accomplir toutes ses tâches habituelles et elle a le droit de recevoir les modalités financières prévues à la convention nationale autant lors d'un retour progressif convenu avec la SAAQ que d'un retour progressif effectué par le biais d'un contrat de stage proposé par la SAAQ.

[48] De plus, j'estime qu'en refusant la proposition du Syndicat et d'avoir omis de considérer toute autre forme de réadaptation tel un retour progressif, l'Employeur n'a pas agi d'une manière raisonnable, ni avec la diligence requise alors qu'il doit accommoder toute personne salariée qui souffre d'un handicap. Il a privé les salariés d'une réadaptation à laquelle ils avaient droit. Il doit donc assumer les pertes qui résultent de sa faute.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Voir : *Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Bois-de-Boulogne et Collège de Bois-de-Boulogne*, T.A., Me Richard Bertrand, 2018 QCTA, 764; *Syndicat de la fonction publique, section locale 2184 (FTQ-QCT) et CSSS Cavendish*, T.A., Me Francine Lamy, 2014 CanLII 49627 (QC SAT).

### **Entente particulière**

[49] Eu égard aux ententes particulières, la convention collective les prohibe en ces termes :

4.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.

[50] La convention collective prohibe au paragraphe 4.03, la conclusion d'ententes particulières entre une personne salariée et l'employeur, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, à moins d'obtenir l'approbation du Syndicat.

[51] Bien que j'estime que l'Employeur ait l'obligation d'adapter les conditions du contrat de stage auxquelles la SAAQ est liée par sa loi habilitante aux conditions prévues à la convention nationale, en signant les contrats de stage tels quels, sans reconnaître son obligation découlant de la convention collective, l'Employeur devait obtenir l'accord du Syndicat, car ces ententes particulières contrevenaient à la convention nationale.

[52] Enfin, il a reconnu qu'il devait obtenir l'accord du Syndicat. Ce qu'il a omis de faire à une reprise, dans le cas de Mme Graveline.

### **Grief individuel de Mme Guenette Martin**

[53] Comme relaté précédemment, le cas à l'étude ne constitue pas une affectation à des travaux légers. Au contraire, il est clairement stipulé au contrat de stage que la plaignante peut exécuter toutes ses tâches selon sa tolérance. Le fait que le contrat prévoit qu'elle peut faire ses tâches « selon sa tolérance » « ou prendre des micro-pauses », n'est pas suffisant pour juger que la salariée ne peut remplir toutes ses tâches. Il est plutôt question d'un plan de retour au travail qui pourra être modifié si la condition de la plaignante devait se détériorer. Le contrat le prévoit d'ailleurs en précisant que le « plan (est) sujet à changement en fonction de l'évolution de la condition », ce qui paraît tout à fait conforme à un retour progressif visant la réadaptation de la personne salariée : il faut s'ajuster selon la condition de cette dernière.

[54] Il faut bien se garder de donner une signification trop rigide aux termes employés dans ce genre d'entente ou de contrat qui aurait pour effet de les vider de leur sens commun. Le retour progressif est prescrit justement pour permettre une réintégration progressive au travail et ainsi rassembler toutes les conditions gagnantes pour assurer la réussite du retour au travail de la personne salariée. Il est de la responsabilité des parties de s'assurer de l'actualisation d'une telle recommandation du médecin traitant et

d'éviter que les carcans législatifs ne deviennent un empêchement pour la mettre en œuvre.

[55] Les différents contrats de stage soumis en preuve démontrent d'ailleurs que les termes utilisés dans les contrats diffèrent l'un de l'autre et ne précisent pas nécessairement qu'il s'agit d'un « retour progressif » ou d'une « période de réadaptation ».

[56] D'ailleurs, le libellé du paragraphe 23.29 e) précise quels sont les critères qui doivent être remplis pour que la réadaptation soit possible. Ainsi, dès que les conditions d'application sont remplies, dont celle d'être en mesure d'accomplir toutes les tâches habituelles, l'Employeur doit accorder la période de réadaptation à moins d'avoir un motif valable de refus.

[57] Ainsi, en l'espèce, en tenant compte de toutes les circonstances propres à cette affaire, le refus de l'Employeur de permettre le retour progressif de la plaignante par l'entremise du contrat de stage soumis par la SAAQ n'est pas un motif valable. Il doit donc indemniser la plaignante pour les pertes encourues.

**POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**ACCUEILLE** les griefs syndicaux (2018-122 ; 2018-0356) ;

**ACCUEILLE** le grief individuel (2-S-2018-0153) ;

**DÉCLARE** que l'Employeur a enfreint l'article 23.29 e) en refusant un retour progressif aux salariés visés, et ce, aux conditions édictées dans la convention nationale ;

**DÉCLARE** que l'Employeur a agi d'une manière déraisonnable en refusant de considérer une réadaptation sous une autre forme qu'un stage en emploi ;

**ORDONNE** à l'Employeur d'indemniser les salariés pour les pertes encourues, le tout avec les intérêts prévus au Code du travail ;

**RÉSERVE** compétence sur le quantum et sur toutes difficultés d'application de la présente sentence.



Me Maureen Flynn, arbitre

Procureur syndical : Me Nicolas Cléroux

Procureur patronal : Me Sylvain Besombes

Dates d'audience : 24 et 31 août 2020

Date de délibéré : 31 août 2020

Dossier n° MF-1902-31329-QP

Sentence 321-20