

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES : Un préposé à l'entretien qui était en assignation temporaire lors de la pandémie de la COVID-19 a fait l'objet d'une mesure de représailles ou d'une sanction lorsque l'employeur a exclu de son salaire et de ses avantages la prime «escalier»; n'eût été sa lésion professionnelle, il aurait occupé son emploi à temps plein et en aurait bénéficié.

## 2024EXPT-2106 \*\*\*

**Intitulé :** Pleau et Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches, 2024 QCTAT 3949

**Juridiction :** Tribunal administratif du travail, Division de la santé et de la sécurité du travail (T.A.T.), Montréal

**Décision de :** Jean-Sébastien Noiseux, juge administratif

**Date :** 30 octobre 2024

**Références :** SOQUIJ AZ-52069128, 2024EXPT-2106 (35 pages)

### -Résumé

TRAVAIL — accidents du travail et maladies professionnelles — plainte en vertu de l'article 32 LATMP — conditions d'ouverture du recours — mesures visées — refus de payer une prime — prime «escalier» — prime liée à la COVID-19 — pandémie — coronavirus — COVID-19 — état d'urgence sanitaire — préposé à l'entretien ménager — assignation temporaire — admissibilité à la prime — plainte recevable.

TRAVAIL — accidents du travail et maladies professionnelles — plainte en vertu de l'article 32 LATMP — preuve et procédure — choix du recours — réclamation d'un droit prévu à la LATMP — pouvoir du TAT — recours approprié.

TRAVAIL — accidents du travail et maladies professionnelles — plainte en vertu de l'article 32 LATMP — cause juste et suffisante — refus d'inclure une prime au salaire et avantages d'un travailleur en assignation temporaire — prime «escalier» — arrêté ministériel — application de l'article 180 LATMP — absence d'incompatibilité — indemnité de remplacement du revenu — revenu plus élevé — inclusion — prime — absence de cause juste et suffisante — plainte accueillie — ordonnance — bonne foi de l'employeur.

Contestation par le travailleur d'une décision relative à la recevabilité de sa plainte en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).  
Contestation accueillie.

Le travailleur, un préposé à l'entretien ménager, a déposé une plainte au motif qu'il avait fait l'objet d'une mesure discriminatoire ou de représailles ou encore d'une sanction à cause de

l'exercice d'un droit prévu par la loi. Il reproche à l'employeur de ne pas avoir inclus dans son salaire la prime «escalier» durant son assignation temporaire, alors que, n'eût été sa lésion professionnelle, il aurait occupé son emploi à temps plein et aurait été admissible à cette prime. La CNESST a rejeté la plainte, considérant qu'elle était irrecevable. Plusieurs travailleurs sont dans cette même situation, et c'est pour cette raison que le Tribunal a ordonné la jonction d'une centaine de dossiers. Parmi eux, 7 dossiers ont été considérés par les parties comme des «dossiers types» et ont été retenus pour être instruits lors d'une audience commune. Le dossier du travailleur en fait partie.

## Décision

Dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, le gouvernement du Québec a adopté plusieurs décrets en vertu de la *Loi sur la santé publique*, dont certains ayant pour objectif d'encourager la présence et le travail à temps plein des travailleurs, et ce, par différents incitatifs financiers, notamment une prime de 4 % et la prime «escalier». Cette dernière prime a été conçue de telle manière que, pour pouvoir pleinement en bénéficier, le travailleur doit occuper son emploi à temps plein durant une période de 4 semaines. Plus il cumule de semaines à temps plein, plus il gravit des paliers et reçoit par conséquent une somme forfaitaire plus importante. En revanche, s'il s'absente du travail, il perd son admissibilité à la prime. Différentes exceptions à cette dernière règle ont été prévues, mais les absences liées à la survenance d'une lésion professionnelle n'en font pas partie.

La présente plainte doit satisfaire à 5 critères de recevabilité. À cet égard, les parties reconnaissent, et la preuve le démontre, que le travailleur est bien un travailleur au sens de la loi, qu'il a exercé un droit prévu à cette loi ou qu'il a été victime d'une lésion professionnelle et qu'il n'a pas déposé de grief. En ce qui a trait à la présence d'une sanction ou d'une mesure de représailles, l'employeur est d'avis que, en ne versant pas la prime réclamée, il n'a fait que respecter les arrêtés ministériels. Dans une telle situation, les termes «sanction» et «mesure de représailles» doivent être définis. À cet égard, le législateur a adopté, dans différentes lois ou dispositions législatives touchant la relation un employeur et un travailleur, un cadre normatif protégeant ce dernier de mesures discriminatoires, de représailles ou encore de sanctions du fait de l'exercice d'un droit prévu à ces lois. Ces protections sont identiques. Dans *Interprétation des lois* (Côté, Pierre-André et Devinat, Mathieu, *Interprétation des lois*, 5<sup>e</sup> éd., Montréal, Les Éditions Thémis, 2021, 744 p.), les auteurs sont d'avis qu'il existe une présomption de cohérence et d'harmonie quant à la forme et à la logique en présence de lois connexes provenant du même législateur. Par conséquent, le Tribunal peut, dans le cadre de son analyse, prendre en considération l'ensemble de la jurisprudence sur cette question. Or, à la lumière de celle-ci, le Tribunal retient que l'employeur qui ne verse pas au travailleur effectuant un travail en assignation temporaire le salaire et les avantages liés à son emploi prélésionnel lui impose une mesure de représailles ou une sanction. Vu cette conclusion, le

Tribunal ne se prononcera pas sur la présence ou non d'une mesure discriminatoire.

S'appuyant sur certains commentaires de la Cour d'appel, l'employeur et le procureur général du Québec ont affirmé que la présente plainte ne constituait pas le recours approprié en l'espèce. Or, un débat a eu lieu à propos de ces commentaires et il a été conclu que les juges de la Cour d'appel n'avaient pas déterminé si l'article 32 LATMP était un recours approprié lorsqu'un travailleur réclame un droit prévu à la loi, ceux-ci étant plutôt saisis d'un litige concernant l'application de cette disposition à une entreprise de juridiction fédérale. Cette position a été reprise par la jurisprudence et il n'y a pas lieu de s'en écarter, d'autant moins que la plainte en vertu de l'article 32 LATMP est le seul moyen pour ordonner à l'employeur de verser le salaire et les avantages lorsque le travailleur est assigné temporairement. Ainsi, le recours à l'article 32 LATMP est approprié dans le présent dossier.

Par ailleurs, le Tribunal est d'avis que la prime doit être incluse dans le salaire et les avantages que l'employeur doit verser à un travailleur en assignation temporaire, comme si ce dernier l'exerçait à temps plein, lorsque celui-ci y est admissible. En l'espèce, le travailleur détenait une affectation à temps partiel lorsqu'est survenu son accident du travail mais, dans les faits, il travaillait en moyenne 36,36 heures par semaine. Il exerçait donc à temps plein son emploi. La preuve révèle également que, pendant la période visée par le présent recours, il existait une pénurie de travailleurs dans le domaine de la santé. Vu cette situation et l'affirmation du travailleur selon laquelle il aurait demandé à son employeur de travailler à temps plein, il faut considérer que, n'eût été sa lésion professionnelle, il aurait travaillé le nombre normal d'heures prévu à son titre d'emploi et qu'il aurait été admissible à la prime «escalier». Par ailleurs, durant la période visée, l'employeur rémunérait déjà le travailleur comme s'il travaillait en moyenne 39,06 heures par semaine. En conséquence, en n'incluant pas cette prime dans le salaire et les avantages du travailleur, l'employeur a exercé à son endroit une mesure de représailles ou lui a imposé une sanction.

Quant au dernier critère de recevabilité de la plainte, il est respecté puisque le travailleur a déposé sa plainte dans les 30 jours ayant suivi sa connaissance de la mesure reprochée, comme l'exige la loi. La plainte est donc recevable.

Le travailleur bénéficie de la présomption prévue à l'article 255 LATMP puisqu'il a démontré que l'employeur lui avait imposé une mesure de représailles ou une sanction et que cette dernière était survenue dans les 6 mois ayant suivi la date à laquelle il avait exercé un droit, soit au moment où l'employeur lui a assigné temporairement un travail. L'employeur doit démontrer qu'il n'a pas imposé cette mesure en raison de l'exercice de ce droit. À cet égard, considérant les prétentions des parties, le Tribunal doit déterminer s'il existe un conflit entre l'obligation qui incombe à l'employeur de verser au travailleur son salaire et ses avantages conformément à l'article 180 LATMP et celle de se conformer aux arrêtés ministériels. Or, il

n'y a pas d'incompatibilité entre ces 2 normes puisque celles-ci cohabitent, coexistent et se complètent. En ce qui concerne l'assignation temporaire, les droits du travailleur victime d'une lésion professionnelle découlent d'un régime autonome et complet qui a résulté d'un compromis entre les travailleurs et les employeurs et par lequel les premiers doivent renoncer à la possibilité d'obtenir une compensation pleine et entière par voie d'action civile, alors que les seconds ont l'obligation d'offrir une compensation partielle en cas d'accident. Au moment des faits, la lésion professionnelle du travailleur n'était pas consolidée et celui-ci était toujours présumé incapable d'exercer son emploi. Il avait donc droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) et aux autres prestations prévues à la loi. L'assignation temporaire est une mesure d'exception qui permet à un employeur d'affecter temporairement un travailleur à un emploi adapté à sa condition physique et, durant cette période, la CNESST cesse de verser au travailleur l'IRR et l'employeur lui verse à la place son salaire et les avantages liés à son emploi. Le fait de pouvoir recevoir la prime «escalier» tout en s'absentant pour un motif qui n'est pas une exception au sens des arrêtés n'est donc pas antinomique. L'application des arrêtés ministériels n'empêche pas l'application de la loi. Par ailleurs, le Tribunal estime que la prime doit être considérée lors de la détermination du quantum de l'IRR. En effet, selon l'article 45 LATMP, le revenu brut est généralement déterminé sur la base du contrat de travail et le travailleur, pour établir un revenu brut plus élevé, peut notamment y inclure, en vertu de l'article 67 LATMP, les bonis et les primes. Selon l'employeur, en raison de son caractère exceptionnel, la prime «escalier» ne peut être considérée afin d'établir un salaire brut plus élevé. Cette position n'est pas retenue puisque, contrairement aux décisions soumises par l'employeur, cette prime ne constitue pas un versement unique. Celle-ci a une certaine pérennité puisqu'elle a duré près de 2 ans. De même, la prime est versée aux travailleurs en échange d'une prestation de travail.

Le travailleur a été victime d'un accident du travail alors qu'il exerçait son emploi pour l'employeur et qu'il bénéficiait de certains droits, dont celui de recevoir son salaire et ses avantages lorsque son employeur l'assignait temporairement à un travail. Ainsi, à défaut d'un conflit de normes avec les arrêtés ministériels ou le décret, il n'y a pas lieu de lui faire perdre les droits résultant d'une loi qui est d'ordre public. Par conséquent, la raison invoquée par l'employeur, soit le fait de respecter les arrêtés ministériels, ne constitue pas une cause juste et suffisante pour justifier le non-paiement de la prime alors que le travailleur était en assignation temporaire. Le Tribunal ordonne à l'employeur de verser au travailleur la somme forfaitaire pour la période visée, et ce, sans intérêt en raison de la bonne foi de l'employeur, qui a appliqué un décret et des directives, ainsi que du contexte dans lequel se sont produits les faits.

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**  
(Division de la santé et de la sécurité du travail)

Région : Montréal  
Dossier : 1289299-71-2208  
Dossier CNESST: 505493767  
Montréal, le 30 octobre 2024

---

**DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF :**

**Jean-Sébastien Noiseux**

---

**Marc Pleau**  
Partie demanderesse

et

**Centre intégré de santé et de services  
sociaux de Chaudière-Appalaches**  
Partie mise en cause

et

**Procureur général du Québec**

**Fédération interprofessionnelle de la  
santé du Québec**  
Parties intervenantes

---

**DÉCISION**

---

## L'APERÇU

[1] Monsieur Marc Pleau, le travailleur, occupe un poste de préposé à l'entretien ménager pour le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches. Le 16 septembre 2018, il est victime d'une lésion professionnelle qui le rend incapable d'exercer son emploi. À cette date, quoiqu'il détienne une affectation à temps partiel dans son titre d'emploi, il offre une disponibilité à temps plein, accepte toutes les affectations et travaille dans les faits à temps complet.

[2] À partir du 27 juillet 2020, son employeur lui assigne temporairement un travail. Concrètement, il occupe son emploi de préposé à l'entretien ménager avec différentes restrictions à raison de 7 quarts de travail par deux semaines, et ce, conformément à l'autorisation de son professionnel de la santé qui a charge.

[3] Le 4 octobre 2020, l'établissement où il exerce ses fonctions est désigné aux fins de l'application de l'arrêté ministériel 2020-035<sup>1</sup>, ci-après l'A.M. 2020-035, modifié par l'arrêté 2020-044<sup>2</sup>. Ce qui signifie, sommairement dit, que le travailleur, dont l'emploi est visé par ces mêmes arrêtés, est admissible à la prime dite « *escalier* ».

[4] Cependant, l'employeur refuse de lui verser cette prime puisque le travailleur n'occupe pas à temps plein l'emploi visé par ces arrêtés ministériels.

[5] Pour ce motif, le travailleur dépose auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, le 21 octobre 2020, une plainte en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>3</sup>, la Loi. Dans celle-ci, le travailleur reproche à l'employeur de ne pas lui avoir versé la « *prime COVID 1000, 00 x mois* », il s'agit de la prime « *escalier* ».

[6] Le médiateur-décideur de la Commission déclare irrecevable la plainte du travailleur<sup>4</sup>. Il importe de préciser que les parties ont renoncé à la tenue d'une audience. Le travailleur conteste cette décision au Tribunal<sup>5</sup>, il s'agit du litige.

[7] Le travailleur demande que lui soit versé la prime « *escalier* » puisque n'eût été sa lésion professionnelle, il aurait, à ce moment, occupé son emploi à temps plein. Il allègue que la preuve démontre qu'il travaillait en moyenne 36,36 heures par semaine avant son

---

<sup>1</sup> Arrêté numéro 2020-035 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 10 mai 2020 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19, (2022).

<sup>2</sup> Arrêté numéro 2020-044 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 12 juin 2020 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19, (2022).

<sup>3</sup> RLRQ, c. A-3.001.

<sup>4</sup> Décision rendue le 3 août 2022.

<sup>5</sup> L'acte introductif est déposé au Tribunal le 10 août 2022.

accident du travail. Également, même s'il est affecté à temps partiel au travail allégé, l'employeur le rémunère comme s'il travaillait 39.06 heures par semaine. Pour lui, la preuve démontre donc qu'il aurait exercé son emploi à temps plein et qu'il a droit à cette prime puisque conformément à l'article 180 de la Loi, « *l'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à son emploi et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer* ». Il demande cette prime du 4 octobre au 13 novembre 2020 puisqu'à cette date il cesse de travailler.

[8] Pour lui, ce refus de l'employeur de lui verser ces primes est l'exercice d'une mesure discriminatoire ou de représailles ou l'imposition d'une sanction à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la Loi. Il prétend que l'employeur n'a pas démontré que la sanction ou la mesure a été prise pour une autre cause juste et suffisante. Sur ce point, il considère que le décret 177-2020<sup>6</sup> pris en vertu de la *Loi sur la santé publique*<sup>7</sup>, duquel émanent les arrêtés ministériels, peut s'harmoniser avec la Loi et qu'en absence de conflit, l'un et l'autre peuvent cohabiter. Dans l'éventualité où le Tribunal considère qu'il n'y a pas d'harmonisation entre les normes juridiques, il soutient que la Loi doit avoir préséance et qu'à défaut le décret est *ultra vires*. Subsidiairement, le travailleur est d'avis que le refus de l'employeur de lui verser les primes est discriminatoire au sens de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>8</sup> ou de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>9</sup>.

[9] L'employeur, quant à lui, allègue qu'il a simplement appliqué les arrêtés ministériels. Au sens de ceux-ci, le travailleur pour être admissible à la prime « *escalier* » doit occuper un emploi à temps plein visé par ces arrêtés ministériels dans un établissement désigné par ces mêmes arrêtés. Le travailleur par conséquent n'a donc pas été l'objet d'une sanction, d'une mesure de représailles ou d'une mesure discriminatoire au sens de l'article 32 de la Loi. D'ailleurs, la preuve révèle qu'il lui a versé ces primes entre le 2 janvier et le 18 mai 2022 puisque le travailleur « *a travaillé à temps complet selon la nomenclature de son titre d'emploi* ».

[10] Subsidiairement, le travailleur n'a pas droit à ces primes pour les journées non travaillées puisqu'il est affecté à temps partiel à des travaux légers selon la procédure d'assignation temporaire prévue à la Loi. Pour l'employeur « *la prime COVID, en raison de son caractère exceptionnel, ne devrait pas être incluse dans le calcul du salaire et des avantages au sens de l'article 180* » de la Loi. Finalement, l'employeur prétend qu'en raison du principe de la hiérarchie des lois, le décret 177-2020<sup>10</sup> a préséance sur les règles

---

<sup>6</sup> Décret 177-2020 du 13 mars 2020 concernant une déclaration d'urgence sanitaire conformément à l'article 118 de la Loi sur la santé publique, (2020) 152 G.O. II, 1101A.

<sup>7</sup> RLRQ, c. S-2.2.

<sup>8</sup> Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 [annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (1982, R.-U., c. 11)].

<sup>9</sup> RLRQ, c. C-12.

<sup>10</sup> Précité note 6.

d'indemnisation prévues à la Loi et que cette distinction n'est pas discriminatoire au sens des chartes.

[11] Le procureur général du Québec prétend que les dispositions de la Loi excluent les primes de natures exceptionnelles et temporaires et que subsidiairement, les arrêtés ministériels ne portent pas atteinte aux chartes canadienne et québécoise.

[12] Le Tribunal doit déterminer si le travailleur a fait l'objet d'une mesure discriminatoire ou de représailles ou encore s'est vu 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 Loi. Compte tenu des faits au dossier, de la décision contestée et des prétentions des parties, le Tribunal doit répondre aux questions suivantes :

- L'employeur a-t-il imposé une sanction ou une mesure de représailles en ne versant pas au travailleur la prime « *escalier* »?
- Le travailleur peut-il bénéficier de la présomption voulant que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la Loi?
- L'employeur a-t-il pris cette sanction ou cette mesure de représailles à l'égard du travailleur pour une autre cause juste et suffisante?

[13] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal estime que le travailleur a fait l'objet d'une mesure de représailles ou d'une sanction et que l'employeur doit lui verser la prime « *escalier* » pour la période du 4 octobre au 13 novembre 2020.

## **LE CONTEXTE**

[14] Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé déclare une pandémie de COVID-19.

[15] Le 13 mars 2020, le gouvernement du Québec adopte le décret n°177-2020<sup>11</sup> pris en vertu de la *Loi sur la santé publique*<sup>12</sup>. Par celui-ci, il déclare l'état d'urgence sanitaire et adopte certaines mesures dont celle permettant à la ministre de la Santé et des Services sociaux de « *prendre toute autre mesure requise pour s'assurer que le réseau de la santé et des services sociaux dispose des ressources humaines nécessaires* ». Il renouvelle ce décret aux 10 jours, et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2022.

---

11 *Id.*

12 Précité, note 7.



[16] La preuve révèle que la pandémie de COVID-19 exacerbe une rareté des ressources humaines œuvrant dans le milieu médical. À ce moment, plusieurs travailleurs sont à temps partiel, d'autres, plus vulnérables, en raison d'une maladie chronique, de l'âge ou d'une autre condition ne peuvent plus être en contact avec ce virus et d'autres, enfin, sont infectés ou placés en isolement pour avoir été en contact avec des personnes ayant contracté la COVID-19.

[17] À cette époque, le réseau médical est extrêmement sollicité. En plus des services habituellement offerts, le réseau doit soutenir le traitement des cas de COVID-19 ainsi que participer aux tests de dépistage et à la vaccination de l'ensemble de la population du Québec.

[18] C'est dans ce contexte que la ministre de la Santé et des Services sociaux adopte différents arrêtés ministériels dont l'objectif est d'encourager la présence et le travail à temps plein des travailleurs, et ce, par différents incitatifs financiers.

[19] Parmi ceux-ci, la ministre adopte l'arrêté ministériel 2020-015<sup>13</sup> qui prévoit l'octroi d'une prime de 4 % à tous les travailleurs du domaine de la santé et d'un 4 % supplémentaire lorsque le travail est exercé dans un milieu plus à risque (urgences, soins intensifs, CHSLD, etc.). Dans une déclaration assermentée du 5 avril 2024, la déclarante, qui a coordonné la conceptualisation et la rédaction de ce décret, décrit l'objectif de cette prime comme suit :

L'objectif principal de la prime de 4% ou de 8% du salaire pour les heures travaillées prévues à l'A.M. **2020-015** était de valoriser le travail des « anges gardiens ». Plus spécifiquement, la prime de 8% avait pour objectif de valoriser le travail des « anges gardiens » sur le terrain, de les inciter à venir travailler dans des milieux plus exposés aux risques et de les compenser (temporairement) pour les inconvénients de travailler dans des milieux difficiles et dans des conditions de plus en plus éprouvantes en contexte de pandémie généralisée.

[20] L'autre mesure incitative mise en place par le ministre est la prime « escalier » prévue A.M. 2020-035. L'arrêté ministériel précise qu'il s'agit d'un montant forfaitaire, mais l'ensemble des représentants utilise le terme « prime ». Il en est de même des différentes décisions rendues sur cette question. De même, nous le verrons, ce montant forfaitaire est au sens de la Loi assimilable à une prime. Le Tribunal utilisera donc ce mot.

[21] Cette prime a comme objectif de rehausser la présence au travail et d'inciter les travailleurs à temps partiel à occuper un emploi à temps plein. Pour bénéficier de cette prime, le travailleur doit occuper un emploi visé dans un établissement désigné. Tant le

---

<sup>13</sup> Arrêté numéro 2020-015 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 4 avril 2020 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19, (2022).

nombre d'emplois que le nombre d'établissements seront ajoutés ou retranchés par des arrêtés ministériels postérieurs.

[22] Cette prime est conçue de telle manière que, pour pouvoir pleinement en bénéficier, le travailleur doit occuper son emploi à temps plein sur une période de quatre semaines. Plus il cumule des semaines à temps complet, plus il gravit des paliers et reçoit par conséquent un montant forfaitaire plus important. De manière schématique, les paliers sont décrits comme suit par la déclarante :

- Un montant de 100 \$ pour chaque semaine de travail à temps complet.
- Un montant de 200 \$ pour la première période de deux semaines consécutives à temps complet.
- Un montant de 400 \$ pour la deuxième période de deux semaines consécutives à temps complet (et subséquente à la période prévue au point précédent).

[23] Ainsi, un travailleur peut obtenir une prime pouvant aller jusqu'à 1 000 \$ par période de quatre semaines s'il gravit tous les paliers. En revanche, s'il s'absente de son travail, il perd son admissibilité à la prime, ou autrement dit, il redescend les paliers.

[24] La ministre a prévu à l'A.M. 2020-035, mais surtout par l'adoption d'arrêtés ministériels subséquents<sup>14</sup>, différentes exceptions à cette dernière règle. Par conséquent, certaines absences, spécifiquement nommées aux différents arrêtés, ne font pas perdre au travailleur l'admissibilité à sa prime. La preuve révèle que les absences liées à la survenance d'une lésion professionnelle ne font pas partie de ces exceptions.

[25] Le travailleur, tout comme d'autres travailleurs et travailleuses du domaine de la santé, n'ont pas bénéficié de ces primes en raison d'absences, qui selon eux, sont reliées à une conséquence de leur lésion professionnelle ou encore à l'exercice d'un droit prévu à la Loi ou à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>15</sup>, la LSST, comme le retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite.

---

<sup>14</sup> Voir : Voir : Arrêté numéro 2020-044 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 12 juin 2020 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19; Arrêté numéro 2021-036 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 15 mai 2021 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19; Arrêté numéro 2021-071 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 16 2021 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19; Arrêté numéro 2022-008 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 23 janvier 2022 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19; Arrêté numéro 2022-030 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 31 mars 2022 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19.

<sup>15</sup> RLRQ, c. S-2.1.

[26] C'est dans ce contexte que ces travailleuses et travailleurs ont déposé des plaintes en vertu de l'article 32 de la Loi ou de l'article 227 de la LSST.

## **LE CONTEXTE DE L'AUDIENCE**

[27] Le 22 août 2022, la présidente du Tribunal ordonne la jonction de 54 dossiers à la demande des représentants de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec conformément à l'article 19 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*<sup>16</sup> puisque les questions en litige sont en substance les mêmes.

[28] Par la suite, le soussigné joint à ce regroupement, des dossiers de travailleuses et travailleurs traitant de la même question, mais cette fois représentés par des avocats du Syndicat québécois des employées et employés de service affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, du Syndicat canadien de la fonction publique, de la Confédération des syndicats nationaux ainsi que de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux.

[29] L'ensemble des employeurs de ces travailleuses et travailleurs est représenté par des avocats provenant du cabinet Monette Barakett, SENC et le procureur général du Québec est intervenu au dossier.

[30] Parmi la centaine de dossiers regroupés, sept d'entre eux<sup>17</sup> sont considérés par les parties comme des « *dossiers types* » et sont retenus pour être instruits lors d'une audience commune. Le dossier du travailleur en fait partie.

[31] Les procureurs des différents syndicats ont fait des représentations à la fois dans les dossiers spécifiques des parties qu'ils représentent, mais également de manière générale dans l'ensemble des dossiers. Ce sont à la fois ces représentations spécifiques et générales qui sont considérées dans l'ensemble des dossiers.

[32] Les principes dégagés dans la présente décision sont ainsi présents dans les autres dossiers avec des modulations nécessaires pour tenir compte des faits particuliers de chacun des dossiers.

---

<sup>16</sup> RLRQ, c. T-15.1.

<sup>17</sup> Dossiers portant les numéros : 1289299-71-2208; 1295256-71-2210; 1304420-71-2212; 1310875-71-2302; 1311129-71-2302; 1317839-71-2304 et 1321293-71-2305.

## L'ANALYSE

[33] Essentiellement, le Tribunal doit déterminer si le travailleur a fait l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée par l'article 32 de la Loi.

[34] L'article 32, tel que libellé au moment des faits, prévoit que : « *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* ».

[35] Le travailleur qui croit être l'objet d'une telle sanction ou mesure doit, dans les 30 jours de la connaissance de celle-ci, déposer une plainte par écrit à la Commission<sup>18</sup>. Par ailleurs, il se doit d'opter entre cette plainte et le dépôt d'un grief<sup>19</sup>.

[36] En raison de ce cadre normatif, le travailleur doit démontrer cinq éléments pour que sa plainte soit recevable<sup>20</sup>:

- Il est un travailleur au sens de la Loi;
- Il a exercé un droit prévu à la Loi ou il est victime d'une lésion professionnelle;
- Il a fait l'objet d'une sanction, d'une mesure de représailles ou d'une mesure discriminatoire;
- Il a déposé sa plainte dans les 30 jours de la connaissance de l'acte, de la sanction ou de la mesure dont il se plaint; et
- Il n'a pas eu recours à la procédure de griefs prévue à la convention collective qui lui est applicable.

[37] De même, si le travailleur démontre qu'il a fait l'objet de la sanction ou d'une mesure prohibée énumérée à l'article 32 de la Loi dans les six mois de la date où il a été victime d'une lésion professionnelle ou de la date où il a exercé un droit que lui confère la Loi, il bénéficie, conformément à l'article 255 de la Loi, d'une présomption selon laquelle « *la sanction lui a été imposée ou [...] la mesure a été prise contre lui parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice de ce droit* ».

---

<sup>18</sup> Article 253 de la Loi.

<sup>19</sup> Article 32 de la Loi.

<sup>20</sup> Voir à titre d'exemples : *M.G. et Ministère A.*, 2019 QCTAT 3515; *Claveau et EBC inc.*, 2021 QCTAT 4284; *Guellima et Remorquage Cédric Desgagné*, 2022 QCTAT 1845.

[38] Les parties s'entendent, et la preuve est conforme aux faits particuliers du dossier, que nous sommes en présence d'un travailleur au sens de la Loi qui a exercé un droit prévu à cette loi ou qui a été victime d'une lésion professionnelle et qui n'a pas eu recours à la procédure prévue à la convention collective. En l'espèce, seule fait débat la présence d'une sanction, d'une mesure de représailles ou d'une mesure discriminatoire.

### **L'employeur a-t-il imposé une sanction ou une mesure de représailles en ne versant pas au travailleur la prime « escalier » ?**

[39] Le travailleur allègue qu'il est l'objet d'une sanction ou d'une mesure de représailles puisque l'employeur n'a pas inclus à son salaire, pour la période du 4 octobre au 13 novembre 2020 la prime « escalier ». Plus précisément, dans son argumentation, il précise ce qui suit :

[36] N'eût été sa lésion professionnelle, il n'aurait pas été en assignation temporaire et aurait travaillé à temps complet. Par conséquent, il aurait touché les primes « escaliers ». Il n'a donc pas reçu un avantage dont il aurait bénéficié, n'eût été son assignation temporaire. La décision de l'employeur de ne pas verser les primes a donc pour effet de sanctionner le travailleur en raison d'un droit exercé par le travailleur, soit celui d'être en assignation temporaire.

[40] L'employeur, quant à lui, prétend qu'en « *ne versant pas les primes réclamées, [il ne] fait que respecter et se conformer à des arrêtés ministériels émis par le gouvernement au cours de l'état de l'urgence* »<sup>21</sup>. Pour lui, « *le fait d'appliquer des arrêtés ministériels ne peut constituer une sanction ou une mesure de représailles* »<sup>22</sup>.

[41] Le procureur général du Québec est d'avis que les dispositions de la Loi doivent être interprétées comme excluant les primes ou incitatifs exceptionnels, ce qui signifie que l'employeur n'a pas imposé au travailleur une sanction ou une mesure de représailles.

[42] Le Tribunal considère que l'employeur qui exclut du salaire et des avantages qu'il verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement la prime « escalier » lui impose une sanction ou une mesure de représailles.

[43] Le Tribunal se doit dans un premier temps, de définir, en raison des représentations faites par les parties, les mots sanctions et mesures de représailles.

#### La sanction ou la mesure de représailles?

[44] L'employeur soutient, en se référant à des ouvrages de référence, qu'une sanction est une « *peine établie ou infligée par une loi ou une autorité quelconque pour réprimer un*

---

<sup>21</sup> P. 55 de l'argumentation écrite générale de l'employeur.

<sup>22</sup> *Id.*

acte défendu »<sup>9</sup>, « peine établie par une autorité pour réprimer en acte »<sup>10</sup>, « mesure répressive infligée par une autorité »<sup>11</sup>. » [Notes omises] Le procureur général du Québec ajoute, dans le cadre de ses représentations que la mesure de représailles fait quant à elle référence à quelque chose de répréhensible. Ainsi, pour l'un et l'autre, il n'y a ni sanction ni représailles dans le cas du travailleur.

[45] Pour le travailleur, le défaut d'ajouter la prime « escalier » à son salaire et à ses avantages lorsqu'il fait le travail que son employeur lui assigne temporairement constitue une sanction ou une mesure de représailles.

[46] Au sens de l'article 32, un travailleur ne peut être congédié, suspendu, déplacé, subir des mesures discriminatoires ou de représailles ou se voir imposer une sanction parce qu'il est victime d'une lésion professionnelle ou qu'il exerce un droit que lui confère la Loi. Un travailleur qui se voit imposer une telle mesure ou une telle sanction peut déposer une plainte pour en demander l'annulation. Il s'agit d'un mécanisme de protection qui, bien qu'intégré à une loi d'indemnisation, relève du domaine des relations du travail.

[47] Sur ce point, la Cour d'appel dans l'affaire *Purolator Courrier Ltée c. Hamelin*<sup>23</sup> précise comment une telle plainte déposée interpelle directement la relation de l'employeur avec son travailleur :

[25] Au premier examen, il paraît évident que le texte de l'article 32 LATMP vise directement les relations de l'employeur avec son employé. Les décisions telles que le congédiement, la suspension, le déplacement sont au cœur des relations de travail d'une entreprise. Sont aussi propres aux relations de travail, l'examen de la conduite d'un employeur pour déterminer s'il a fait preuve de discrimination ou s'il a posé des gestes de représailles. De même, le recours à la procédure de grief est le moyen privilégié des relations de travail pour le règlement des mécontentements. La nature des décisions, de même que les moyens mis à la disposition des employés pour régler la mécontentement font intimement appel aux relations employeurs-employés.

[48] Dans cette relation entre l'employeur et le travailleur, d'autres lois accordent une protection similaire à celle que l'on retrouve dans la Loi. À cet effet, la *Loi sur les normes du travail*<sup>24</sup> prévoit, à son article 122, l'interdiction pour un employeur de sanctionner un salarié en raison de l'exercice d'un des droits protégés et énumérés à cette disposition. L'article 15 du *Code du travail*<sup>25</sup> accorde une protection similaire à une salariée qui exerce un droit prévu à ce code.

**Article 122 de la Loi sur les Normes.** Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:

---

<sup>23</sup> Cour d'appel 500-09-007114-986, juges Beauregard, Deschamps et Letarte, 31 janvier 2002, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2002-12-05) 29119.

<sup>24</sup> RLRQ, N-1.1.

<sup>25</sup> RLRQ, c. c-27.

[...]

**Article 15 du Code du travail.** Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le Tribunal peut:

[...]

[49] En outre, l'article 17 du *Code du travail* prévoit une présomption qui s'applique également à une plainte déposée en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*, et ce par le truchement de l'article 123.4 de cette loi. Cette présomption est similaire à celle qui se trouve à l'article 255 de la Loi.

**Article 17 du Code du travail.** S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

[50] Le législateur adopte ainsi, à travers différentes lois ou disposition législatives touchant la relation employeur et travailleur, un cadre normatif protégeant ce dernier de mesures discriminatoires, de représailles ou encore de sanctions du fait de l'exercice d'un droit prévu à ces différentes lois. Ces protections sont à toutes fins utiles identiques<sup>26</sup>. Les auteurs Côté et Devinat dans leur ouvrage *Interprétation des lois*<sup>27</sup> sont d'avis qu'il existe une présomption de cohérence et d'harmonie sur la forme et sur la logique en présence de lois connexes provenant du même législateur.

1195. La présomption de cohérence et d'harmonie entre lois connexes ne s'applique pas uniquement à leur forme : elles sont aussi réputées refléter la volonté d'un législateur logique qui, à l'intérieur de l'ensemble des lois sur une même matière est censé procéder systématiquement, c'est-à-dire sans contradiction, et donner à des problèmes semblables des solutions semblables. [...]

[Notre soulignement]

[51] Par conséquent, en apportant les nuances nécessaires, le Tribunal peut, dans le cadre de son analyse, considérer l'ensemble de la jurisprudence sur cette question

---

<sup>26</sup> Voir également : *Chartes de la langue française*, RLRQ, c. C-11 (article 45); *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*, RLRQ, c. S-32.1 (article 42); *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, RLRQ, c. P-39.3 (article 20).

<sup>27</sup> Pierre-André Côté et Mathieu Devinat, *Interprétation des lois*, 5<sup>e</sup> édition, Les Éditions Thémis, 2021, p. 386.

d'autant que celle-ci provient soit du Tribunal administratif du travail, soit d'autres tribunaux qui l'ont précédé.

[52] En considérant ces éléments, le Tribunal se réfère aux propos du juge Burns, du Tribunal du travail, qui saisit pour la première fois d'un litige sur l'existence d'une mesure de représailles en vertu de l'article 15 du *Code du travail*, écrit ce qui suit<sup>28</sup> :

[...] On doit donc comprendre que le législateur, en apportant les modifications de 1983 à l'article 15, n'a voulu qu'étendre le champ des pratiques interdites à toutes les formes de représailles ou de mesures discriminatoires, alors qu'auparavant le texte se limitait aux cas de congédiement, de suspension et de déplacement.

Il m'apparaît important de poser cette prémisse, puisqu'elle suggère qu'il n'y a pas nécessité, en présence d'une plainte de représailles, de démontrer par preuve directe l'intention illicite de l'employeur, pas plus qu'on n'ait à le faire lors d'une plainte de congédiement : dans l'un et l'autre cas, c'est la présomption qui peut servir à établir cette intention qui serait souvent difficile à prouver autrement. Ainsi, peut-on conclure, il suffira, dans les cas de représailles, de constater une modification du cadre de travail d'un salarié, de manière concomitante à l'exercice d'un droit lui résultant du Code, pour que naisse la présomption. Exiger davantage serait, il me semble contraire à l'esprit et à la lettre des articles 15 et suivants.

[Notre soulignement]

[53] Pour le juge, la modification du cadre de travail est une mesure de représailles. Plus récemment, dans la décision *Fortier c. Ville de Québec*<sup>29</sup>, le Tribunal définissait comme suit, en se référant à ce précédent jurisprudentiel, la notion de mesure de représailles.

[58] Ces sanctions contre lesquelles l'article 15 protège les représentants syndicaux s'étendent à toutes mesures de représailles dont ils pourraient être victimes de la part d'un employeur. Ces mesures peuvent se manifester sous des formes très variées. Il suffit qu'elles puissent être imputables à l'employeur et qu'elles affectent le salarié relativement à un élément de son travail pour qu'elles donnent droit à l'application la présomption<sup>8</sup>.

[Note omise]

[54] De même, dans la décision *Salih c. Dollarama*<sup>30</sup>, le Tribunal rappelle le cadre d'analyse qui s'applique à la mesure de représailles interdite prévue à l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*.

---

<sup>28</sup> *Cloutier c. Société des alcools du Québec*, Tribunal du travail 500-28-000124-859, R. Burns, 2 avril 1986.

<sup>29</sup> 2022 QCTAT 2636, pourvoi en contrôle judiciaire accueilli, 2023 QCCS 1994, appel accueilli, 2024 QCCA 760.

<sup>30</sup> 2024 QCTAT 262.



[34] La notion de mesure de représailles interdite par l'article 122 de la LNT s'interprète de façon large et libérale<sup>8</sup>. C'est ainsi que la jurisprudence<sup>9</sup> reconnaît qu'elle peut se manifester sous des formes les plus variés et parfois subtiles :

Le juge Bernard Lesage s'exprime ainsi sur la façon de scruter l'agencement d'une fonction et le contenu d'une tâche lorsqu'il s'agit de décider s'il y a eu représailles :

« Il faut rejeter sans équivoque l'argument qu'aucun préjudice ne peut être invoqué par une(e) salarié(e) dans la mesure où elle (il) ne subit aucun changement quant à son salaire et son horaire de travail...le contenu de la tâche...et tout autre élément entourant l'exercice de son activité chez l'employeur, sont des aspects qualitatifs appréciables objectivement de son cadre de travail. »

Les mesures de représailles peuvent se manifester sous les formes les plus unimaginables et variées, parfois même difficilement perceptibles. Il suffira, qu'elles puissent être imputables à l'employeur, tout en affectant le salarié, relativement à un élément de son travail, dans une période concomitante à l'exercice d'un droit prévu à la Loi.

#### [Notes omises]

[55] Cette interprétation large et libérale trouve également écho dans la jurisprudence du Tribunal en ce qui concerne les plaintes déposées en vertu de l'article 32 de la Loi<sup>31</sup>.

[56] La Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, qui précède la Commission des lésions professionnelles puis le présent Tribunal, détermine dès 1991 dans l'affaire *Rousseau et Matériel Industriel inc.*<sup>32</sup> qu'une « *contravention à une disposition de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ici l'article 180, peut être considérée comme une mesure prohibée par l'article 32 de ladite Loi* ».

[57] Cette position est celle unanimement reprise par le Tribunal<sup>33</sup>.

[58] Il y a donc une constance jurisprudentielle sur la représentation d'une mesure de représailles ou d'une sanction qui peut se résumer à une interprétation large et libérale de ces concepts.

[59] Par conséquent, l'employeur qui ne verse pas « *au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait*

---

<sup>31</sup> Sylvain LEFEBVRE et Geneviève DESGAGNÉS, fasc. 27 : Motifs interdits de rupture », dans Katherine LIPPEL et Guylaine VALLÉE (dir.), *Rapports individuels et collectifs du travail*, coll. « JurisClasseur Québec. Collection droit du travail », Montréal, Lexis Nexis.

<sup>32</sup> C.A.L.P. 13954-62-8905, 1er octobre 1991, G. Lavoie.

<sup>33</sup> *Komatsu International inc.* et *Girad*, C.L.P. 112503-62A-9903, 26 mai 1999, H. Rivard; *Lussier et Olymel St-Simon*, C.L.P. 116603-62B-9905, 4 octobre 1999, Alain Vaillancourt; *Crown Cork & Seal Canada inc.* et *Lajoie*, [2006] C.L.P. 1331;

*lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer* »<sup>34</sup> lui impose une mesure de représailles ou une sanction.

[60] Considérant cette conclusion, le Tribunal ne se prononcera pas sur la présence ou non d'une mesure discriminatoire.

[61] Le Tribunal doit maintenant déterminer, compte tenu d'une prétention de l'employeur et du procureur général du Québec, si la plainte du travailleur en l'espèce est le recours approprié.

### La plainte déposée en vertu de l'article 32 est le recours approprié

[62] L'employeur invoque ce qui suit. « *La prétention de [l'employeur] à l'effet qu'il ne pouvait verser les primes aux personnes plaignantes [ici le travailleur] en raison du texte des arrêtés ministériels ne peut constituer une sanction ou une mesure de représailles* ». Il cite, pour soutenir cette prétention, la décision *Purolator Courier Ltée c. Hamelin*<sup>35</sup>. Plus particulièrement, il réfère aux propos du juge Beaugard lorsqu'il énonce :

[10] L'article 32 trouve application lorsqu'un membre pose des actes de représailles. Or prétendre qu'on n'est pas obligé de payer une prestation ne constitue pas une mesure de représailles. V. *Marin c. Société canadienne de métaux Reynolds Ltée*, [1996] C.L.P. 1339.

[63] Puis, toujours en citant un passage de cette même décision, il soutient que l'article 32 de la Loi « *n'a de toute évidence, pas été à l'origine conçu pour couvrir les divergences de vues opposant un employeur et une victime au sujet de l'interprétation de la LATMP* ».

[64] Le procureur général du Québec réfère quant à lui à la décision *C.S.S.T. c. Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*<sup>36</sup>, rendue le même jour que la décision précédemment mentionnée, dans laquelle le juge Beaugard écrit :

[6] En application de l'article 349 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., ch. A-3.001, les questions de savoir si un travailleur a droit à une prestation et de savoir quelle est l'étendue de cette prestation sont de la compétence exclusive de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et ne peuvent être réglées par un arbitre de grief en application de l'article 32 de la *Loi*.

[7] L'article 32 de la Loi ne confère pas le pouvoir de décider si un travailleur a droit à une prestation en application de la *Loi* ni de déterminer l'étendue de cette prestation. Il s'agit seulement d'une disposition qui offre un recours au travailleur dans le cas où

---

<sup>34</sup> Article 180 de la Loi. Voir à ce sujet à titre d'exemple: *Gagnon et Osram Sylvania Itée*, C.L.P. 212437-04B-0307, 12 décembre 2005, D. Lajoie; *Michaud et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal*, 2023 QCCNESST 138.

<sup>35</sup> Cour d'appel 500-09-007114-986, juges Beaugard, Deschamps et Letarte, 31 janvier 2002, précitée, note 23.

<sup>36</sup> *C.S.S.T. c. Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, [2001] C.L.P. 880 (C.A), requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2002-12-05) 29117.

l'employeur a exercé une mesure de représailles contre lui. La prétention par un employeur qu'il ne doit pas une prestation ne constitue pas une mesure de représailles.

[65] Le Tribunal n'accorde pas à ces commentaires la même portée que l'employeur et le procureur général du Québec.

[66] La Cour d'appel dans ces affaires devait déterminer si le véhicule procédural qu'est la plainte 32 de la Loi s'applique à une entreprise de juridiction fédérale. Elle conclura que cette disposition « *est inapplicable aux entreprises relevant de l'autorité fédérale* ». Cette conclusion est maintenant reprise par le Tribunal<sup>37</sup>.

[67] De manière contemporaine à ces décisions de la Cour d'appel, la question relativement à la portée de ces commentaires a fait l'objet d'un débat. Dans l'affaire *Crown Cork & Seal Canada inc. et Deschamps*<sup>38</sup>, décision de principe en la matière, le tribunal conclut que les juges de la Cour d'appel n'ont pas déterminé si l'article 32 est un recours lorsqu'un travailleur réclame un droit prévu à la Loi, ici celui de recevoir son salaire lorsqu'il est affecté temporairement à un travail. En fait, il ne s'agit pas du litige dont ils étaient saisis.

[68] Pour la juge administrative dans l'affaire précitée, il n'y a pas lieu d'écarter « *la jurisprudence unanime tant de la Commission d'appel que de la Commission des lésions professionnelles [qui] considère effectivement qu'une transgression à une disposition de la loi, notamment à l'article 180, peut être considérée comme une mesure prohibée par l'article 32 de la loi.* »

[35] C'est donc par interprétation que la jurisprudence a reconnu que l'article 32 pouvait constituer un recours pour le travailleur qui invoque la violation d'une disposition de la loi tel l'article 180. Le libellé de l'article 32 ne paraît peut-être pas, à une première lecture, viser ce type de situations, mais la jurisprudence a considéré que les termes de l'article 32 sont suffisamment larges pour qu'un travailleur y ait recours afin d'obtenir les avantages ou bénéfices prévus à la loi. L'autre motif retenu est qu'il s'agit là du seul recours possible en cas du non-respect d'un droit par ailleurs prévu à la loi elle-même.

---

<sup>37</sup> *Picard et Logistique en transport Eureka inc.*, C.L.P. 191874-62-0210-C, 27 octobre 2003, G. Godin; *François Paradis Transport et Guillemette*, C.L.P. 237659-05-0406, 17 janvier 2005, B. Roy; *Québec-Téléphone, devenue TELUS Communications inc. et Dufour*, C.L.P. 135543-01C-0004, 11 janvier 2007, R. Arseneault; *Zeid et Diamant Transport logistique inc.*, 2018 QCTAT 1095; *9117-8202 Québec inc. et Aelenei*, 2020 QCTAT 4176; *Smith et Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique ltée*, 2023 QCTAT 3893.

<sup>38</sup> [2003] C.L.P. 1593.

[69] Cette position est depuis reprise par une jurisprudence constante<sup>39</sup> notamment dans l'affaire *Gagné & Roy inc. et Maltais*<sup>40</sup> qui s'est vue confirmée en révision interne<sup>41</sup> et pour laquelle une requête en révision judiciaire<sup>42</sup> et une requête pour permission d'appel à la Cour d'appel<sup>43</sup> ont été rejetées.

[70] Pour le Tribunal, il n'y a donc pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence, d'autant que la plainte en vertu de l'article 32 de la Loi est le seul moyen pour ordonner à l'employeur de verser le salaire et les avantages lorsque le travailleur est assigné temporairement à un travail. À défaut, le travailleur n'aurait aucun recours pour faire respecter ses droits comme le rappelle le juge administratif dans l'affaire *Abitibi Price inc. c. Bergeron*<sup>44</sup> :

Il pourrait sembler, à première vue, que l'article 32 de la loi limite les cas d'illégalités à ceux où l'employeur agit avec l'intention de pénaliser un travailleur parce que celui-ci a été victime d'une lésion professionnelle ou parce qu'il a exercé un droit prévu à la loi. Même s'il faut admettre que la rédaction de cet article n'est peut-être pas des plus heureuses, une telle conclusion n'est certes pas acceptable dans le contexte où le législateur, par les dispositions concernant le droit de retour au travail, a voulu protéger l'emploi du travailleur victime d'une lésion professionnelle et a assuré celui-ci, à l'article 1 de la loi, qu'il aurait droit non seulement à la réparation de sa lésion professionnelle, mais également aux conséquences que celle-ci entraîne.

La Commission d'appel ne peut accepter qu'un travailleur ne pourrait recourir à l'article 32 de la loi que dans le contexte où son employeur a l'intention de le pénaliser parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou qu'il a exercé un droit prévu à la loi. L'article 32 de la loi est une disposition à caractère remédiateur qui doit être interprétée de façon large et libérale de manière à assurer l'accomplissement de la fin poursuivie par le législateur, soit la protection du travailleur contre les conséquences de sa lésion professionnelle sur son emploi, sur les conditions d'exécution de celui-ci et même sur ses conditions de travail.

[Notre soulignement]

---

<sup>39</sup> *Shell Canada ltée et Perron*, [2004] C.L.P. 517; *Giroux et Aliments Lesters ltée*, [2004] C.L.P. 985; *Hôtel-Dieu et Nadeau et Fortin*, C.L.P. 196010-03B-0212 et al., 9 juillet 2004, R. Savard; *Vaillancourt et Métro Richelieu-Super C*, C.L.P. 211972-62-0307, 24 août 2004, S. Mathieu; *Poulin, Sauvageau, Gauthier et Boulay et Métro Ste-Marthe*, C.L.P. 182842-64-0204 et al., 9 septembre 2004, M. Montplaisir, requête en révision rejetée, 26 juillet 2005, L. Boucher; *Cascades Carton plat inc. et Gilbert*, C.L.P. 223531-05-0312, 23 septembre 2004, Alain Vaillancourt; *Hydro-Québec et Casse, Vézina, Potvin, Lapointe et Turgeon*, C.L.P. 213197-31-0308 et al., 12 novembre 2004, H. Thériault; *Supermarché Fletcher inc. et Peter Strolovitch*, C.L.P. 209141-71-0305, 15 novembre 2004, L. Landriault; *Hydro-Québec et Decoste*, [2005] C.L.P. 163; *Jetté et Hydro-Québec*, C.L.P. 224861-63-0401, 31 mai 2005, F. Dion-Drapeau; *Arès et Hydro-Québec*, 2009 QCCLP 3645.

<sup>40</sup> C.L.P. 167575-72-0108, C.A. Ducharme, 9 juillet 2002.

<sup>41</sup> *Gagné & Roy inc. et Maltais*, C.L.P. 167575-72-0108-R, G. Godin, 3 octobre 2003.

<sup>42</sup> *Gagné & Roy inc. et Maltais*, C.s.Q. 500-17-017850-036, I. S. Mass, 13 avril 2004.

<sup>43</sup> *Gagné & Roy inc. et Maltais*, C.A.Q., 500-09-007114-986, 21 juillet 2004.

<sup>44</sup> [1992] C.A.L.P. 444.

[71] Ainsi, l'article 32 est le recours approprié lorsqu'un travailleur réclame de son employeur un droit prévu à la Loi.

[72] La prime « *escalier* » doit-elle être incluse au salaire ou aux avantages au sens de l'article 180 de la Loi? Sur cette question subsiste un débat entre les parties.

La prime « escalier » doit être incluse au salaire ou aux avantages que l'employeur doit verser au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement.

[73] Le travailleur allègue que la prime « *escalier* » doit être incluse à son salaire et à ses avantages que doit lui verser son employeur lorsqu'il fait le travail qui lui a été assigné temporairement à temps partiel. Avant la survenance de son accident du travail, il prétend que la preuve démontre qu'il « *effectuait plus de 35 heures de travail par semaine, soit 36.6 heures* ». Il affirme que n'eût été sa lésion professionnelle, il aurait effectué le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi et aurait de ce fait bénéficié de la prime « *escalier* ». D'ailleurs, même s'il était affecté à temps partiel, son « *employeur le rémunérait comme s'il travaillait 39.06 heures en moyenne* ».

[74] L'employeur quant à lui prétend qu'il a versé au travailleur son salaire et ses avantages comme il le devait, mais cela n'inclut pas la prime « *escalier* ». D'une part, il lui a assigné temporairement un travail à temps partiel conformément à l'autorisation de son médecin. Ces primes ont été adoptées « *pour assurer une présence accrue d'employés dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et d'un état d'urgence sanitaire* ». Puisque le travailleur n'occupait pas un travail à temps plein, il ne pouvait bénéficier de la prime « *escalier* ». D'autre part, cette prime, « *en raison de son caractère exceptionnel, ne devait pas être incluse dans le calcul du salaire et des avantages au sens de l'article 180 LATMP* ».

[75] Pour le Tribunal, l'employeur devait inclure au salaire et aux avantages qu'il doit verser au travailleur la prime « *escalier* » comme si ce dernier exerçait à temps plein le travail qu'il lui avait assigné temporairement.

[76] L'article 179 de la Loi prévoit que « *l'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée* ». Toujours selon cette disposition, l'employeur doit obtenir du professionnel de la santé qui a charge du travailleur un avis favorable indiquant que « *le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail; ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion; et ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur* ».

[77] L'assignation temporaire est donc un mécanisme qui permet la réintégration d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle à un travail adapté à sa condition alors qu'il n'est toujours pas capable d'exercer son emploi. Pendant que le travailleur occupe ce travail, la commission suspend le versement de son indemnité de remplacement du

revenu et l'employeur lui verser son salaire et ses avantages conformément à l'article 180 de la Loi.

**180.** l'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifesté sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

[Notre soulignement]

[78] Les mots « *dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer* » sont interprétés telle une « *fiction juridique qui permet au travailleur en assignation temporaire de recevoir des gains comme s'il exerçait son emploi pré-lésionnelle* »<sup>45</sup>, le tout dans l'objectif de protéger sa capacité de gain comme expliqué dans la décision *Giroux et Aliments Lesters Itée*<sup>46</sup>

[55] Au-delà de l'interprétation littérale des termes « *salaire et avantages* », il y a lieu d'analyser ces termes dans leur contexte. L'assignation temporaire, introduite par la loi de 1985, se retrouve au chapitre IV de la loi portant sur la réadaptation. Pour favoriser sa réadaptation, le travailleur incapable d'exercer son emploi peut être assigné temporairement à un autre travail si les conditions de l'article 179 sont respectées.

[56] Pendant cette période, le législateur lui reconnaît le droit de recevoir « *le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer* ». La soussignée est d'avis que l'expression « *dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer* » crée une fiction. On utilise le conditionnel pour énoncer que le travailleur est rémunéré comme s'il continuait d'exercer son emploi pré-lésionnel, ce qui n'est évidemment pas le cas.

[79] C'est donc par une fiction du législateur que le travailleur se voit reconnaître le droit, durant cette période temporaire, à une situation lui octroyant une rémunération (salaire et avantages) qui n'est pas la juste contrepartie des services rendus à l'employeur. Et pour l'employeur, il s'agit là d'une obligation de verser ces salaire et avantages de l'emploi pré-lésionnel. Bien sûr, l'employeur, s'il choisit de ramener le travailleur dans son milieu de travail avant la consolidation de la lésion professionnelle, devra aussi continuer de verser le salaire et les avantages liés à cet emploi pré-lésionnel à son remplaçant, qui effectue le travail pré-lésionnel depuis que ce dernier n'est plus capable de l'exercer et ce, en raison de sa lésion professionnelle. Mais ce choix lui appartient.

[79] Le travailleur a donc droit, pendant qu'il fait le travail que son employeur lui assigne temporairement, à la prime « *escalier* » s'il démontre qu'il y aurait été admissible à celle-ci, n'eût été son accident du travail.

[80] Reprenons ici certains éléments de la déclaration assermentée du travailleur.

---

<sup>45</sup> *Goodyear Canada inc. et Pucacco*, C.L.P. 188675-62C-0208, 26 mars 2003, M. Sauvé.

<sup>46</sup> [2004] C.L.P. 985; voir également à titre d'exemple : *Crown Cork & Seal Canada inc. et Deschamps*, [2003] C.L.P. 1593; *Hydro-Québec et Decoste*, [2005] C.L.P. 163.

1. Depuis 2017, je travaille notamment comme préposé à l'entretien ménager pour le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (ci-après l'employeur);
2. Dès mon embauche, je souhaite travailler à temps complet et incidemment, j'offre à mon employeur une disponibilité à temps complet;
3. Avant mon accident de travail le 16 septembre 2018, j'offre encore à mon employeur une disponibilité à temps;  
[...]
6. À ce moment, je travaille en moyenne 36,36 heures par semaine, tel qu'il appert de la copie de mes relevés de paye pour la période allant du 9 juin 2018 au 15 septembre 2018 [...];  
[...]
15. Le 30 janvier 2020, j'obtiens un poste à temps partiel de 49 heures par deux semaines comme préposé à l'entretien ménager [...];  
[...]
17. En date du 4 octobre 2020, le médecin ne m'autorise à travailler que sept (7) quarts de travail par deux semaines, tel qu'il appert d'une copie du formulaire d'assignation temporaire rempli par le médecin le 1<sup>er</sup> septembre 2020, [...];
18. À cette date, n'eût été ma lésion professionnelle, j'aurais demandé à mon employeur de travailler à temps complet, comme c'était le cas avant mon accident du travail;  
[...]
20. Lors de mon assignation temporaire, du 19 juillet 2020 au 7 novembre 2020, mon employeur me rémunère comme si je travaillais en moyenne 39.06 heures par semaine, tel qu'il appert d'une copie de mes relevées de paye pour la période allant du 19 juillet 2020 au 7 novembre 2020, [...];  
[...]
34. Le 19 décembre 2021, mon poste à temps partiel obtenu le 30 janvier 2020 est bonifié en un poste à temps complet de 38.75 heures par semaine, [...];

[81] Le Tribunal retient de cette preuve que le travailleur détient une affectation à temps partiel lorsque survient son accident du travail. Cependant, dans les faits, il travaille en moyenne 36,36 heures. Pour le Tribunal, en regard de la Loi, le travailleur doit être considéré comme s'il exerçait à temps plein son emploi. Cette réalité est d'ailleurs cristallisée par l'indemnité de remplacement qui reflète le nombre d'heures réellement exercées par le travailleur au moment de la survenance de la lésion professionnelle.

[82] La preuve révèle également qu'entre le 4 octobre et le 13 novembre 2020, il existe une pénurie de travailleurs dans le domaine de la santé. L'objectif des primes, et ce, nous l'avons déjà mentionné, est de rehausser la présence au travail des travailleurs et travailleuses.

[83] En considérant cette situation et l'affirmation du travailleur voulant qu'il aurait demandé à son employeur de travailler à temps complet, il y a lieu de considérer que n'eût été sa lésion professionnelle, il aurait travaillé le nombre d'heures régulières prévu à son titre d'emploi selon la *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux*.

[84] Qu'en est-il du fait que l'employeur assigne temporairement à temps partiel le travail au travailleur conformément à l'autorisation de son professionnel de la santé qui a charge?

[85] La présente situation a certaines similitudes avec celles relatives aux heures supplémentaires. Dans la décision *Crown Cork & Seal Canada inc. et Deschamps*<sup>47</sup>, l'employeur argue « que le travailleur n'a pas pu faire de temps supplémentaires en raison de la restriction, imposée par son médecin, de travailler uniquement deux fois quatre heures par semaine ». Pour la juge administrative, cette question n'est pas importante, « ce qui importe, c'est le nombre d'heures supplémentaires que le travailleur aurait probablement effectué n'eût été de son accident du travail ».

[86] Le Tribunal souscrit à cette position d'autant qu'en l'espèce, entre le 4 octobre et le 13 novembre 2020, l'employeur rémunère déjà le travailleur comme s'il travaillait en moyenne 39.06 heures par semaine. L'employeur doit donc verser au travailleur l'entièreté de la prime « escalier » pour cette période.

[87] Par conséquent, l'employeur en n'incluant pas la prime « escalier » au salaire et aux avantages qu'il verse au travailleur entre le 4 octobre et le 13 novembre 2020 exerce à son endroit une mesure de représailles ou une sanction.

[88] Enfin, le travailleur a déposé sa plainte le 21 octobre 2020 soit dans les 30 jours de sa connaissance de la mesure de représailles ou de la sanction comme l'exige la Loi.

[89] En conclusion, la plainte du travailleur est recevable.

**Le travailleur peut-il bénéficier de la présomption voulant que la sanction lui ait été imposée ou que la mesure ait été prise contre lui parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la Loi?**

[90] L'employeur est d'avis qu'il n'y a ni sanction ni mesure de représailles puisqu'il devait appliquer l'arrêté ministériel. Par conséquent, le travailleur ne peut bénéficier de la présomption. Le procureur général du Québec concourt à cette conclusion.

[91] Pour le Tribunal, cette question d'application de l'arrêté ministériel est une démarche subséquente qui se situe à l'étape du renversement de la présomption, celle

---

<sup>47</sup> Précitée note 38.



où l'employeur doit démontrer qu'il a pris cette mesure ou cette sanction pour une autre cause juste et suffisante.

[92] La position de l'employeur repose sur les différents arrêtés ministériels qui prévoient des exceptions justifiant que malgré une absence, un travailleur peut bénéficier au prorata de la prime « *escalier* ». Ces arrêtés sont constamment modifiés pour tenir compte de l'urgence sanitaire. De même, le décret qui permet l'adoption de ces arrêtés est renouvelé tous les 10 jours. Enfin, ces arrêtés font l'objet de différents guides de référence produits par le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux.

[93] L'article 255 de la Loi, établit une présomption en faveur du travailleur selon laquelle « *la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice de ce droit* ». Pour bénéficier de ce moyen de preuve, il doit démontrer qu'il a « *été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans l'article 32 dans les six mois de la date où il a été victime d'une lésion professionnelle ou de la date où il a exercé un droit que lui confère la présente loi* ».

[94] Le travailleur, pour bénéficier de la présomption prévue à l'article 255 de la Loi, ne doit démontrer que deux choses soit que l'employeur lui a imposé une mesure de représailles ou une sanction et que cette mesure ou cette sanction survient dans les six mois de la date où il a exercé un droit<sup>48</sup>.

[95] Lorsque la présomption s'applique, le fardeau de preuve se transpose alors sur l'employeur qui doit, au sens du deuxième alinéa de l'article 255 de la Loi « *prouver qu'il a pris cette sanction ou cette mesure à l'égard du travailleur pour une autre cause juste et suffisante* ».

[96] Exiger du travailleur la démonstration par prépondérance de preuve que l'employeur ne devait pas appliquer les arrêtés ministériels revient à lui imposer un fardeau de preuve qui rend à toutes fins utiles caduques les mécanismes de protection prévus à la Loi. La présomption a justement comme finalité de transférer sur les épaules de l'employeur la démonstration d'éléments de preuve qui lui sont propres. Toute autre interprétation rendrait stérile la présomption.

[97] En l'espèce, l'employeur assigne temporairement un travail au travailleur, ce qui constitue l'exercice d'un droit puisque « *l'assignation temporaire découle du droit de l'accidenté à la réadaptation* »<sup>49</sup>. L'employeur, comme nous l'avons déjà décidé, ne verse pas au travailleur l'ensemble de son salaire et ses avantages lorsqu'il l'assigne

---

<sup>48</sup> *Ressorts Cascade inc. et Nantel*, C.L.P. 121425-62C-99208, 12 mai 2000, V. Bergeron; *Vachon et Maxi-Paysage inc.*, 2015 QCCLP 1286.

<sup>49</sup> *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. 9069-4654 Québec inc.*, 2018 QCCA 95.

temporairement à un travail. Par conséquent, il exerce à son égard une sanction ou une mesure de représailles dans les six de la survenance de l'exercice d'un droit.

[98] De ce qui précède, le Tribunal conclut qu'il existe une présomption en faveur du travailleur que la prime « *escalier* » ne lui est pas versée en raison de l'exercice d'un droit.

[99] La prochaine étape consiste à déterminer si l'employeur a renversé cette présomption.

### **L'employeur a-t-il pris cette sanction ou cette mesure de représailles à l'égard du travailleur pour une autre cause juste et suffisante?**

[100] La Loi prévoit que l'employeur peut renverser la présomption voulant que la prime n'ait pas été versée au travailleur en raison de l'exercice d'un droit. Pour ce faire, il doit démontrer qu'il a pris cette sanction ou cette mesure de représailles « *pour une autre cause juste et suffisante* »<sup>50</sup>.

[101] Non définie à la Loi, la cause juste et suffisante est avant tout une construction jurisprudentielle. Elle est interprétée de manière constante comme une cause réelle et sérieuse, par opposition à un prétexte et qu'elle constitue la véritable raison pour laquelle la mesure ou la sanction est imposée au travailleur<sup>51</sup>.

[102] L'employeur soutient qu'en ne versant pas la prime « *escalier* », il n'a « *fait que respecter et se conformer à des arrêtés ministériels émis par le gouvernement* ». Selon lui, « *les conditions d'admissibilités aux primes prévues par les arrêtés ministériels sont strictes et ne prêtent à aucune interprétation possible* ». L'employeur assigne temporairement un travail à temps partiel au travailleur conformément à l'autorisation du professionnel de la santé qui a charge de ce dernier. Ainsi, le travailleur en n'occupant pas un travail à temps plein ne respecte plus l'une des conditions d'admissibilité à la prime « *escalier* ». Selon l'employeur, il existe donc un conflit entre les dispositions de la Loi et les arrêtés ministériels puisque l'employeur ne peut verser l'entièreté du salaire et des avantages prévus à l'article 180 de la Loi sans contrevenir aux arrêtés ministériels. En présence d'un tel conflit, la *Loi sur la santé publique*, de laquelle découle l'adoption du décret sur l'état d'urgence sanitaire, a préséance sur les dispositions de la Loi. L'employeur prétend ainsi que ce cadre normatif est l'autre cause juste et suffisante. Le procureur général du Québec souscrit à cette position.

[103] Le travailleur quant à lui soutient que l'employeur n'a pas démontré une autre cause juste et suffisante pour justifier la sanction ou la mesure de représailles. Il invite le

---

<sup>50</sup> Article 255 de la Loi.

<sup>51</sup> *Lafrance c. Commerciale Photo service inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536; *Perreault-Légaré et Service du bâtiment GR inc.*, 2024 QCTAT 1586; *Benomar c. Groupe Lune Rouge inc.*, 2024 QCTAT 2227; *Bellehumeur c. Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue*, 2024 QCTAT 2249.

Tribunal à harmoniser les dispositions de la Loi et les arrêtés ministériels. Plus précisément, il prétend ce qui suit :

Dans un premier temps, ce serait ajouter des termes aux [arrêtés ministériels] que de ne pas appliquer la [Loi]. Dans un deuxième temps, l'[arrêté ministériel] et les avantages de l'article 180 LATMP poursuivent un objectif similaire. Troisièmement, la [Loi] n'entre pas en conflit, car elle ne fait qu'offrir un régime plus intéressant que ce que prévoit les [arrêtés ministériels] et il a été démontré que de meilleures conditions que ce que prévoient les [arrêtés ministériels] peuvent être offertes.

[104] Subsidiairement, il affirme que la Loi doit avoir préséance sur les arrêtés ministériels. À défaut, ils sont déraisonnables au sens du droit administratif.

[105] Considérant les prétentions des parties, le Tribunal doit déterminer s'il existe un conflit entre l'obligation qui incombe à l'employeur de verser au travailleur son salaire et ses avantages conformément à l'article 180 de la Loi lorsqu'il l'assigne temporairement à un travail et celle de se conformer aux différents arrêtés ministériels.

[106] Pour le Tribunal, il n'y a pas d'incompatibilité entre les deux normes puisque celles-ci cohabitent, coexistent et se complètent. Le justificatif de l'employeur n'est donc pas une cause juste et suffisante.

[107] Selon les auteurs Côté et Devinat, « *on suppose qu'il règne, entre les divers textes législatifs adoptés par une même autorité, la même harmonie que celle que l'on trouve entre les divers éléments d'une loi : l'ensemble des lois est censé former un tout cohérent* »<sup>52</sup>. Selon ces auteurs, il s'agit d'une forme de présomption. En cette matière, la Cour suprême du Canada dans *Ville de Lévis c. Fraternité des policiers de Lévis inc.*<sup>53</sup> circonscrit comme suit cette présomption :

Le point de départ de toute analyse d'un conflit de lois est qu'il existe une présomption de cohérence législative, et une interprétation qui donne lieu à un conflit devrait être évitée dans la mesure du possible. Le critère à appliquer pour déterminer si un conflit est inévitable est clairement énoncé par le professeur Côté dans son traité d'interprétation des lois :

Selon la jurisprudence, deux lois ne sont pas en conflit du simple fait qu'elles s'appliquent à la même matière : il faut que l'application de l'une exclue, explicitement ou implicitement, celle de l'autre.

[Notre soulignement]

[108] L'employeur et le procureur général du Québec affirment que la présomption doit être modulée pour tenir compte du contexte de la crise sanitaire qui prévalait à l'époque. Ils réfèrent entre autres à l'article 123 de la *Loi sur la santé publique* qui est la disposition

---

<sup>52</sup> Précité note 27, p. 381.

<sup>53</sup> [2007] 1 R.C.S. 591, p. 618.

habilitante par laquelle est adopté le décret établissant l'état d'urgence et qui prévoit ce qui suit : « *Au cours de l'état d'urgence sanitaire, malgré toute disposition contraire, le gouvernement ou le ministre, s'il a été habilité, peut, sans délai et sans formalité, pour protéger la santé de la population : [...] ».*

[109] L'employeur allègue que « *le souci de cohérence que les Tribunaux prêtent en temps normal au législateur devrait céder le pas à des considérations plus urgentes, comme la nécessité d'augmenter la marge de manœuvre du gouvernement en période de crise sanitaire, d'augmenter la présence au travail pour affronter cette pandémie* ». Pourtant, puisque le Tribunal en vient, comme il sera expliqué, à une compatibilité entre les normes, pourquoi devrait-il écarter cette règle de présomption de cohérence?

[110] L'article 123 de la *Loi sur la santé publique* précise « *malgré toute disposition contraire* ». Elle n'écarte pas l'ensemble de la législation. Pour autant qu'il puisse être démontré une absence de conflit, la législation, qui n'est donc pas contraire au décret ou aux arrêtés ministériels, continue de s'appliquer. À titre d'exemples, cette disposition n'empêche pas la reconnaissance d'une lésion professionnelle ni son indemnisation.

[111] Ainsi, la question n'est pas de savoir s'il existe un conflit entre deux textes, mais plutôt entre deux normes comme l'expliquent les professeurs Côté et Devinat<sup>54</sup>.

Une précision d'ordre terminologique mérite d'être ici apportée. Lorsqu'il est question de conflit de loi, on fait normalement référence à un conflit entre deux normes énoncées dans deux textes différents. C'est bien d'antinomie dont il s'agit, c'est-à-dire d'incompatibilité entre des normes ou des règles, et non pas à strictement parler, de conflit de textes ou de conflits entre des textes.

[Notre soulignement]

[112] Dans cette analyse, « *le diagnostic du conflit présuppose donc une interprétation, dont l'un des objectifs sera d'éviter, si c'est possible, de construire deux règles de façon à ce qu'elles entrent en conflit* »<sup>55</sup>.

[113] Pour déterminer s'il existe un conflit, il importe en l'espèce de revenir sur chacune de ces règles, soit celle touchant le versement de la prime « *escalier* » et l'autre se référant plutôt au cadre juridique propre au travailleur qui fait le travail que son employeur lui assigne temporairement.

### La prime « escalier »

[114] Dans une déclaration assermentée, la déclarante qui a coordonné la conceptualisation et la rédaction de l'A.M. 2020-035, celle qui instaure la prime « *escalier* », précise qu'au moment de cet arrêté, « *10 000 personnes salariées sont absentes*

---

<sup>54</sup> Précité, note 27, p. 397.

<sup>55</sup> *Id.*

*et que près de la moitié des personnes salariées présentes travaillent à temps partiel »*. La prime « escalier » a comme objectif de « *rehausser la présence au travail des personnes salariées* » et plus particulièrement d'encourager le travail à temps plein. Toujours selon la déclarante, « *sauf exception, tous les types d'absences, rémunérés ou non, font perdre l'éligibilité pour la période d'admission en cours à la prime escalier* ».

[115] La ministre de la Santé et des Services sociaux prévoit dès la première mouture deux absences « *non pénalisantes* » soit les vacances annuelles et les jours fériés. Puis, par d'autres arrêtés de la ministre s'ajoutent de nouvelles absences : les congés mobiles, les congés pour visite médicale liée à la grossesse, les libérations syndicales internes, « *le temps pendant lequel une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet convertit normalement la prime de nuit en temps chômé* » et finalement, « *la période d'isolement dans l'attente du résultat d'un test de dépistage de la COVID-19 demandé par les autorités de santé publique ou par l'employeur ou la période d'isolement à la suite d'un résultat positif à un test de dépistage* ». Chacune de ces absences a sa propre rationalité, sa propre justification.

[116] La déclarante est formelle lorsqu'elle indique que toute autre absence fait perdre l'admissibilité à la prime « escalier ». Elle donne comme exemple les congés spéciaux à l'occasion du décès d'un proche, lorsque la personne est appelée à agir comme juré ou comme témoin dans une cause, les congés de maternité, de paternité, etc. Ce qui fait dire à l'employeur que « *les conditions d'admissibilités aux primes prévues par les arrêtés ministériels sont strictes et ne prêtent à aucune interprétation possible* ».

[117] Dans son argumentation, l'employeur explique comme suit le conflit lorsqu'il doit verser au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à son emploi et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

L'arrêté ministériel 2020-35 (prime escalier) prévoit que toute période d'absence, sauf quelques exceptions, est en principe exclu du calcul de l'admissibilité et du droit au paiement de la prime escalier. [...]

L'article 180 LATMP prévoit que l'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer. Sans admission, la portée de cet article est suffisamment large pour pouvoir inclure les primes prévues par l'arrêté ministériel.

[118] Ainsi, pour l'employeur, advenant que le Tribunal détermine que le salaire et les avantages prévus à l'article 180 incluent la prime « escalier », il y a un conflit puisque le travailleur n'aurait pas droit à cette prime en raison de son absence (temps partiel), mais y aurait droit en application de la Loi. Il précise dans son argumentation, « *en d'autres mots, le premier dit « non » alors que le second dit « oui »*. Il s'agit d'un conflit où l'entend la jurisprudence ».

[119] Là où l'employeur voit un conflit, le Tribunal voit une complémentarité.

## L'assignation temporaire

[120] Les droits du travailleur victime d'une lésion professionnelle découlent d'un régime autonome et complet comme le précise la Cour d'appel dans l'affaire *Costco Wholesale Ltd c. Roadnight*<sup>56</sup> :

[54] [...] Le régime d'indemnisation des lésions professionnelles créer un régime autonome et complet (« clos sur lui-même » écrit le juge Lebel dans de Montigny c. Brossard (Succession)<sup>48</sup>, conférant aux travailleurs le droit à l'indemnisation, le droit à la réadaptation ainsi que le droit au retour au travail et mettant à leur disposition une variété de recours<sup>49</sup>

[121] Ce régime d'indemnisation résulte d'un compromis entre les travailleurs et les employeurs par lequel « *les premiers devaient renoncer à la possibilité d'obtenir une compensation pleine et entière par voie d'action civile, alors que les seconds avaient l'obligation d'offrir une compensation partielle en cas d'accident* »<sup>57</sup>. Ainsi, le travailleur, en raison de la survenance de la lésion professionnelle, ne peut poursuivre son employeur<sup>58</sup> et obtient une compensation partielle et forfaitaire.<sup>59</sup>

[122] La survenance de la lésion professionnelle assujettit donc le travailleur à un régime autonome et complet et lui donne droit au bénéfice de la Loi qui « *a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires* »<sup>60</sup>.

[123] Au moment des faits, la lésion professionnelle du travailleur n'est pas consolidée et par conséquent, à défaut d'une décision sur sa capacité de travail, il est toujours présumé incapable d'exercer son emploi<sup>61</sup>. En d'autres mots, le travailleur a droit à l'indemnité de remplacement du revenu et aux autres prestations prévues à la Loi.

[124] L'assignation temporaire est une mesure d'exception qui permet à un employeur d'affecter temporairement un travailleur à un emploi adapté à sa condition physique comme il est précisé dans la décision *Commission scolaire Premières-Seigneuries et Tremblay*<sup>62</sup> :

[56] Au fil du temps et des litiges qui leur furent soumis, les décideurs ont développé de larges consensus sur la nature de ce régime particulier et les objectifs poursuivis par le législateur dans son application.

---

56 2021 QCCA 17. Voir également : *The protestant school board of greater Montréal c. Williams*, C.A. 500-09-007429-988, 23 septembre 2002, juges M. Robert, L. Otis et L. Rochette.

57 *Béliveau St-Jacques c. FEESP*, [1996] 2 R.C.S. 345.

58 Article 438 de la Loi

59 Précitée, note 57.

60 Article 1 de la Loi.

61 Article 46 de la Loi.

62 2014 QCCLP 2536

[57] Ainsi, il est dorénavant bien établi que l'assignation temporaire constitue d'abord et avant tout une mesure de réadaptation pour les travailleurs victimes de lésions professionnelles.

[58] L'assignation temporaire vise à favoriser le prompt retour au travail d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle même si sa lésion n'est pas encore consolidée, en attendant qu'il soit capable d'exercer son emploi ou un emploi convenable, et ce, dans la mesure où le médecin du travailleur y consent et l'autorise.

[59] Elle favorise la réadaptation physique et psychologique du travailleur en lui permettant de soutenir son intérêt pour le travail, de retrouver progressivement sa pleine capacité de travail, de conserver des liens avec son milieu de travail, tout en contrant les effets néfastes que peut provoquer l'inactivité prolongée.

[125] L'employeur, pour assigner temporairement ce travail, doit obtenir l'aval du professionnel de la santé qui a charge du travailleur. Il s'agit d'une condition prévue à la Loi qui doit être réalisée avant l'affectation<sup>63</sup> et qui nécessite un consentement express du médecin<sup>64</sup>. Ce dernier doit être d'avis que « *le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail; ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique du travailleur compte tenu de sa lésion; et ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur* »<sup>65</sup>.

[126] L'article 180 de la Loi prévoit, et nous l'avons déjà mentionné, que « *l'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à son emploi et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer* ». Ainsi, pendant la durée de l'assignation temporaire, la Commission cesse de verser au travailleur une indemnité de remplacement du revenu et l'employeur lui verse en lieu et place son salaire et les avantages liés à son emploi. La synergie entre cette obligation de l'employeur et les droits du travailleur est résumée comme suit dans la décision *Hydro-Québec et Decoste*<sup>66</sup> :

[58] Pour la soussignée, il apparaît effectivement que l'intention du législateur, par l'article 180 de la loi, est de préserver la situation du travailleur pendant la période d'assignation temporaire.

[59] Lorsque la lésion du travailleur n'est pas consolidée et qu'il est assigné à temps plein par son employeur à un autre travail, conformément à l'article 179 de la loi, la CSST cesse de verser au travailleur son indemnité de remplacement du revenu.

[60] À l'article 180 de la loi, le législateur crée une fiction juridique à l'effet que, n'eût été de la survenance de la lésion professionnelle, le travailleur aurait continué à exercer son emploi, aurait reçu son salaire et bénéficié des avantages liés à son emploi. Le

---

<sup>63</sup> *Ville de Jonquière et Corneau*, [1989] C.A.L.P. 14; *Commission scolaire Premières-Seigneuries et Tremblay*, 2014 QCCLP 2538.

<sup>64</sup> *Bombardier Inc. et Côté*, C.A.L.P. 35904-60-9210, 17 novembre 1993, M. Lamarre; *Brisebois et Volailles Grenville Inc.*, C.L.P. 157910-64-0103, 29 novembre 2002, J.-F. Martel; *Premier Tech Industriel Itée et Carrier*, [2004] C.L.P. 1627; *Transylve inc. et Lavictoire*, C.L.P. 357176-04B-0808, 11 décembre 2008, A. Quigley; *Commission scolaire des Premières-Seigneuries et Lagacé*, 2013 QCCLP 5890.

<sup>65</sup> Article 179 de la Loi.

<sup>66</sup> [2005] C.L.P. 163.

législateur crée alors l'obligation pour l'employeur de verser au travailleur le salaire et les avantages liés à l'emploi qu'il exerçait au moment de la lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué de l'exercer.

[61] Le législateur a voulu, par cette disposition, éviter qu'un travailleur ne s'appauvrisse, en raison de la survenance d'une lésion professionnelle, en recevant, durant la période d'assignation temporaire, un salaire moindre que le salaire rattaché à l'emploi qu'il occupait au moment de la lésion professionnelle ou en étant privé des avantages liés à cet emploi.

[127] L'assignation temporaire s'intègre donc pleinement à une procédure de retour au travail d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle, mais toujours sous l'égide de la Loi et du professionnel de la santé qui a charge.

[128] Le fait de pouvoir recevoir cette prime « *escalier* » tout en s'absentant pour un motif qui n'est pas une exception au sens des arrêtés n'est pas antinomique pour reprendre les mots des professeurs Côté et Devinat. L'obligation de l'employeur prévu à l'article 180 s'inscrit dans la réparation des conséquences de la lésion professionnelle comme l'indique la juge administrative dans l'affaire *Morneau et Ville de Terrebonne*<sup>67</sup> :

[41] Les dispositions de l'article 180 visent en effet à préserver la capacité de gain du travailleur qui est en assignation temporaire. En contrepartie du fait que le travailleur se conforme à l'assignation temporaire, l'employeur lui paye le même salaire et les mêmes avantages qu'il aurait reçus, n'eût été son incapacité, et assure ainsi au travailleur une juste réparation des conséquences de la lésion professionnelle<sup>3</sup>.

[129] L'employeur conformément à son obligation doit verser au travailleur son salaire. Cependant, et c'est là l'essentiel, l'indemnité de remplacement du revenu non versée par la Commission n'est pas imputée au dossier de l'employeur réduisant d'autant les conséquences de la lésion professionnelle sur sa cotisation<sup>68</sup>. Le travailleur reçoit donc un salaire là où, sans effectuer le travail que son employeur lui assigne, il recevrait une indemnité de remplacement du revenu.

[130] À l'inverse, l'A.M. 2020-035 impose<sup>69</sup> une modification aux conventions collectives en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux. Il modifie ainsi le contrat de travail unissant l'employeur et le travailleur pour prévoir des primes qui seront incluses à la rémunération selon certaines conditions.

---

<sup>67</sup> C.L.P. 372105-63-0903, 16 février 2010, F. Mercure.

<sup>68</sup> *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. 9069-4654 Québec inc.*, précité XXX; *Kamatsu International inc. et Gagnon*, [1999] C.L.P. 130; *Hubert et Atelier Lucky-Tech inc.*, C.L.P. 223353-04-0312, 4 février 2004, J.-F. Clément; *Abattoir Colbex inc.*, C.L.P. 227638-04B-0402, 12 décembre 2005, S. Sénéchal; *Contant et Le meuble Villageois inc.*, C.L.P. 220079-03B-0311, 30 janvier 2008, R. Deraiche; *Molson Canada 2005*, C.L.P. 358676-71-0809, 23 juillet 2009, C. Racine.

<sup>69</sup> 2022 QCTAT 3711.



[131] Il n'y a donc pas de contradiction entre d'une part un travailleur admissible à la prime prévue introduite à la convention collective et d'autre part, un travailleur victime d'un accident du travail qui bénéficie, à l'intérieur d'un régime autonome et complet, d'une mesure de retour au travail encadré par la Loi. L'application des arrêtés ministériels n'empêche ainsi pas l'application de la Loi. L'une et l'autre de ces interprétations s'imbriquent, sans se contredire. Le tout, dans le respect que « *le postulat de la rationalité du législateur mène à faire présumer l'absence de conflit entre les lois* »<sup>70</sup>. Pour reprendre l'expression de l'employeur, le premier et le second disent « *oui* ».

[132] Arriver à la conclusion inverse serait au contraire antinomique et créerait un résultat incongru.

[133] Premièrement, pour que le travailleur soit contraint d'occuper le travail qui lui est assigné, l'employeur, conformément au libellé de l'article 142 de la Loi, doit lui verser son salaire et ses avantages prévus à l'article 180 de cette même loi<sup>71</sup>. Ce qui inclut en l'espèce, comme nous l'avons déjà décidé, la prime « *escalier* ».

**142.** La Commission peut réduire ou suspendre le paiement d'une indemnité:

[...]

2° si le travailleur, sans raison valable:

[...]

e) omet ou refuse de faire le travail que son employeur lui assigne temporairement et qu'il est tenu de faire conformément à l'article 179, alors que son employeur lui verse ou offre de lui verser le salaire et les avantages visés dans l'article 180;

[Notre soulignement]

[134] Ainsi, si l'employeur ne verse pas au travailleur la prime « *escalier* », il ne peut par conséquent lui assigner temporairement un travail. Cette assignation devenant, par l'effet de la Loi, non contraignante. Cette conclusion est à la foi contraire à la Loi, qui est d'ordre public<sup>72</sup>, et à l'essence même des arrêtés ministériels. Ceux-ci ont comme objectif, nous l'avons déjà dit, de « *rehausser la présence au travail des personnes salariées* ». Ce que fait un travailleur lorsqu'il est assigné temporairement à un travail alors que sa lésion n'est pas consolidée.

[135] Deuxièmement, pour le Tribunal, la prime « *escalier* » doit être considérée lors de la détermination du quantum de l'indemnité de remplacement du revenu.

---

<sup>70</sup> Pierre-André Côté et Mathieu Devinat, précité, note 27, p. 396.

<sup>71</sup> *Randstad Interim inc.* et *Zenati*, 2016 QCTAT 862.

<sup>72</sup> Art. 4 de la loi.

[136] L'article 45 de la Loi prévoit que « *l'indemnité de remplacement du revenu est égale à 90% du revenu net retenu que le travailleur tire annuellement de son emploi* ». Le revenu net quant à lui est « *égal au revenu brut annuel d'emploi moins* » certains montants prévus spécifiquement à l'article 63 de la Loi et pondérés par tranche de revenu en fonction de la situation familiale du travailleur. Quant au revenu brut, il est généralement déterminé sur la base du contrat de travail et le travailleur, pour établir un revenu brut plus élevé, peut y inclure entre autres les bonis et les primes<sup>73</sup>.

[137] L'employeur allègue qu'en raison de son caractère exceptionnel, la prime « *escalier* » ne peut être considérée aux fins d'établir un salaire brut plus élevé. Il ajoute, dans son argumentation déposée à l'audience que « *les primes prévues aux arrêtés ministériels ne peuvent être aucunement comparées, à titre d'exemple, aux primes de soir et de nuit, qui sont octroyés dans le réseau de la santé depuis des décennies* ». Au soutien de ses prétentions, il se réfère à deux précédents : *Parent et Ambulances Trudeau inc.*<sup>74</sup> ainsi que *Bergeron et Molson Canada*<sup>75</sup>.

[138] Le Tribunal ne retient pas cette position.

[139] Ces décisions font référence à une prime unique. Dans la première, le travailleur demande d'inclure à son revenu brut une prime de 2 000 \$ versée à tous les ambulanciers dans le cadre d'une réforme. Dans la deuxième décision, le travailleur demande qu'un montant de 39 200 \$ reçu comme allocation pour perte d'emploi permanent soit considéré dans le calcul du revenu brut.

[140] Au contraire des faits dans ces décisions, la prime « *escalier* » aura une certaine pérennité puisqu'elle dure près de deux ans et une fréquence en ce qu'elle entraîne un versement aux travailleurs qui y ont droit au moins tous les mois. Elles sont de même versées aux travailleurs en échange d'une prestation de travail.

[141] Le Tribunal se réfère ainsi à la décision *Brassard et Trans-Rive inc.*<sup>76</sup> qui précise que ce sont les primes et bonis versés en contrepartie d'une prestation de travail qui doivent être considérés pour augmenter le revenu brut.

[47] Nous l'avons vu plus haut, le boni est défini comme étant un excédent d'une somme affectée à une dépense; la prime est définie comme étant une forme de rémunération destinée à couvrir des frais. Cependant, ces mots ne peuvent être interprétés en dehors du contexte de la loi et ils doivent recevoir une interprétation qui respecte l'esprit de l'article 67. Pour que les sommes visées soient incluses ou ajoutées

---

<sup>73</sup> Art. 67 de la Loi.

<sup>74</sup> C.A.L.P. 31035-63-9107, 4 février 1994, A. Suicco.

<sup>75</sup> C.L.P. 150369-62-0011, 16 juillet 2001, L. Vallières.

<sup>76</sup> C.L.P. 182939-62-0204, 11 septembre 2002, L. Boucher. Voir également : *Lalancette et Philippe Simard et Fils limitée*, C.L.P. 268675-02-0508, 7 mars 2006, R. Deraiche; *Ouazzani-Chahdi et Aliments Da Vinci Itée (F)*, 2020 QCTAT 1748; *Transport TFI 1 et Bellefeuille*, 2021 QCTAT 270; *Morin et SBP Gypse*, 2023 QCTAT 649.

dans le calcul du revenu brut, il doit s'agir de sommes obtenues en contrepartie d'une prestation de travail. D'ailleurs, c'est l'interprétation qui saute aux yeux à l'égard de chacune des autres expressions apparaissant au deuxième alinéa de l'article 67. Un pourboire, une commission, une majoration pour heures supplémentaires, une vacance, une rémunération participative, une valeur en espèce de l'utilisation d'une automobile ou logement, représentent des sommes d'argent qui sont versées strictement en contrepartie de la prestation de travail.

[142] C'est entre autres pour cette raison que le Tribunal, par une jurisprudence constante, reconnaît que les primes prévues aux A.M. 2020-015 ou 2020-035 doivent être considérées aux fins de déterminer un revenu brut plus élevé<sup>77</sup>.

[143] En raison de ce qui précède, le Tribunal écarte de même l'argument de l'employeur voulant qu'il « *ne s'agit pas officiellement d'une « prime », mais plutôt de « montants forfaitaires » offert par palier pour encourager le véritable travail à temps complet, sans absence, pour faire face à une pénurie criante de main-d'œuvre en contexte de pandémie dans les milieux désignés* ». Pour lui, « *il ne s'agit pas d'une prime à l'effort ou au mérite* ». La « *prime escalier* » est versée, et c'est l'essentiel pour l'application de l'article 67 de la LATMP, strictement en contrepartie d'une prestation de travail.

[144] Cette position est d'ailleurs avaisée par une arbitre de griefs dans la sentence arbitrale *Syndicat des employées et des employés du CHU de Québec – Université Laval, section locale 1108 et CHU de Québec-Université Laval*<sup>78</sup>. Dans cette affaire, l'un des litiges concerne un grief déposé pour une travailleuse victime d'une lésion professionnelle qui n'a pas eu droit à sa prime « *escalier* » pendant son arrêt de travail. L'employeur s'est opposé à la compétence de l'arbitre puisqu'il revient à la Commission de déterminer l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle a droit la salariée. Dans sa sentence arbitrale, l'arbitre décline sa compétence et précise que les primes sont incluses dans le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu.

[65] Il est, faut-il le rappeler, de la compétence exclusive de la CNESST de déterminer l'IRR à verser au travailleur absent pour lésion professionnelle et dans ce calcul de cette indemnité, elle prend en compte les primes.

[66] À cet égard, je note que la CNESST a pris en compte la prime COVID de 4% ou 8% dans le calcul de l'IRR puisqu'il s'agit, souligne-t-elle dans ces décisions récentes<sup>21</sup>, d'une prime qui est accordée en contrepartie d'une prestation de travail, et ce, bien que selon l'A.M. 2020-015 (4 avril 2020), cette prime est qualifiée de prime d'inconvénient.

---

<sup>77</sup> *Kaur Gill et Centre d'accueil Denis Benjamin Viger*, 2022 QCTAT 2267; *Paradis et Sintra inc. (Carrière-Gravière)*, 2022 QCTAT 3333; *Beaudoin et Centre Jeunesse Lanaudière-Protection*, 2022 QCTAT 4224; *Perras et Moulins de Soulanges inc.*, 2023 QCTAT 790; *Accueil St-Roch et Émond*, 2023 QCTAT 2328; *Dos Reis et CISSS de Lanaudière - CHSLD Nord*, 2023 QCTAT 2418; *Desrosiers et CH Pierre Le-Gardeur*, 2023 QCTAT 5061.

<sup>78</sup> 2024 QCTA 133.

[67] Je n'ai pas de raison de penser que sa conclusion est ou serait différente à l'égard de la prime escalier, mais il n'est pas de ma compétence de me prononcer à la place de la CNESST.

[145] Appliquons la proposition de l'employeur, son cadre d'analyse, en considérant cette situation juridique – l'inclusion de la prime dans le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu.

[146] Un travailleur accidenté qui n'est pas assigné temporairement à un travail chez l'employeur reçoit sa pleine indemnité de remplacement du revenu, ce qui inclut le montant de la prime « *escalier* ».

[147] À l'inverse, un travailleur accidenté dont la lésion n'est pas consolidée et qui occupe un travail adapté à sa condition dans le cadre d'une assignation temporaire – comme c'est le cas du travailleur – perd sa prime puisque sa condition l'empêche de faire à temps plein le travail assigné.

[148] Dans le premier exemple, le travailleur qui ne participe pas à l'effort collectif n'a aucune perte salariale alors que celui qui occupe un travail adapté à sa condition physique subit une telle perte. Pour le Tribunal, cette interprétation aboutie à un résultat qui ne peut être retenu et qui démontre une mesure de représailles ou une sanction qui ne peut être justifiée par une autre cause juste et suffisante. D'autant, qu'elle contredit l'essence même des arrêtés ministériels.

[149] Enfin, il importe de rappeler que le travailleur est victime d'un accident du travail alors qu'il exerçait son emploi pour l'employeur. En raison de cet accident, le travailleur bénéficie de certains droits, dont celui de recevoir son salaire et ses avantages lorsque son employeur l'assigne temporairement à un travail. À défaut d'un conflit de norme avec les arrêtés ministériels ou le décret, il n'y a pas lieu de lui faire perdre les droits résultant d'une loi d'ordre public et qui est l'aboutissement d'un compromis historique entre les employeurs et les travailleurs.

[150] Pour le Tribunal, il n'y a pas de conflit entre les normes. Par conséquent, l'employeur n'a pas démontré une autre cause juste et suffisante.

[151] En conséquence, le Tribunal est d'avis que le travailleur a fait l'objet d'une sanction ou d'une mesure de représailles, au sens de l'article 32 de la Loi, lorsque l'employeur n'a pas inclus au salaire et aux avantages qu'il devait lui verser les montants prévus à l'arrêté ministériel 2020-035 parce qu'il a exercé un droit.

## **Ordonnance**

[152] Le travailleur demande d'ajouter au salaire et aux avantages dont il a été privé le paiement d'un intérêt comme le prévoit l'article 261 de la Loi.

**261.** Lorsque la Commission ordonne à l'employeur de verser au travailleur l'équivalent du salaire et des avantages dont celui-ci a été privé, elle peut aussi ordonner le paiement d'un intérêt, à compter du dépôt de la plainte, sur le montant dû.

Le taux de cet intérêt est déterminé suivant les règles établies par règlement. Cet intérêt est capitalisé quotidiennement.

[153] Au sens de cette disposition, il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire<sup>79</sup>. Quoique cette disposition fasse référence à la Commission, le Tribunal, en raison de la contestation déposée par le travailleur peut « *confirmer, modifier, ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contesté et, s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu* »<sup>80</sup>.

[154] Pour le Tribunal, il n'y a pas lieu d'accorder ces intérêts en raison de la bonne foi de l'employeur qui a appliqué un décret et des directives, de la nature de la sanction ou de la mesure de représailles, ainsi que du contexte dans lequel se sont produits les faits, c'est-à-dire la pandémie de COVID-19.

[155] Par ailleurs, l'article 263 de la Loi prévoit que « *l'employeur doit se conformer à une ordonnance rendue par la Commission en vertu de la présente section dans les huit jours de sa notification* ». Sur ce point, le Tribunal n'a aucune discrétion. De même, il s'agit d'un délai qui permet l'exécution de la décision et qui se trouve également dans les autres recours en droit du travail,<sup>81</sup> donc d'application régulière par le Tribunal<sup>82</sup>.

## **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**ACCUEILLE** la contestation du travailleur, monsieur Marc Pleau;

**INFIRME** la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rendue le 3 août 2022;

**DÉCLARE** que le travailleur a fait l'objet d'une mesure de représailles ou d'une sanction à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;

**ORDONNE** au Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches, l'employeur, de verser au travailleur, dans les huit (8) jours de la notification de la

---

<sup>79</sup> *Gill et Boucherville (Ville de)*, C.A.L.P. 62045-62-9408, 10 mars 1997, J. L'Heureux; *Dessercom inc.* et *Gingras*, C.L.P. 249652-31-0411, 29 novembre 2005, J. M. Charrette; *M.G.* et *Ministère A*, 2021 QCTAT 3775

<sup>80</sup> Article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1

<sup>81</sup> Article 15 du Code du travail.

<sup>82</sup> À titre d'exemples : *Kenney c. Clinique dentaire Prestige inc.*, 2024 QCTAT 1453; *Alkabalan c. 9397-3535 Québec inc.*, 2024 QCTAT 1455; *Gilbert c. Pelletier Nettoie tout d'Abitibi inc.*, 2024 QCTAT 1486; *Bellerose c. Marché Turenne inc.*, 2024 QCTAT 1489;

présente décision, le montant forfaitaire prévue à l'arrêté ministériel 2020-035 pour la période travaillée du 4 octobre au 13 novembre 2020;

**RÉSERVE** ses pouvoirs pour déterminer le montant de la somme due au travailleur par l'employeur, s'ils ne s'entendent pas à ce sujet.

---

Jean-Sébastien Noiseux

M<sup>e</sup> Nicholas Lambert  
LAFONTAINE & LAMBERT, AVOCATS  
CONTENTIEUX DU SQEES-298 (FTQ)  
Pour la partie demanderesse

M<sup>e</sup> Anne-Marie Bertrand  
M<sup>e</sup> Jean-René Lafrance  
MONETTE BARAKETT, S.E.N.C.  
Pour la partie mise en cause

M<sup>e</sup> Nathalie Fiset  
M<sup>e</sup> Gabrielle Tremblay  
BERNARD-ROY (JUSTICE QUÉBEC)  
Pour la partie intervenante Procureur Général du Québec

M<sup>e</sup> Caroline Drolet  
M<sup>e</sup> Maxime Dupuis  
Pour la partie intervenante fédération interprofessionnelle  
de la santé du québec

Date de la mise en délibéré : 31 juillet 2024

## Contact

Société québécoise d'information juridique  
(SOQUIJ)

715, rue du Square-Victoria, bureau 600  
Montréal (Québec) H2Y 2H7

Téléphone : 514 842-8745  
Sans frais : 1 800 363-6718  
Internet : [soquij.qc.ca](http://soquij.qc.ca)

## Questions?

Notre Centre d'aide a les réponses.

## Suivez-nous

