



LAVERY, DE BILLY
AVOCATS

1, Place Ville Marie
Bureau 4000
Montréal (Québec)
H3B 4M4
Tél. : (514) 871-1522
Fax : (514) 871-8977

925, chemin St-Louis
Bureau 5000
Québec (Québec)
G1S 1C1
Tél. : 1 800 463-4002
Tél. : (418) 688-5000
Fax : (418) 688-3458

45, rue O'Connor
20^e étage
World Exchange Plaza
Ottawa (Ontario)
K1P 1A4
Tél. : (613) 594-4936
Fax : (613) 594-8783

Cabinet associé :
Blake, Cassels & Graydon
Toronto, Ottawa, Calgary
Vancouver, Londres

L'ARRÊT *CIE MINIÈRE QUÉBEC CARTIER* : LA COUR SUPRÊME REJETTE LA DÉFENSE DE «RÉHABILITATION» À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT POUR CAUSE D'ALCOOLISME

Dans la toute récente affaire *Cie minière Québec Cartier*¹, la Cour suprême du Canada a rendu une importante décision sur le pouvoir d'un arbitre de grief de considérer des faits subséquents à la décision de l'employeur de congédier un employé souffrant d'alcoolisme.

En effet, la Cour suprême a décidé que l'arbitre de grief devait se restreindre à considérer si la décision de congédier était justifiée *au moment où elle a été prise* : l'arbitre n'a pas compétence pour tenir compte de faits qui se sont produits après le dépôt du grief.

Précisons que la compagnie était représentée par l'un des associés de notre cabinet, M^e Claude Larose.

1. LES FAITS DE L'AFFAIRE

Le 16 mai 1990, Cie minière Québec Cartier a congédié un de ses employés, M. Harold Beaudin, qui était aux prises avec un grave problème d'alcoolisme. À chacun des retards ou absences de l'employé reliés à sa maladie au cours des trois dernières années, la compagnie lui avait imposé des mesures disciplinaires, sans succès. Ainsi, lorsque l'employé s'est de nouveau présenté au travail le 16 février 1990 en état d'ébriété, la compagnie a décidé de le congédier. Elle est par la suite revenue sur sa décision devant l'engagement formel de M. Beaudin de suivre une cure de désintoxication. L'employé a donc été autorisé à s'absenter de son travail pour la durée de la cure. Malgré l'engagement souscrit par l'employé, celui-ci a fait défaut de suivre la cure de désintoxication et est retourné travailler le 25 avril 1990.

Le 11 mai 1990, alors que M. Beaudin s'absente de nouveau du travail en raison de son problème d'alcoolisme, la décision de le congédier est prise une

SOMMAIRE

L'arrêt <i>Cie minière Québec Cartier</i> : la Cour suprême rejette la défense de «réhabilitation» à l'encontre d'un congédiement pour cause d'alcoolisme	1
1. Les faits de l'affaire	1
2. Le droit	2
3. Conclusion	2
La Cour d'appel confirme l'approche plus modérée à l'égard d'une indemnité de préavis : analyse des arrêts <i>Standard Broadcasting et Standard Radio</i>	3
1. L'indemnité de préavis	3
2. Les dommages exemplaires	4
3. L'obligation de mitiger les dommages	5
4. Conclusion	5
Mieux gérer ses dossiers d'accidents du travail et économiser : le partage de coûts	6

1 *Cie minière Québec Cartier c. Métallurgistes unis d'Amérique*, section locale 6869 (20 juillet 1995), pourvoi 23960 (C.S.C.)

seconde fois et le syndicat dépose un grief au nom de l'employé.

En septembre 1990, soit quatre mois après son congédiement, M. Beaudin s'est finalement soumis à une cure de désintoxication d'une durée de 20 jours qui semble avoir réglé son problème et guéri sa maladie.

Le 2 avril 1991, l'arbitre René Lippé a entendu le grief de l'employé et a décidé que même si la décision de le congédier était justifiée au moment où elle a été prise, il convenait d'annuler le congédiement en raison du résultat positif du traitement subi par M. Beaudin.

La compagnie s'est alors adressée à la Cour supérieure, au moyen d'une requête en évocation, pour faire annuler la sentence arbitrale. La Cour supérieure a effectivement conclu que la décision de l'arbitre était déraisonnable et qu'elle devait par conséquent être annulée.

Le syndicat a ensuite porté ce jugement devant la Cour d'appel, qui a accueilli l'appel et rétabli la décision de l'arbitre. La compagnie s'est finalement pourvue devant la Cour suprême du Canada.

2. LE DROIT

Madame la juge Claire L'Heureux-Dubé a signé la décision unanime de la Cour suprême dans cette affaire. La question principale du pourvoi était de savoir si la sentence arbitrale devait être annulée, pour le motif que l'arbitre avait pris en considération la preuve d'événements subséquents dans sa décision d'accueillir le grief et d'ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi.

La Cour a décidé que l'arbitre devait considérer la décision de l'employeur *au moment où elle a été prise*, tout en tenant compte de la possibilité que l'employé puisse régler son problème d'alcoolisme. L'arbitre avait donc excédé sa compétence en l'espèce en considérant des éléments de fait subséquents au dépôt du grief, c'est-à-dire la preuve de la «réhabilitation» de M. Beaudin survenue quelque quatre mois après le congédiement. Comme l'écrit la juge L'Heureux-Dubé :

«Dès qu'un arbitre conclut que la décision de la compagnie de congédier un employé était justifiée au moment où elle a été prise, il ne peut plus annuler le congédiement pour le seul motif que des événements subséquents rendent, à son avis, cette annulation juste et équitable. [...] Conclure le contraire reviendrait à accepter que l'issue d'un grief relatif au congédiement d'un employé puisse dépendre du moment où il a été déposé et du délai écoulé entre le dépôt initial et la dernière audience de l'arbitre.»

En ce sens, la Cour suprême a suivi la dissidence du juge Gendreau de la Cour d'appel. Le juge Gendreau avait en effet refusé de considérer les gestes de l'employé qui n'avaient pas été accomplis et qui ne pouvaient être anticipés au moment de la rupture du lien d'emploi, bien que le juge reconnaisse que l'employeur avait des obligations particulières envers son employé souffrant d'alcoolisme.

Par cette décision, la Cour suprême s'est opposée à une jurisprudence de la Cour d'appel du Québec, qui permettait à l'arbitre de considérer la réhabilitation subséquente de l'employé souffrant d'alcoolisme dans l'évaluation de sanctions disciplinaires. Cette tendance s'était notamment manifestée dans les décisions *Société canadienne des postes c. Sylvestre* (1992), 53 Q.A.C. 74 et *Commission scolaire de Sept-Îles c. Morin* (1993), 59 Q.A.C. 194, une décision rendue le même jour que le jugement de la Cour d'appel dans *Cie minière Québec Cartier*. Dans ces affaires, la Cour d'appel avait accepté d'entendre la preuve de faits subséquents susceptibles d'établir que le salarié pourrait, dans un avenir prévisible et raisonnablement rapproché, reprendre son travail.

3. CONCLUSION

La décision de la Cour suprême dans l'affaire *Cie minière Québec Cartier* aura un impact pratique important. En effet, bien que la Cour reconnaisse que les toxicomanies doivent être considérées comme des maladies, et donc que l'employeur a une obligation d'assistance

envers son employé, la Cour établit que l'arbitre doit analyser la sanction disciplinaire au moment où l'employeur prend sa décision, non lors de l'audition du grief.

La preuve d'événements subséquents ne sera admissible qu'à condition qu'elle permette de clarifier si le congédiement a été ordonné pour une cause juste et suffisante

au moment où la décision a été prise. Ce jugement du plus haut tribunal du pays limitera donc la possibilité pour l'employé d'invoquer le motif de «réhabilitation» pour obtenir sa réintégration dans l'emploi.

Michel Gélinas
Alain Olivier

LA COUR D'APPEL CONFIRME L'APPROCHE PLUS MODÉRÉE À L'ÉGARD D'UNE INDEMNITÉ DE PRÉAVIS : ANALYSE DES ARRÊTS *STANDARD BROADCASTING* ET *STANDARD RADIO*

La Cour d'appel a récemment rendu plusieurs décisions touchant l'indemnité de préavis devant être versée à des employés congédiés sans cause. Le tribunal a examiné les volets suivants : le montant de l'indemnité, les réclamations pour dommages exemplaires et l'obligation de l'employé congédié de mitiger ses dommages.

Nous examinerons de manière plus détaillée les arrêts *Standard Broadcasting Corp. c. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751 (ci-après «Standard Broadcasting») et *Standard Radio Inc. c. Doudeau*, [1994] R.J.Q. 1782 (ci-après «Standard Radio»), qui confirment l'approche généralement plus modérée de la Cour d'appel sur la question des indemnités tenant lieu de préavis.

1. L'INDEMNITÉ DE PRÉAVIS

Dans l'affaire *Standard Broadcasting*, précitée, la Cour d'appel a analysé le cas de M. Stewart, vice-président et gérant général de deux stations de radio à Montréal. M. Stewart, âgé de 41 ans, gagnait 100 000 \$ par année et bénéficiait de nombreux avantages sociaux.

Il a été congédié après neuf ans de service, au terme desquels son employeur lui a offert une indemnité garantie de quatre mois de salaire et une indemnité supplémentaire pouvant aller jusqu'à cinq mois afin de lui permettre de se trouver un nouvel emploi. Insatisfait de l'offre de l'employeur, M. Stewart a poursuivi ce dernier, réclamant une indemnité de préavis équivalente à deux années de salaire ainsi que des dommages exemplaires de 100 000 \$ pour atteinte à sa réputation.

La Cour supérieure lui a accordé une indemnité de 12 mois de salaire tenant lieu de préavis ainsi que des dommages moraux de 75 000 \$.

Appelée à discuter de la question de l'indemnité de préavis, la Cour d'appel a maintenu le jugement de la Cour supérieure et confirmé la période de 12 mois. C'est en ces termes que le juge Baudouin rédige l'opinion majoritaire :

«Le délai-congé doit être suffisamment long pour permettre à l'employé de retrouver une occupation lucrative, mais pas long au point de rendre illusoire l'exercice même du droit de congédiement de l'employeur.»

Bien que jugée «généreuse» par la Cour d'appel, l'indemnité de 12 mois n'a pas été modifiée par le plus haut tribunal de la province.

Dans la seconde affaire traitée le même jour par la Cour d'appel, soit l'affaire *Standard Radio*, précitée, le tribunal devait statuer sur l'indemnité de 12 mois établie par la Cour supérieure à l'égard d'une gestionnaire d'une station radiophonique qui, subséquemment à son congédiement, avait refusé deux offres d'emploi dans le domaine de la vente de temps d'antenne.

Dans cette affaire, le jugement majoritaire de la Cour d'appel, sous la plume du juge Baudouin, établit qu'une indemnité de 12 mois était «très généreuse» en l'espèce, vu le défaut de l'employée de mitiger ses dommages. À cet égard, la Cour a maintenu le principe de l'indemnité de 12 mois. Cependant, elle a réduit du montant de cette indemnité le revenu dont l'employée aurait bénéficié si elle avait accepté la seconde offre d'emploi.

La Cour d'appel a réitéré les conclusions de la décision *Standard Broadcasting* dans des décisions subséquentes en matière de délais-congés. Dans *Groupe Commerce (Le), cie d'assurances c. Chouinard*, J.E. 95-474 (ci-après «Chouinard»), la Cour d'appel a maintenu la décision de la Cour supérieure d'accorder une indemnité de préavis de 12 mois à un enquêteur-régleur d'une compagnie d'assurance, âgé de 48 ans et comptant 30 années de service.

Dans *Devencore Realties Ltd. c. Saunders*, J.E. 94-1639, la Cour a maintenu un préavis de 8 mois à un agent immobilier payé à commission, âgé de 55 ans, comptant 14 années de service et gagnant un salaire annuel de 95 000 \$.

À cette jurisprudence constante, il faut noter une exception : la décision rendue dans l'affaire *Hippodrome Blue Bonnets inc. c. Jolicoeur*, J.E. 95-319. Dans cette affaire, le vice-président et chef de l'exploitation de l'Hippodrome Blue Bonnets, congédié sans cause, s'est vu accorder par la Cour supérieure une indemnité de préavis équivalente à trois années de salaire. La Cour d'appel, ayant qualifié ce préavis de «beaucoup trop généreux», l'a réduit à une période de 18 mois, en dépit des conclusions de l'arrêt *Standard Broadcasting*.

Cette décision s'explique vraisemblablement par les qualifications exceptionnelles et l'expérience de M. Jolicoeur, qui a occupé des postes de vice-président dans plusieurs divisions de l'Hippodrome Blue Bonnets pendant 12 ans, de même que par l'importance des démarches «infructueuses» de ce dernier dans le but de se trouver un nouvel emploi.

Malgré ce jugement, il est probable que le «plafond» de 12 mois suggéré par le juge Baudouin dans l'affaire *Standard Broadcasting* continue de s'appliquer en matière d'indemnités de préavis.

2. LES DOMMAGES EXEMPLAIRES

Dans l'affaire *Standard Broadcasting*, précitée, le juge Baudouin a également abordé le concept de l'*abus de droit* dans le contexte du congédiement d'un cadre supérieur.

Il a identifié deux volets à ce concept, soit l'atteinte à l'honneur et à la réputation de l'employé (1) et le préjudice physique ou moral résultant du comportement abusif de l'employeur (2).

Le juge Baudouin, au nom de la Cour d'appel, souligne que, depuis l'arrêt *Houle c. Banque Nationale du Canada*, [1990] 3 R.C.S. 122, où le concept d'abus de droit en matière contractuelle avait été analysé par la Cour suprême, la résiliation unilatérale d'un contrat de travail, même sans cause, n'est pas en soi une faute civile. C'est en ces termes qu'il s'exprime :

«L'extension de la théorie de l'abus de droit au simple exercice négligent du droit doit donc, en matière de contrat de travail, être appliquée avec beaucoup de prudence, en dehors des hypothèses où manifestement il y a mauvaise foi ou faute intentionnelle, parce qu'en général le préjudice causé peut déjà avoir été compensé par l'indemnité de délai-congé.»

En somme, à moins que l'employeur, par sa négligence intentionnelle ou sa mauvaise foi, ait occasionné des dommages spécifiques à l'employé, les tribunaux seront réticents à accorder des dommages-intérêts à ce titre.

La Cour d'appel a par la suite mis en application les principes élaborés dans le jugement *Standard Broadcasting* sur la question des dommages exemplaires.

Dans les affaires *Chouinard*, précitée, *Omicron International Translation Systems Inc. c. Boyer*, D.T.E. 94T-1223 (ci-après «Omicron») et *Société immobilière Trans-Québec inc. c. Colard*, J.E. 95-671, la Cour a refusé d'accorder de tels dommages exemplaires à l'employé, car il n'y avait pas eu conduite abusive ou malicieuse de la part de l'employeur lors du congédiement.

Une exception toutefois, dans l'affaire *Brasserie Labatt Ltée c. Villa*, [1995] R.J.Q. 73 (ci-après «Villa»), la Cour d'appel a accordé une somme de 25 000 \$ à titre de dommages pour atteinte à la réputation et pour ennuis et inconvénients causés au vice-président, affaires publiques, congédié pour avoir refusé de déménager sa famille et ses enfants de Québec à Montréal, port d'attache de ses nouvelles fonctions à la Brasserie Labatt.

3. L'OBLIGATION DE MITIGER LES DOMMAGES

Dans l'affaire *Standard Radio*, précitée, la Cour d'appel s'est penchée sur l'obligation de l'employé congédié de mitiger ses dommages.

Cette obligation découle de l'article 1479 du *Code civil du Québec* qui se lit comme suit :

«La personne qui est tenue de réparer un préjudice ne répond pas de l'aggravation de ce préjudice que la victime pouvait éviter.»

Aux dires du juge Baudouin, signataire des jugements *Standard Broadcasting* et *Standard Radio*, l'employé congédié a deux obligations : il doit faire un effort raisonnable pour se trouver un emploi dans le même domaine d'activités ou dans un domaine connexe (1) et ne doit pas refuser d'offres d'emploi qui sont raisonnables dans les circonstances (2). Le juge Baudouin souligne également l'importance de la mitigation des dommages par l'employé congédié, étant donné le contexte économique actuel. Il s'exprime de la façon suivante :

«En période de récession, alors que les propositions de travail sont plus rares et moins alléchantes financièrement, on pourra s'attendre d'une part à des recherches plus serrées et, d'autre part, à une acceptation plus souple d'offres qui, même si elles ne correspondent pas en tout point au travail quitté, restent cependant intéressantes dans les circonstances parce que dans la même sphère d'activités ou comportant des avantages comparables à l'emploi quitté.»

Ainsi, l'employé qui, après des efforts, réussit à se trouver un nouvel emploi, selon l'affaire *Omicron*, précitée, verra le montant accordé à titre de préavis réduit, compte tenu de sa nouvelle rémunération. De la même façon, dans l'affaire *Villa*, précitée, la Cour d'appel a établi à six mois le préavis auquel avait droit le vice-président, affaires publiques, étant donné que ce dernier a réussi à se trouver un emploi rémunérateur six mois après son

congédiement. Dans la même lignée, l'employé qui, au sens de l'arrêt *Standard Radio*, précité, refuse des offres d'emploi raisonnables, verra le montant de préavis réduit par la Cour en raison de son inaction.

En établissant que les employés congédiés ont l'obligation de prendre des mesures actives pour mitiger leurs dommages suite à leur cessation d'emploi, conformément à l'article 1479 C.c.Q., la Cour d'appel reconnaît que l'employeur ne doit pas faire les frais de l'inaction ou même du changement d'orientation professionnelle de ses ex-employés.

4. CONCLUSION

En somme, les récentes décisions rendues par la Cour d'appel confirment :

- qu'une indemnité tenant lieu d'un préavis de 12 mois est qualifiée de «généreuse» dans des circonstances analogues à l'affaire *Standard Broadcasting*;
- que la réclamation de dommages exemplaires n'est possible que si l'employeur agit de mauvaise foi ou de façon intentionnellement négligente, ce qui aura pour effet de causer des dommages additionnels à son ex-employé;
- que l'employé est tenu de mitiger ses dommages suite à un congédiement, en faisant les démarches appropriées pour se trouver un nouvel emploi et en ne refusant pas d'offres d'emploi raisonnables.

Ces conclusions, tirées des jugements de la Cour d'appel, témoignent du rajustement que les tribunaux ont fait à l'égard des réalités du marché du travail et des contraintes économiques affectant les employeurs.

*Alain Gascon
Alain Olivier*

MIEUX GÉRER SES DOSSIERS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ÉCONOMISER : LE PARTAGE DE COÛTS

Pour la majorité des employeurs, les cotisations qui doivent être versées à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la «CSST») constituent une dépense importante au chapitre de la main-d'oeuvre.

Cette dépense, qui semble pour plusieurs incompressible, peut toutefois être diminuée puisque, pour la très grande majorité des employeurs, le coût associé aux accidents du travail est directement relié à la fréquence des lésions professionnelles subies par leurs travailleurs et à la durée des absences des salariés qui en sont victimes.

Outre la prévention et l'élimination à la source des risques de danger, l'employeur pourra diminuer ses coûts reliés aux lésions professionnelles en assurant une saine gestion des réclamations en matière d'accidents du travail. Ainsi :

1. La vérification sur une base annuelle de l'unité dans laquelle l'entreprise est classée par la CSST amènera l'employeur à s'assurer que les activités exercées par son entreprise correspondent bien à celles de l'unité. L'entreprise n'étant pas statique et pouvant évoluer dans le temps, les changements dans son fonctionnement ou dans son organisation du travail peuvent avoir pour effet de modifier la catégorie dans laquelle elle est classée par la CSST. La CSST transmet annuellement aux employeurs un avis à cet égard. L'employeur a 30 jours pour contester cette décision au bureau de révision.
2. La saine gestion des dossiers d'accidents du travail permettra à l'employeur (à qui s'applique le régime de taux personnalisés) d'obtenir un taux de cotisation inférieur au taux de l'unité dans laquelle il est classé. Il en va de même pour toutes les grandes entreprises qui sont assujetties au régime rétrospectif. Dans le cadre d'une saine gestion, l'employeur devra :
 - a) contrôler le bien-fondé des réclamations déposées par les travailleurs quant à leur acceptation à titre de lésions professionnelles;

- b) assurer un suivi médical des lésions professionnelles subies par les travailleurs afin de s'assurer que ne perdurent pas indûment l'absence et, par conséquent, le versement d'indemnités de remplacement du revenu;

- c) s'assurer que l'entreprise est bien responsable en totalité des montants versés par la CSST au salarié victime d'une lésion professionnelle. Il s'agit d'un aspect important du contrôle des coûts et il est prévu à l'article 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Cette disposition se lit comme suit :

«Dans le cas d'un travailleur déjà handicapé lorsque se manifeste sa lésion professionnelle, la Commission peut imputer tout ou partie du coût des prestations aux employeurs de toutes les unités.»

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, soit depuis le 19 août 1985, deux courants jurisprudentiels en provenance du même tribunal, soit la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (la «CALP»), sont venus obscurcir la notion de «handicap» au sens de cet article.

L'un de ces courants jurisprudentiels visait une interprétation large de la notion de handicap :

«Le terme «handicapé» utilisé à cet article a d'abord été interprété comme signifiant une personne limitée dans l'exécution de ses fonctions quotidiennes. Une jurisprudence plus récente permet d'y inclure la notion de condition personnelle préexistante même asymptomatique en autant qu'il y ait une relation entre cette condition et la lésion professionnelle. Ainsi un travailleur peut être considéré handicapé s'il est porteur d'une condition préexistante qui constitue un potentiel de blessure, avec possibilité de complications advenant une lésion professionnelle ou s'il est démontré que si cette lésion avait été connue, il y aurait eu lieu de prévoir des

limitations fonctionnelles. Il faut voir dans la notion de handicap non seulement la notion de déficience actuelle mais aussi de déficience potentielle¹.» (notre soulignement)

L'autre courant jurisprudentiel indiquait que, pour démontrer qu'un travailleur souffrait d'un handicap, l'employeur devait établir qu'une personne avait présenté une restriction dans ses activités normales au travail avant la survenance de la lésion professionnelle². On comprendra qu'avec un tel fardeau l'employeur ne pouvait, à toute fin pratique, réussir à obtenir un partage de coûts. Pour les tenants de cette théorie, en effet, une personne ayant l'usage d'un oeil seulement n'était pas handicapée si le fait d'être borgne ne nuisait pas à son travail...

Pendant que le débat faisait rage au niveau de la CALP, la CSST instaurait un moratoire sur les demandes de partage de coûts pour ensuite accepter d'en accorder selon la théorie jurisprudentielle interprétant le terme «handicap» plus largement.

Cependant, au printemps 1994, la CSST adoptait une nouvelle politique relativement aux demandes de partage de coûts, politique calquée sur l'interprétation restrictive de la notion de handicap. Pour plusieurs employeurs la porte venait de se fermer à ces demandes de partage de coûts, et ils se voyaient dans l'obligation de supporter en totalité les conséquences d'une lésion professionnelle qui, pourtant banale, amenait le travailleur à être indemnisé pendant de longues périodes, et ce, à cause de sa condition personnelle préexistante aggravée par la lésion professionnelle.

Heureusement, le 3 octobre 1995, l'honorable juge Tellier de la Cour supérieure, dans une décision en révision judiciaire d'une décision rendue par la CALP, ramène un peu d'espoir aux employeurs qui veulent continuer de faire des demandes de partage de coûts.

L'Honorable juge Tellier indique que l'on ne doit pas interpréter l'article 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* comme une exception à une règle générale et lui donner en conséquence une interprétation restrictive.

Il indique d'ailleurs que les règles d'interprétation des commissaires de la CALP qui optent pour une interprétation restrictive sont inadéquates.

Le juge Tellier, quant à l'interprétation de l'article 329, indique qu'il suffit que le handicap existe déjà quand la lésion professionnelle se manifeste, qu'il se manifeste ou pas :

«Le présent tribunal est d'avis que la C.A.L.P. a commis une erreur de droit quand elle a interprété restrictivement et limitativement le mot handicapé. Elle aurait dû, au contraire, donner à cette expression une portée beaucoup plus large et plus libérale qui inclut la notion de condition médicale préexistante, symptomatique ou pas.»³

L'interprétation suggérée par le juge Tellier signifie que l'employeur d'un travailleur porteur par exemple d'athrose ou de discarthrose qui se blesse à l'occasion d'un mouvement brusque et chez qui on diagnostique une entorse lombaire qui perdure pendant plusieurs mois pourra demander un partage de coûts en vertu de l'article 329 de la Loi.

Il est bien évident que la décision du juge Tellier n'aura pas pour effet immédiat de faire modifier la politique administrative de la CSST qui maintient, quant à elle, son interprétation restrictive du mot «handicap», d'autant plus que la CSST a décidé d'en appeler de cette décision devant la Cour d'appel.

Néanmoins, nous recommandons aux employeurs de continuer à demander de tels partages de coûts, quitte à contester devant les bureaux de révision ou la CALP les décisions initiales de la CSST qui refuseraient de tels partages. Les économies que réalisent les employeurs aux termes de ces demandes justifient de telles contestations. Pour faire une demande de partage de coûts vous devez, dans les 30

1 *Hymac Inc. et C.S.S.T.* (7 février 1995), commissaire Michel Duranceau (C.A.L.P.).

2 *C.H. Maisonneuve-Rosemont et Richemont Frédérique* (28 juillet 1995), commissaire Marie Lamarre (C.A.L.P.).

3 *Constructions E.D.B. c. Commission d'appel en matière de lésions professionnelles et Danis* (3 octobre 1995), Montréal 500-05-005301-955 (C.S.), M. le juge Tellier (en appel).

jours de la réception de la décision de la CSST qui impute à votre dossier financier la totalité des coûts :

- fournir une preuve par le biais d'une évaluation ou d'un avis médical particulier, ou
- présenter une autre preuve raisonnable démontrant l'existence préalable d'un handicap;
- établir que le handicap a soit joué un rôle déterminant dans le phénomène qui a provoqué la lésion, soit prolongé de façon appréciable la période de

consolidation ou encore a contribué à augmenter considérablement les frais de réparation.

Si vous désirez obtenir des précisions sur les modalités d'une telle demande de partage de coûts ou des renseignements complémentaires sur l'application de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles* ou de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, n'hésitez pas à communiquer avec les membres du cabinet.

Jean Beaugard

LE GROUPE DE DROIT ADMINISTRATIF

MONTRÉAL

Jacques Audette
Pierre L. Baribeau
Jean Beaugard
Dominique Benoît
Serge Benoît
Monique Brassard
Denis Charest
Pierre Daviault
Michel Desrosiers
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Jean-François Hotte
Monique Lagacé
Dominique Leclerc-L'Heureux
Guy Lemay
Carl Lessard
Catherine Maheu
Jacques Nadeau
Marie-Claude Perreault
Jean Pomminville
Érik Sabbatini

QUÉBEC

Pierre Beaudoin
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre C. Gagnon
Michel Giroux
François Houde
Bernard Jacob
Nancy Paquet

LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Droit de reproduction réservé.
Le Bulletin fournit des commentaires généraux destinés à notre clientèle sur les développements récents du droit.
Les textes ne constituent pas un avis juridique.
Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.