

## CAPSULE SST # 37

### **Contestation d'une sanction ou de mesures discriminatoires ou de représailles suite à une lésion professionnelle ou l'exercice d'un droit prévu à la LATMP**

L'article 32 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP) prévoit que le travailleur qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure de représailles parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou parce qu'il a exercé un droit prévu par la LATMP peut soumettre une plainte à la CNESST ou encore recourir à la procédure de grief prévue à la convention collective. Le choix du recours appartient au travailleur mais il ne peut se prévaloir des deux recours à la fois, soit déposer un grief et déposer une plainte à la CNESST<sup>1</sup>.

#### **Le grief**

Lorsque le travailleur opte pour la procédure de grief prévue à la convention collective, il doit loger son grief dans les délais qui y sont prévus. L'arbitre saisi du grief évalue si la mesure disciplinaire ou le congédiement est juste et approprié en tenant compte des règles d'imposition de mesures disciplinaires prévues à la convention collective. L'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur. Il peut aussi y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de la situation.

#### **La plainte en vertu de l'article 32**

Lorsque le travailleur opte pour le recours prévu à la LATMP, il doit déposer une plainte écrite dans les trente (30) jours de la connaissance de l'acte, de la sanction ou de la mesure dont il se plaint. Une copie de cette plainte doit être transmise à l'employeur. Ce recours est entendu par un conciliateur-décideur de la CNESST qui tentera qu'un règlement intervienne entre les parties ou, s'il n'y a pas d'entente, tranchera sur le litige et rendra une décision.

Un travailleur qui établit qu'il a fait l'objet d'une mesure ou d'une sanction dans les six (6) mois de la date où il a été victime d'une lésion professionnelle ou de la date à laquelle il a exercé un droit est présumé<sup>2</sup> avoir subi cette sanction en raison de sa lésion professionnelle ou de l'exercice d'un droit prévu à la Loi. Il incombe alors à l'employeur de prouver qu'il a imposé cette sanction ou cette mesure pour une autre cause juste et suffisante.

<sup>1</sup> Nous vous conseillons de **communiquer avec votre personne conseillère pour choisir le bon recours.**

<sup>2</sup> Lorsque le conciliateur-décideur examine une plainte, il doit évaluer si celle-ci est présumée fondée, c'est-à-dire si la présomption s'applique. Le travailleur doit démontrer l'existence des quatre (4) éléments suivants : 1) il est un travailleur au sens de la Loi; 2) il a fait l'objet d'un congédiement ou d'une mesure de représailles; 3) il a été victime d'une lésion professionnelle ou il a exercé un droit que lui confère la LATMP; 4) il a fait l'objet d'une sanction ou d'une mesure dans les six (6) mois de la date où il a exercé un droit prévu à la Loi ou de la date de sa lésion.

La CNESST doit évaluer si le motif invoqué par l'employeur est le véritable motif qui a incité celui-ci à imposer une sanction et qu'il ne s'agit pas d'un prétexte.

Contrairement à l'arbitre de griefs, la CNESST ne peut modifier la sanction imposée par l'employeur pour la substituer à une autre. Cependant, elle peut ordonner la réintégration du travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges, l'annulation d'une sanction ou la cessation des mesures discriminatoires et de représailles et exiger le versement au travailleur de l'équivalent de son salaire et des avantages dont il a été privé. Contrairement à la décision de l'arbitre de griefs, la décision du conciliateur-décideur de la CNESST peut être contestée auprès du TAT<sup>3</sup>.

La notion de sanction et de mesures de représailles est large et peut s'associer à différents événements, en voici quelques exemples : congédiement, licenciement, déplacement, suspension, avis disciplinaire, démission forcée, transfert d'un lieu de travail à un autre, lettre d'avertissement, modification de l'horaire de travail, non-rappel au travail, refus de versement d'avantages auxquels le travailleur a droit, omission de verser le salaire pour les quatorze (14) premiers jours d'incapacité suivant la lésion professionnelle.

Même s'il n'est pas victime d'une lésion professionnelle, le travailleur peut se prévaloir de la présomption de l'article 32 de la LATMP lorsqu'il exerce un droit prévu à celle-ci comme la production d'une réclamation pour lésion professionnelle, la déclaration d'un accident de travail ou le fait d'avoir complété le registre des premiers soins.

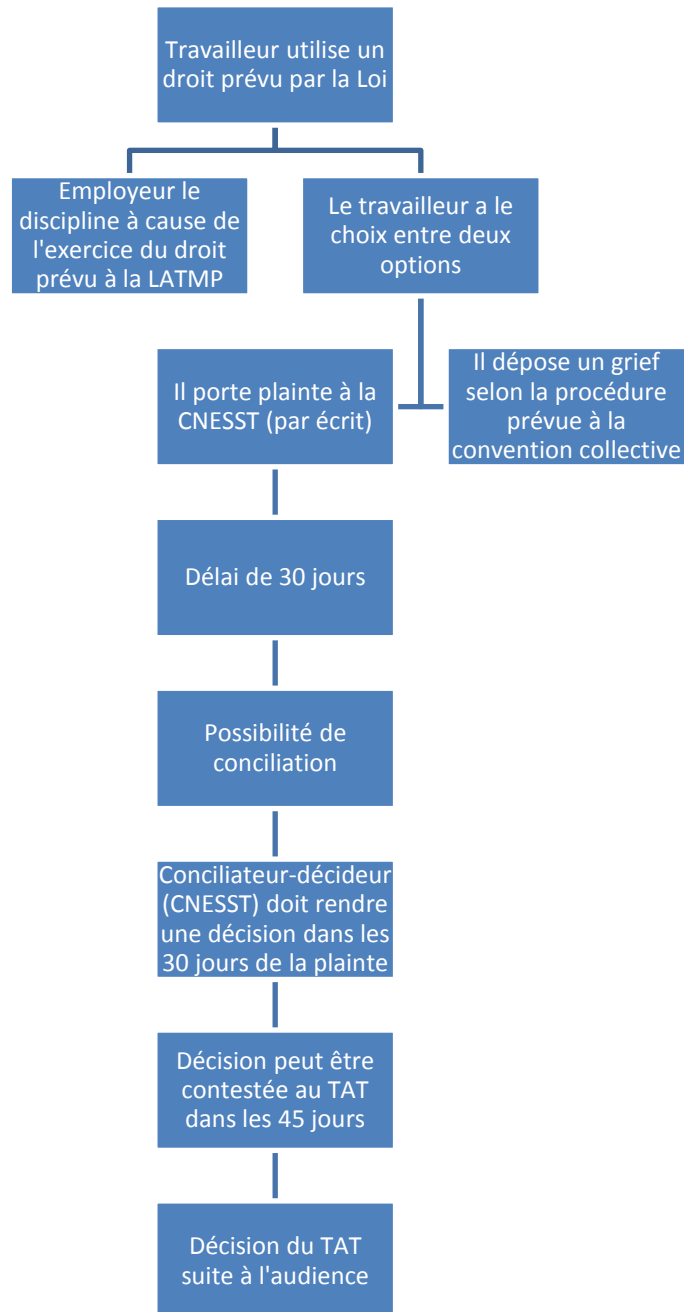
**Alain Dugré**  
pour le comité SST

Note : cette capsule résulte d'une synthèse d'un document de la CNESST.

---

<sup>3</sup> Voir le résumé du droit de porter plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP.

## RÉSUMÉ DU DROIT DE PORTER PLAINTE EN VERTU DE L'ARTICLE 32 DE LA LATMP



N. B. La décision du TAT est finale et sans appel.