

EYB 2018-307950 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Bois-de-Boulogne et Collège de Bois-de-Boulogne

(approx. 24 page(s))

27 décembre 2018

Décideur(s)

Bertrand, Richard

Type d'action

GRIEF contestant le refus de l'employeur d'autoriser un retour au travail.
ACCUEILLI. GRIEF contestant un abus de droit de l'employeur. REJETÉ.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; POUVOIRS DE DIRECTION ET DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; PROCÉDURE DE GRIEF; enseignante en psychologie; absence pour cause de maladie; dépression; certificat médical; retour progressif au travail; employeur refusant le retour au travail; demande d'expertise médicale; capacité du salarié; demandes de rapports médicaux; grief partiellement prescrit; délai de rigueur; demande d'expertise médicale n'étant pas abusive; exercice raisonnable du droit de gérance; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; DISCRIMINATION; HANDICAP; TRAVAIL; EXIGENCE PROFESSIONNELLE JUSTIFIÉE; discrimination basée sur un handicap; employeur n'offrant pas d'accommodement raisonnable

Résumé

La plaignante, enseignante en psychologie, s'est absentée du travail à compter du 7 octobre 2015 en raison d'une dépression majeure. En janvier 2017, elle a transmis à l'employeur un certificat médical proposant un retour au travail progressif à compter du 27 janvier 2017. Cette demande a été refusée par l'employeur et un grief a été déposé afin de contester cette décision. La plaignante a déposé un second grief afin de contester les demandes de l'employeur d'avoir accès à son dossier médical et alléguant que la conduite de l'employeur constitue de l'abus.

L'employeur a refusé le retour au travail de la plaignante en raison de son handicap, soit en raison de son état de santé. Il y a donc discrimination à première vue. L'employeur a admis ne pas avoir fait l'exercice de vérifier si un accommodement raisonnable était possible. Il n'a pas non plus démontré que

son exigence que la plaignante soit apte à 100 % à exercer ses fonctions d'enseignante à temps complet constitue une exigence professionnelle justifiée.

Tant les médecins de la plaignante que l'expert retenu par l'employeur ont affirmé que la plaignante était apte à reprendre 60 % de ses tâches. La décision de l'employeur de ne pas suivre les recommandations de son propre expert n'est pas justifiée. Le grief contestant le refus de l'employeur de permettre un retour au travail progressif est accueilli.

L'employeur a demandé à la plaignante de produire plusieurs rapports médicaux ou de RMI. Puisque les demandes de l'employeur ont été formulées plus de 30 jours avant le dépôt du grief et que le délai énoncé à la convention collective est de rigueur, le grief est partiellement prescrit.

Quant à la demande d'expertise du 31 mars 2017, le grief n'est pas prescrit. Cette demande a été formulée par l'employeur après avoir eu en mains deux rapports médicaux obtenus après la première expertise requise par lui et concluant à l'aptitude de la plaignante pour un retour au travail. Aux termes de cette seconde expertise médicale, le médecin a conclu que la plaignante était en rémission depuis deux à trois mois. La décision de l'employeur de demander cette deuxième expertise s'explique par le changement soudain de recommandation du médecin traitant de la plaignante quant à sa capacité de retour au travail à temps complet. L'employeur n'a pas abusé de ses droits puisqu'il a le droit de vérifier de manière légitime la capacité d'un employé qui demande un retour au travail. Le grief est rejeté.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

Jurisprudence citée

1. *Cégep de Victoriaville et Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Victoriaville*, T.A., no SAE 8431 1 février 2011, arb. Brodeur
2. *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, [1999] 3 R.C.S. 868, [REJB 1999-15531](#), 1999 CanLII 646, J.E. 2000-43
3. *Commission scolaire du Chemin-du-Roy et Syndicat du soutien scolaire du Chemin-du-Roy*, [EYB 2018-302106](#), 2018 QCTA 275 (T.A.)
4. *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 R.C.S. 561, 2008 CSC 43, [EYB 2008-137562](#), J.E. 2008-1438
5. *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal et Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, T.A., no SAET 8716, 3 octobre 2013

6. *Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais (FAE) et Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais*, T.A., no SAE 9142, 20 février 2017
7. *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et BMW Canbec*, [EYB 2007-123747](#), AZ-50441929 (T.A.)
8. *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teasmster Québec section locale 106 (FTQ) c. Limocar Basses-Laurentides enrg.*, D.T.E. 2013 T-261 (T.A.)

Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. [10](#), [16](#)
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Bois-de-Boulogne et Collège de Bois-de-Boulogne (Anne-Marie Piette)

2018 QCTA 764

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 27 décembre 2018

DEVANT L'ARBITRE : Me RICHARD BERTRAND, avocat

SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU CEGEP DE BOIS-DE-BOULOGNE

« Le Syndicat »

ET

COLLÈGE DE BOIS-DE-BOULOGNE

« L'Employeur »

Griefs 2020-0000050-1110 – Refus de retour au travail progressif – Anne-Marie Piette
2020-0000057-1110 – Abus de droit de gérance dans l'exigence de la production de certificats médicaux – Anne-Marie Piette

SENTENCE ARBITRALE

I. LE LITIGE

[1] La Plaignante, madame Anne-Marie Piette, s'est absentée du travail pour maladie à compter du 7 octobre 2015.

[2] Elle a présenté à l'Employeur en janvier 2017 un certificat médical proposant un retour au travail progressif à compter du 23 janvier 2017.

[3] Cette demande a été refusée par l'Employeur le 17 février 2017 de la façon suivante (S-32) :

Collège
de Bois-de-Boulogne

Le 17 février 2017

Madame Anne-Marie Piette

Objet: Refus du retour progressif

Madame,

La présente fait suite au rapport d'expertise médicale du Dr Cervantes et du rapport préparé par votre médecin, Dre Eibock. Un retour progressif ne peut être accepté puisque les deux médecins qui vous ont évaluée considèrent que vous n'êtes pas suffisamment rétablie pour reprendre vos fonctions à temps complet.

La décision pourra être réévaluée selon la progression de votre condition médicale. Si des informations additionnelles étaient nécessaires, n'hésitez pas à contacter Annick Prévost au poste 6033.

La directrice des ressources humaines,

France Paquette
FP/ap
p.j.

[4] Le Syndicat a réagi à ce refus en déposant le 28 mars 2017, le grief suivant (S-2) :

DOSSIER DE GRIEF

Numéro du grief au greffe : 2020-0000050-1110

Numéro du grief au

Syndicat : H17-06

Date de l'avis de grief : 28 mars 2017.

Employeur : BOIS-DE-BOULOGNE, CEGEP DE

Syndicat : BOIS-DE-BOULOGNE, SYND. ENS.

Plaignant

Principal : Piette, Anne-Marie

Nombre de
plaignants : 1

Mode d'arbitrage : Tribunal unique régulier Type de grief : individuel

Nature du grief 1 : RETOUR AU TRAVAIL (REFUS DE L'EMPLOYEUR)
 Nature du grief 2 : RETOUR PROGRESSIF AU TRAVAIL

Clauses :	2-3.01	2-2.09	5.5-03
	Autre art. pertinent	Charte droits et lib	

Date de l'avis d'arbitrage : 12 avril 2017.

Faits et correctifs :

Exposé du grief:

Le ou vers le 17 février 2017, le Collège avisait madame Anne-Marie Piette qu'il refusait d'accéder à sa demande de retour progressif, et ce, sans justifications. A ce jour, le Collège refuse toujours à l'enseignante son retour au travail, et ce, toujours sans justification. Par ce fait, le Collège contrevient à ses obligations découlant de la convention collective et des lois, notamment en ne respectant pas son obligation d'accommodement et en niant le droit de madame Piette à un retour progressif.

Correctif requis :

1. Que le Tribunal fasse droit au grief;
2. Que le Tribunal ordonne au Collège de faire droit au grief;
3. Que le Tribunal ordonne au Collège de permettre à l'enseignante un retour au travail, et ce, dans les meilleurs délais;
4. Que le Tribunal ordonne au Collège de remplir ses obligations d'accommodement en prenant tous les moyens raisonnables afin de faciliter la réintégration de l'enseignante dans ses fonctions;
5. Que le Tribunal ordonne au Collège de verser rétroactivement le salaire auquel l'enseignante aurait eu droit, n'eut été du refus injustifié du Collège, et ce, depuis la date initialement prévue par son médecin traitant, le tout majoré des intérêts légaux;
6. Que le Tribunal ordonne au Collège d'indemniser l'enseignante ainsi lésée pour tout dommage, de quelque nature qu'il soit, incluant des dommages punitifs pour l'atteinte à ses droits fondamentaux, le tout majoré des intérêts légaux.

(sic)

[5] Il a contesté également la pratique de l'Employeur relativement aux rapports, certificats et examens médicaux exigés de la Plaignante pendant sa période d'absence, par un grief daté du 19 avril 2017 (S-3) qui se lit comme suit :

DOSSIER DE GRIEF

Numéro du grief au greffe : 2020-0000057-1110

Numéro du grief au

Syndicat : H17-07

Date de l'avis de grief : 19 avril 2017.

Employeur : BOIS-DE-BOULOGNE, CEGEP DE

Syndicat : BOIS-DE-BOULOGNE, SYND. ENS.

Plaignant

Principal : Piette, Anne-Marie

Nombre de

plaignants : 1

Mode

d'arbitrage : Tribunal unique régulier

Type

de grief : individuel

Nature du grief 1 : CERTIFICAT MEDICAL (COUT REMBOURSEMENT)

Nature du grief 2 : ABUS DE DROIT

Clauses :

2-3.01	5-5.03	5.5-31
5-19.00	toute autre clause	Autre article loi

Date de l'avis d'arbitrage : 8 mai 2017.

Faits et correctifs :

Exposé du grief:

Le ou vers le 18 avril 2017, Madame Anne-Marie Piette effectuait un retour au travail après une période d'absence pour invalidité pour des raisons liées à sa santé psychologique. Cependant, pour la période précédant ce retour effectif au travail, le Collège a fait preuve de mauvaise foi, d'abus de son droit de gérance et de discrimination envers cette enseignante, notamment :

- En exigeant qu'elle fasse remplir un formulaire de rapport médical (RMI) par son médecin traitant chaque fois qu'elle soumettait un certificat médical, malgré que les informations contenues étaient suffisantes et conformes à la convention collective ;
- En lui faisant supporter personnellement les frais associés à la production de ces formulaires;
- En exigeant qu'elle autorise au Collège l'accès à son dossier médical sans motifs raisonnables;
- En exigeant qu'elle se soumette à plusieurs examens médicaux par un médecin mandaté par le Collège;
- En refusant de lui permettre d'assumer une charge partielle de travail en guise de réadaptation, nuisant ainsi à l'amélioration de son état de santé et en lui occasionnant du stress et de l'anxiété.

Correctif requis :

1. Que le Tribunal fasse droit au grief;
2. Que le Tribunal ordonne au Collège de faire droit au grief;

[6] L'Employeur soulève que ce dernier grief est prescrit à l'égard des demandes remontant à plus de trente (30) jours ouvrables avant le dépôt du grief.

II. LA PREUVE

[7] Le Syndicat a fait entendre la Plaignante, madame Anne-Marie Piette de même que madame Annie Martel, présidente du Syndicat.

[8] L'Employeur a fait entendre madame France Paquette, directrice des ressources humaines au Collège.

[9] Du témoignage de ces personnes ainsi que des divers documents produits ressortent les éléments essentiels suivants.

[10] La Plaignante est enseignante en psychologie au Collège de Bois-de-Boulogne depuis 1997.

[11] Elle s'absente du travail en invalidité complète à compter du 7 octobre 2015 en raison d'une dépression majeure (S-7).

[12] L'Employeur lui demande de produire des certificats médicaux à chacune de ses visites.

[13] En janvier 2016, la Plaignante effectue sur recommandation de son médecin traitant la docteure Danielle Eiböck et avec le consentement de l'Employeur un retour au travail progressif à raison de quarante pour cent (40 %) de sa tâche (deux (2) jours semaine) puis à soixante pour cent (60 %) (trois (3) jours semaine).

[14] Pour la session d'automne 2016, la docteure Eiböck recommande le 22 juin 2016 un retour au travail à quatre-vingts pour cent (80 %) de la tâche (S-17).

[15] Cet aménagement est refusé par l'Employeur car il ne prévoit pas de retour au travail à temps complet au cours de la session (S-18).

[16] Pour madame Paquette, directrice des ressources humaines du Collège, un plan de retour au travail progressif doit prévoir un retour au travail à temps complet dans la même session ou au plus tard, dans les six (6) mois.

[17] Le 26 juillet 2016, la Plaignante produit un nouveau rapport médical d'invalidité (RMI) (S-19) faisant état d'une rechute et d'une incapacité totale de travailler pour deux (2) ou trois (3) mois.

[18] Elle mentionne en audience qu'à la suite du refus de l'Employeur relatif à son retour au travail progressif elle a cessé de prendre ses médicaments.

[19] En août 2016, l'Employeur demande à voir les notes évolutives du médecin traitant la docteure Eiböck.

[20] Le 22 septembre 2016, un nouveau RMI signé par la docteure Eiböck fait état d'une consultation d'une psychiatre, la docteure Nancy Tremblay (S-21).

[21] Celle-ci confirme, le 20 octobre 2016, que la Plaignante est toujours en situation d'invalidité totale (S-22).

[22] Cette situation se prolonge jusqu'au 12 janvier 2017, lorsque la docteure Eiböck prescrit un nouveau retour au travail progressif à quarante pour cent (40 %) de la tâche à compter du 23 janvier 2017, avec l'attribution des cours les moins stressants, à soixante pour cent (60 %) à compter du 27 février 2017 puis à quatre-vingts pour cent (80 %) à compter du 27 mars 2017, suivi d'une assignation à temps complet le 11 avril de la même année (S-24).

[23] La Plaignante mentionne qu'elle est en colère et qu'elle considère que cette histoire de retour progressif lui nuit. Elle veut reprendre son travail à temps complet, elle se sent énergisée.

[24] Madame France Paquette pour sa part, est d'avis que le retour au travail progressif précédent ayant été un échec, il est opportun qu'elle exige un rapport médical complet et une expertise.

[25] Le 17 janvier 2017, madame Annick Prévost, technicienne en administration à la direction des ressources humaines accuse réception du certificat de la docteure Eiböck par l'Employeur et demande un rapport médical complet, qui sera produit le 20 janvier 2017 (E-1). Elle annonce également à la Plaignante qu'elle devra se soumettre à une expertise médicale (S-25).

[26] Dans l'intervalle, la Plaignante, optimiste a commencé à préparer ses cours mais elle constate rapidement que l'Employeur a déjà attribué ceux-ci à des remplaçants.

[27] L'expertise demandée par l'Employeur est fixée au 19 janvier 2017 devant le docteur Pablo Cervantes.

[28] Dans son rapport, daté du 27 janvier 2017 (S-28), le psychiatre expert fait état du mandat qui lui a été confié par l'Employeur et qui comporte les sept (7) questions suivantes :

- a) quel est le diagnostic actuel ?
- b) les restrictions actuelles sont-elles médicalement justifiées ?
- c) la nature, la pertinence et la qualité des soins et des traitements que suit ou devrait suivre la salariée ?
- d) la capacité actuelle et future de la salariée à accomplir sans restriction et avec assiduité ses fonctions d'enseignante en présence des étudiants;
- e) le plan de retour progressif est-il approprié ? Si non, quelles sont vos recommandations ?
- f) une date prévue de retour au travail régulier sans restriction;
- g) les risques de rechute à court et moyen terme ?

[29] Après son examen, le docteur Cervantes conclut, selon le barème psychiatrique du DSM-IV que la Plaignante souffre toujours à l'axe I, de dépression majeure récurrente mais en rémission partielle, à l'axe II, de traits de personnalité dépendante affective et que son niveau de fonctionnement à l'E.G.F. (axe V) se situe à 70.

[30] En réponse aux diverses questions énumérées plus haut, le docteur Cervantes émet l'avis, en résumé, qu'en raison de la persistance de son état de dépression majeure récurrente dont la rémission n'est que partielle, les restrictions émises par le médecin de la Plaignante sont médicalement justifiées. Elle doit donc continuer la pharmacothérapie et la psychothérapie et être prise en charge en psychiatrie.

[31] Sur le plan du retour au travail, le docteur Cervantes ajoute que la Plaignante devrait être en mesure « de travailler au moins 60 % des tâches sans restriction ».

[32] Il précise que la capacité à travailler un pourcentage plus élevé de celles-ci dépendra de la réponse de la Plaignante au traitement pharmacologique, du suivi en psychothérapie, de sa condition médicale générale et de sa prise en charge en psychiatrie.

[33] Il est donc incapable de se prononcer sur la date de retour au travail régulier sans restriction mais considère tout de même que le plan de retour au travail progressif proposé par la docteure Eiböck est approprié

[34] Il conclut qu'il existe un risque de rechute à moyen terme élevé.

[35] Le 30 janvier 2017, madame Paquette reçoit l'expertise du docteur Cervantes et en fait l'analyse.

[36] Elle constate que la rémission de la Plaignante n'est que partielle. Elle reconnaît cependant que le docteur Cervantes juge la Plaignante apte à travailler 60 % de ses tâches et qu'il considère le plan de retour au travail progressif de la docteure Eiböck approprié.

[37] Elle conclut néanmoins que cela signifie que la Plaignante n'est pas apte au retour au travail puisqu'elle n'est pas totalement rétablie.

[38] Elle consulte madame Sylvie Proulx, infirmière à la Fédération des commissions scolaires, avec qui le Collège est en contrat de service.

[39] Cette dernière lui conseille d'attendre la réaction des deux (2) médecins traitants de la Plaignante.

[40] La Plaignante se fait insistante auprès de l'Employeur pour reprendre le travail (E-2).

[41] Lors d'une rencontre Collège – Syndicat (RCS) tenue le 31 janvier 2017, madame France Paquette indique que le Collège n'entend accorder de retour au travail progressif à un enseignant que s'il est apte à cent pour cent (100 %) et que le programme proposé comprend un retour au travail à temps complet dans la même session. Le Syndicat fait part de son désaccord.

[42] Le 1^{er} février 2017, madame Paquette transmet le rapport d'expertise qu'elle a reçu du docteur Cervantes à la docteure Nancy Tremblay, lui demandant son avis sur les traitements et le plan de retour progressif. Elle demande également à voir les notes évolutives préparées après le 28 septembre 2016 (E-6).

[43] Une demande semblable est adressée à la docteure Eiböck le 2 février (E-10).

[44] Le 6 février, cette dernière répond en réitérant que madame Piette est apte à un retour au travail progressif à quarante pour cent (40 %) de ses tâches (E-3).

[45] Madame Paquette considère que la docteure Eiböck est d'accord avec le docteur Cervantes que madame Piette n'est pas apte à un retour au travail.

[46] Le 14 février 2017, le Syndicat fait part à madame Paquette de son malaise face à l'étendue des informations requises par le Collège pour autoriser le versement des prestations d'invalidité (S-43).

[47] Le 17 février 2017, l'Employeur refuse le retour au travail proposé, dans les termes apparaissant à la lettre de madame France Paquette reproduits plus haut.

[48] Le même jour, la Plaignante fait part à l'Employeur de son désaccord avec cette décision. Madame Paquette lui répond quelques heures plus tard que le Collège réévaluera le dossier lorsque les recommandations médicales le justifieront (S-33).

[49] Dès le lendemain, le 18 février 2017, la docteure Eiböck autorise la Plaignante à un retour au travail régulier à compter du 20 mars 2017 (S-34).

[50] Lors d'un nouveau RCS tenu le 21 février 2017, le Syndicat aborde de nouveau ses préoccupations sur l'atteinte à la vie privée que constitue à son avis la demande de production des notes d'évolution médicale et le recours trop fréquent aux expertises. Il ajoute que tout enseignant apte à un retour au travail progressif devrait bénéficier d'un accommodement raisonnable.

[51] Le Collège réitère qu'un retour au travail, même progressif, ne peut être accordé si l'enseignant est toujours invalide, c'est-à-dire s'il n'est pas apte à cent pour cent (100 %).

[52] Le Syndicat exprime à nouveau son désaccord.

[53] Le 24 février, l'Employeur fait savoir à la Plaignante par courriel de madame Prévost qu'il prendra une décision concernant la modification de la date de retour au travail sur réception du rapport médical complet (S-33).

[54] La Plaignante proteste, alléguant que les demandes du Cégep lui coûtent cher en temps, en argent et en énergie (S-35).

[55] Elle produit tout de même un RMI signé par la docteure Eiböck le 25 février (S-35) confirmant le retour au travail à temps complet à compter du 20 mars et précisant que sa patiente va beaucoup mieux et qu'il est important pour elle qu'elle reprenne le travail et retrouve un rythme de vie normal.

[56] Le 17 mars, madame Piette relance l'Employeur pour savoir si à la suite de la transmission du rapport médical de la docteure Eiböck elle peut rentrer au travail le 20 mars.

[57] L'Employeur, par courriel de madame Prévost, lui répond ce même jour qu'en fait, il attend les commentaires de la docteure Tremblay à qui il a écrit le 1^{er} février en lui transmettant copie de l'expertise du docteur Cervantes (S-33).

[58] Madame Paquette se dit fort étonnée de ce qu'elle qualifie de guérison miraculeuse. Elle n'est pas rassurée.

[59] Elle consulte l'infirmière Proulx et le Service juridique de la Fédération des Cégeps et songe à une nouvelle expertise.

[60] Le 17 mars, la docteure Tremblay confirme à l'Employeur qu'elle partage l'avis de la docteure Eiböck quant à un retour au travail à temps complet le 20 mars.

[61] Elle ajoute qu'en l'occurrence, le travail effectué par la Plaignante pour préparer ses cours constitue l'équivalent d'un retour au travail progressif et qu'il lui a permis de constater que sa concentration et sa mémoire étaient redevenues normales et elle recommande donc un retour au travail à temps complet dès la semaine suivante (S-36 en liasse).

[62] Madame Paquette lui répond le 20 mars en lui suggérant un retour progressif à quatre-vingts pour cent (80 %) de sa tâche jusqu'à la fin de la session, suivi d'un retour à temps complet pour le début de la session d'automne 2017, soit le 16 août (S-36 en liasse).

[63] C'est Me Karine Marchand de la CSQ qui lui répond le même jour en la mettant en quelque sorte en demeure de reprendre la Plaignante au travail, à défaut de quoi un grief sera déposé (S-37 en liasse).

[64] Madame Paquette rétorque à Me Marchand en exprimant son doute sur la capacité de la Plaignante à reprendre son travail à temps complet et en lui faisant part de sa décision de soumettre cette dernière à une nouvelle expertise médicale du docteur Cervantes.

[65] Ce dernier procède à l'examen de la Plaignante le 31 mars 2017 et soumet son rapport d'expertise le 10 avril 2017 (S-39).

[66] Il se dit d'avis que la dépression majeure récurrente de la Plaignante est en rémission depuis deux (2) ou trois (3) mois et qu'elle est apte à reprendre le travail à temps complet, en accord avec l'opinion exprimée par les médecins traitants de cette dernière, les docteurs Eiböck et Tremblay.

[67] De plus, au moment de l'examen et malgré des risques de rechute élevés, la Plaignante est apte à accomplir ses tâches avec assiduité et sans restriction.

[68] On annonce à la Plaignante le 12 avril 2017, que suite à l'expertise du docteur Cervantes, elle est autorisée à reprendre le travail à temps complet le 18 avril 2017 (E-4), ce qu'elle fera.

[69] Dans son témoignage, madame Paquette explique en outre que la décision du Collège de refuser un retour au travail progressif ne découle jamais de problèmes de nature administrative ou de difficultés à trouver un remplaçant pour les heures non comblées de l'enseignant puisqu'il n'y a aucune pénurie d'enseignants. Seule la capacité de retour au travail de l'enseignant compte.

[70] Elle réfute les affirmations de madame Martel dans son témoignage à l'effet que le Collège est réticent à discuter de ses pratiques en matière de gestion des dossiers médicaux.

[71] C'est pour des raisons de confidentialité qu'elle refuse de partager avec le Syndicat les informations médicales confidentielles qui lui sont transmises à titre de représentant du Collège dans son rôle d'assureur.

[72] Elle affirme par ailleurs n'avoir requis que les rapports et expertises nécessaires pour évaluer la capacité véritable de retour au travail de la Plaignante.

III. ARGUMENTATION

a) Prétentions syndicales

[73] **Quant au premier grief**, le Syndicat soutient que le refus de l'Employeur de reprendre au travail la Plaignante en raison de son état de santé constitue de la discrimination fondée sur le handicap.

[74] L'Employeur se devait donc sur réception de la demande de retour au travail progressif de la Plaignante de faire les efforts requis pour lui proposer un accommodement raisonnable, ce qu'il n'a fait d'aucune façon, pas plus qu'il n'a mis en évidence de contraintes excessives l'empêchant d'offrir un tel accommodement. Son refus ne découle donc pas d'une exigence professionnelle justifiée.

[75] Le Syndicat s'étonne par ailleurs du doute exprimé par madame Paquette sur la capacité de retour au travail de la Plaignante alors que la conclusion de son propre médecin expert est à l'effet que celle-ci est apte à exercer à soixante pour cent (60 %) ses tâches sans restriction et que le plan de retour au travail progressif proposé par son médecin traitant a été jugé approprié.

[76] Il met également en lumière que le droit de retour au travail progressif réclamé par la Plaignante est nommément prévu à l'article 5-5.03 de la convention collective et qu'il ne peut être mis en échec par la règle invoquée par le Collège qu'un tel retour ne peut être effectué que s'il offre minimalement la garantie d'un rétablissement à cent pour cent (100 %) au terme de la période de retour progressif.

[77] **Quant au deuxième grief**, le Syndicat soutient que le Collège a exigé, obtenu et utilisé des renseignements personnels d'ordre médical de la Plaignante portant atteinte à son droit à la vie privée et non justifiés dans les circonstances.

[78] Il souligne en particulier le recours à la dernière expertise médicale, inutile, et constituant un exercice déraisonnable de son droit de gérance.

[79] En réponse à l'objection soulevée par l'Employeur sur la prescription du grief S-3, en ce qui concerne un certain nombre d'allégations visées, le Syndicat répond en plaidant que l'atteinte à la vie privée de la Plaignante revêt un caractère continu.

[80] Il ajoute qu'on ne peut, en tout état de cause, conclure au caractère excessif des demandes de l'Employeur qu'en considérant l'ensemble de celles-ci.

[81] Il conclut en mentionnant que même si certaines fautes de l'Employeur à ce chapitre ne sauraient être sanctionnées par le Tribunal, considérées ponctuellement en raison de la prescription, elles n'en demeurent pas moins pertinentes à ses prétentions.

b) Prétentions patronales

[82] **Sur le premier grief (S-2)**, l'Employeur propose de considérer le dossier sous un angle différent.

[83] Ainsi, la Plaignante ne se serait pas vue refuser sa demande de retour au travail progressif parce que celui-ci entraînait une contrainte excessive pour l'Employeur, mais plus simplement

parce qu'elle n'était pas apte à revenir au travail. Il ne serait donc pas utile de s'interroger sur l'applicabilité de la Charte.

[84] Il soutient qu'à l'examen des rapports médicaux et de l'expertise mis à sa disposition, madame Paquette était justifiée de refuser le retour au travail de la Plaignante.

[85] Il propose une analyse de l'ensemble de l'expertise du docteur Cervantes qui souligne que ce dernier aurait constaté la persistance de symptômes et recommandé des traitements. Il suggère que le docteur Cervantes aurait ainsi émis des doutes sur la capacité de la Plaignante à reprendre ses fonctions.

[86] Le Collège avait donc des motifs raisonnables de conclure que la Plaignante n'était pas suffisamment rétablie pour revenir au travail.

[87] **Sur le deuxième grief**, l'Employeur, invoquant l'article 9-1.03 de la convention collective de façon préliminaire, soulève la prescription partielle du grief concernant les reproches qui lui sont formulés pour tous les incidents remontant à plus de trente (30) jours avant le 19 avril 2017.

[88] Il soumet au surplus que sont non pertinents les faits antérieurs à janvier 2017 et que leur preuve devrait en conséquence être écartée.

[89] En ce qui concerne les demandes d'examens postérieures, l'Employeur soumet que le certificat médical du 18 février 2017 (S-34) prévoyant désormais le retour au travail régulier à temps complet à compter du 20 mars 2017 constitue un revirement suffisamment spectaculaire pour qu'il ait été en droit d'exiger la production d'un RMI (S-35).

[90] De plus, l'insistance de la Plaignante à revenir au travail justifie que madame Paquette ait entretenu des doutes non seulement sur l'avis de la docteure Eiböck mais également sur celui de la docteure Tremblay, qui cautionne l'opinion de cette dernière sur la capacité de la Plaignante de revenir au travail à temps complet.

[91] Conséquemment, l'Employeur était tout à fait justifié de soumettre la Plaignante à une nouvelle expertise, procédure du reste prévue à l'article 5-5.31 de la convention collective. Il n'y aurait donc aucune conduite abusive de sa part.

IV. DÉCISION ET MOTIFS

a) Le refus opposé par l'Employeur à la demande de retour au travail progressif de la Plaignante est-il abusif ou contraire à la *Charte des droits et libertés de la personne* ?

Grief 2020-000050-1110

i. L'applicabilité de la Charte

[92] Le Syndicat propose d'examiner le dossier à travers le prisme de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹;

¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, R.L.R.Q., c. C-12.

[93] L'Employeur suggère qu'il s'agit-là d'un exercice inutile, puisque son refus n'a pas été dicté par l'évaluation du caractère excessif de la contrainte que lui aurait imposée la réintégration au travail de la Plaignante, mais bien par sa conclusion relative à son incapacité d'effectuer un retour au travail.

[94] Avec respect, je ne crois pas que l'argument de l'Employeur dispose de la proposition syndicale.

[95] En effet, l'applicabilité de la Charte ne découle pas de la lecture de la situation que peut faire l'Employeur ou de son évaluation de l'opportunité de s'interroger sur la possibilité d'offrir un accommodement raisonnable à l'employé.

[96] Cette dernière obligation découle de la violation potentielle du droit à l'égalité consacré à l'article 10 de la Charte. Elle n'en détermine pas l'existence.

[97] L'article 10 de la Charte prévoit que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction fondée, entre autres, sur le handicap.

[98] Lorsqu'une telle distinction emporte une inégalité de traitement, il y a discrimination.

[99] L'article 16 de la Charte interdit formellement toute forme de discrimination dans le travail, en particulier lors de l'embauche, la mise à pied, la suspension ou le renvoi, etc.

[100] En l'espèce, le refus de travail opposé à la Plaignante est assimilable à une suspension administrative.

[101] Puisque ce refus est fondé exclusivement sur les limitations que lui impose son état de santé, il y a discrimination à première vue, fondée sur le handicap.

[102] Je ne crois pas utile de discuter longuement de cette dernière notion puisque l'interprétation fort libérale donnée par les tribunaux à la notion de handicap est maintenant de commune renommée.

[103] De la même façon, il est maintenant de jurisprudence constante qu'un employeur à qui on reproche d'agir de façon discriminatoire et contraire à la Charte en imposant à un employé un traitement différent en raison de son handicap peut écarter cette présomption de discrimination « à première vue » en faisant la démonstration que les motifs de ce traitement constituent une exigence professionnelle justifiée.

[104] La Cour suprême du Canada dans l'affaire *Meiorin*² a proposé une méthode unifiée d'analyse pour déterminer si une norme discriminatoire à première vue est une exigence professionnelle justifiée (EPJ).

[105] Elle s'exprime de la façon suivante :

4. Les éléments d'une méthode unifiée

Après avoir examiné les diverses possibilités qui s'offrent, je propose d'adopter la méthode en trois étapes qui suit pour déterminer si une norme discriminatoire à

² *C.-B. (P.S. EMPL. REL. COMM.) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 868, 1999 CanLII 646 (CSC).

première vue est une EPJ. L'employeur peut justifier la norme contestée en établissant selon la prépondérance des probabilités:

- (1) qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- (2) qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
- (3) que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

Cette méthode est fondée sur la nécessité d'établir des normes qui composent avec l'apport potentiel de tous les employés dans la mesure où cela peut être fait sans que l'employeur subisse une contrainte excessive. (...)

(par. 54-55)

[106] Cette obligation de vérifier si l'employeur peut composer avec des employés ayant des caractéristiques particulières est à l'origine même du concept d'accommodement raisonnable aujourd'hui de notoriété publique.

[107] La méthode préconisée par la Cour suprême pour trouver un accommodement raisonnable est illustrée au paragraphe 65 de sa décision et il ne me semble pas utile de la reproduire puisque l'Employeur admet en l'instance qu'il n'a pas fait l'exercice.

[108] Qu'il me suffise de rappeler que puisque le refus de retour au travail progressif opposé à la Plaignante découlait exclusivement de son état de santé et qu'il y avait donc discrimination à première vue, l'Employeur se devait de faire la démonstration que la norme qu'il mettait en application, à savoir que la Plaignante devait être apte à cent pour cent (100 %) à exercer ses fonctions d'enseignante constituait une exigence professionnelle justifiée, qu'il avait envisagé la possibilité de trouver un accommodement raisonnable et que cet exercice s'était révélé impossible.

[109] Dans l'affaire *Hydro-Québec*³ plus récente, et bien qu'elle en soit venue à la conclusion qu'il n'y avait pas discrimination en l'espèce, la Cour suprême a réitéré les principes qu'elle avait exprimés dans l'affaire *Meiorin* :

[13] Ainsi que l'indiquent ces passages, l'obligation d'accommodement dans un contexte d'emploi implique que l'employeur est tenu de faire preuve de souplesse dans l'application de sa norme si un tel assouplissement permet à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail sans que l'employeur subisse une contrainte excessive. Dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665, 2000 CSC 27, la juge

³ *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 R.C.S. 561

L'Heureux-Dubé a bien exprimé l'objet de la protection des personnes handicapées dans ce contexte (par. 36) :

La législation canadienne en matière de droits de la personne envisage essentiellement la protection contre la discrimination et la jouissance des droits et libertés y garantis. Dans le domaine de l'emploi, son objet plus particulier est de mettre fin à une exclusion arbitraire basée sur des idées préconçues à l'égard de caractéristiques personnelles qui, tout en tenant compte du devoir d'accommodement, n'affectent aucunement la capacité de faire le travail.

[14] Comme le dit la juge L'Heureux-Dubé, les mesures d'accommodement ont pour but de permettre à l'employé capable de travailler de le faire. En pratique, ceci signifie que l'employeur doit offrir des mesures d'accommodement qui, tout en n'imposant pas à ce dernier de contrainte excessive, permettront à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail. L'obligation d'accommodement a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive.

[110] Je retiens donc l'argument du Syndicat sur l'applicabilité de la *Charte des droits et libertés de la personne* au cas sous étude.

[111] Dans cette perspective, puisque l'Employeur avance la proposition qu'il n'était pas utile de se pencher sur la question de l'accommodement raisonnable vu qu'il en était venu à la conclusion que la Plaignante était inapte au travail, il me faut donc conclure que de son point de vue, les limitations fonctionnelles de la Plaignante étaient telles qu'il n'était même pas utile de se demander si l'on pouvait rechercher un accommodement raisonnable.

[112] Bien que la Cour suprême suggère que l'analyse de la possibilité d'accommoder un employé handicapé soit en quelque sorte un passage obligé, je peux concevoir qu'il puisse exister des situations où cet exercice se révèle totalement théorique.

[113] Ainsi, on peut se demander si une personne dont les caractéristiques sont si totalement incompatibles avec l'exercice du travail convoité qu'il est inenvisageable de le lui offrir, elle peut exiger qu'on lui offre un accommodement. En somme, pour utiliser un exemple grossier, pensons à l'handicapé visuel qui souhaiterait être embauché comme pilote d'avion ou même comme chauffeur de taxi !

[114] Reste à voir si les limitations fonctionnelles de la Plaignante peuvent s'assimiler à une telle situation.

[115] Par ailleurs, même en examinant la décision de l'Employeur en occultant les obligations imposées par la Charte, il me faut m'interroger sur le caractère raisonnable de sa décision, eu égard aux limitations fonctionnelles de la Plaignante.

[116] Dans tous les cas, je dois impérativement me pencher sur la démarche suivie par l'Employeur.

ii. L'Employeur était-il justifié de conclure que la Plaignante était incapable d'effectuer un retour au travail progressif ?

[117] Je suis d'avis que la conduite de l'Employeur, à l'égard du retour au travail de la Plaignante, est manifestement dictée par la conviction exprimée par sa représentante, madame Paquette, qu'un enseignant qui n'est pas déclaré apte au travail à cent pour cent (100 %) ne peut être autorisé à effectuer un retour au travail, même progressif.

[118] Madame Paquette a en effet affirmé à quelques reprises dans son témoignage que la Plaignante n'avait pas été autorisée à effectuer un retour au travail progressif à quarante (40) ou soixante pour cent (60 %) de sa tâche parce que ses médecins ne l'avaient pas jugée apte à cent pour cent (100 %).

[119] Elle a même ajouté « on est invalide ou on ne l'est pas ».

[120] C'est cette même vision qui est traduite fort clairement dans la réponse adressée à la Plaignante le 17 février 2017 (S-32) et qui fait l'objet du grief. J'en reproduis ici, par commodité, les termes principaux : « un retour progressif ne peut être accepté puisque les deux médecins qui vous ont évaluée considèrent que vous n'êtes pas suffisamment rétablie pour reprendre vos fonctions à temps complet » (je souligne).

[121] Avec respect, il me semble que lorsqu'un employé, au retour d'une absence pour maladie, est jugé apte au travail à cent pour cent (100 %), il reprend normalement le travail à cent pour cent (100 %) de sa tâche et non à quarante (40) ou soixante pour cent (60 %), à moins que son médecin traitant ne le propose.

[122] Je ne peux adhérer à la philosophie de l'Employeur voulant que le retour au travail progressif soit réservé aux employés totalement rétablis et aptes au travail dans la seule perspective de leur offrir une période d'ajustement.

[123] Certes, madame Paquette a raison d'affirmer qu'un enseignant doit être totalement apte à enseigner pour effectuer un retour au travail, mais cela ne signifie pas qu'il doit être apte à donner cent pour cent (100 %) d'une prestation complète en terme de nombre de cours ou d'heures de travail.

[124] Il ne fait aucun doute dans mon esprit que les trois (3) médecins qui ont examiné la Plaignante l'ont jugée totalement apte à enseigner, mais avec une charge de travail passant graduellement de quarante (40) à soixante (60), puis à quatre-vingts (80 %) de sa tâche.

[125] Or, ce qui doit être déterminant de la décision de l'Employeur, c'est la preuve médicale qu'on lui soumet, davantage que l'idée que, même de toute bonne foi, il peut se faire de ce qui est souhaitable médicalement.

[126] En l'espèce, l'expert retenu par l'Employeur s'est dit d'avis qu'au moment de son examen, la Plaignante était apte à effectuer soixante pour cent (60 %) de sa tâche, ce en quoi il corroborait l'évaluation du médecin traitant de cette dernière et de la psychiatre consultante, lesquelles se montraient même plus conservatrices.

[127] Les termes qu'il utilise ne portent pas à confusion : « en fixant les objectifs réalistes, madame Piette devrait être en mesure de travailler au moins 60 % des tâches sans restriction » et plus loin « à mon avis, le plan de retour progressif au travail proposé par son médecin de famille docteur Danielle Eiböck dans son dernier rapport daté du 12 janvier 2017 est approprié ».

[128] Il m'apparaît indubitable que le docteur Cervantes n'exprime pas l'avis que la Plaignante n'est apte qu'à soixante pour cent (60 %) à enseigner, mais bien qu'en raison de ses limitations fonctionnelles, elle ne peut, au moment de son examen, assumer sans restriction que soixante pour cent (60 %) de ses tâches. Autrement, il n'aurait pu endosser le plan de retour au travail progressif proposé.

[129] Il me semble tomber sous le sens que l'objectif de ce retour au travail progressif était de favoriser la guérison complète de la Plaignante.

[130] Aucun document médical ne justifie le refus de l'Employeur de donner suite à la recommandation du médecin traitant, endossée par son propre expert.

[131] Certes, le docteur Cervantes n'arrive pas à la conclusion que la Plaignante est totalement rétablie, puisqu'il parle de rémission partielle. Mais c'est précisément parce que cette rémission n'est que partielle qu'il considère la Plaignante en mesure de « travailler au moins à 60 % des tâches sans restriction » (je souligne).

[132] Les recommandations qu'il formule par exemple sur le suivi par un psychologue (alors que la Plaignante l'avait déjà informé qu'elle poursuivait ce processus) ou les craintes qu'il exprime quant à une possibilité de rechute ne peuvent en aucune façon neutraliser l'avis très clair qu'il exprime sur sa capacité à travailler.

[133] Si l'Employeur avait des doutes sur le sens à donner aux propos du docteur Cervantes, il me semble qu'il lui appartenait de requérir des éclaircissements.

[134] La décision prise par l'Employeur, sur la foi de l'évaluation de son expert, illustre bien combien il peut être périlleux de se livrer à l'interprétation d'une expertise médicale sans consulter le principal intéressé.

[135] Même si j'admettais, pour les fins de la discussion, que le rapport du docteur Cervantes pouvait porter à confusion (ce qui, soi-dit en passant ne m'apparaît pas être le cas) le fait qu'il se dise globalement en accord avec deux (2) autres avis médicaux qui sont fort clairs permet de chasser tout doute. On se trouve ici en quelque sorte devant un faisceau de preuves médicales convergeant dans la même direction.

[136] L'Employeur suggère également que l'article 5-5.03 de la convention collective soutiendrait son point de vue à l'effet que ne puisse effectuer un retour au travail progressif que l'enseignant totalement rétabli. Je ne suis pas d'accord.

[137] Il est exact que l'invalidité est en principe un état d'incapacité d'accomplir les tâches habituelles de son emploi. Mais le même article 5-5.03 prévoit nommément la possibilité pour un enseignant d'assumer en guise de réadaptation, une charge partielle d'enseignement, tout en recevant des prestations d'assurance-traitement pourtant réservées aux employés invalides.

[138] Il est opportun d'en reproduire ici les termes :

5-5.03

- a) L'invalidité est un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches

habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le Collège.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'un don d'organe ou de moelle osseuse ainsi que d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet de la ou du médecin, liée au planning familial.

Une enseignante ou un enseignant qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, par entente avec le Collège, assumer à titre de réadaptation une charge partielle d'enseignement pour une période donnée. (...)

[139] La jurisprudence a du reste confirmé ce droit au retour au travail progressif d'un enseignant qui n'est pas rétabli à cent pour cent (100 %). N'en citons par exemple que les décisions suivantes.

[140] Dans *Collège de Victoriaville*⁴, l'arbitre Pierre A. Fortin s'exprime comme suit :

[55] Plus avant, à la clause 5-5.03, la convention définit (sic) l'invalidité comme un état d'incapacité résultant entre autres, d'une maladie rendant l'enseignant totalement incapable d'accomplir ses tâches. Cependant, deux (2) paragraphes plus loin, on pourvoit à une situation particulière, soit celle de la réadaptation.

(...)

[59] Ainsi, l'Employeur interprète « apte à revenir au travail » comme étant complètement rétabli, soit le « plein rétablissement ». Or, Mme Lafond n'est pas complètement inapte mais peut accomplir une demie tâche comme le certifie son médecin. D'ailleurs la convention pourvoit à une telle situation en traitant de la réadaptation et en prévoyant même le fonctionnement. La convention collective devant être interprétée dans son ensemble, on ne peut conclure à une telle interprétation du texte de la clause 5-4.16 b) alors que 5-5.03 prévoit une situation beaucoup moins restrictive et même son application.

[141] Dans une autre décision mettant aux prises les mêmes parties⁵, l'arbitre Yvan Brodeur confirme :

[55] Comme le stipule le troisième alinéa de l'article 5-5.03, Mme Farley a produit le certificat médical requis par le collège. Elle souhaitait assumer une charge partielle d'enseignement, comme l'avait prescrit son médecin. Il lui fallait cependant une entente avec le collège à cet effet. Celui-ci s'y est refusé sans expliquer son refus.

⁴ *Collège de Victoriaville c. Syndicat des enseignantes et enseignants du cégep de Victoriaville*, SAET 8431, 1^{er} février 2011.

⁵ *Collège de Victoriaville c. Syndicat des enseignantes et enseignants du cégep de Victoriaville*, SAET 8431.

(...)

[58] La preuve révèle que la décision de l'employeur ne repose aucunement sur une étude par le collègue des difficultés administratives ou pédagogiques de la solution avancée par Mme Farley. Je suis d'avis que le refus de l'employeur d'acquiescer à la demande de Mme Farley est une décision ayant pour but et pour effet de la priver des droits que lui reconnaît l'article 5-5.03 de la convention collective.

[59] Enfin, je suis d'avis que Mme Farley était en droit de vouloir assumer, en février 2010, en guise de réadaptation, une charge partielle d'enseignement, comme l'avait prescrit son médecin.

[142] Finalement, plus récemment dans une affaire impliquant le *Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais (FAE)* et *Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais*⁶, l'arbitre Jean-René Ranger mentionnait :

[137] La Commission peut certes discuter avec le Syndicat des modalités de retour progressif (durée et gradation) mais ne peut par contre s'opposer carrément au retour progressif sans remettre en question l'aptitude de l'enseignante à reprendre le travail.

[138] Et cette remise en question de l'aptitude au travail ne peut se faire sans une évaluation médicale qui contredirait le constat d'aptitude fait par le médecin traitant.

[143] Notons qu'en l'espèce, l'Employeur n'invoque aucun problème de nature matérielle ou aucune contrainte de nature à l'empêcher d'offrir à la Plaignante un retour au travail progressif.

[144] On ne voit du reste pas comment cette démarche, tout à fait faisable en 2016, serait devenue impossible en 2017.

[145] Je note également au passage que le formulaire de rapport médical d'invalidité (RMI) utilisé par l'Employeur prévoit lui-même la possibilité de retour au travail progressif pendant la période d'invalidité.

[146] Je dois souligner que lors de son témoignage, et alors que je lui demandais de préciser sa pensée, madame Paquette a nuancé ses propos en indiquant qu'elle exigeait en fait que l'enseignant soit apte à cent pour cent (100 %) à effectuer un pourcentage moindre de ses tâches et un peu plus tard qu'elle exigeait qu'il soit apte à effectuer cent pour cent (100 %) de sa tâche avant la fin de la session puis ensuite, dans les six (6) mois de son retour au travail.

[147] Cette position, avec respect, me semble considérablement différente de celle qui est exprimée clairement dans l'avis de refus dont j'ai déjà eu l'occasion de discuter plus haut et je ne

⁶ *Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais (FAE)* et *Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais*, SAE 9142, 20 février 2017.

suis pas d'avis que la preuve prépondérante soit à l'effet que ce soit là la règle que l'Employeur ait suivie.

[148] En effet, si tel avait été le cas, il aurait dû se rendre à l'évidence que la preuve médicale dont il disposait était à l'effet que la Plaignante était totalement apte à exercer ses fonctions (le docteur Cervantes employant l'expression « sans restriction ») pour un pourcentage inférieur à cent pour cent (100 %) de sa pleine charge de travail et, conséquemment, la réintégrer au travail.

[149] Si la preuve médicale avait révélé que la Plaignante n'avait pas été totalement apte à enseigner, même à quarante pour cent (40 %) de son temps et qu'elle n'ait pas été en conséquence pleinement fonctionnelle pour donner le pourcentage de cours qu'on souhaitait lui voir dispenser, je ne serais pas intervenu.

[150] Mais cette conclusion ne découle pas de la preuve médicale. Elle s'appuie sur les réserves exprimées par madame Paquette et qui ne peuvent avoir préséance sur la preuve médicale.

[151] Comme le mentionne mon collègue Denis Provençal dans *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teasmster Québec section locale 106 (FTQ)*⁷,

[160] Je souligne également que la jurisprudence arbitrale est plutôt constante à l'effet qu'il revient au salarié de démontrer qu'il est en mesure de reprendre son travail. Lorsque le salarié démontre *prima facie* qu'il est en mesure de reprendre son travail, il incombe alors à l'employeur de prouver pour quelles raisons il ne le réintègre pas. (...)

[152] En l'espèce, après avoir examiné les rapports médicaux du médecin traitant et de la psychiatre Nancy Tremblay, l'Employeur a exercé son droit de soumettre la Plaignante à une expertise et les conclusions de celle-ci convergent avec les évaluations médicales du Syndicat. L'Employeur n'a pas réussi en audience à renverser cette preuve.

[153] Ainsi, que l'on envisage le dossier sous l'angle de l'exercice raisonnable des droits de direction ou sous celui, impératif, de la Charte, l'Employeur ne pouvait refuser à la Plaignante un retour au travail progressif sans être en mesure de démontrer que cette dernière était totalement incapable d'offrir la prestation de travail attendue d'un enseignant même pour un pourcentage réduit de l'ensemble de ses tâches et qu'il lui était impossible de lui offrir cette possibilité de tâches réduites.

[154] Ce n'est pas le cas en l'espèce et j'estime que le grief est bien fondé.

⁷ *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teasmster Québec section locale 106 (FTQ) c. Limocar Basses-Laurentides enrg.*, D.T.E. 2013 T-261 (TA).

b) L'Employeur a-t-il abusé de ses droits en exigeant de la Plaignante qu'elle produise les certificats médicaux et RMI demandés ?

Grief 2020-000057-1110

i. L'objection relative à la prescription

[155] L'Employeur oppose au second grief un moyen préliminaire reposant sur la prescription.

[156] Il rappelle que nombre de reproches qui sont formulés par le Syndicat concernent des demandes de rapports médicaux ou de RMI remontant à bien au-delà de trente (30) jours ouvrables du dépôt du grief le 19 avril 2017.

[157] Or, l'article 9.03 de la convention collective ne porte guère à interprétation :

9-1.03

L'enseignante ou l'enseignant, un groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat qui veut formuler un grief le soumet par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné naissance au grief. Le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir qu'au début du deuxième (2^e) mois de l'année d'enseignement ou de l'entrée au service du collège d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant. (...)

[158] Ces délais, aux termes de l'article 9-1.07 sont de rigueur.

[159] Je devrais conséquemment appliquer à l'égard de chaque demande d'examen ou de production de certificats ou de RMI, de façon ponctuelle, le calcul de la prescription.

[160] Poussant plus loin l'argument, l'Employeur plaide que la preuve de ces exigences remontant à plus de trente (30) jours ouvrables avant le dépôt du grief devront même être jugées pour la plupart non pertinentes.

[161] Le Syndicat soutient plutôt qu'il s'agit là d'un grief de nature continue et que même si je refusais de sanctionner la conduite de l'Employeur pour chacune des demandes jugée abusive par le Syndicat, je devrais quand même considérer le dossier dans son ensemble et tenir compte de l'échange continu entre les parties sur les questions soulevées.

[162] La position que j'entends tenir sur la question n'adhère totalement à aucune des thèses proposées. Je m'explique.

[163] Je suis d'accord avec l'Employeur qu'on ne saurait véritablement parler ici de grief continu et que la situation diffère considérablement de celle à laquelle était confrontée l'arbitre Mark Abramowitz dans *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et al. (TCA-Canada)* et *BMW Canbec*⁸ et qui concernait l'installation de caméras en fonctionnement perpétuel.

⁸ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et al. (TCA-Canada)* et *BMW Canbec*, AZ-50441929, 12 juillet 2007.

[164] Elle s'assimile davantage à la situation examinée par l'arbitre Paul Charlebois dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal et Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*⁹ qui a écarté, à l'égard d'un grief de même nature, la notion de grief continu.

[165] Toutefois, il me faut convenir qu'il peut arriver qu'une demande de production d'un certificat médical ou d'un RMI soit parfaitement justifiée mais que ce soit l'accumulation de demandes successives au même effet qui soit constitutif d'abus.

[166] En ce sens, le Syndicat a raison de soutenir qu'il faut regarder la conduite de l'Employeur dans son ensemble.

[167] Cet exercice cependant, sous-tend qu'à un moment donné dans le temps, lors d'une ultime demande en ce sens constituant en quelque sorte « la goutte qui fait déborder le vase », le Syndicat considère la conduite passée de l'Employeur pour en arriver à la conclusion qu'il y a acharnement de sa part à l'égard d'un plaignant et conséquemment, abus de droit.

[168] Je suis d'avis que pour pouvoir invoquer la conduite passée de l'Employeur à compter de ce que je qualifierais, par similitude, d'incident culminant, le Syndicat doit déposer un grief dans des délais qui doivent être comptés à compter du dernier incident.

[169] Or, l'Employeur fait remarquer, à juste titre, que la dernière demande qu'il a formulée à l'égard des certificats ou examens dont la fréquence est dénoncée par le grief remonte au 24 février 2017, soit plus de trente-huit (38) jours avant le dépôt du grief.

[170] Le Syndicat reconnaît lui-même dans son argumentation que le tribunal ne pourrait sanctionner une faute commise à l'extérieur du délai de prescription ni ordonner l'indemnisation du préjudice en découlant.

[171] Par ailleurs, les discussions tenues entre les parties sur la conduite de l'Employeur relativement au traitement des dossiers d'absence d'employés, énoncées de façon générale, ne m'apparaissent en aucune façon pouvoir constituer une renonciation de l'Employeur au délai de prescription prévu à la convention collective.

[172] Je conclus donc que le grief 2020-0000057-1110 est partiellement prescrit.

ii. La demande d'expertise du 31 mars 2017 constitue-t-elle un exercice abusif du droit de gérance portant atteinte aux droits fondamentaux de la Plaignante ?

[173] Reste l'ultime demande d'expertise du 31 mars 2017 (S-39) qui, bien que de nature différente des diverses demandes de production de certificats médicaux et de RMI principalement dénoncées par le grief, demeure visée par ce dernier sous le vocable « examen » et qui n'est pas prescrite.

[174] Il est vrai qu'*a posteriori* l'utilité d'une telle démarche peut paraître douteuse.

⁹ *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal et Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, SAET 8716, 3 octobre 2013.

[175] L'Employeur bénéficiait en effet des rapports des deux (2) médecins traitants, dont il avait lui-même sollicité l'avis, à la suite de la première expertise du docteur Cervantes et qui concluait que la Plaignante était apte à un retour au travail à temps complet.

[176] J'ai été frappé, du reste, à la lecture de cette seconde expertise de constater qu'en page 7 de son rapport, le docteur Cervantes indique que la dépression majeure récurrente de madame Piette « est actuellement en rémission depuis deux à trois mois » (je souligne).

[177] C'est donc dire que la Plaignante aurait été en rémission depuis une date située quelque part entre le 10 janvier et le 10 février 2017, soit de façon à peu près contemporaine avec sa première expertise, où il mentionnait pourtant que la rémission n'était que partielle.

[178] Quoi qu'il en soit, l'absence totale de réserve qu'il exprime sur la capacité de la Plaignante de reprendre la totalité de ses fonctions à temps complet et sur l'inutilité d'une demande de retour au travail progressif dans les circonstances, viennent conforter la conviction que j'ai exprimée plus haut quant à la capacité de la Plaignante d'effectuer quelque mois plus tôt un retour au travail progressif au travail lorsque ses médecins l'on prescrit et sur l'inopportunité de réserver la procédure de retour au travail progressif aux enseignants dont les médecins jugent qu'ils sont aptes à cent pour cent (100 %) au travail.

[179] Faut-il pour autant en déduire qu'en faisant procéder à cette dernière expertise, l'Employeur a abusé de ses droits de façon telle qu'il devrait être tenu de verser des dommages moraux à la Plaignante ?

[180] Je retiens, à la décharge de l'Employeur, que le changement subit de recommandation du médecin traitant de la Plaignante quant à sa capacité de retour au travail à temps complet avait de quoi surprendre et peut expliquer, sinon justifier, sa décision.

[181] Par ailleurs, il est généralement reconnu par la jurisprudence que l'Employeur bénéficie d'une certaine discrétion et qu'il peut légitimement vérifier, par expertise, la capacité d'un employé qui demande un retour au travail.

[182] Ce courant est bien illustré par la décision de l'arbitre Claude Fabien dans *Commission scolaire du Chemin-du-Roy et Syndicat du soutien scolaire du Chemin-du-Roy*¹⁰.

[183] Je me garderai donc de sanctionner cet ultime examen de la façon souhaitée par le Syndicat et me contenterai de conclure, puisque l'expertise médicale adhère totalement aux recommandations du médecin traitant de la Plaignante, que cette dernière doit être considérée comme ayant été apte au retour au travail à temps complet non pas en date de l'expertise, mais bien à compter du 20 mars 2017.

[184] Je considère cependant que l'ensemble de la preuve administrée était pertinente puisqu'elle contribuait à illustrer les événements ayant conduit à la décision ultime de l'Employeur et à en comprendre les motivations.

¹⁰ *Commission scolaire du Chemin-du-Roy et Syndicat du soutien scolaire du Chemin-du-Roy*, SAE 9265, le 27 février 2018.

V. DISPOSITIF

[185] **POUR TOUS CES MOTIFS**, après examen de la preuve, de la jurisprudence, des arguments des parties et sur le tout délibéré, le présent tribunal d'arbitrage :

[186] **REJETTE** le grief numéro 2020-0000057-1110.

[187] **ACCUEILLE** le grief numéro 2020-0000050-1110.

[188] **DÉCLARE** que l'Employeur a abusé de ses droits et fait défaut de souscrire aux obligations découlant de la Charte des droits et libertés de la personne en refusant à la Plaignante le retour au travail progressif prescrit par ses médecins à compter du 23 janvier 2017.

[189] **DÉCLARE** que l'Employeur devait reprendre au travail la Plaignante à temps complet à compter du 20 mars 2017.

[190] **ORDONNE** en conséquence à l'Employeur de verser à la Plaignante tout le salaire dont elle a été privée en raison de son défaut de la réintégrer au travail selon le plan de retour au travail progressif proposé par son médecin traitant à compter du 23 janvier 2017 et à temps complet à compter du 20 mars 2017, le tout portant intérêt au taux prévu au *Code du travail*.

[191] **CONSERVE** compétence pour disposer de toute mésentente entre les parties sur l'indemnité à être versée à la Plaignante.

[192] **DÉCLARE**, vu les conclusions et l'audience commune pour les deux (2) griefs, que les frais de l'arbitrage doivent être assumés à part égale par chacune des parties.

Montréal, le 27 décembre 2018

Me Richard Bertrand, arbitre

Pour **l'Employeur** : Me Audrey Lapointe
Bergeron Tremblay, avocats
(Fédération des Cégeps)

Pour **le Syndicat** : Me Matthew Gapmann
Barabé Casavant, avocats
Services juridiques de la CSQ

Date des audiences :	8 décembre 2017 et 18 et 27 septembre 2018
Réception de l'argumentation écrite du Syndicat :	2 novembre 2018
Réception de l'argumentation écrite de l'Employeur :	23 novembre 2018
Réception de la réplique syndicale à l'argumentation patronale :	4 décembre 2018
Date de la décision :	27 décembre 2018