

EYB 2019-310537 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

Gagnon et Marc Villeneuve inc.
CM-2016-7434 (approx. 19 page(s))
12 mars 2019

Décideur(s)

Caron, François

Type d'action

PLAINTÉ pour pratique interdite. REJETÉE. PLAINTÉ pour congédiement sans cause juste et suffisante. ACCUEILLIE.

Indexation

TRAVAIL; NORMES DU TRAVAIL; ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE; PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE; CONGÉDIEMENT; PRÉSUMPTION EN FAVEUR DU SALARIÉ; PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE; chauffeur-livreur; arrêt de travail pour une période prolongée; retour progressif au travail; refus de réintégrer le salarié; prise en compte des exigences du poste; congédiement administratif; renversement de la présomption; croyance erronée; travaux légers; autres postes disponibles; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTÉ DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROIT À L'ÉGALITÉ; DISCRIMINATION; HANDICAP; EXIGENCE PROFESSIONNELLE JUSTIFIÉE; OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT; CONTRAINTE EXCESSIVE; diabète; perte de la vision de l'oeil droit; congédiement lié à un handicap; absence de démarche sérieuse pour accommoder le salarié; absence de limitations fonctionnelles

Résumé

Près de 11 ans après avoir été embauché comme chauffeur-livreur, le plaignant a subi une infection intraoculaire sévère et a été mis en arrêt de travail pour une période prolongée. Il a perdu presque totalement la vision de l'oeil droit et son permis de conduire a été suspendu par la SAAQ. Deux ans plus tard, sa condition médicale s'est améliorée et la SAAQ a levée en partie la suspension de son permis. Le médecin du plaignant l'a autorisé à reprendre le travail pour des travaux légers, cette même année. L'employeur a refusé de le réintégrer et a procédé à son congédiement administratif peu de temps plus tard. Le plaignant dépose des plaintes pour pratique interdite et pour congédiement sans cause juste et suffisante.

Le plaignant est diabétique et a pratiquement perdu l'usage de son oeil droit. Il a un handicap au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*. L'employeur ne doit pas exercer de discrimination à son endroit pour ce motif. Il l'a congédié au motif qu'il ne croyait pas qu'il serait en mesure de reprendre son poste de chauffeur-livreur dans un avenir prévisible et qu'il ne pouvait pas l'accommoder. À aucun moment, il n'a entrepris de démarche sérieuse et sincère afin d'évaluer la possibilité d'accommoder le plaignant de manière raisonnable. Il n'a pas démontré que celui-ci n'aurait pas pu

occuper un poste à l'entrepôt ou effectuer des tâches administratives, ni même effectuer des livraisons avec un véhicule de classe 5 pour lequel la suspension de son permis a été levée.

Les informations transmises à l'employeur quant à la condition médicale du plaignant ne permettent pas de conclure que celui-ci ne pouvait pas occuper le poste de chauffeur-livreur dans un avenir prévisible. Les rapports médicaux du plaignant ne font état d'aucune limitation fonctionnelle. Le plaignant a d'ailleurs récupéré son permis de conduire de classe 1 et 3 après avoir réussi les examens de la SAAQ. L'employeur n'a pas réussi à démontrer l'existence d'une contrainte excessive. La plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante est accueillie.

L'employeur a admis que le plaignant bénéficie de la présomption prévue par la loi selon laquelle son congédiement a été fait pour contrer l'exercice d'un droit protégé. Par contre, il a démontré que le congédiement du plaignant ne constitue pas un prétexte ou un subterfuge pour se débarrasser de celui-ci à la suite de l'enquête effectuée par la CNESST. Le véritable motif du congédiement est que l'employeur a cru pouvoir mettre fin à l'emploi du plaignant au motif qu'il ne détenait plus le permis de conduire requis pour l'emploi. Bien que cette croyance était erronée, elle était sincère. La plainte pour pratique interdite est rejetée.

Dossier(s) jumelé(s)

CM-2017-0888,CM-2017-0889

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *Boisvert c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal*, C.R.T., no 999028, cas CM-2002-4399, 8 juin 2006, com. Paquette, 2006 QCCRT 0291
2. *Carrier c. Mittal Canada inc.*, [EYB 2014-235496](#), 2014 QCCA 679, J.E. 2014-725 (C.A.)
3. *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, [REJB 1999-14241](#), J.E. 99-1807
4. *Conseil des Canadiens avec déficiences c. Via Rail Canada Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 650, 2007 CSC 15, [EYB 2007-116801](#), J.E. 2007-670
5. *Hilton Québec ltée c. Québec (Tribunal du travail)*, [1980] 1 R.C.S. 548, [EYB 1980-148318](#), J.E. 80-230
6. *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
7. *Lafrance c. Commercial Photo Service inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, [EYB 1980-148322](#), J.E. 80-214

8. *Mercier et Association Loisirs & Plein Air des Marais inc.*, EYB 2018-299321, 2018 QCTAT 3774 (T.A.T.)
9. *Ontario Nurses' Association v. Orillia Soldiers Memorial Hospital* (1999), 42 O.R. (3d) 692 (Ont. C.A.)
10. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, REJB 2000-18009, J.E. 2000-941

Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 10, 16, 20
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 17
3. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 122, 123.4, 124, 128(1) al. 1
4. *Règlement sur les permis*, RLRQ, c. C-24.2, r. 34, art. 28.7

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montérégie
Dossiers : CM-2016-7434 CM-2017-0888 CM-2017-0889
Dossier employeur : 231202

Montréal, le 12 mars 2019

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : François Caron

Éric Gagnon
Partie demanderesse

c.

Marc Villeneuve inc.
Partie défenderesse

DÉCISION

APERÇU

[1] Éric Gagnon (le plaignant) occupe un poste de chauffeur-livreur auprès de Marc Villeneuve inc. (l'employeur) depuis le mois de mai 2003, une entreprise qui œuvre dans le domaine de la distribution de produits surgelés.

[2] Le plaignant est diabétique et sa condition médicale fait en sorte que pour lui éviter la perte de la vue, il doit recevoir un traitement mensuel qui requiert des injections dans les yeux. À la suite d'une infection intraoculaire sévère, il tombe en arrêt de travail

à compter du 22 août 2014 pour une période prolongée. À ce moment, il ne voit pas de l'œil droit et de façon partielle de l'œil gauche. Ses problèmes de vision sont tels qu'ils entraînent la suspension de son permis de conduire par la Société de l'assurance automobile du Québec (la SAAQ).

[3] En novembre 2014, le plaignant subit une intervention chirurgicale à l'œil droit et continue toujours de recevoir des injections dans son œil gauche. Cette intervention lui permet de retrouver en partie la vision de son œil droit, mais celle-ci décline à compter du mois de mai 2015, à un tel point qu'il ne voit presque plus de cet œil.

[4] En 2016, l'essentiel de la vision du plaignant provient uniquement de son œil gauche dont la vision s'est considérablement améliorée. Cependant, selon les spécialistes consultés, il semble qu'il n'y a plus rien à faire pour son œil droit : le plaignant devra vivre pour l'heure avec un champ visuel restreint.

[5] Cette évolution au niveau de la condition médicale du plaignant fait en sorte qu'au mois d'août de la même année, la SAAQ lève en partie la suspension de son permis de conduire, et son médecin traitant l'autorise à reprendre le travail pour des travaux légers à compter du 5 septembre 2016.

[6] L'employeur refuse de réintégrer le plaignant. Il décide plutôt de procéder à un congédiement administratif le 12 décembre 2016. Il justifie sa décision par la durée de son absence pour cause de maladie, par le fait qu'il ne croit pas qu'il pourra reprendre son poste de chauffeur-livreur dans un avenir prévisible en raison de ses problèmes de vision, et aussi, parce qu'il soutient qu'il ne peut l'accommoder sans contrainte excessive, notamment parce qu'il ne détient pas à ce moment la classe de permis de conduire requise pour occuper le poste pour lequel il a été embauché.

[7] Le plaignant dépose deux plaintes pour congédiement fait sans cause juste et suffisante, en vertu de l'article 124 de *la Loi sur les normes du travail*¹ (la LNT) et une autre pour pratique interdite, en application de l'article 122 de la même Loi.

[8] Il se dit victime d'un congédiement discriminatoire fondée sur un handicap et également victime d'un congédiement illégal puisqu'il prétend que l'employeur l'aurait fait aussi en raison d'une enquête effectuée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST) ou parce qu'il lui a fourni des renseignements.

[9] L'employeur admet toutes les conditions d'ouvertures des plaintes, dont le bénéfice de la présomption en faveur de l'illégalité du congédiement.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

LES QUESTIONS EN LITIGE

[10] En accord avec les parties, le Tribunal entend se prononcer d'abord sur le bien-fondé ou non des plaintes, et sauf pour la question de la réintégration, il réserve sa compétence pour déterminer les autres mesures de réparation, le cas échéant.

[11] Dans le cadre de cette affaire, le Tribunal doit répondre aux questions suivantes :

- Le plaignant est-il victime d'un congédiement, a priori, discriminatoire puisque fondé sur son handicap?
- Dans l'affirmative, l'employeur a-t-il démontré que le congédiement n'est pas de nature discriminatoire en raison d'une exigence professionnelle justifiée?
- L'employeur a-t-il, par ailleurs, réussi à repousser la présomption en faveur de l'illégalité du congédiement en faisant la démonstration que celui-ci repose sur une « *autre cause juste est suffisante* », laquelle n'a rien d'un subterfuge ou d'un prétexte pour se débarrasser du plaignant à la suite d'une enquête effectuée par la CNESST ou parce qu'il lui a fourni des renseignements?
- Si l'une ou l'autre des plaintes est accueillie, le Tribunal doit-il ordonner à l'employeur de réintégrer le plaignant dans son emploi?

LE CONTEXTE

LA SITUATION DU PLAIGNANT QUANT À SON PERMIS DE CONDUIRE

[12] Lors de son embauche par l'employeur en mai 2003, le plaignant est titulaire d'un permis de conduire qui comporte les classes, 1, 2, 3, 4A, 4B, 4C, 5, 6D et 8.

[13] Les problèmes de vision du plaignant entraînent la suspension de son permis de conduire par la SAAQ à compter de 2014.

[14] En 2016, l'évolution de sa condition médicale lui permet de faire une tentative pour faire cesser cette suspension, en tout ou en partie. Pour y arriver, il transmet à la SAAQ au soutien de sa demande les rapports médicaux requis suivants :

- Le « *Rapport d'examen médical par un médecin omnipraticien – Permis de conduire* » du 18 août 2016;
- le « *Rapport d'examen visuel par un ophtalmologiste ou un optométriste – Permis de conduire* » du 27 juillet 2016.

[15] Après avoir analysé les rapports médicaux du plaignant, la SAAQ informe le plaignant en date du 26 août 2016 qu'elle a pris la décision de lever en partie la suspension qui lui avait été imposée en raison de sa condition médicale et qu'elle lui délivrera sous peu un permis de conduire comportant les classes 5, 6D et 8;

Nous avons analysé le ou les rapports d'examens médicaux que vous nous avez transmis ou des informations médicales vous concernant pour votre permis de conduire.

[...] votre condition médicale vous permet d'avoir un permis de conduire de classe 5, 6D, 8.

Cependant, nous devons suspendre les classes 1, 2, 3, 4A, 4B, 4C à compter du 15 septembre 2016 parce que votre vision sans correction ne permet pas la conduite de véhicules de cette ou ces classes.

Nous devons donc modifier le permis que vous possédez actuellement pour enlever la ou les classes suspendues [...]. Nous vous posterons votre nouveau permis d'ici 15 jours.

[16] Aux fins du présent dossier, il est utile de retenir que la classe 5 d'un permis de conduire autorise son titulaire à conduire un véhicule automobile « *ayant 2 essieux et dont la masse nette est de moins de 4 500 kg [...]²* ».

[17] La décision de la SAAQ concernant le maintien de la suspension pour les classes 1, 2, 3, 4A, 4B, 4C n'est pas irrévocable, mais fondée sur le fait que la « *vision sans correction ne permet pas la conduite de véhicules de cette ou ces classes* », explique-t-elle.

[18] De fait, en janvier 2018, le plaignant réussit à faire cesser la suspension pour toutes les classes mentionnées précédemment après avoir passé avec succès un examen pratique de conduite pour évaluer le déficit de son champ visuel. Il doit toutefois respecter deux conditions :

- Porter des lunettes ou des lentilles cornéennes;
- ne pas conduire aux États-Unis avec un véhicule visé par les classes, 1, 2, 3 ou 4B.

[19] Depuis le 22 mai 2018, le plaignant occupe d'ailleurs un emploi de chauffeur de camion à temps plein et dans le cadre de ce travail, il fait du transport de machinerie lourde sur des chantiers.

² *Règlement sur les permis*, RLRQ, c. C-24.2, r.34, article 28.7.

LA CAPACITÉ DU PLAIGNANT À OCCUPER UN EMPLOI

[20] Entre le 22 août 2014 (la date de son arrêt de travail pour cause de maladie) et le 5 septembre 2016 (la date où le médecin traitant autorise son retour au travail), le plaignant est dans une situation d'invalidité totale. Il reçoit d'ailleurs des prestations d'assurance invalidité longue durée pendant cette période.

[21] Pendant cette période, l'employeur n'a pas contesté l'arrêt de travail du plaignant pour cause de maladie ni exigé ou fait des demandes particulières afin que ce dernier justifie plus amplement son absence du travail ou simplement pour s'enquérir de l'évolution de sa condition médicale. Il ne lui a même jamais demandé qu'il lui fournisse une date probable de retour au travail.

[22] À compter du 5 septembre 2016, le plaignant souffre évidemment toujours de diabète. Cependant, à l'exception d'une restriction à son champ visuel puisqu'il ne voit essentiellement que de l'œil gauche, il n'éprouve aucun autre problème de santé particulier susceptible d'affecter sa capacité d'offrir une prestation de travail.

LA DEMANDE DE RÉINTÉGRATION DU PLAIGNANT

[23] Un certificat médical du 18 août 2016 émis par le médecin traitant du plaignant révèle que ce dernier est sous ses soins en raison d'un diagnostic de diabète et qu'il est apte à effectuer un retour au travail à compter du 5 septembre 2016. Il impose toutefois une restriction: il doit s'agir de travaux légers.

[24] Le plaignant communique rapidement avec l'employeur afin de lui transmettre une copie du certificat médical au soutien de sa demande de réintégration.

[25] Selon les explications qu'il obtient de son médecin traitant, le plaignant retient que la restriction « *travaux légers* » mentionnée dans son certificat médical signifie simplement qu'il n'est pas encore rétabli à 100 %. Ses problèmes de vision se sont grandement améliorés depuis 2014, sauf qu'il est encore trop tôt, dit-il, pour passer l'examen pratique requis par la SAAQ et ainsi tenter de récupérer les classes de permis qui sont encore sous le coup d'une suspension dont les classes 1 ou 3 requise pour effectuer un retour au poste de chauffeur-livreur. Il doit, au préalable, poursuivre ses traitements pour améliorer sa vision, non pas pour l'œil droit, car il n'y a plus rien à faire, mais celle de son œil gauche, puisqu'il croit qu'en dépit de son champ de vision restreint, il pourra retrouver les classes de permis qu'il a perdu lorsque son œil gauche aura retrouvé son plein potentiel.

[26] Sa compréhension est que l'employeur doit simplement l'affecter à un poste ou à des tâches qui sont adaptés à la situation qu'il estime temporaire.

[27] Par exemple, il mentionne qu'il aurait pu effectuer des tâches à l'entrepôt comme préparer les commandes des clients sur des palettes et les placer par la suite aux endroits appropriés à l'aide d'un transpalette (manuel ou électrique) en respectant l'ordre de livraison. Il aurait même pu, dit-il, effectuer certaines tâches administratives, telles que planifier la « route » des chauffeurs-livreurs ou être affecté à la prise des commandes au téléphone. Cela dit, il mentionne qu'il était aussi en mesure d'effectuer des livraisons de marchandises comme chauffeur-livreur à ce moment, dans la mesure où le véhicule correspond à une classe 5 (un véhicule dont la masse nette est de moins de 4 500 kg), en mentionnant qu'à cette époque, l'employeur en possède un, en référence à un camion Mercedes 2014 de modèle Sprinter. Enfin, le plaignant précise qu'un retour au travail à temps partiel ne représentait pas pour lui un problème puisqu'il avait été informé que l'assurance invalidité longue durée dont il bénéficiait aurait simplement payé la différence avec ses heures habituelles de travail jusqu'au moment de son rétablissement complet.

LA RÉACTION DE L'EMPLOYEUR

[28] En réponse à la demande de réintégration du plaignant, Marc Villeneuve n'entreprend aucune démarche pour rencontrer le plaignant afin de discuter de sa situation. Il décide plutôt de lui faire signifier par huissier, le 2 septembre 2016, une lettre datée du 31 août 2016, par l'entremise de son avocat, qui se lit comme suit :

Malheureusement, notre client n'est pas en mesure de vous accommoder pour des « travaux légers » alors que nous ne connaissons rien de votre situation médicale. [...]

Veillez donc faire parvenir d'ici TRENTE (30) jours un rapport médical faisant état de votre condition médicale relativement à votre incapacité à occuper le poste de chauffeur-livreur et détaillant les limitations fonctionnelles dont vous êtes affligées. Plus précisément, nous vous demandons de nous fournir un rapport médical d'un spécialiste attestant votre capacité à conduire un véhicule de livraison et d'effectuer les tâches reliées.

Soyez donc formellement avisé de ne pas vous présenter au travail avant d'avoir fourni tel document.

[29] En réponse à la demande de l'employeur, le plaignant lui fait parvenir par courrier recommandé les rapports médicaux qu'il a transmis à la SAAQ, soit le « Rapport d'examen médical par un médecin omnipraticien – Permis de conduire » du 18 août 2016 et le « Rapport d'examen visuel par un ophtalmologiste ou un optométriste – Permis de conduire » du 27 juillet 2016. L'employeur les reçoit le 19 septembre 2016.

[30] À compter du 27 septembre 2016, le plaignant tente de faire un suivi téléphonique auprès de Marc Villeneuve ou de son avocat, mais il ne reçoit aucun retour d'appel.

[31] Le 7 octobre 2016, le plaignant décide d'écrire à Marc Villeneuve pour lui demander formellement de donner suite à sa demande de réintégration au travail dans un délai de 5 jours. L'employeur reçoit cette demande par lettre recommandée le 12 octobre 2016.

[32] Le 13 octobre 2016, l'employeur apprend, après avoir entrepris une vérification auprès de la SAAQ, que le plaignant détient un permis de conduire de classe 5 depuis le 31 août 2016. Pour Marc Villeneuve, ce document confirme qu'il n'est pas en mesure de reprendre son poste de chauffeur-livreur sur un camion qui requiert un permis de classe 1 ou 3.

[33] En réponse à la demande de réintégration du plaignant, Marc Villeneuve décide à nouveau de lui faire signifier une mise en demeure datée du 14 octobre 2016 par huissier, par l'entremise de son avocat. L'extrait pertinent se lit comme suit :

[...] nous avons reçu le formulaire médical rempli par votre omnipraticien ainsi que par l'ophtalmologiste [...] en vue de l'obtention de votre permis de conduire. Nous notons toutefois que dans la section 2 intitulée **Champs visuel** du rapport de l'ophtalmologiste, il manque la copie du graphique du champ visuel binoculaire exigé lorsqu'il y a une anomalie dans le champ visuel afin d'obtenir le permis de conduire. Auriez-vous l'amabilité de nous faire parvenir une copie de ce rapport.

Aussi, nous réitérons notre demande faite dans la correspondance du 31 août dernier [...]

Veillez donc nous faire parvenir d'ici TRENTE (30) jours :

Un rapport médical faisant état de votre condition médicale relativement à votre capacité à occuper le poste de chauffeur-livreur et **détaillant les limitations fonctionnelles** dont vous êtes affligées.

La Copie du champ graphique visuel binoculaire signée par l'optométriste ou l'ophtalmologiste selon la technique de Golman.

Une copie de votre permis de conduire délivré le 31 août 2016.

[34] En réponse à la demande de l'employeur, le plaignant lui fait parvenir quelques semaines plus tard les informations qu'il souhaite obtenir, sous réserve de ce qui suit.

[35] Concernant le point 1, le plaignant croit qu'il a déjà répondu à l'employeur en référence au certificat médical du 18 août 2016 et aux rapports médicaux qu'il lui a déjà transmis, soit le « *Rapport d'examen médical par un médecin omnipraticien – Permis de conduire* » du 18 août 2016 et le « *Rapport d'examen visuel par un ophtalmologiste ou un optométriste – Permis de conduire* » du 27 juillet 2016.

[36] Plus précisément, il réfère à la section 8 intitulée : « *Limitations fonctionnelles* » du rapport médical du 18 août 2016 émis par son médecin traitant à l'effet qu'il n'a aucune

limitation fonctionnelle. Le plaignant soutient qu'il n'a donc pas à lui fournir un rapport les détaillant puisque son médecin traitant déclare qu'il n'en a pas.

[37] Malgré tout, il décide de transmettre une copie d'une seconde opinion médicale qu'il a obtenue le 26 mai 2016 d'un ophtalmologiste de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, sauf que ce document ne modifie en rien sa condition médicale actuelle (il ne voit plus de l'œil droit, mais seulement avec l'œil gauche et conséquemment, son champ visuel est restreint). Il voulait tout simplement savoir par le biais d'une seconde opinion médicale s'il était possible de « *sauver son œil droit* ». Malheureusement, à l'instar des autres professionnelles qu'il a consultées, celui-ci ne recommande aucune autre intervention puisqu'il estime que son pronostic à ce sujet n'est pas favorable.

[38] Marc Villeneuve n'est pas du même avis. Il croit que les documents ou rapports médicaux transmis par le plaignant ne répondent pas à la demande qu'il lui a faite au point 1 de sa mise en demeure du 14 octobre 2016.

[39] À la suite de la réception des documents médicaux transmis par le plaignant, dont l'examen du champ de graphique visuel binoculaire, Marc Villeneuve ne juge pas utile de requérir l'avis d'un professionnel de la santé pour les interpréter ou pour corroborer ou infirmer les opinions qu'ils renferment. Il classe le tout dans le dossier du plaignant, sans plus.

[40] L'élément déterminant qui oriente sa conduite par la suite, se rattache au fait qu'il comprend que le plaignant ne peut occuper son poste de chauffeur-livreur puisqu'il n'a plus à ce moment la classe 1 ou 3 sur son permis de conduire.

[41] N'ayant aucune nouvelle de l'employeur par la suite, le plaignant dépose une première plainte en congédiement fait sans cause et suffisante le 16 septembre 2016.

[42] Dans une lettre du 12 décembre 2016, l'employeur informe le plaignant, par l'entremise de son avocat, qu'il a pris la décision de mettre fin à son emploi pour les motifs qu'il exprime comme suit :

[...] vous êtes en arrêt de travail pour raisons médicales depuis le 21 août 2014, soit depuis plus de deux (2) ans.

[...] vous ne détenez plus de classe de permis de conduire requise pour occuper votre poste de chauffeur-livreur. Selon nos informations. Vous ne détenez que la classe V. De plus à la lecture [...] des documents médicaux transmis, il appert que vous éprouvez de sérieux problèmes de vision et qu'aucune date de consolidation n'est actuellement prévue. Nous devons conclure que vous êtes actuellement incapable d'occuper votre poste de chauffeur-livreur et ce pour une période indéterminée.

Votre absence prolongée du travail provoque pour notre client des problèmes organisationnels sérieux et lui occasionne donc préjudice.

Dans les circonstances, nous avons été mandatés (...) de procéder à votre congédiement effectif immédiatement [...]

LES JUSTIFICATIONS DE L'EMPLOYEUR

[43] L'employeur justifie la décision qu'il a prise de mettre fin à l'emploi du plaignant par la durée de son absence pour cause de maladie, par le fait qu'il ne croit pas qu'il pourra reprendre son poste de chauffeur-livreur dans un avenir prévisible en raison de ses problèmes de vision, et aussi, parce qu'il soutient qu'il ne peut l'accommoder sans contrainte excessive.

[44] Marc Villeneuve fait état d'inconvénients reliés au fait que le plaignant est incapable d'occuper le poste de chauffeur-livreur pour lequel il a été embauché parce qu'il ne détient pas au moment de sa demande de réintégration, un permis de conduire de classe 1 ou 3. Il soutient avoir de la difficulté à pourvoir au remplacement de son poste de façon temporaire en raison d'une pénurie de main-d'œuvre et que le niveau de difficulté ici est encore plus élevé dans la mesure où il ne peut offrir à son remplaçant un poste permanent, et ce, tant et aussi longtemps, qu'il n'est pas fixé sur la capacité du plaignant à pouvoir un jour reprendre le poste.

[45] Pour Marc Villeneuve, il n'existe pas de travaux légers pour un chauffeur-livreur au sein de son entreprise. Le fait de conduire un camion ne requiert aucun effort physique particulier ni la livraison des produits surgelés auprès de sa clientèle puisque tout est sur des palettes et transporté à l'aide d'un chariot élévateur ou d'un transpalette.

[46] Aurait-il pu alors affecter temporairement le plaignant sur un autre poste ou lui confier d'autres tâches?

[47] Lors du congédiement administratif du plaignant, il n'a aucun poste à combler, dit-il, à l'entrepôt ou à l'administration, et il ne croit pas qu'il devait procéder à un licenciement pour l'accueillir, en insistant sur le fait qu'il a été embauché comme chauffeur-livreur et non pour occuper un autre poste.

[48] Ceci dit, il n'était pas prêt à prendre le risque de le remplacer temporairement à l'entrepôt en raison de ses problèmes visuels alors que les tâches impliquent notamment de manipuler un chariot élévateur ou des transpalettes dans des espaces restreints.

[49] En 2016, toute sa flotte de camion (une douzaine) requiert un permis de conduire de classe 1 ou 3, à l'exception d'un seul dont la masse nette est de moins de 4 500 kg, à savoir son camion Mercedes 2014 de modèle Sprinter.

[50] Marc Villeneuve reconnaît que le plaignant aurait pu conduire ce dernier en étant titulaire d'un permis de conduire de classe 5, mais encore une fois, il n'était pas prêt à prendre le risque de lui confier la tâche de le conduire en raison de ses problèmes de vision, peu importe qu'il soit ou non titulaire du permis de conduire approprié. Quoi qu'il en soit, l'usage du camion Mercedes était marginal dans le cadre de ses activités, en précisant qu'il l'utilisait rarement plus de 2 fois par semaine. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il a décidé de le vendre en 2017, dit-il.

MOTIFS ET ANALYSE

LES PLAINTES EN VERTU DE L'ARTICLE 124 DE LA LNT

[51] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal conclut que le plaignant a fait l'objet d'un congédiement discriminatoire fondé sur son handicap et rejette la défense de l'employeur qui invoque une exigence professionnelle justifiée alors qu'il n'a pas respecté son obligation d'accommodement raisonnable. Les plaintes en vertu de l'article 124 de la LNT sont accueillies.

Le droit

[52] L'article 124 de la LNT prévoit qu'un salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut déposer une plainte dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages et intérêts, est prévue ailleurs dans la présente Loi, dans une autre Loi ou dans une convention.

[53] Lors d'un congédiement administratif, l'employeur doit prendre en considération les droits fondamentaux du salarié atteint d'un handicap, et plus particulièrement ceux qui sont énoncés aux articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*³ (la Charte)

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

[...]

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le

³ RLRQ, c. C-12.

déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

[Nos soulignements]

[54] La notion de handicap est interprétée de façon large et libérale. Il peut être physique ou mental. Il peut non seulement être réel, mais aussi simplement perçu comme tel, tel que l'énonce la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Québec (CDPDJ) c. Montréal (Ville)*⁴ lorsqu'elle écrit que « *les actes discriminatoires [peuvent] être fondés autant sur les perceptions, les mythes et les stéréotypes que sur l'existence de limitations fonctionnelles réelles* ».

[55] En défense à un congédiement, a priori, discriminatoire, un employeur peut démontrer qu'il ne l'est pas en raison d'une exigence professionnelle justifiée au sens de l'article 20 de la Charte :

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

[56] Pour se prévaloir de ce moyen de défense, il est maintenant bien établi que l'employeur doit démontrer, en outre⁵, qu'il a respecté au préalable son obligation d'accommodement raisonnable avant de mettre fin à l'emploi d'un salarié affecté d'un handicap.

[57] Sur la notion d'obligation d'accommodement, le Tribunal a récemment réitéré dans la décision *Mercier c. Association Loisir & Plein Air des Marais inc.*⁶, ce qui suit :

[50] [...] l'existence d'une obligation d'accommodement a un impact déterminant sur l'évaluation de la conduite de l'employeur. Un employeur doit dans une telle circonstance initier une démarche d'évaluation sérieuse qui tient compte des limitations du salarié. Il doit notamment « envisager la possibilité de maintenir le salarié dans son emploi sur une base irrégulière ou à temps partiel, de modifier ses tâches ou de l'affecter à un autre poste, à moins de contrainte excessive. Il doit alors prouver qu'il a analysé la situation et fait des efforts réels et sincères en recourant, au besoin, à l'expertise d'un spécialiste de la santé¹²». (*Faustin c. Laboratoire Confab inc.*, 2009 QCCRT 0549)

[Nos soulignements et note ajoutée]

[58] Ce n'est qu'à la suite d'une démarche d'évaluation sérieuse initiée par l'employeur et seulement s'il s'avère que « *les moyens raisonnables d'accommoder ont été*

⁴ [2000] 1 R.C.S. 665.

⁵ Le Tribunal emploie ici l'expression « *en outre* », puisque depuis l'arrêt *Meiorin (Colombie-Britannique) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, il faut aussi considérer le test ou la méthode d'analyse unifiée dans un tel cas, sauf que dans la présente affaire, il n'est pas utile d'en discuter.

⁶ 2018 QCTAT 3774.

épuisés et qu'il ne reste plus que des options d'accommodement déraisonnable ou irréaliste⁷ » qu'il y a lieu alors de conclure à une contrainte excessive pour ce dernier.

[59] Quant à la notion de contrainte excessive, il est utile de citer les extraits suivants tirés de l'arrêt *Hydro-Québec c. Syndicat des employés-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*⁸ :

[18] L'incapacité totale d'un salarié de fournir toute prestation de travail dans un avenir prévisible n'est donc pas le critère de détermination de la contrainte excessive. Lorsque les caractéristiques d'une maladie sont telles que la bonne marche de l'entreprise est entravée de façon excessive ou lorsque l'employeur a tenté de convenir de mesures d'accommodement avec l'employé aux prises avec une telle maladie, mais que ce dernier demeure néanmoins incapable de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible, l'employeur aura satisfait à son obligation. Dans ces circonstances, l'impact causé par la norme est légitime et le congédiement sera réputé non discriminatoire. Je reprends à mon compte l'énoncé de la juge Thibault dans l'arrêt que cite la Cour d'appel, *Québec (Procureur général) c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, [2005] R.J.Q. 944, 2005 QCCA 311, « [dans ces cas] ce n'est pas tant son handicap qui fonde la mesure de congédiement que son incapacité de remplir les obligations fondamentales rattachées à la relation de travail » (par. 76).

[...]

B. Le moment de l'accommodement

[20] [...] notre Cour a infirmé la décision de la Cour d'appel, qui retenait comme pertinente la date du congédiement. Notre Cour a opté pour une évaluation globale de l'obligation d'accommodement qui tient compte de l'ensemble de la période pendant laquelle l'employée s'était absentée [...].

[Nos soulignements]

LE CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF EST, A PRIORI, DISCRIMINATOIRE

[60] Le plaignant doit être considéré comme ayant un handicap au sens de la Charte, et ce faisant, l'employeur ne doit pas exercer de discrimination à son endroit du fait de son handicap.

[61] En l'espèce, le plaignant est diabétique et sa condition médicale fait en sorte qu'à la suite de complication causée par une infection intraoculaire sévère, il a pratiquement perdu l'usage de l'œil droit. L'essentiel de sa vision provient maintenant uniquement de son œil gauche. Il doit donc vivre avec un champ de vision plus restreint.

⁷ *Conseil des Canadiens avec déficiences c. Via Rail Canada Inc.* [2007] 1 R.C.S. 650.

⁸ 2008 CSC 43.

[62] Le congédiement administratif que l'employeur impose au plaignant le 12 décembre 2016 est relié à son handicap. Ce dernier est donc victime, a priori, de discrimination. Son droit à l'égalité à l'occasion d'un retour au travail à la suite d'une absence pour maladie est, à sa face même, compromis.

LE CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF EST CONSIDÉRÉ COMME DISCRIMINATOIRE : LA DÉFENSE DE L'EXIGENCE PROFESSIONNELLE JUSTIFIÉE N'EST PAS ÊTRE RETENUE EN RAISON DU MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR À SON OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

[63] Pour être considéré non discriminatoire, l'employeur devait convaincre le Tribunal que le congédiement administratif qu'il impose au plaignant en raison de son handicap repose sur une exigence professionnelle justifiée, ce qu'il n'a pas réussi à faire en raison de son manquement à son obligation d'accommodement raisonnable.

[64] D'emblée, la réaction de l'employeur à la suite de la demande de réintégration du plaignant laisse perplexe et surprend, d'abord parce qu'il choisit de procéder par mises en demeure alors que rien n'indique que le plaignant néglige ou refuse de collaborer, et ensuite en raison de ces demandes de documents et du traitement qu'il en fait une fois qu'il les obtient.

[65] Pour illustrer ce point, deux exemples tirés de la mise en demeure du 14 octobre 2016 que l'employeur fait parvenir au plaignant, par l'entreprise de son avocat, suffiront :

- Pourquoi donc l'employeur demande-t-il une copie du permis de conduire du plaignant alors qu'il sait pertinemment à ce moment, à la suite d'une vérification auprès de la SAAQ, qu'il est titulaire d'un permis de conduire de classe 5 depuis le 31 août 2016?
- Pourquoi exiger du plaignant un examen de champ graphique visuel binoculaire signée par l'optométriste ou l'ophtalmologiste selon la technique de Golman alors qu'une fois qu'il obtient ce document, Marc Villeneuve reconnaît qu'il est incapable d'interpréter cet examen médical et qu'il ne le soumet pas à un professionnel de la santé pour qu'il le soit?

[66] Le comportement de l'employeur en réaction à la demande de réintégration du plaignant est plutôt révélateur sur sa véritable intention, à savoir qu'il n'entend pas l'accommoder de quelque manière.

[67] L'élément déterminant provient du constat qu'à aucun moment l'employeur a initié une démarche sérieuse, réelle et sincère d'accommodement raisonnable afin d'explorer avec lui l'ensemble des possibilités qu'il a de maintenir son lien d'emploi

malgré son handicap, notamment en modifiant ses tâches ou même en l'affectant à un autre poste temporairement ou non.

[68] Par exemple, rien ne prouve de façon probante que le plaignant n'aurait pas pu occuper un poste à l'entrepôt ou effectuer certaines tâches administratives ni été en mesure d'effectuer des livraisons de marchandises comme chauffeur-livreur avec le camion Mercedes 2014 de modèle Sprinter, un véhicule qui correspond à un permis de conduire de classe 5 pour lequel le plaignant était titulaire au moment de son congédiement administratif.

[69] Comme l'employeur n'a pas fait cette évaluation de façon sérieuse, réelle et sincère, il n'est pas possible de croire Marc Villeneuve lorsqu'il affirme que le simple fait de réintégrer le plaignant représente pour lui une contrainte excessive dans le contexte de son entreprise.

[70] S'il est vrai que le fait d'être titulaire d'un permis de conduire de classes 1 ou 3 représente une exigence fondamentale pour occuper le poste de chauffeur-livreur chez l'employeur, le Tribunal estime qu'il n'était pas raisonnable pour Marc Villeneuve de croire que le plaignant ne pourrait pas occuper le poste de chauffeur-livreur dans un avenir prévisible en raison de ses problèmes de vision, et ainsi procéder à son congédiement administratif le 12 décembre 2016.

[71] Les informations qu'il possède à ce moment relativement à la condition médicale du plaignant ne lui permettaient pas de tirer une telle conclusion.

[72] Premièrement, le certificat médical du 18 août 2016 émis par le médecin traitant du plaignant indique que celui-ci est apte à effectuer un retour au travail à compter du 5 septembre 2016. Il n'y a qu'une seule réserve: il doit s'agir de travaux légers. On ne retrouve pas dans ce document une contre-indication pour la conduite d'un véhicule automobile. D'ailleurs, le 31 août 2016, la SAAQ délivre un permis de conduire au plaignant, à tout le moins, pour une classe 5.

[73] Deuxièmement, le « *Rapport d'examen médical par un médecin omnipraticien – Permis de conduire* » du 18 août 2016 ainsi que le « *Rapport d'examen visuel par un ophtalmologiste ou un optométriste – Permis de conduire* » du 27 juillet 2016 ne permettent aucunement de conclure que le plaignant est affecté d'une limitation fonctionnelle susceptible de l'empêcher d'occuper un poste de livreur-chauffeur dans un avenir raisonnablement prévisible ni d'être ou non titulaire d'un permis de conduire de classe 1 ou 3.

[74] En réalité, ces documents démontrent que le plaignant n'éprouve aucun problème de santé particulier susceptible d'affecter sa capacité d'offrir une prestation de travail. Tout ce que l'on peut retenir, c'est que la vision du plaignant provient essentiellement de son œil gauche puisqu'il ne voit pratiquement plus de son œil droit

et que son champ de vision est, par conséquent, restreint. De fait, rien n'indique que son handicap est fatal pour l'obtention d'un permis de classe 1 ou 3, bien au contraire, puisque la preuve démontre que le plaignant a réussi à les retrouver en janvier 2018 après avoir passé avec succès un examen pratique de conduite à la SAAQ pour évaluer le déficit de son champ visuel. Pour le Tribunal, cela ne fait qu'ajouter à son constat voulant qu'une démarche d'accommodement sérieuse, réelle et sincère initiée par l'employeur ait probablement pu permettre au plaignant de retrouver son poste de chauffeur-livreur dans un avenir raisonnablement prévisible.

[75] La décision de Marc Villeneuve de procéder au congédiement administratif du plaignant prend appui dans les faits, essentiellement sur ses perceptions subjectives de la situation médicale de ce dernier et de sa capacité à accomplir dans un avenir prévisible ses tâches de chauffeur-livreur au sein de son entreprise. Or, cela est bien insuffisant pour convaincre le Tribunal de retenir sa défense d'exigence professionnelle justifiée et pour conclure qu'aucun accommodement raisonnable n'était possible sans contrainte excessive.

LA PLAINTÉ EN VERTU DE L'ARTICLE 122 DE LA LNT

[76] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal conclut que l'employeur a réussi à repousser la présomption en faveur de l'illégalité du congédiement en faisant la démonstration que celui-ci repose sur une « *autre cause juste est suffisante* », lequel n'a rien d'un subterfuge ou d'un prétexte pour se débarrasser du plaignant à la suite d'une enquête effectuée par la CNESST ou parce qu'il lui a fourni des renseignements. La plainte en vertu de l'article 122 de la LNT est rejetée.

Le droit

[77] L'article 122 de la LNT énonce ce qui suit :

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction : [...]

1.1° en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur;

2° pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

[78] Le plaignant peut bénéficier d'une présomption légale établissant que le congédiement dont il se plaint lui a été imposé en raison de l'exercice d'un droit protégé⁹. Pour ce faire, il doit démontrer l'exercice d'un droit résultant de la LNT,

⁹ L'article 123.4 de la LNT renvoie au mécanisme de présomption établi par l'article 17 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27.

l'existence d'une mesure ou d'une sanction imposée par l'employeur ainsi que le lien de concomitance.

[79] Il est toutefois possible pour l'employeur de repousser cette présomption en faisant la démonstration d'une « *autre cause juste et suffisante* », c'est-à-dire d'une cause sérieuse et véritable, par opposition à un prétexte visant à se soustraire à l'exercice d'un droit protégé¹⁰.

[80] Pour bien saisir le cadre d'analyse du Tribunal dans ce genre de recours, il est utile de citer l'extrait suivant tiré de la décision *Boisvert c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal*¹¹:

[25] [...] lors d'un recours pour pratique interdite, il n'appartient pas [...] (au Tribunal) de se substituer à l'employeur et de décider de la justesse de la mesure [...] en lieu et place de celui-ci, tel un arbitre de grief. Il ne s'agit pas également d'une analyse de l'opportunité de la décision de l'employeur, mais d'apprécier si le motif invoqué par l'employeur est le réel motif, s'il est sérieux ou s'il camoufle un prétexte pour maquiller une décision visant à contrer l'exercice d'un droit [...].

[Ajout entre parenthèses]

L'application

[81] L'employeur admet toutes les conditions d'ouvertures de la plainte instruite par le plaignant en vertu de l'article 122 de la LNT. L'illégalité du congédiement doit donc être présumée puisqu'il est alors, par le seul effet de la Loi, réputé avoir été fait pour contrer l'exercice d'un droit protégé. Cette présomption n'est toutefois pas irréfragable.

[82] Dans cette affaire, les circonstances (qui ont été traitée abondamment et de façon détaillée lors de l'analyse portant sur les plaintes pour congédiement fait sans cause juste et suffisante) démontrent de façon probante que la rupture du lien d'emploi du plaignant n'a rien d'un subterfuge ou d'un prétexte pour se débarrasser de lui à la suite d'une enquête effectuée par la CNESST ou parce qu'il lui a fourni des renseignements.

[83] Le véritable motif est que l'employeur a cru, bien qu'il se soit trompé¹², qu'il pouvait procéder au congédiement administratif du plaignant malgré son handicap et que cette décision n'était pas discriminatoire puisque fondée sur une exigence professionnelle justifiée : être titulaire d'un permis de conduire de classe 1 ou 3.

¹⁰ *Lafrance c. Commercial Photo Service inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536 et *Hilton Québec Ltée c. Tribunal du travail*, [1980] 1 R.C.S. 548.

¹¹ *Boisvert c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal*, 2006 QCCRT 0291.

¹² Principalement en refusant, en négligeant ou en omettant de respecter son obligation d'accommodement raisonnable avant de conclure que toutes options devaient être écartées en raison de contraintes excessives alors qu'il n'en a, en réalité, évalué aucune sérieusement.

LA RÉINTÉGRATION

[84] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal décide d'ordonner à l'employeur de réintégrer le plaignant dans son emploi.

Le droit

[85] L'article 128 (1) de la LNT prévoit que le Tribunal peut ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié s'il juge qu'il a été congédié sans cause juste et suffisante.

[86] En référence à ce pouvoir de réparation qui était autrefois exercé par la Commission des relations du travail (la CRT), la Cour d'appel dans l'arrêt *Carrier c. Mittal Canada inc.*¹³ écrit :

[129] En fait, selon une jurisprudence constante, avaisée par notre cour dès 1985, la réintégration est le remède normal en cas de congédiement sans cause juste et suffisante. C'est l'objectif même du recours prévu par les articles 124 et s. L.n.t. - on pourrait même dire sa raison d'être - et ce qui le distingue du recours de droit commun. Ce n'est pas seulement que la réintégration peut être ordonnée par la CRT, elle doit l'être, à moins que le salarié y renonce ou que l'employeur ne démontre l'existence d'un obstacle réel et sérieux et l'impossibilité ou l'infaisabilité d'une telle mesure. Certes, la CRT jouit d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard, mais d'un pouvoir discrétionnaire bien balisé qui ne peut faire fi du principe de la réintégration.

[Note omise, notre soulignement]

L'application du droit aux faits

[87] Comme l'employeur n'a pas fait la démonstration de « *l'existence d'un obstacle réel et sérieux et l'impossibilité ou l'infaisabilité* » d'une ordonnance de réintégration, le Tribunal doit faire droit à la demande du plaignant.

[88] Cette mesure de réparation est d'autant plus indiquée qu'il n'y a plus aucun accommodement à mettre en place au sein de l'entreprise avant d'envisager le retour au travail du plaignant.

[89] En effet, la preuve révèle que depuis le 9 janvier 2018, le plaignant a récupéré les classes (1, 2, 3, 4A, 4B et 4C) sur son permis de conduire après avoir réussi l'examen pratique qui lui a été imposé par la SAAQ en raison du déficit de son champ visuel. Il peut donc maintenant exécuter l'ensemble de ses tâches de chauffeur-livreur.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

¹³ 2014 QCCA 679.

REJETTE la plainte en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*;

ACCUEILLE les plaintes en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*;

ANNULE le congédiement imposé le 12 décembre 2016;

ORDONNE à **Marc Villeneuve inc.** de réintégrer **Éric Gagnon** dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit (8) jours de la notification de la présente décision;

RÉSERVE sa compétence pour régler toute difficulté résultant de la présente ordonnance et pour déterminer les autres mesures de réparation appropriées.

François Caron

M^e Julien Patrat
PAQUET TELLIER
Pour la partie demanderesse

M^e Éric Besner
BESNER DIALLO AVOCATS INC.
Pour la partie défenderesse

Date de la dernière audience : 11 février 2019
/ga