

---

**ARBITRAGE DE GRIEF**

---

Code du travail du Québec, article 100

**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES  
TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE, loge 869.**

et -

**ROLLS-ROYCE CANADA LIMITÉE**

**GRIEF: # 95-28, SERGE LAPOINTE**

Le 4 FÉVRIER 1997

Arbitre : Me Louis B. Courtemanche

Procureure du Syndicat : Me Michael Cohen

Procureur de l'Employeur : Me Richard Beaulieu

**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE, loge 869,**

et -

**ROLLS-ROYCE CANADA LIMITÉE**

**GRIEF: # 95-28, Serge Lapointe**

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

**LE LITIGE**

Après avoir été blessé dans un accident du travail, étant partiellement rétabli mais encore incapable d'exercer son emploi habituel, le Réclamant est affecté à un travail temporaire. Il y est payé, comme il se doit, au taux du salaire de son emploi habituel. Par son grief il réclame l'équivalent de la rémunération des heures supplémentaires de travail qu'il aurait accomplies à son emploi habituel.

L'Employeur objecte préliminairement que l'arbitre n'a pas compétence puisque le grief est fondé sur l'article 180 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et, sur le fond, oppose que les heures supplémentaires de travail n'entrent pas dans les notions de «salaire» ou d'«avantages liés à l'emploi» habituel au sens de cet article 180 LATMP.

L'objection préliminaire sera rejetée et, sur le fond, le grief sera accueilli.

## LA PREUVE

Le Réclamant occupe le poste de peintre au pistolet, grade "C", lorsqu'il est victime, en décembre 1994, d'un accident du travail. Dans cet emploi qu'il occupe déjà depuis un certain temps le Réclamant effectue régulièrement des heures supplémentaires de travail. En vertu des articles 45, 63 et 67 de la Loi sur les accidents du travail, lesquels tiennent compte de la rémunération des heures supplémentaires de travail effectuées dans la période repère du calcul du revenu (l'année qui précède), le revenu brut du Réclamant s'élève, sur une base hebdomadaire, à 742, 54 \$, ce qui lui laisse, après les déductions prévues, une indemnité hebdomadaire de 453,11 \$. Le Réclamant touche cette indemnité pendant la période de trois mois de son invalidité totale, c'est-à-dire jusqu'au 9 mars 1995.

Le 9 mars 1995, étant encore partiellement invalide le Réclamant ne peut retourner à son emploi habituel mais il est néanmoins devenu apte à effectuer un certain travail et l'Employeur, se prévalant de l'article 179 LATMP, lui assigne temporairement un travail conforme à ses capacités: il s'agit d'entrer des données dans l'ordinateur. Dans cet emploi, le Réclamant n'est pas appelé à effectuer des heures supplémentaires de travail. Or, pendant la période d'invalidité partielle et d'assignation temporaire de travail, l'Employeur, se basant sur l'article 180 LATMP, applique le taux de salaire de l'emploi habituel du Réclamant et ne rémunère que les heures travaillées, ce qui procure au Réclamant un revenu brut de 638,40 \$ laissant un revenu net de 431,02 \$. Avec le résultat, ainsi que le fera ressortir le procureur syndical, que le Réclamant gagnait plus à rester chez lui en invalidité totale (453,11\$) qu'à travailler pendant son invalidité partielle (431,02 \$).

La consolidation de l'état du Réclamant est fixée au 1<sup>er</sup> mai 1995 et le grief vise les heures supplémentaires effectuées en certaines journées de mars et d'avril par le remplaçant du Réclamant dans l'emploi habituel de ce dernier. La question de savoir si le Réclamant avait droit à la rémunération de toutes les heures supplémentaires effectuées par son remplaçant ou à sa moyenne des heures supplémentaires a été soulevée puis laissée de côté pour étude éventuelle dans le cadre de la détermination du «quantum».

On a ajouté que le Réclamant aurait été disponible comme par le passé pour accomplir les heures supplémentaires de travail et que la seule raison pour laquelle l'Employeur ne lui a pas offert l'exécution des heures supplémentaires de travail réside dans son affectation temporaire résultant de son accident de travail.

Le président du Syndicat, John Eekhof, déclare qu'à sa connaissance aucun salarié auquel l'Employeur a assigné temporairement du travail léger dans le cadre de l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail n'a jamais exécuté d'heures supplémentaires de travail. La directrice des ressources humaines, Johanne Branchaud, déclare que la politique de l'Employeur, dans le cadre de l'article 179 LATMP, est d'assigner aux salariés des travaux importants mais non urgents. Par contre, si la tâche exigeait à l'occasion des heures supplémentaires de travail et si le salarié affecté à la tâche se révélait apte à le faire, les heures supplémentaires de travail lui seraient offertes.

Par ailleurs, selon la méthode de distribution les heures supplémentaires de travail, les heures qui, dans son emploi habituel, auraient normalement été offertes au Réclamant durant tout le temps de son absence de cet emploi pour cause d'accident du travail lui sont imputées au registre de la répartition des heures supplémentaires de travail comme le sont les heures réparties durant toute autre absence.

## LA LOI ET LA CONVENTION COLLECTIVE

D'abord les dispositions de la LATMP sur le travail temporaire

### SECTION 11

#### ASSIGNATION TEMPORAIRE D'UN TRAVAIL

**179. Travail temporaire.** L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge du travailleur croit que:

- 1° le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;

2° ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion; et

3° ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

[...]

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

Pour la période d'invalidité totale quelques dispositions déterminent l'indemnité de remplacement du revenu. Le principe en est énoncé à l'article premier de la Loi. La rémunération des heures supplémentaires de travail est expressément mentionnée au second alinéa de l'article 67:

## CHAPITRE I OBJET, INTERPRÉTATION ET APPLICATION

### SECTION I OBJET

**1. *Objet de la loi.*** La présente loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires.

***Lésions professionnelles.*** Le processus de réparation des lésions professionnelles comprend la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour dommages corporels et, le cas échéant, d'indemnités de décès.

***Retour au travail.*** La présente loi confère en outre, dans les limites prévues au chapitre VII, le droit au retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle.

## CHAPITRE III INDEMNITÉS

### SECTION I INDEMNITÉ DE REMPLACEMENT DU REVENU

#### §1. - *Droit à l'indemnité de remplacement*

**44. *Indemnité de remplacement du revenu.*** Le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion.

**Travailleur sans emploi.** Le travailleur qui n'a plus d'emploi lorsque se manifeste sa lésion professionnelle a droit à cette indemnité s'il devient incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait habituellement.

**45. Montant.** L'indemnité de remplacement du revenu est égale à 90% du revenu net retenu que le travailleur tire annuellement de son emploi.

**46. Durée de l'incapacité.** Le travailleur est présumé incapable d'exercer son emploi tant que la lésion professionnelle dont il a été victime n'est pas consolidée.

**47. Durée de l'indemnité.** Le travailleur dont la lésion professionnelle est consolidée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue par l'article 45 tant qu'il a besoin de réadaptation pour redevenir capable d'exercer son emploi ou, si cet objectif ne peut être atteint, pour devenir capable d'exercer à plein temps un emploi convenable.

**§3. - Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu**

**63. Calcul de l'indemnité de remplacement.** Le revenu net retenu que le travailleur tire annuellement de son emploi est égal à son revenu brut annuel d'emploi moins le montant des déductions pondérées par tranches de revenus que la Commission détermine en fonction de la situation familiale du travailleur pour tenir compte de:

*(l'impôt, la cotisation à l'assurance-chômage, la contribution au régime des rentes)*

[...]

**67. Calcul du revenu brut.** Le revenu brut d'un travailleur est déterminé sur la base du revenu brut prévu par son contrat de travail, sauf si le travailleur démontre à la Commission qu'il a tiré un revenu brut plus élevé de l'emploi pour l'employeur au service duquel il se trouvait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle ou du même genre d'emploi pour des employeurs différents pendant les 12 mois précédant le début de son incapacité.

**Revenu brut plus élevé.** Pour établir un revenu brut plus élevé, le travailleur peut inclure les bonis, les primes, les pourboires, les commissions, les majorations pour heures supplémentaires, les vacances si leur valeur en espèces n'est pas incluse dans le salaire, les rémunérations participatoires, la valeur en espèces de l'utilisation à des fins personnelles d'une automobile ou d'un logement fournis par l'employeur lorsqu'il en a perdu la jouissance en raison de sa lésion professionnelle et les prestations d'assurance-chômage.

Sur les recours, la Loi contient des dispositions donnant juridiction ou compétence exclusive à la Commission de la santé et de la sécurité du travail mais qui sont

précédées d'une disposition particulière offrant au salarié un choix de recours: la Commission ou l'arbitre de griefs via la procédure de griefs:

## CHAPITRE II DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**32. Mesures prohibées.** L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.

**Grief ou plainte à la Commission.** Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission conformément à l'article 253.

## CHAPITRE VII DROIT AU RETOUR AU TRAVAIL

### SECTION III RECOURS À LA COMMISSION

**252. Juridiction exclusive.** La Commission a juridiction exclusive pour disposer de toute plainte soumise en vertu de l'article 32 et de toute demande d'intervention faite en vertu des articles 245, 246 et 251.

## CHAPITRE XI COMPÉTENCE DE LA COMMISSION, RÉVISION ET DROIT D'APPEL

**349. Compétence exclusive.** La Commission a compétence exclusive pour décider d'une affaire ou d'une question visée dans la présente loi, à moins qu'une disposition particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme.

De la convention collective nous n'avons besoin, pour nos fins, que de brefs extraits de la longue clause sur la méthode de distribution des heures supplémentaires de travail:

### 5.00 HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### 5.15 Méthode de distribution

##### 3. Méthode d'enregistrement

Le temps supplémentaire sera enregistré sur un formulaire préparé à cette fin...

### **Enregistrement des heures**

#### **Refusé**

Les heures sont enregistrées si selon le rang l'employé aurait été demandé. [...]

#### **Absence**

Les heures de temps supplémentaires seront toujours enregistrées lorsqu'un employé absent aurait dû être demandé en fonction de son rang.

Seules les absences pour affaires syndicales ou pour affaires de la Compagnie ne seront pas enregistrées si un employé aurait dû être demandé en temps supplémentaire en fonction de son rang.

### **PLAIDOIRIES SUR L'OBJECTION PRÉLIMINAIRE**

Le procureur patronal met en cause la compétence de l'arbitre pour se saisir du litige. Il s'agit de la compétence «*rationae materiae*». En quoi, pose-t-il, la convention collective a-t-elle été violée? Le Réclamant a été payé pour le travail effectué conformément à la convention collective. Il n'a pas été rémunéré pour des heures supplémentaires de travail parce qu'il n'en a pas effectué. La réclamation pour la rémunération d'heures supplémentaires de travail n'est donc pas fondée sur la convention collective mais directement sur les dispositions de la Loi et, en conséquence, elle ne relève pas de l'arbitre.

Le procureur syndical allègue de son côté l'article 32 LATMP qui offre au salarié le choix de recours entre grief et arbitrage en vertu de la convention collective ou plainte à la Commission en vertu de la LATMP. Il rappelle que la LATMP est d'ordre public et que l'arbitre doit y donner effet là où la convention collective, contrairement à la Loi, permettrait de ne pas payer pour les heures supplémentaires de travail. Et le procureur trouve dans la convention collective quelques dispositions qui donneraient assise à la compétence de l'arbitre sur la LATMP.

Finalement le procureur tire de la jurisprudence la proposition que l'arbitre a compétence lorsque le débat, dans son essence, concerne l'application de la convention collective.

À l'appui:

- WEBER c. ONTARIO HYDRO [1995] 2 R.C.S. 929
- O'LEARY c. PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK [1995] 2 R.C.S. 967
- UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, section locale 301W, et DISTRIBUTIONS MOLSON-O'KEEFE DU BAS-ST-LAURENT INC., 96T 1285, l'arbitre Diane Sabourin.

Le procureur patronal réplique brièvement sur certains points soulevés relatifs à l'application de la convention collective.

### **DISCUSSION DE L'OBJECTION PRÉLIMINAIRE**

L'accident du travail dont fut victime le Réclamant résulte d'abord en une période d'invalidité totale, laquelle est suivie d'une période d'invalidité partielle. Pendant cette seconde période, le Réclamant ne peut encore retourner à son emploi habituel mais se montre néanmoins apte à accomplir certains travaux utiles et l'Employeur, reconnaissant cette aptitude, y affecte le Réclamant. Dans cette affectation, quelle que soit la nature des travaux, le Réclamant jouit, en vertu de la Loi, du droit au salaire et aux avantages de son emploi habituel (art. 180 LATMP). Or, dans son emploi habituel se distribuent des offres pour l'exécution d'heures supplémentaires de travail. Telles offres sont imputées à son crédit au registre de distribution des heures supplémentaires de travail comme elles le sont pour tout absent, sauf les exceptions prévues en 5.15, et comme elles le furent pendant la période d'invalidité totale au cours de laquelle le Réclamant a touché les indemnités de remplacement du revenu.

Ces indemnités de remplacement du revenu versées pendant la période d'invalidité totale tenaient compte de la rémunération des heures supplémentaires de travail effectuées dans l'année qui précédait le jour de l'accident du travail et sont donc fondées sur une présomption des heures supplémentaires de travail à être offertes pendant l'invalidité totale en même quantité moyenne qu'auparavant. Ce calcul du revenu fondé sur une présomption ne tient donc pas compte des heures supplémentaires de travail qui sont réellement offertes pendant la même période

d'invalidité totale, telles heures réellement offertes pouvant être en nombre supérieur ou inférieur à ce qui aurait été exécuté dans l'année précédente.

Pendant la période de son affectation temporaire, l'Employeur verse au Réclamant le salaire de son emploi habituel. Il ne tient pas compte des heures supplémentaires de travail de l'emploi habituel du Réclamant, que ce soient les heures supplémentaires présumées dans le calcul du revenu brut de l'indemnité d'invalidité totale ou les heures supplémentaires de travail qui seraient réellement offertes au Réclamant s'il occupait son emploi habituel.

Puisque l'obligation pour l'Employeur de verser au salarié accidenté du travail effectuant une assignation temporaire de travail son salaire et les autres avantages de son emploi habituel est édictée par la Loi des accidents du travail et maladies professionnelles il est normal de se demander en quoi le recours contre l'inexécution de cette obligation peut relever de l'arbitre de griefs dont la compétence est confinée à l'interprétation et l'application de la convention collective.

Curieusement, la LATMP ne contient pas une clause explicite exposant le recours ouvert à l'encontre d'une violation de son article 180 édictant les droits du salarié en assignation temporaire. Par interprétation de l'ensemble de la Loi, parce que celle-ci ne contient aucun autre recours à cette fin, se fondant sur l'article 349 qui donne à la Commission compétence générale exclusive pour décider des affaires et questions visées par la LATMP, après vaine recherche de la possibilité d'un autre recours, il a été conclut que l'article 32 recelait la compétence de la CSST pour entendre les plaintes à ce sujet. Cela a été bien établi et maintenu depuis plusieurs années<sup>1</sup>.

Cet article 32 contient deux dispositions, l'une substantive et l'autre procédurale, réparties en deux alinéas. Le premier alinéa contient la disposition substantive en interdisant à l'employeur de sanctionner le salarié ou d'exercer à son endroit des

---

<sup>1</sup> Voir à ce sujet, dans la jurisprudence produite par le procureur patronal: ABITIBI-PRICE et OUELLET et CSST, CALP 21465-02-9008, 1992-02-14; MINÉRAUX NORANDA et ARCAND et AUTRES, CALP 405 1 060-9206 et ss., 1993 01 18; et aussi: ROUSSEAU et LE MATÉRIEL INDUSTRIEL LTÉE, CALP 13954-628905, 1991 10 01.

mesures discriminatoires ou de représailles parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la LATMP. La violation de l'article 180 étant recelée dans cette disposition doit donc être considérée comme une sanction ou mesure au sens de cette disposition. Le second alinéa contenant la disposition de nature procédurale, nonobstant l'article 349 déjà mentionné ou encore l'article 252 qui réserve à la Commission la «juridiction» exclusive pour disposer de toute plainte soumise en vertu de l'article 32, offre au salarié un choix de recours: «la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission». Par cette disposition le recours à la procédure de griefs et ultimement à l'arbitre échappe donc tant à la compétence exclusive générale (article 349) qu'à la compétence exclusive particulière et explicite (article 252) de la Commission sur une partie de la Loi.

Mais quelle est la matière sur laquelle l'arbitre acquiert ainsi compétence? La réponse apparaît dans la disposition énonçant le recours: «Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa». Ainsi, la matière sur laquelle l'arbitre acquiert ainsi compétence appert constituée des sanctions ou mesures visées dans la première disposition ou premier alinéa de l'article 32. Or les sanctions ou mesures visées dans ce premier alinéa, a-t-il été établi, comprennent les violations de l'article 180 LATMP, tel le défaut de payer de qui est dû en vertu de cet article. Il s'infère alors de ces deux alinéas que le salarié peut recourir à la procédure de griefs pour se plaindre de la sanction ou mesure répréhensible que constitue la violation de l'obligation édictée à l'article 180 et qu'en conséquence, puisque la procédure des griefs débouche ultimement sur la procédure d'arbitrage, l'arbitre acquiert ainsi compétence pour annuler cette sanction ou mesure et aussi, compétence forcément incluse, pour préalablement circonscrire l'obligation aux fins de déterminer si celle-ci a été respectée ou violée. L'article 32 confère donc à l'arbitre la compétence tant pour assurer le respect de l'obligation de rémunérer de l'article 180 que, par exemple, pour annuler toute autre espèce de mesure discriminatoire ou de représailles prise à cause de l'exercice des droits conférés par la Loi et ce, malgré le silence de la convention collective sur ces sujets.

Bref, l'option du recours à la procédure de grief ouvert par le second alinéa de l'article 32 transmue la plainte relative à l'application de l'article 180 en un grief assimilé<sup>2</sup> conférant à l'arbitre une compétence directe sur la disposition contenue à l'article 180 LATMP. En conséquence, l'objection préliminaire doit être rejetée.

### PLAIDOIRIES SUR LE FOND

Le procureur syndical expose qu'en temps normal c'est la convention collective qui s'applique. Ici la Loi permet au salarié d'être payé même s'il n'effectue pas le travail. La façon de payer est déterminée par la convention collective. Pourquoi on offre, c'est en vertu de la Loi, comment on offre, c'est en vertu de la convention collective. Le droit aux heures supplémentaires de travail provient de la convention collective qui en règle les modalités de distribution. Et la meilleure preuve que les heures supplémentaires de travail doivent être prises en compte dans «le salaire et les avantages liés à l'emploi» consiste dans la façon d'inscrire les heures présumément offertes au Réclamant dans le registre de distribution des heures supplémentaires de travail. Le nom du Réclamant y est inscrit et le nombre des heures augmente au fur et à mesure des offres qui lui sont imputées comme s'il était absent en accident du travail. En tel cas, il est normal que les heures lui soient ainsi imputées parce que ça lui est payé. En assignation temporaire, il est pénalisé doublement parce que le nombre des heures imputées augmentent sans qu'il ne puisse les faire et sans qu'il ne soit payé.

Le salaire et les autres avantages ne couvrent-ils pas la rémunération des heures supplémentaires de travail? La Loi, selon son article 1, est destinée à protéger le

---

<sup>2</sup> MORIN, Fernand, et BLOUIN, Rodrigue, «Droit de l'arbitrage de grief, 4e édition», Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 1994, 158-178 (*Le particularisme des griefs assimilés par voie législatives*, ¶ 111.76 ss).  
Voir aussi:

KRUGER INC., DIVISION DU PAPIER JOURNAL BROMPTONVILLE et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES PÂTES ET DU PAPIER DE BROMPTONVILLE, [1989]T.A. 516, l'arbitre Pierre Jasmin;  
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 2148, c. ROUSSEAU, D.T.E. 95T-729 (C.S.); *contra?* : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS UNIS DE COLUMBIA INTERNATIONAL (C.S.N.) C. DULUDE [1988] R.J.Q. 1400 (1988 T.A. 88).

revenu des salariés. Il n'y aurait aucun sens à ce que la Loi n'accorde pas le revenu que toucherait le travailleur à ne pas travailler.

À l'appui:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA BOULANGERIE, DE LA CONFISERIE ET DU TABAC, section locale 350, et COMPAGNIE CRISTIE BROWN, DIVISION DE NABISCO BRANDS LTÉE, D.T.E. 94T-1055, l'arbitre Claude H. Foisy.

Le procureur patronal fait valoir que la question est réglée depuis longtemps par de nombreuses décisions de la Commission d'appel en matières de lésions professionnelles (CALP) et aussi par une décision arbitrale:

TUYAUX WOLVERINE (CANADA) INC. et LES MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE, unité locale 6932, 1993 10 25, SAG 93-06374, l'arbitre Pierre-André Lachapelle.

Le procureur rappelle que la Loi prévoit successivement trois régimes pour le salarié. Le premier régime s'applique dans la première période de quatorze jours qui suit l'accident du travail; l'employeur doit alors verser au salarié l'équivalent de 90 % de son salaire net et autres avantages (art. 59, 60). Selon le second régime, lequel devient applicable dans la période qui suit, le salarié a droit à une indemnité de remplacement du revenu calculée d'après le revenu annuel, lequel est fixé notamment en tenant compte d'une moyenne des heures supplémentaires de travail rémunérées (art. 67). Maintenant, un troisième régime s'applique lorsque l'employeur se prévaut de la possibilité de l'assignation temporaire. Le régime de rémunération est alors édicté par l'article 180: «le salaire et les avantages liés à l'emploi» habituel du travailleur. L'application du régime commande de définir les notions de «salaire» et d'«avantages liés à l'emploi».

Or la prestation de travail en assignation temporaire suit la réalité du nouveau poste. Le salarié conserve seulement le salaire et les avantages de son ancien poste. Si la quantité d'heures supplémentaires offertes pendant cette période est inférieure à ce qui

se faisait dans le passé l'accidenté recevrait plus que son compagnon de travail qui le remplacerait dans son poste.

Le travailleur est à tous égards réputé occuper le nouvel emploi, sauf pour le salaire et les avantages de son emploi habituel. Ainsi, s'il ne se présente pas au travail il ne sera pas payé.

### DISCUSSION ET DÉCISION

Le salarié en assignation temporaire de travail a droit au «salaire» et aux «avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer» (art. 180 LATMP). En assignation temporaire le salarié n'effectue généralement pas d'heures supplémentaires de travail parce que son état ne le permet pas ou parce que l'assignation de tâches ne le commande pas. Or, souvent, l'Employeur demande l'exécution d'heures supplémentaires de travail dans l'emploi habituel du salarié, c'est-à-dire l'emploi que le salarié occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle. La rémunération de ces heures supplémentaires de travail constitue-t-elle alors du «salaire ou des avantages» liés à cet emploi habituel et dont le salarié «bénéficierait s'il avait continué à l'exercer»?

Dans la présente affaire, le salarié fait valoir au soutien de son argumentation qu'il reçoit moins de revenu en période d'assignation temporaire de travail qu'il n'en percevait en période d'invalidité totale. Cette différence ou ce manque à gagner provient principalement de l'omission d'inclure dans «le salaire et les avantages liés» la rémunération des heures supplémentaires de travail qui est comprise dans le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu du salarié pendant la période d'invalidité totale. Il s'agit d'une cause logique à la différence de revenu et aucune autre cause n'a été proposée pour l'expliquer.

Cette question de la rémunération des heures supplémentaires de travail à inclure ou à écarter du salaire et avantages liés à l'emploi habituel aux termes de l'article 180 LATMP fait l'objet ou a fait l'objet de débats au sein des juridictions des trois niveaux

appelés à décider des plaintes dirigées en vertu de l'article 32 LATMP vers la CSST, appel des décisions de la CSST pouvant être interjeté au Bureau de révision paritaire (BRP) puis à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP). On note par exemple que la CALP renverse les décisions du BRP et de la CSST dans ABITIBI PRICE et OUELLET<sup>3</sup>, qu'elle rétablit la décision de la CSST en renversant la décision du BRP dans MINÉRAUX NORANDA et ARCAND<sup>4</sup>, qu'elle maintient la décision du BRP infirmant la décision de la CSST dans GLAUDE et ABB SYSTEMES INGÉNIERIE COMBUSTION<sup>5</sup> et qu'elle renverse de nouveau les décisions de la CSST et du BRP dans ABITIBI PRICE et FORTIN<sup>6</sup>.

Par ailleurs, même si la position adoptée par la CALP paraît montrer une certaine constance, des contradictions, ainsi que l'a démontré l'arbitre Claude Foisy dans la sentence précitée, semblent s'insinuer au fil des décisions. Les notions invoquées favorisent le maintien du revenu du travailleur tant que les heures supplémentaires de travail auront été concrètement offertes et acceptées avant la lésion professionnelle mais l'application de ces notions est arrêtée dès lors que l'exécution et la rémunération de chacune des heures supplémentaires de travail deviennent présumées au lieu de concrètement certaines. Pour se refuser à franchir cette limite les décisions de la CALP s'appuient sur les définitions données aux notions de «salaire» et d'«avantages» de l'article 180 LATMP.

En toute déférence, il s'impose ici d'interpréter l'article 180 LATMP d'abord en appliquant la règle selon laquelle «les dispositions d'une loi s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'ensemble et qui lui donne

---

<sup>3</sup> CALP 4 21465-02-9008. 1962 02 14 et aussi la décision rendue le même jour par le même commissaire dans ABITIBI PRICE et BERGERON, CALP 4 19853-02-9006.

<sup>4</sup> CALP # 40510-60-9206. 1993 01 18 ; plusieurs dossiers similaires concernant le même employeur sont décidés ensemble.

<sup>5</sup> CALP # 52570-05-9307. 1994 07 15.

<sup>6</sup> CALP 9 22877-02-9011. 1994 09 08.

effet<sup>7</sup>. Évidemment, la règle n'autoriserait pas de passer outre au langage clair d'une disposition. Et c'est là toute la difficulté.

Dans la Loi, quelques dispositions indiquent le sens à donner préférentiellement à une disposition comme celle qu'énonce l'article 180 sur le revenu du salarié affecté d'une lésion professionnelle. Par exemple l'article 1 dispose que «la présente loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires» et que le processus de réparation comprend, entre autres, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu. Or l'indemnité de remplacement du revenu que reprend l'article 44 pour y définir le droit du travailleur demeure payable, par le jeu des articles 44 à 47, jusqu'à ce que le salarié redevienne capable d'exercer son emploi habituel ou, selon le cas, un emploi convenable.

Or, dans cette période où il se trouve affecté à du travail temporaire qu'il est en mesure d'exécuter malgré qu'il ne soit pas complètement rétabli de sa lésion professionnelle le salarié n'est pas encore redevenu capable d'exercer son emploi habituel. Il devrait donc en principe toucher son indemnité de remplacement du revenu. Mais la notion d'«indemnité» exclut la notion de salaire. L'indemnité est un revenu accordé en lieu de salaire. Et le salaire est le revenu qui rémunère le travail. Lorsque le salarié travaille en assignation temporaire il ne peut donc plus toucher une indemnité, de moins l'indemnité complète, et il doit être payé en salaire pour le travail exécuté. C'est le phénomène dont rend compte l'article 180 qui vient contrarier l'article 47 en interrompant le versement à l'indemnité de remplacement du revenu pour lui substituer le salaire et les autres avantages de l'emploi habituel du salarié. Il en ressort que l'indemnité de remplacement du revenu, d'une part, et le salaire et les autres avantages liés à l'emploi habituel, d'autre part, ont le même objectif de protection du revenu du salarié. Le remplacement du revenu par indemnités se transforme, par la force des choses, en salaires et avantages. D'où une forte pression sur l'interprétation de l'article 180 pour qu'elle lui fasse donner un résultat similaire à celui des articles déterminant l'indemnité de remplacement du revenu.

---

<sup>7</sup> Loi d'interprétation. L.R.Q. c. 1-16

Encore faut-il que la rémunération des heures supplémentaires de travail effectuées dans l'emploi habituel du salarié tombe sous l'une ou l'autre des deux notions utilisées à l'article 180, soit le «salaire» ou les «avantages».

Or déjà la rémunération versée au salarié en assignation temporaire comprend une partie qui excède le salaire qui lui serait normalement dû puisqu'il reçoit là, le plus généralement, un salaire supérieur, considérant la grille des salaires de l'entreprise, à celui que vaut le travail de l'assignation temporaire. Si la différence entre le salaire normalement dû pour le travail exécuté et la rémunération versée doit être considérée comme du salaire, rien ne s'oppose plus dans ce contexte à ce que la rémunération qui serait versée pour équivaloir au salaire des heures supplémentaires dans l'emploi habituel soit aussi considérée pareillement. Le cas ne se révélerait pas plus étrange que celui d'une rémunération au salarié en assignation temporaire équivalente au salaire habituel payé pour l'emploi habituel du salarié lorsque le nombre des heures travaillées en assignation temporaire reste inférieur au nombre des heures ordinaires de cet emploi habituel. Ainsi que s'en exprime l'arbitre Claude Foisy:

«L'assignation et la répartition du travail sont un droit de gérance et, originalement, quand du temps supplémentaire était requis, l'Employeur pouvait assigner qui il voulait pour une durée qui était humainement possible et rentable de le faire effectuer. Principalement, à cause de la négociation collective, les semaines normales de travail ont été définies de même que les conditions d'octroi de temps supplémentaire et de rémunération pour ce travail exécuté hors les heures régulières de travail. Initialement, les heures travaillées en temps supplémentaire étaient rémunérées au même taux que les heures régulières de travail. On peut donc dire que les dispositions d'une convention collective qui prévoient une rémunération supérieure au taux régulier pour du temps travaillé hors l'horaire régulier accordent une prime de surtemps.

«Je suis d'accord avec l'énoncé que la rémunération reçue pour du travail effectué, que ce soit en temps régulier ou en temps supplémentaire, constitue du salaire. Dans le cadre de l'article 180, cependant, je ne peux souscrire à la proposition que si les heures n'ont pas été effectivement travaillées, la compensation que reçoit le travailleur ne peut être considérée comme du salaire. L'objet même de la L.A.T.M.P. est de réparer les conséquences financières pour le travailleur en accident de travail qui ne peut travailler dans son emploi. Tous s'entendent pour dire que le but visé à l'article 180 est le maintien des bénéfices rattachés à l'emploi occupé par le travailleur lors de son accident de travail. Dans le contexte d'un employé qui ne peut fournir sa prestation de travail normale, on ne peut, comme condition de

paiement d'un salaire, demander qu'il ait effectué le travail qui donne droit au salaire. Raisonner autrement équivaudrait à dire qu'aux termes de l'article 180 l'Employeur n'aurait pas à payer le salaire dont l'employé blessé «bénéficierait s'il avait continué à l'exercer» puisque pendant qu'il est blessé, il ne travaille pas, ou s'il travaille en assignation temporaire ce n'est pas dans son emploi régulier auquel on réfère pour lui verser un salaire comme accidenté. De plus, dans l'espèce et dans les cas considérés dans l'affaire *Minéraux Noranda inc.*, les employés blessés étaient en assignation temporaire d'un travail où il semble qu'ils effectuaient un travail léger, cinq jours semaine, dans une autre classification. Qu'en serait-il si l'assignation temporaire d'un employé à temps plein était un travail de deux ou trois jours semaine ou, encore, les avant-midi seulement. Conclurait-on qu'il n'a pas droit de recevoir l'équivalent de son salaire de base aux termes de l'article 180 parce qu'il ne travaille pas le même nombre d'heures que lorsqu'il effectuait son emploi régulier?

«À mon avis, tout comme le travailleur accidenté a droit de recevoir le salaire dont il bénéficierait s'il avait continué à exercer son travail de base, il a également droit au salaire pour du travail qu'il aurait effectué à temps supplémentaire. [...]»

Dans cette situation, c'est la rémunération en salaire de l'emploi habituel qui est simplement versée au salarié au salarié travaillant en assignation temporaire. C'est ce salaire qui au sens de l'article 180 LATMP constitue le salaire lié à l'emploi habituel du salarié.

Dans la décision TUYAUX WOLVERINE la question de la compétence de l'arbitre n'a pas été soulevée et l'arbitre, apparemment, a fondé en grande partie sur les dispositions de la convention collective sa décision de refus d'inclure la rémunération des heures supplémentaires de travail dans la rémunération du salarié en assignation temporaire. La présente décision se fonde plutôt sur l'interprétation de la Loi en la complétant, s'il y a lieu, des dispositions de la convention collective.

On peut noter par ailleurs que dans l'affaire ABITIBI PRICE et OUELLET<sup>8</sup> la CALP avait aussi trouvé motif à exclure la rémunération des heures supplémentaires de travail dans la constatation que le salarié récupérait les heures perdues lors de son retour au travail en vertu du système de répartition équitable des offres d'exécution d'heures supplémentaires de travail en vigueur dans l'entreprise. Or, dans le présent

---

<sup>8</sup> Voir note 3

cas, il est établi que selon le système en vigueur les heures de travail supplémentaires qui auraient été offertes au salarié absent de son emploi pour cause d'accident du travail sont perdues pour lui puisque ces offres lui sont imputées au registre de répartition des heures supplémentaires de travail. L'équité préservée au salarié dans le premier cas disparaît dans le présent cas où la règle convenue dans la convention collective tiendrait compte de l'indemnité de remplacement du revenu mais non du salaire et autres avantages de celui qui est requis d'exécuter une assignation temporaire de travail.

Je conclus donc que la rémunération du salarié absent de son emploi habituel pour cause de lésion professionnelle et de retour au travail pour l'exécution d'une assignation temporaire de travail doit tenir compte des heures supplémentaires de travail de l'emploi habituel.

Quant à savoir le nombre d'heures supplémentaires de travail dont il doit être tenu compte, il s'agit d'une question relevant du «quantum», ce que les parties se sont réservé le droit de débattre à une étape ultérieure.

**POUR TOUS CES MOTIFS, L'ARBITRE**

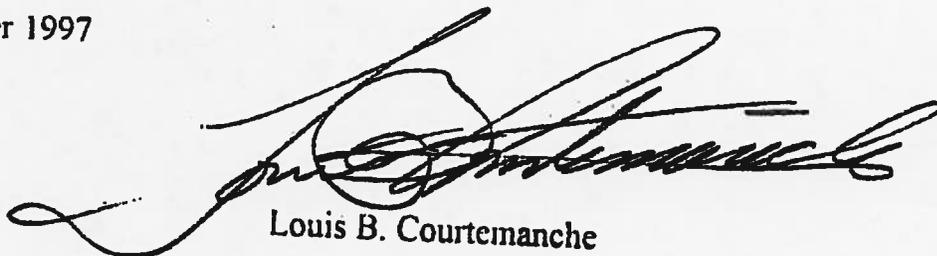
**ACCUEILLE** le grief,

**DÉCLARE** que le salaire et les avantages liés à l'emploi habituel, aux termes de l'article 180 LATMP, comprennent la rémunération des heures supplémentaires de travail de l'emploi habituel,

**ORDONNE** à l'Employeur de payer au Réclamant, pour la période de son assignation temporaire de mars et avril 1995, un salaire tenant compte des heures supplémentaires de travail de son emploi habituel du Réclamant.

**RÉSERVE COMPÉTENCE**, à la requête des parties, pour déterminer le montant dû en vertu de la présente sentence.

Le 4 février 1997



Louis B. Courtemanche