

Le 28 février 2023

Roy Bélanger Avocats s.e.n.c.r.l.
Me Jean-François P. Raymond
480, Rue Gilford #300
Montréal (QC)
H2J 1N3

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

666966 71 1805

I-4265371-001

EMPLOYEUR : Ville de Montréal - Employeur

CNESST : CNESST - Montréal 2

AUTRE : Frat. Policiers(ères) de la C.U.M.

TRANSMISSION DE DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

www.tat.gouv.qc.ca

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division de la santé et de la sécurité du travail)

Région : Montréal
Dossier : 666966-71-1805
Dossier CNESST : 4265371

Trois-Rivières, le 28 février 2023

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Réjean Bernard

**Fraternité des policiers et policières de
Montréal**
Partie demanderesse

et

Ville de Montréal
Partie mise en cause

et

**Commission des normes, de l'équité, de
la santé et de la sécurité du travail**
Partie intervenante

DÉCISION RELATIVE À UNE REQUÊTE EN RÉVOCATION

L'APERÇU

[1] La Fraternité des policiers et policières de Montréal (la FPPM) représente ses membres auprès de la Ville de Montréal (l'employeur). Elle sollicite l'intervention de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la Commission) en regard d'obligations que ne respecterait pas l'employeur en matière de prévention de lésions professionnelles. Il est demandé que ce dernier procède à l'aménagement des aires de stationnement et des voies d'accès des différents postes de quartier, de manière à assurer la sécurité des policiers et policières qui y travaillent étant donné les risques d'agression.

[2] Un rapport d'intervention¹ est rédigé par un inspecteur de la Commission. Il n'émet pas d'avis de correction étant donné l'impossibilité d'établir un lien entre l'aménagement actuel des lieux en cause et la sécurité des membres de la FPPM. Cette dernière produit une demande de révision administrative, laquelle est rejetée par la Commission². Cette décision est contestée auprès du Tribunal.

[3] Un total de quatorze journées d'audience sont tenues entre le 16 octobre 2019 et le 2 octobre 2021.³ Une décision sur le fond est rendue par le Tribunal (TAT-1), le 25 janvier 2022, laquelle accueille la contestation de la FPPM.⁴ En raison du non-respect par l'employeur des obligations visées par l'article 51 (5) de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST)⁵, la dérogation suivante est émise :

L'employeur doit utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en relation avec l'aménagement des terrains de stationnement et des voies d'accès des postes de police relevant de son autorité. Un délai de six mois lui est accordé pour procéder à l'analyse de risques et décider des correctifs à apporter s'il y a lieu.

[Notre soulignement]

[4] La procureure de l'employeur produit une requête en révocation partielle de la décision rendue par TAT-1, ayant pour but, d'une part, d'annuler le délai d'exécution de

¹ Rapport daté du 5 mars 2018 portant le numéro 1214243.

² Décision rendue à la suite d'une révision administrative le 14 mai 2018.

³ Soit douze journées d'audience consacrées à la présentation de la preuve et deux journées aux plaidoiries. Dans le cadre de cette affaire, un moyen préliminaire a été soulevé par l'employeur quant à la recevabilité de la contestation de la FPPM au motif que le rapport d'intervention ne contient ni ordre ni décision. TAT-1 rejette le moyen soulevé considérant que le rapport en cause constitue une décision, 2019 QCTAT 2153.

⁴ 2022 QCTAT 372; une rectification est effectuée le 27 janvier 2022 de manière à ajouter au dispositif une ordonnance temporaire de non-divulgence et de non-diffusion de la preuve recueillie.

⁵ RLRQ, c. S-2.1.

l'ordonnance prononcée et, d'autre part, de convoquer à nouveau les parties pour qu'elles soient entendues relativement à ce délai. La dérogation elle-même n'est pas en litige.

[5] Au soutien de sa requête, l'avocate de l'employeur invoque des vices de fond au sens du 3^e alinéa de l'article 49 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*⁶ (la LITAT). Essentiellement, il est allégué la violation d'un principe de justice naturelle équivalant à un vice de fond. En l'occurrence, le défaut d'avoir été entendu à propos du délai d'exécution de six mois fixé par TAT-1 en regard de la dérogation émise. Il est également allégué, à titre de vice de fond, le défaut de motivation suffisante quant à la détermination dudit délai, lequel rend inintelligible le cheminement intellectuel parcouru pour l'établir.

[6] En début d'audience, le Tribunal siégeant en révision ou révocation (TAT-2) s'est interrogé quant à la recevabilité de la requête en révocation.

[7] En regard de la preuve présentée, TAT-2 retient que la requête en révocation est présentée avant l'expiration du délai prévue à cet effet, et qu'elle est recevable. Ensuite, la requête en révocation partielle de la décision rendue par TAT-1 est rejetée, la preuve n'étant pas prépondérante pour établir que cette décision est affectée d'un vice de fond de nature à l'invalider.

L'ANALYSE

I- La recevabilité de la requête en révision présentée par l'employeur

[8] TAT-2 soulève d'office la question de la recevabilité de la requête en révocation présentée par l'employeur. En vertu de l'article 50 de la LITAT, une telle requête doit avoir été déposée dans un délai raisonnable.

50. La demande de révision ou de révocation est formée par requête déposée au Tribunal, dans un délai raisonnable à partir de la décision visée ou de la connaissance du fait nouveau susceptible de justifier une décision différente. [...]

[9] Le législateur ne précise pas en quoi consiste un délai raisonnable, cette notion a toutefois été circonscrite par la jurisprudence du Tribunal⁷, laquelle est dorénavant établie à 30 jours.

⁶ RLRQ, c. T-15.1.

⁷ *Côté et Location Lou-X*, 2016 QCTAT 3778;
Entreprises Reflet Dbm inc. et Gluclu, 2016 QCTAT 3778;
Ladouceur et Les planchers Bois-Franc Wickham, 2016 QCTAT 4150;
Bell Canada et Laforest, 2017 QCTAT 826;
Beauvais et Maxi & Cie, 2021 QCTAT 847.

[10] Il appert de la preuve présentée que la décision rectifiée de TAT-1, datée du 27 janvier 2022, a été transmise à l'employeur le 31 janvier suivant. Cette date de transmission n'est pas contestée, tant par les procureurs de la FPPM que de la Commission.

[11] La requête en révision ayant été déposée le 28 février 2022, elle est produite avant l'écoulement du délai légal et s'avère recevable.

II- Le droit applicable en matière de révision ou révocation

[12] En vertu de l'article 51 de la LITAT, une décision du Tribunal est sans appel et toute personne visée doit s'y conformer sans délai. Le législateur manifeste ainsi sa volonté d'assurer la stabilité des décisions rendues en leur accordant un caractère de finalité qui garantit la sécurité juridique des parties à un litige.

51. La décision du Tribunal est sans appel et toute personne visée doit s'y conformer sans délai.

Elle est exécutoire suivant les conditions et modalités qui y sont indiquées pourvu que les parties en aient reçu copie ou en aient autrement été avisées.

[...]

[13] Les principes émanant de cette disposition encadrent la demande en révision ou révocation, prévue à l'article 49 de la LITAT, à l'encontre d'une décision du Tribunal. Ce recours revêt un caractère d'exception et, par conséquent, doit recevoir une interprétation restrictive. Seuls les trois motifs énumérés y donnent ouverture.

49. Le Tribunal peut, sur demande, réviser ou révoquer une décision, un ordre ou une ordonnance qu'il a rendu :

1° lorsque est découvert un fait nouveau qui, s'il avait été connu en temps utile, aurait pu justifier une décision différente;

2° lorsqu'une partie intéressée n'a pu, pour des raisons jugées suffisantes, présenter ses observations ou se faire entendre;

3° lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider.

Dans le cas visé au paragraphe 3° du premier alinéa, la décision, l'ordre ou l'ordonnance ne peut être révisé ou révoqué par le membre qui l'a rendu.

[14] Dans la présente affaire, la notion de vice de fond est invoquée, telle que libellée au troisième paragraphe du premier alinéa de l'article 49 de la LITAT. Cette notion est

définie par la jurisprudence⁸ comme étant une erreur manifeste de droit ou de fait ayant un effet déterminant quant à l'issue du litige.

[15] Il s'agit d'une erreur telle que celle-ci entache l'essence même de la décision justifiant ainsi sa révision ou sa révocation. Sous cet aspect, la Cour d'appel énonce, dans l'affaire *Corbi c. Ville de Montréal*⁹, à l'endroit du vice de fond :

[14] On parle donc ici d'une erreur si grossière qu'elle invalide la décision ou en fait une décision qui, à sa lecture même, est indéfendable (un qualificatif fort), une erreur, en somme, dont « la gravité, l'évidence et le caractère déterminant »¹⁷ sautent aux yeux¹⁸. C'est à l'identification et à la correction de ce genre d'erreur qu'est limité le pouvoir de révision conféré au TAT par l'art. 49 al. 1(3°) *L.i.t.a.t.*

[Notes omises]

[16] Il est par ailleurs établi qu'un tel recours ne doit pas consister en une réappréciation de la preuve présentée devant TAT-1, ni constituer un appel déguisé de cette décision, ni être une opportunité offerte pour bonifier la preuve déjà présentée.

III- Les vices de fond allégués

[17] Le Tribunal doit déterminer si TAT-1 a enfreint un principe de justice naturelle qui serait assimilable à un vice de fond de nature à invalider la décision rendue. En ce sens, il est soutenu que l'employeur n'a pas eu l'opportunité de se faire entendre à l'endroit du délai assorti à la dérogation émise.

[18] En regard du droit d'être entendu, il y a d'abord lieu de déterminer si la question du délai était un enjeu prévisible pour l'employeur advenant l'émission d'une dérogation par TAT-1. Ensuite, la question est de savoir si cet enjeu a été soumis par les parties à l'audience que ce soit dans leurs argumentations écrites ou lors de leurs plaidoiries.

[19] Si TAT-2 répond par l'affirmative à ces deux questions, il reste à déterminer si la motivation du délai en cause est suffisante.

⁸ *Produits forestiers Donohue inc. et Villeneuve*, [1998] C.L.P. 733;
Franchellini et Sousa, [1998] C.L.P. 783;
Bourassa c. Commission des lésions professionnelles, [2003] C.L.P. 601 (C.A.);
Tribunal administratif du travail c. Godin, [2003] R.J.Q. 2490 (C.A.);
Moreau c. Régie de l'assurance maladie du Québec, 2014 QCCA 1067.

⁹ 2021 QCCA 1899.

3.1- Le défaut d'avoir été entendu

[20] L'avocate de l'employeur invoque la violation d'une règle de justice naturelle quant à savoir que ce dernier n'a pu se faire entendre ni présenter ses arguments quant au délai accolé à la dérogation émise. Elle allègue essentiellement que l'unique litige dont était saisi TAT-1 consistait à déterminer s'il y avait lieu d'émettre une dérogation à l'endroit de l'employeur. La procureure rappelle qu'en l'absence de dérogation contenue dans le rapport d'intervention de l'inspecteur et du rejet de la demande de révision de ce dernier, il n'avait jamais été question, avant la tenue de l'audience, d'un quelconque délai.

[21] En l'absence d'un débat à ce sujet, il est soutenu que TAT-1 devait convoquer à nouveau les parties pour permettre à l'employeur de se faire entendre quant au délai à retenir et de présenter une preuve au soutien de son argumentation.

[22] Bien qu'un tel défaut soit prévu au second paragraphe du premier alinéa de l'article 49 de la LITAT, cette situation vise le cas où un travailleur n'a pu présenter ses observations du fait de son absence à l'audience pour un motif valable ou en raison d'une convocation erronée. Or, lorsqu'une partie soutient n'avoir pu se faire entendre adéquatement compte tenu du comportement du Tribunal lui-même, notamment lorsque celui-ci se saisit d'une question qui n'a pas été débattue à l'audience, ce défaut évoque plutôt la violation d'une règle de justice naturelle. Celle-ci est assimilable à un vice de fond de nature à invalider la décision rendue, tel que libellé au troisième paragraphe du premier alinéa de l'article 49 de la LITAT. Une telle violation nécessite la révocation de la décision attaquée¹⁰, ce que ne contestent pas les parties.

i) la prévisibilité de l'enjeu d'un délai dans un litige axé sur l'émission d'une dérogation

[23] L'employeur était-il justifié d'être surpris qu'une éventuelle dérogation puisse être assortie d'un délai? Le Tribunal répond par la négative.

[24] Certes, douze journées d'audience ont précédé les plaidoiries et une preuve touffue a été présentée par les parties quant à savoir si l'employeur dérogeait ou non à ses obligations en matière de santé et sécurité à l'endroit de ses policiers et policières, et ce, sans que la question du délai ait été abordée avant les plaidoiries. Néanmoins, TAT-2 est d'avis que l'employeur devait s'attendre à ce que la question du délai soit abordée avant la mise en délibéré de l'affaire. En effet, une telle question s'intègre dans le cadre d'une demande faite à un inspecteur d'émettre un avis de correction à un employeur, en

¹⁰ *Casino de Hull et Gascon*, [2000] CLP 671;
Systèmes de traitement d'air Ventrol et Duguay, 2011 QCCLP 6215;
Leclerc et Les Gicleurs Québécois inc., 2016 QCTAT 427;
Fabrications Dor-Val Itée et Gomez, 2022 QCTAT 2694.

vertu de l'article 182 de la LSST, pour se conformer plus spécifiquement aux obligations visées au cinquième paragraphe du premier alinéa de l'article 51 de cette même Loi.

182. L'inspecteur peut, s'il l'estime opportun, émettre un avis de correction enjoignant une personne de se conformer à la présente loi ou aux règlements et fixer un délai pour y parvenir.

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:

[...]

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

[...]

[Notre soulignement]

[25] Par ailleurs, TAT-2 considère que la présente affaire s'écarte de celle rapportée dans l'affaire *Holdrinet c. Université du Québec à Montréal*¹¹, laquelle est rendue dans la division des relations de travail. Initialement, le Tribunal accueille les plaintes déposées par les salariés, en vertu de l'article 15 du *Code du travail*¹², en raison d'une sanction exercée à la suite de l'exercice d'un droit prévu dans ce code, puis fixe le montant de l'indemnité compensatoire à être versée aux plaignants. Ces derniers produisent une requête en révision concernant uniquement le montant de l'indemnité parce qu'ils n'ont pas été entendus sur cet aspect du litige. La requête en révision est accueillie étant donné que le Code prévoit spécifiquement, à défaut d'entente entre les parties, qu'une requête soit produite pour fixer le montant de l'indemnité, ce qui n'a pas été fait en l'espèce.¹³ Les plaignants étaient donc en droit de s'attendre, vu l'absence d'entente, à ce que le quantum soit déterminé dans une seconde étape si leurs plaintes étaient accueillies.

[26] Or, la LSST ne prévoit pas un tel mécanisme comme en fait foi le libellé de son article 182. La question du délai ne devant pas nécessairement faire l'objet d'une étape ultérieure à l'émission d'une dérogation, il importe toutefois que les parties aient eu l'opportunité d'en débattre.

¹¹ 2016 QCTAT 1391.

¹² RLRQ, c. C-27.

¹³ L'article 19 du Code du travail établit que :

Sur requête de l'employeur ou du salarié, le Tribunal peut fixer le quantum d'une indemnité et ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt de la plainte sur les sommes dues en vertu de l'ordonnance.

[...]

ii) les argumentations écrites

[27] Précédemment aux plaidoiries, les parties déposent des argumentations écrites.

[28] L'argumentaire de l'employeur n'aborde pas la question d'un délai d'exécution, il est énoncé de manière subsidiaire que, dans l'éventualité qu'une dérogation soit émise, le dossier doit lui être retourné pour que soit apportés les correctifs nécessaires.

[475] Si le Tribunal est d'avis, pour un motif ou un autre, qu'il y a certaines lacunes quant à l'aménagement des aires de stationnement afin de rencontrer les objectifs de la LSST, la Ville soumet que le dossier doit alors lui être retourné afin de lui permettre d'apporter les correctifs appropriés;

[...]

[29] Par contre les deux autres parties soulèvent cette question dans leurs argumentations écrites. En effet, la FPPM conclut que :

Considérant les pouvoirs dévolus au Tribunal par la loi, et pour les raisons que nous avons mentionnées, nous sommes d'avis que le Tribunal peut rendre une décision qui identifie en lieu et place de l'employeur les risques et d'émettre un avis de correction en vertu des articles 51(1) et (5) à l'employeur lui enjoignant d'identifier les moyens à prendre pour éliminer les risques et de soumettre un plan de travail pour mettre en place ces moyens dans un délai de six (6) mois.

Plus on multiplie les étapes et les délais, plus on multiplie les litiges et plus on retarde la sécurité des travailleurs.

[...]

[Notre soulignement]

[30] Le procureur de la Commission demande pour sa part de :

ORDONNER à l'employeur, dans un délai de 6 mois, d'identifier les risques et les moyens de contrôle pour diminuer les risques d'agression dans chacun des PDQ et déterminer un échéancier pour la mise en œuvre d'un plan d'action. [...]

[Notre soulignement]

[31] Bien que la question du délai soit soulevée dans les argumentations écrites de ses confrères, est-il justifié de soutenir que la procureure de l'employeur a été prise par surprise et qu'elle n'a pas été en mesure de présenter ses observations sous cet aspect? Avec égard pour l'opinion contraire, TAT-2 répond par la négative.

[32] Certes, les argumentations écrites des parties sont déposées à la dernière minute, soit après douze journées d'audience au cours desquelles la question du délai n'a pas été soulevée. En effet, l'argumentation de la Commission est produite la veille de la première journée des plaidoiries, soit le 25 octobre 2021, et totalise 38 pages, tandis que celle de la FPPM est déposée le matin même, soit le 26 octobre 2021, et comprend 77 pages.

[33] TAT-2 convient que l'avocate de l'employeur disposait de peu de temps pour prendre connaissance de l'entièreté des argumentations étoffées de ses collègues. Or, les jeux n'étaient pas faits pour autant. En effet, une deuxième journée d'audience était prévue lui offrant un certain laps de temps pour prendre connaissance des argumentations en cause; rappelons que la procureure était accompagnée d'une collègue-avocate lors des plaidoiries. Par ailleurs, si la période allouée était insuffisante, il lui était loisible de demander un ajournement pour disposer du temps requis afin de préparer une argumentation en ce sens, ce qui n'a pas été fait.

[34] Si la prise de connaissance du délai soumis était survenue après la mise en délibéré de l'affaire, il était également possible à la procureure de demander une réouverture d'enquête pour soumettre sa position quant au délai. En effet, près de trois mois se sont écoulés entre le début du délibéré (27 octobre 2021) et la date à laquelle la décision est rendue (25 janvier 2022). Or, une telle demande n'a pas été formulée.

[35] Il appartenait donc à l'avocate de l'employeur et à ce dernier de prendre connaissance de l'énoncé du délai clairement formulé dans les argumentations écrites de la FPPM et de la Commission, puis de prendre position par rapport à celui-ci.

iii) les plaidoiries

[36] TAT-2 a pris soin d'écouter les enregistrements des plaidoiries, soit ceux soumis par le procureur de la FPPM pour la journée du 26 octobre et celui accessible par le Tribunal pour le 27 octobre 2021.

[37] Si le procureur de la Commission n'aborde pas la question du délai pendant sa plaidoirie, tel n'est pas le cas concernant l'avocat de la FPPM. En effet, ce dernier demande explicitement, lors de la première journée¹⁴ consacrée aux plaidoiries, d'émettre, en vertu des paragraphes 5 et 1 de l'article 51 de la LSST :

[...] un avis de correction à l'employeur lui enjoignant d'identifier les moyens à prendre pour éliminer ces risques et de soumettre un plan de travail, un échéancier, peu importe le nom qu'on veut lui donner, pour mettre ces moyens en place dans un délai de six mois.

[Notre soulignement]

[38] De surcroît, le procureur de la FPPM argue un autre délai concernant une seconde dérogation, laquelle n'est pas accordée par TAT-1, afin de mettre en place une procédure pour permettre aux policiers et policières de dénoncer les événements mettant en danger leur santé et leur sécurité.

[39] TAT-2 retient que la question du délai a clairement été soulevée pendant les plaidoiries par l'avocat de la FPPM. Or, la procureure de l'employeur, qui plaide à la suite de celui-ci, n'émet pas de commentaires à l'endroit du délai allégué.

[40] De surcroît, l'avocate avait obtenu, lors de la première journée des plaidoiries, la permission de TAT-1 de présenter des commentaires additionnels, le lendemain, étant donné qu'elle avait différents éléments à valider à la suite de la plaidoirie de la FPPM et des argumentations écrites présentées.¹⁵ Elle se prévaut à deux reprises de ce droit, soit au début et à la fin de la seconde journée consacrée aux plaidoiries.¹⁶ Lors de la première, elle commente, notamment, l'argumentation écrite de la FPPM sans aborder la question d'un quelconque délai. Avant de clore cette journée, TAT-1 offre la possibilité à la procureure de clore l'affaire si elle a d'autres commentaires additionnels à formuler. Ce qu'elle fait après une pause de plus de vingt minutes, et ce, sans commenter la question du délai.

[41] Lors de ces deux journées consacrées aux plaidoiries, l'avocate de l'employeur n'a pas répliqué à la demande de la FPPM d'assujettir les dérogations demandées à des délais. Par ailleurs, elle ne formule aucune demande d'ajournement ni de réouverture d'enquête en dépit de la période de près de trois mois écoulée entre la prise en délibéré de l'affaire et la date à laquelle la décision de TAT-1 est rendue.

¹⁴ Enregistrement du 26 octobre 2021 à 2 heures 6 minutes.

¹⁵ Second enregistrement du 26 octobre 2021 à 0 h 3' 55" produit par la FPPM.

¹⁶ Enregistrement du 27 octobre 2021 à 0 h 0' 50^e et à 1 h 17' 40".

[42] Le droit d'être entendu comprend celui d'argumenter et d'opposer une preuve contraire à celle administrée par la partie adverse. Il peut toutefois y avoir renonciation tacite à ce droit en faisant le choix de ne pas répondre aux arguments soulevés en temps utile ou en négligeant de le faire.¹⁷

[43] En l'espèce, la preuve présentée ne permet pas d'établir que TAT-1 a violé le droit de l'employeur à se faire entendre concernant le délai accordé pour la dérogation émise. Au contraire, l'avocate de l'employeur a implicitement renoncé, que ce soit par négligence ou par un choix stratégique, à présenter ses observations ou d'argumenter à propos du délai soumis par ses collègues dans leurs argumentations écrites et repris en plaidoirie par l'avocat de la FPPM. L'employeur ayant eu cette opportunité, il ne peut ultérieurement changer de stratégie ou pallier une lacune et ainsi mettre en péril le caractère final des décisions du Tribunal, lequel assure la sécurité juridique des parties à un litige.

[44] Il est allégué que TAT-1 aurait dû informer l'employeur de son intention de se prononcer quant au délai. Il est vrai qu'il n'a pas spécifiquement posé de questions à ce sujet. Or, il ne lui revenait pas de s'assurer que chacune des parties ait commenté les différents points en litige. Il appartenait aux procureurs de s'assurer que leurs plaidoiries couvrent les différents aspects du litige. Le rôle de TAT-1 est essentiellement d'apprécier la preuve présentée et d'en tirer les conclusions appropriées, ce qui fut fait en l'espèce.¹⁸

[45] L'affaire *Marlin Chevroet Buick GMC inc. et Lévesque*¹⁹, rendue dans la division des relations de travail du Tribunal, présente une situation différente de celle qui prévaut dans le présent cas. Dans la décision attaquée, la plainte de congédiement déposée en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*²⁰ est accueillie, et une indemnité de fin d'emploi est accordée en raison de l'impossibilité de réintégrer le salarié. La requête en révision visant l'indemnité est accueillie. En effet, aucune preuve n'ayant été produite à propos de l'impossibilité de réintégration, l'employeur était justifié de s'attendre à ce que l'indemnité soit traitée ultérieurement advenant que la plainte soit retenue.

[46] Dans notre affaire, au risque de se répéter, la question du délai a été soumise dans deux argumentations écrites et reprise en plaidoirie par le procureur de la FPPM. Il ne peut donc être retenu qu'aucune preuve n'a été présentée en ce sens.

¹⁷ *Audet et La Chemise Perfection inc.*, CLP 113950-03B-9904-R, citée dans *Soucy Plastiques inc. et Gil*, 2007 QCCLP 5684; *SPI Santé Sécurité inc. et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, 2020QCTAT 2174.

¹⁸ *Mathieu et Alban Aspirault limitée*, 2021 QCTAT 142.

¹⁹ 2017 QCTAT 3287.

²⁰ RLRQ, c. N-1.1.

[47] TAT-2 considère qu'il n'est pas opportun de se pencher sur la question de la raisonnable du délai accordé ni de tenir compte des communications ultérieures²¹ entre les parties relativement à celui-ci. En effet, TAT-2 doit se limiter au litige soumis, soit déterminer si l'employeur a pu se faire entendre relativement au délai de la dérogation et si sa décision est suffisamment motivée.

3.2- La motivation du délai

[48] Le second motif soulevé pour justifier la révocation partielle de la décision rendue par TAT-1 est que le délai de six mois, tel qu'ordonné, n'est pas suffisamment motivé et ne permet pas de comprendre le cheminement intellectuel suivi pour le déterminer. Sous cet aspect, il est allégué que l'insuffisance de la motivation constitue une violation des principes de justice naturelle et ne respecte pas l'article 47 de la LITAT.²² TAT-2 rejette cet argument.

[49] L'article 47 de la LITAT impose une obligation de motivation à toute décision rendue par le Tribunal, laquelle doit être exprimée en termes clairs et concis. L'insuffisance de celle-ci peut équivaloir à un vice de fond de nature à invalider la décision en cause. Toutefois, la brièveté d'une motivation ne signifie pas nécessairement qu'elle est insuffisante, pour ce faire, elle doit échouer le test de l'intelligibilité. Celui-ci implique de comprendre le cheminement intellectuel emprunté pour trancher le litige.²³ En effet, il importe de comprendre le processus décisionnel suivi en tenant compte de la prise en compte des argumentations des parties.²⁴

[50] TAT-1 conclut à la suite de son analyse que les policiers et policières sont exposés à des risques d'agression dans les terrains de stationnement et les voies d'accès aux différents postes de police. Il énonce que :

[68] Il appartiendra à l'employeur d'identifier les facteurs de risques applicables à ses établissements et de déterminer si des mesures humainement logiques et raisonnables¹¹ peuvent avoir pour résultat de les contrôler et de les éliminer. S'il en existe, il lui appartiendra de les mettre en place.

[...]

²¹ Lettre du 27 juillet 2022 de l'avocate de l'employeur adressée à la Commission et réponse de celle-ci par courriel le 8 septembre 2022, pièce E-1.

²² 47. Toute décision du Tribunal doit être communiquée en termes clairs et concis.

Toute décision qui, à l'égard d'une personne, termine une affaire doit être écrite, motivée, signée et notifiée aux personnes ou aux parties intéressées. Elle est également notifiée à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail lorsqu'elle est rendue par la division de la santé et de la sécurité du travail.

²³ *Romulus et Services de placement Télé-Ressources*, 2017 QCTAT 3002.

²⁴ *Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65.

[74] Il lui appartiendra d'effectuer ces analyses de risques et de déterminer les meilleures pratiques pour contrôler et éliminer les risques propres à chacun de ses établissements si cela s'avère possible.

[75] La jurisprudence enseigne que c'est avant tout à l'employeur que revient le choix des moyens appropriés pour répondre à ses obligations. [...]

[Note omise]

[51] En regard du délai accompagnant la dérogation émise, TAT-1 énonce que :

[78] La Commission suggère au Tribunal d'accorder à l'employeur un délai de six mois pour procéder à l'identification des risques et déterminer si des mesures humainement logiques et raisonnables peuvent avoir pour résultat de les contrôler et de les éliminer.

[79] La Fraternité suggère ce même délai.

[80] La décision initiale de la Commission de ne pas émettre de dérogation remonte à mars 2018. La première conférence préparatoire a été tenue par le Tribunal le 26 novembre 2018. Les audiences sur le fond du litige ont débuté le 16 octobre 2019. L'expert retenu par la Fraternité a commencé son témoignage le 6 février 2020. Il n'y a pas de motifs justifiant d'accorder à l'employeur un délai plus long que celui suggéré par la Commission et la Fraternité pour procéder aux analyses de risques et évaluer les remèdes appropriés, s'il y a lieu.

[52] Finalement, TAT-1 émet à l'employeur la dérogation suivante assortie d'un délai :

L'employeur doit utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs en relation avec l'aménagement des terrains de stationnement et des voies d'accès des postes de police relevant de son autorité. Un délai de six mois lui est accordé pour procéder à l'analyse de risques et décider des correctifs à apporter s'il y a lieu.

[Notre soulignement]

[53] Ainsi la FPPM et la Commission soulèvent dans leurs argumentations respectives la question d'un délai. Le premier demande d'imposer un délai de six mois à l'employeur afin d'identifier les moyens à prendre pour éliminer les risques et soumettre un plan de travail pour la mise en place de ces moyens. Pour sa part, la Commission demande, qu'à l'intérieur de ce même délai, l'employeur identifie les risques et les moyens de contrôle pour diminuer les risques d'agression et détermine un échéancier pour la mise en œuvre d'un plan d'action.


[54] Il appert que TAT-1 s'est inspiré du libellé des propositions de délai de la FPPM et de la Commission. Par ailleurs, TAT-1 justifie suffisamment la raison pour laquelle il choisit d'adjoindre à la dérogation un délai de six mois. En effet, il énonce qu'étant donné la longue période de temps écoulé depuis le début des procédures, il n'y a pas de motifs

justifiant un délai supérieur « *pour procéder à l'analyse de risques et décider des correctifs à apporter s'il y a lieu.* »

[55] La justification du délai, bien que succincte, n'en demeure pas moins intelligible et permet de comprendre le raisonnement suivi par TAT-1 pour l'émettre.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la requête en révocation présentée par la Ville de Montréal (l'employeur).


Réjean Bernard

M^e Jean-François P. Raymond
ROY BÉLANGER AVOCATS S.E.N.C.R.L.
Pour la partie demanderesse

M^e Francine Legault
NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie mise en cause

M^e Mathieu Perron
PINEAULT AVOCATS CNESST
Pour la partie intervenante

Date de la mise en délibéré : 30 novembre 2022