



Date : 20120417

Dossier : T-1009-11

Référence : 2012 CF 442

Ottawa (Ontario), le 17 avril 2012

En présence de monsieur le juge Harrington

ENTRE :

RALPH PICHER

demandeur

et

**INNOTECH-EXECAIRE, UNE DIVISION DE
I.M.P. GROUP LIMITED**

défenderesse

MOTIFS DE L'ORDONNANCE ET ORDONNANCE

[1] Il s'agit du contrôle judiciaire de la décision de M. Guy Dufort, qui a été nommé arbitre en vertu du *Code canadien du travail* en vue de statuer sur la plainte de M. Picher portant qu'il a été injustement congédié par la défenderesse. Dans sa décision du 19 mai 2011, M. Dufort a conclu qu'il n'y avait pas eu congédiement injuste. Pour les motifs qui suivent, je suis d'avis qu'il y a lieu de confirmer cette décision et donc de rejeter la demande de contrôle judiciaire présentée par M. Picher.

[2] M. Picher a quitté le travail tôt une journée, disant que son épouse était malade. Le lendemain, il a lui-même appelé pour signaler qu'il était malade. Une semaine plus tard, son employeur l'a appelé pour lui demander quand il reviendrait au travail. Il a répondu qu'il ne savait pas. Le lendemain, l'employeur a reçu une note du médecin de famille de M. Picher, le docteur Morris. Cette note indiquait simplement ce qui suit : [TRADUCTION] « M. Picher n'est pas en mesure de travailler pour le moment pour des raisons médicales. »

[3] Dans les jours qui ont suivi, Innotech-Execaire a envoyé à M. Picher des formulaires pour invalidité de courte durée, qui devaient être remplis par lui et son médecin de famille. Ces formulaires ont été remplis et retournés. Le D^f Morris avait indiqué que M. Picher serait en mesure de retourner au travail le 1^{er} avril 2010, soit trois mois plus tard. Il y indiquait que M. Picher était dans un état dépressif.

[4] Innotech-Execaire a appelé M. Picher pour lui demander quelles étaient ses intentions. Selon les éléments de preuve devant l'arbitre, M. Picher a dit qu'il ne se sentait pas prêt à retourner au travail. Il a dit qu'il s'occupait de son épouse et qu'il avait des problèmes avec ses collègues de travail. Il a refusé de se rendre au bureau pour en discuter.

[5] Innotech-Execaire a écrit à M. Picher pour lui dire qu'elle désirait évaluer sa situation et obtenir un deuxième avis médical, indiquant ce qui suit : [TRADUCTION] « Nous exigeons que vous fassiez l'objet d'une évaluation psychologique ». On lui a donné une date à laquelle il devait rencontrer le D^f Gauthier, un psychiatre. Il a rencontré le D^f Gauthier à la date convenue. Celui-ci a

établi un rapport dans lequel il affirmait que M. Picher, malgré ses problèmes d'anxiété, était en mesure de s'acquitter à temps plein de ses fonctions de magasinier au service de l'expédition.

[6] Innotech-Execaire a ensuite envoyé à M. Picher une lettre le 18 janvier 2010 dans laquelle elle informait M. Picher que sa demande de prestations d'invalidité de courte durée avait été refusée. S'il ne retournait pas au travail dans un délai d'une semaine, il serait réputé avoir démissionné. M. Picher n'est pas retourné au travail. Il a plutôt déposé une plainte auprès de la Direction générale du travail de Développement des ressources humaines Canada. Il a adopté comme position qu'il ne pouvait être congédié parce qu'il était malade et qu'il était donc protégé par le paragraphe 239(1) du *Code canadien du travail*.

[7] En voici le texte :

239. (1) Sous réserve du paragraphe (1.1), l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison de maladie ou d'accident si celui-ci remplit par ailleurs les conditions suivantes :

a) il travaille sans interruption pour lui depuis au moins trois mois;

b) il n'est pas absent pendant plus de douze semaines;

c) il fournit à l'employeur, sur demande de celui-ci présentée

239. (1) Subject to subsection (1.1), no employer shall dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because of absence due to illness or injury if

(a) the employee has completed three consecutive months of continuous employment by the employer prior to the absence;

(b) the period of absence does not exceed twelve weeks; and

(c) the employee, if requested in writing by the employer

par écrit dans les quinze jours du retour au travail, un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'il était, pour cause de maladie ou d'accident, incapable de travailler pendant la période qui y est précisée, celle-ci devant correspondre à celle de l'absence..	within fifteen days after his return to work, provides the employer with a certificate of a qualified medical practitioner certifying that the employee was incapable of working due to illness or injury for a specified period of time, and that that period of time coincides with the absence of the employee from work
--	---

[8] La plainte de M. Picher a mené à la nomination de M. Dufort à titre d'arbitre en vertu de la Partie III du *Code canadien du travail*. Il n'est pas contesté que M. Picher satisfait aux conditions énoncées aux alinéas 239(1)a) et b). La seule question en litige a trait au certificat médical.

L'AUDIENCE DEVANT L'ARBITRE

[9] Avant l'audience, M. Dufort a écrit aux parties pour leur indiquer notamment qu'il a l'obligation d'agir à titre d'arbitre impartial, qu'il ne serait pas en position d'agir pour le compte de M. Picher, même si celui-ci n'était pas représenté par avocat, et que l'employeur était représenté par une avocate interne. Il a précisé que l'audience serait assez informelle. Les parties avaient le droit de déposer des documents en preuve à l'audience, laquelle ne serait pas enregistrée. Les parties ont été informées qu'ils avaient le droit de soulever des objections à l'audience.

[10] Le rapport initial du D^f Morris, les formulaires de demande de prestations d'invalidité à court terme, y compris le deuxième rapport du D^f Morris, et le rapport du D^f Gauthier ont été déposés. Les médecins n'ont pas été assignés à témoigner.

[11] M. Picher n'a pas demandé la production du rapport du D^f Gauthier avant l'audience. Il fait maintenant grand état du fait que le rapport est écrit en français. La langue maternelle de M. Picher est l'anglais et l'entrevue avec le médecin s'est déroulé en anglais. Cependant, il n'a jamais demandé une traduction du rapport ni un ajournement. .

[12] Même si d'autres détails seront présentés ci-après lors de l'analyse des positions des parties, précisons que M. Dufort a conclu que M. Picher avait convenu de rencontrer le D^f Gauthier et que l'employeur était autorisé à agir comme il l'a fait en exigeant le retour au travail de M. Picher et en le considérant comme licencié lorsqu'il ne s'est pas présenté au travail. Ces actes n'allaient pas à l'encontre du paragraphe 239(1) du *Code canadien du travail*, en ce qu'il n'a pas été licencié pour absence en raison de maladie ou d'accident, mais plutôt parce qu'il a fait défaut de retourner au travail lorsque la demande lui en a été faite, après avoir été jugé médicalement apte à le faire.

LES ÉLÉMENTS DE PREUVE DE M. PICHER

[13] De façon générale, M. Picher, qui est maintenant représenté par un avocat, fait valoir que le présent tribunal n'a pas à faire preuve de retenue à l'égard de la décision de M. Dufort du fait que celui-ci a contrevenu aux principes de justice naturelle et a commis une erreur de droit. Subsidiairement, s'il y a lieu de faire preuve de retenue, la décision est déraisonnable et devrait être infirmée.

[14] Il y aurait eu violation des principes de justice naturelle puisqu'il n'a pas été fourni à M. Picher de version anglaise du rapport du D^r Gauthier et que M. Picher n'a donc pas été en mesure de bien se préparer à contredire le rapport ou d'assigner le D^r Morris comme témoin.

[15] En outre, M. Dufort savait que M. Picher n'était pas un avocat et qu'il se représentait lui-même. Il a manqué à son obligation de lui donner des instructions et des directives appropriées, compte tenu du fait que l'employeur était représenté par une avocate interne.

[16] L'arbitre a commis une erreur de droit en décidant que le par. 239(1) du *Code canadien du travail* ne reçoit pas application si l'employeur obtient un rapport médical contradictoire.

[17] La décision était déraisonnable en ce que, contrairement à la conclusion de M. Dufort, M. Picher n'avait pas consenti à un examen médical par le D^r Gauthier, mais avait plutôt été contraint à s'y soumettre à titre de condition d'emploi.

[18] L'employeur a agi de mauvaise foi, un point que M. Dufort a omis d'examiner.

[19] M. Picher a présenté dans un affidavit ce dont il se souvenait de ce qui s'est produit à l'audience.

LA POSITION D'INNOTECH-EXECAIRE

[20] La position de l'employeur est que la décision de M. Dufort est correcte à tous les égards. tant dans les conclusions de fait auxquelles il arrive que dans l'application du droit. Il n'y pas eu violation des principes de justice naturelle.

[21] Mme Kate Hopfner, l'avocate interne de I.M.P. Group Ltd., qui a assisté à l'audience, a déposé un affidavit qui est contradictoire avec celui de M. Picher. Ni l'un ni l'autre des déposants n'a fait l'objet d'un contre-interrogatoire.

[22] Mme Hopner a joint à son affidavit 11 pièces qui avaient été déposées devant M. Dufort et a affirmé que ce dernier avait, dans sa décision, fait état de tous les éléments de preuve pertinents conformément aux témoignages et aux observations présentés. Plus particulièrement, dans son témoignage, M. Picher n'a pas affirmé, dans son témoignage, qu'il avait décidé de ne pas travailler sur de l'avis de son médecin de famille. Dans son témoignage, il a plutôt affirmé qu'il croyait qu'il ne pouvait pas être légalement licencié sur le fondement de l'article 239 du *Code canadien du travail*.

[23] En ce qui concerne la déclaration de M. Picher contenue dans l'affidavit, selon laquelle il n'avait pas consenti à un examen par le D^r Gauthier, mais qu'il avait été obligé de s'y soumettre, il a témoigné qu'il avait consulté à ce sujet son propre médecin qui lui a dit qu'il n'y avait rien de mal à se soumettre à un tel examen.

[24] Au cours de l'audience, il y a eu une pause afin de permettre à M. Picher d'examiner le rapport du D^r Gauthier avec son épouse, qui était apparemment plus à l'aise que lui en français.

Après la pause, M. Picher a fait des commentaires sur un certain nombre de paragraphes et s'est opposé à certaines des déclarations du médecin, comme il en est fait état dans la décision de M. Dufort. M. Picher n'a pas demandé davantage de temps pour examiner le document et n'a pas non plus demandé d'ajournement.

ANALYSE

[25] Sans pour autant revenir sur les observations écrites déposées avant l'audience, l'avocat de M. Picher a mis l'accent sur deux questions primordiales, premièrement, le fait que M. Picher n'avait consenti à être examiné par le D^r Gauthier et deuxièmement, qu'aucun motif n'avait été fourni pour expliquer pourquoi l'opinion du D^r Gauthier avait été préférée à celle du Dr Morris.

[26] Il ne m'appartient pas de décider si M. Picher a consenti à l'examen; je dois plutôt décider s'il était raisonnablement loisible à M. Dufort de tirer cette conclusion. À mon avis, il pouvait le faire. Non seulement avons-nous la preuve non contestée de Mme Hopfner portant que M. Picher avait discuté de l'examen préalablement avec le D^r Morris, mais nous avons aussi le rapport du Dr Gauthier dans lequel celui-ci précise qu'il avait informé M. Picher qu'il était un psychiatre indépendant, que les règles de confidentialité s'appliquaient et que M. Picher l'avait autorisé à procéder à l'évaluation et à envoyer un rapport à l'employeur. M. Picher a signé un formulaire de consentement. Il est maintenant trop tard pour faire valoir une relation employeur-employé qui l'aurait contraint à se soumettre à un examen, et soutenir que le consentement n'a pas été donné librement.

[27] En ce qui concerne le fait que l'opinion du D^r Gauthier serait préférée à celle du D^r Morris, l'avocat de M. Picher soutient qu'aucun motif n'a été donné à cet égard. Si c'était le cas, il pourrait bien y avoir eu manquement à l'équité procédurale. L'avocat se fonde sur le paragraphe 40 des motifs de M. Dufort :

[TRADUCTION]

40- La dernière preuve médicale que nous avons à l'égard de la capacité de retour au travail de M. Picher est l'expertise du D^r Gauthier qui établit clairement ce qui suit :

A mon avis Monsieur Picher est apte à effectuer les tâches essentielles de son poste de magasinier. À mon avis monsieur Picher ne présente pas de limitations mentales fonctionnelles qui l'empêchent d'effectuer les tâches essentielles de son poste.

[28] Si le rapport du D^r Gauthier a été préféré à celui du D^r Morris du fait qu'il était plus récent, on a soutenu qu'il s'agit là d'une distinction non pertinente parce que le rapport du Dr Gauthier était fondé sur une consultation qui a eu lieu seulement trois semaines après que le Dr Morris eut rempli les formulaires d'évaluation.

[29] Ce paragraphe dans la décision de l'arbitre doit cependant être interprété dans lu dans son contexte. M. Picher avait fait certaines recherches et découvert l'existence du paragraphe 239(1) du *Code canadien du travail* et avait alors communiqué avec un inspecteur de Travail Canada. Il avait écrit à l'employeur, en citant le *Code canadien du travail*, et avait alors fait une plainte officielle qui a mené à l'arbitrage.

[30] Ce qui m'amène aux paragraphes 38 et 39 de la décision de M. Dufort, dans laquelle il affirme ce qui suit :

[TRADUCTION]

38- Plutôt que de se fier à son propre médecin en vue d'examiner ou de contester l'expertise du D^f Gauthier, M. Picher a choisi de se fonder sur sa compréhension du paragraphe 239(1) et sa perception du rôle de Travail Canada par l'entreprise de son représentant, M. Purnell.

39-Il m'est difficile d'accepter le témoignage de M. Picher quant au rôle et aux conseils de M. Purnell dans le présent dossier. Il a ou reçu des conseils erronés, ce dont je doute fortement, ou il tout à fait mal compris les conseils reçus.

[31] De toute évidence, l'opinion du D^f Gauthier a été préférée à celle du D^f Morris en raison de l'expertise du D^f Gauthier et non simplement du fait qu'elle était plus récente.

[32] On peut légitimement laisser entendre que M. Dufort aurait dû expliquer de façon plus détaillée pourquoi il préférerait l'opinion du psychiatre à celle du médecin de famille. Cependant, cela ne veut pas dire que les motifs ne revêtent pas un caractère de transparence au sens de l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190. Cette affaire a récemment fait l'objet de commentaires par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 R.C.S. 708, qui a conclu que l'arrêt *Dunsmuir* ne signifie pas que l'« insuffisance » des motifs permet à elle seule de casser une décision. En s'exprimant au nom de la Cour, la juge Abella affirme ce qui suit au paragraphe 15 :

La cour de justice qui se demande si la décision qu'elle est en train d'examiner est raisonnable du point de vue du résultat et des motifs doit faire preuve de « respect [à l'égard] du processus décisionnel [de l'organisme juridictionnel] au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir*, par. 48). Elle ne doit donc pas substituer ses propres

motifs à ceux de la décision sous examen mais peut toutefois, si elle le juge nécessaire, examiner le dossier pour apprécier le caractère raisonnable du résultat.

[33] Il ne s'agit pas d'un cas où il n'y pas de motifs à l'appui d'une décision. En l'espèce, j'estime qu'il convient en l'espèce d'évaluer le caractère raisonnable de l'ensemble de la décision. Le rapport du D^f Gauthier est beaucoup plus détaillé. Il affirme que M. Picher avait surmonté son anxiété sur plusieurs plans : la communication avec son ex-épouse; un récent accident d'automobile ayant donné lieu à des problèmes d'assurance; des préoccupations financières et les récents problèmes de santé de son épouse actuelle, qui n'avaient pas encore été diagnostiqués à l'époque. Selon le D^f Gauthier, M. Picher avait de la difficulté à se concentrer et il avait commis de ce fait des erreurs au travail. Il était fatigué, manquait d'énergie et avait perdu intérêt dans un certain nombre de choses. Le D^f Gauthier n'a pas fait état de différends avec des collègues de travail.

[34] Selon le D^f Gauthier, M. Picher était en mesure d'exécuter ses tâches, indépendamment de son anxiété. Il a dit que M.Picher ne prenait pas les antidépresseurs prescrits par le D^f Morris, et il affirmé, que selon lui, si M. Picher les prenait, son anxiété devrait vraisemblablement diminuer. A son avis, des séances de psychothérapie pourraient également aider M. Picher. Cependant, ces séances ne l'empêcheraient pas de travailler à temps plein.

[35] Après avoir examiné le dossier, et n'ayant pas personnellement à choisir entre l'opinion du D^f Gauthier et celle du D^f Morris, je suis d'avis qu'il était loisible à l'arbitre de préférer l'opinion du premier.

[36] Le dossier laisse entendre que M. Picher était coupable d'orgueil. Il pensait qu'il avait un dossier à toute épreuve eu égard à l'article 239 du *Code canadien du travail*.

[37] Dans sa décision, M. Dufort a indiqué que les employeurs n'ont pas le droit, en règle générale, d'exiger un examen médical indépendant pour faire vérifier l'exactitude d'un certificat médical produit par le médecin de l'employé. Cependant, un tel examen est permis si l'employé y consent. Il a été décidé que M. Picher y avait consenti. Il était loisible à M. Dufort de tirer cette conclusion.

[38] Par ailleurs, l'employeur avait toutes les raisons d'être préoccupé. Les raisons fournies pour expliquer l'absence de M. Picher n'avaient rien de précis. Il était malade, son épouse était malade, il avait des problèmes avec ses collègues de travail. Il y a des cas où l'employeur a droit de s'interroger sur le bien-fondé de l'absentéisme d'un travailleur (*Charter Bus Lines of British Columbia Ltd and Tardif*, [1998] CLAD No 15 (QL) au par. 8).

[39] Les autres plaintes peuvent être tranchées rapidement. Il n'existe simplement aucune preuve au dossier qui permette de penser que l'employeur était de mauvaise foi. Une partie qui se défend seule n'a aucun droit de s'attendre à ce que le décideur le représente. On peut s'attendre à ce que le décideur donne certaines précisions quant à la procédure, et cela a été fait. Voir l'arrêt *Wagg c. R*, 2003 CAF 303, 308 NR 67 de la Cour d'appel fédérale..

[40] La question linguistique n'a pas été soulevée lors de l'audience et il est trop tard pour le faire maintenant. M. Picher aurait dû savoir que le rapport du D^r Gauthier serait produit, puisqu'il

constituait le fondement même de l'ordre qu'il a eu de retourner au travail. Il savait que ce rapport était envoyé à son employeur, et il n'avait aucun droit de s'attendre à ce qu'il soit rédigé en anglais s'il n'avait pas demandé qu'il soit rédigé en anglais ou traduit. Lorsqu'il a reçu le rapport à l'audience, s'il avait demandé un ajournement en vue de l'étudier ou peut-être d'assigner le D^r Morris comme témoin, les choses auraient pu être différentes.

ORDONNANCE

POUR LES MOTIFS ÉNONCÉS;

LA COUR ORDONNE que

1. La demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre, M. Guy Dufort, en date du 19 mai 2011, dossier N°. Z2969, **Assignment** No. MJIC01202, portant rejet de la plainte présentée par M. Picher pour congédiement injuste en vertu de la Partie III du Code canadien du travail, soit rejetée.
2. Le tout avec dépens.

« Sean Harrington »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1009-11

INTITULÉ : PICHER c. INNOTECH-EXECAIRE, UNE DIVISION
DE I.M.P. GROUP LIMITED

LIEU DE L'AUDIENCE : MONTRÉAL (QUÉBEC)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 11 AVRIL 2012

**MOTIFS DE L'ORDONNANCE
ET ORDONNANCE :** LE JUGE HARRINGTON

DATE DES MOTIFS : LE 17 AVRIL 2012

COMPARUTIONS :

Me Simon Gruda-Dolbec POUR LE DEMANDEUR

Me Marie-Hélène Jetté POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Grey Casgrain, s.e.n.c. POUR LE DEMANDEUR
Barristers & Solicitors
Montreal (Quebec)

Norton Rose Canada LLP POUR LA DÉFENDERESSE
Barristers & Solicitors
Montreal (Quebec)