

**Code canadien du travail**  
**Partie II**  
**Santé et sécurité au travail**

Raymond Leblanc  
*demandeur*

et

NAV Canada  
*défendeur*

---

Décision n° 06-023  
Le 14 juillet 2006

Cet appel a été instruit sur le fondement des pièces au dossier.

Les tentatives visant à obtenir la participation du demandeur à l'instruction de l'appel et de ses arguments ont échoué.

Le défendeur a présenté ses arguments par l'intermédiaire de M<sup>e</sup> David K. Law, avocat.

L'agent de santé et de sécurité impliqué dans cette affaire était Gilles Hubert, Ressources humaines et Développement social Canada, Programme du travail, Région du Nouveau-Brunswick, Bureau régional de Moncton\*.

**Contexte**

- [1] Raymond Leblanc, technologue des systèmes électroniques de NAV Canada à Riverview, au Nouveau-Brunswick, a refusé de travailler aux termes de l'article 128 du *Code canadien du travail*, Partie II (le *Code*), le matin du 23 août 2004.
- [2] L'agent de santé et de sécurité (ASS) Gilles Hubert a effectué le même jour une enquête approfondie sur le refus de travailler de M. Leblanc. Il a conclu que l'employé ne courait aucun danger, au sens de la définition fournie à la partie II du Code. Il a produit une décision écrite à cet effet et l'a remise en mains propres à M. Leblanc le même jour. M. Leblanc a interjeté appel de cette décision en temps utile aux termes du paragraphe 129(7) du Code.

---

\* Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada ont récemment fusionné pour former Ressources humaines et Développement social Canada.

- [3] Le dossier montre qu'il y a eu de nombreuses communications orales et écrites entre Raymond Leblanc et la coordonnatrice des audiences et de la gestion des affaires (la coordonnatrice du Bureau d'appel) du Bureau canadien d'appel en santé et sécurité au travail (le Bureau d'appel). Le 13 février 2006, M. Leblanc a déclaré verbalement à la coordonnatrice du Bureau d'appel qu'il maintenait son appel de la décision de l'ASS Hubert. Dans une lettre à M. Leblanc datée du 8 mai 2006, la coordonnatrice du Bureau d'appel a mentionné une conversation téléphonique qu'elle avait eue par la suite avec M. Leblanc concernant sa demande de prolongation du délai pour présenter des arguments écrits. Voici le texte de cette lettre :

[Traduction]

Je vous écris en réponse à notre conversation téléphonique du 5 mai 2006 dans laquelle vous demandez une prolongation de délai. Je vous informe que l'agent d'appel vous accorde jusqu'au 31 mai 2006 pour présenter vos arguments concernant l'affaire NAV Canada (Leblanc). Je profite aussi de l'occasion pour vous rappeler que vous devez remettre une copie de vos arguments à l'autre partie.

- [4] M. Leblanc n'a pas présenté les arguments écrits demandés. Malgré des appels répétés de la coordonnatrice du Bureau d'appel, il n'a pas rappelé pour s'expliquer. Il faut noter que M. Leblanc a démissionné de son poste et n'est plus employé de NAV Canada. Il a signé avec NAV Canada une entente concernant son départ. Les détails de cette entente, intitulée « Minutes of Settlement » et datée du 17 mai 2005, ne m'ont pas été communiqués.
- [5] Malgré tout, l'appel interjeté par M. Leblanc aux termes du paragraphe 129(7) du Code a été introduit en temps utile et est en conséquence protégé par le Code. La correspondance entre M. Leblanc et la coordonnatrice du Bureau d'appel suggère qu'il était fermement résolu à maintenir son appel. Comme M. Leblanc n'a pas officiellement retiré son appel, je suis tenu par le paragraphe 146.1(1) du Code d'enquêter sur l'affaire d'une façon sommaire.
- [6] Comme M. Leblanc n'a pas présenté d'arguments, j'effectuerai mon enquête en analysant d'abord le *Rapport d'enquête et décision* (le *Rapport*) produit par l'ASS le 25 août 2004. Je tiendrai aussi compte des arguments de NAV Canada, dont certains figurent déjà au dossier. Je note que, dans une lettre du 1<sup>er</sup> mai 2006 adressée au Bureau d'appel, M. Law a demandé du temps pour soumettre des arguments supplémentaires [traduction] « en réponse aux arguments présentés par M. Leblanc... ». Je déduis de cela qu'en l'absence d'arguments soumis par M. Leblanc, la présentation d'arguments supplémentaires par l'employeur n'était plus nécessaire. Je procède dans cet esprit.

### **Enquête par l'agent de santé et sécurité au travail Gilles Hubert**

- [7] Dans son *Rapport d'enquête et décision*, l'ASS Gilles Hubert a noté qu'à son arrivée, à environ 13 h 15 le 23 août 2004, au lieu de travail de l'employé qui refusait de travailler, Raymond Leblanc, il a obtenu par écrit l'*Exposé de refus de travailler* de l'employé, dans lequel ce dernier expliquait, entre autres, les raisons de son refus. Voici cet *Exposé* :

[Traduction]

Navcan ne m'a pas fourni les aménagements ergonomiques nécessaires pour empêcher mes blessures de devenir chroniques, et je suis incapable de réaliser le travail d'autoformation qui m'a été assigné sans éprouver de graves problèmes.

- [8] L'ASS Hubert a rapporté que M. Leblanc avait décrit les événements sous enquête de la façon suivante :

[Traduction]

L'employé a commencé par déclarer qu'il refusait de travailler et qu'il ne portait pas plainte. Il a déclaré qu'il se plaignait des mêmes problèmes depuis les deux dernières années. Il a déclaré qu'un processus ergonomique avait été entrepris mais avait été interrompu, avant d'être terminé, le 13 août 2004. Il a aussi déclaré que l'infirmière de l'entreprise qui s'était occupée de son cas ne s'en occupait plus. Il a indiqué qu'il souffrait de douleurs au dos et au cou et qu'il avait besoin d'ajustements importants à son poste de travail; le genre de travail qu'il faisait l'amenait à travailler à plusieurs postes de travail, dont celui de l'autoformation. Le poste de travail de l'autoformation sert aux employés à se familiariser avec de nouvelles technologies ou de nouveaux équipements ou à acquérir une formation sur ceux-ci. L'employé devait commencer une autoformation de trois jours ce matin-là (le 23 août). Il avait antérieurement constaté que le poste de travail n'avait pas été adapté à ses besoins. Il avait commencé à faire les ajustements nécessaires lui-même en préparation pour le 23 août (Annexe 2<sup>1</sup>). Il a déclaré que l'employeur était arrivé ce matin-là et avait enlevé les « ajustements » qu'il avait faits. C'est à ce moment-là qu'il a refusé de travailler. Il a déclaré que la plus grande partie du poste de travail était ajustée, à l'exception d'un appui pour la tête et le cou. Il avait besoin de cet équipement parce que, disait-il, il était incapable de tenir un cartable très longtemps. Il a ensuite expliqué la nature de ses problèmes physiques et a déclaré que ceux-ci étaient principalement attribuables à deux accidents de la route. Il reconnaissait aussi qu'un programme antérieur de retour au travail s'était récemment soldé par un échec.

- [9] L'ASS Hubert a rapporté de la façon suivante la description par l'employeur des mêmes événements :

[Traduction]

L'employeur, représenté par Mike Burgess, a indiqué que l'ergothérapeute qualifiée (ET) affectée à ce cas avait recommandé que les ajustements « improvisés » construits par l'employé soient enlevés parce qu'ils n'étaient ni solides ni sécuritaires. L'ET avait visité le poste de travail le 13 août 2004 pour s'assurer que les recommandations précédentes avaient été mises en œuvre et vérifier s'il fallait faire d'autres modifications. L'employeur a noté que, dans son rapport du 20 août 2004 (Annexe 3), l'ET avait conclu que

---

<sup>1</sup> L'Annexe 2 est une photographie du poste de travail d'autoformation.

[traduction] « la surface de bureau ajoutée n'était pas solide et devrait être enlevée pour des raisons de sécurité. Les repose-pieds ajoutés plaçaient les hanches et les genoux dans des postures inconfortables... et n'étaient donc pas nécessaires. » En outre, elle avait trouvé que : [traduction] « Un stand télescopique pour le moniteur... reçu et fourni au client le 23 août 2004... éliminerait toute posture inconfortable et par conséquent tout facteur de risque ergonomique pour le cou. En ce qui concerne le besoin d'un support pour la tête, avec la recommandation ci-dessus, aucun risque ergonomique ne justifiait l'utilisation d'un tel support. » L'employeur a indiqué ainsi qu'il avait suivi et mis en œuvre toutes les recommandations de l'ET. Comme c'était une spécialiste, il n'a pas discuté et s'est efforcé de pleinement satisfaire l'employé. L'employeur a ajouté que l'employé avait été évalué par deux médecins qualifiés différents. En ce qui concerne le problème des cartables, l'employeur avait suggéré que l'employé en prenne un par jour, pour éviter d'avoir à soulever les cartables.

- [10] L'ASS Hubert décrit ensuite, de la façon suivante, le travail accompli par l'employé au moment de son refus de travailler :

[Traduction]

L'employé se disposait à commencer une séance d'autoformation, comprenant diverses tâches, comme l'utilisation d'un clavier et d'une souris, et la lecture du moniteur et des cartables.

- [11] L'enquête de l'ASS Hubert l'a amené à établir les faits suivants à l'appui de sa décision, comme l'indique son rapport :

[Traduction]

- (a) L'employé participe à un programme de retour au travail, après avoir été absent pendant la majeure partie des deux dernières années, principalement à cause de blessures subies dans deux accidents de la route différents.
- (b) L'employeur a collaboré avec les consultants en réhabilitation de la Great-West, compagnie d'assurance-vie, par l'intermédiaire du Bureau de l'invalidité de celle-ci, afin de mettre en œuvre un processus ergonomique pour accommoder l'employé.
- (c) La Great-West a engagé les services d'une ergothérapeute professionnelle, Renée Frenette, B.Sc. (Kin), CK, de l'entreprise Occupational Concepts, de Moncton, afin de trouver et de mettre en œuvre des accommodements pour l'employé.
- (d) L'ergothérapeute (l'ET) a fait un rapport le 20 août 2003, demandant que des ajustements mineurs soient apportés au poste de travail d'autoformation afin d'accommoder l'employé.
- (e) L'employeur a suivi les recommandations de l'ET, et le poste de travail était prêt le 23 août 2004.
- (f) Deux programmes de retour au travail mis en place antérieurement pour cet employé s'étaient soldés par des échecs; le dernier s'était déroulé à l'automne 2003.

(g) J'ai visité le poste de travail où le refus de travailler s'est produit, avec Ray Leblanc, Mike Burgess et Chris Hansen<sup>2</sup>. Lorsqu'on lui a demandé quels étaient les problèmes du poste de travail, l'employé a répondu qu'il n'y avait aucun problème concernant le poste de travail.

[12] Suite à son enquête et compte tenu des faits établis ci-dessus, l'ASS Hubert a conclu à l'absence de danger pour Raymond Leblanc. Il a rapporté de la façon suivante les motifs de sa décision :

[Traduction]

Compte tenu du fait que l'employé a déclaré, au moment de ma visite, qu'il n'y avait aucun problème concernant le poste de travail où le refus de travailler a eu lieu, et étant donné que l'employé a fait l'objet d'évaluations particulières et de surveillance de sa santé, et que son employeur a participé à un processus ergonomique visant à soulager tout problème physique et tout obstacle reconnu par des professionnels qualifiés, j'ai déterminé que le fait de se livrer à une activité d'autoformation ne pouvait pas raisonnablement être considéré comme susceptible de causer des blessures ou une maladie à la personne qui s'y livre, selon la définition du *Code canadien du travail*, Partie II.

### **Arguments en faveur de l'employeur**

[13] Une grande partie des arguments soumis par M<sup>e</sup> David Law, avocat au service de l'employeur, concernent le statut de l'appel. M<sup>e</sup> Law fait valoir que l'entente signée entre Raymond Leblanc et NAV Canada relativement aux conditions de la cessation de l'emploi de l'employé constituent effectivement un retrait de l'appel de l'employé. L'entente en question comprend le versement d'une certaine somme à M. Leblanc et l'engagement de ce dernier de se conformer à certaines conditions. Ainsi, dans une lettre au Bureau d'appel datée du 8 septembre 2005, M<sup>e</sup> Law mentionne l'article 7 de l'entente, qui se lit ainsi :

[Traduction]

Le plaignant libère et décharge de façon définitive NAV Canada, ses employés, anciens employés, cadres, directeurs, agents et assureurs de toute poursuite, cause de poursuite, grief, réclamation, plainte, dette ou demande liée de quelque façon à l'emploi du plaignant, réclamation d'indemnité pour invalidité à court ou à long terme, congé de maladie ou cessation d'emploi. (Le soulignement est de moi.)

[14] M<sup>e</sup> Law fait valoir que l'agent d'appel devrait conclure que [traduction] « cette disposition des *Minutes of Settlement* a effectivement pour résultat de retirer l'appel de M. Leblanc... ». M<sup>e</sup> Law soutient aussi que cette affaire ne devrait pas se poursuivre, parce que R. Leblanc a fait preuve d'un manque total d'intérêt pour elle. À toutes fins pratiques, M. Leblanc a abandonné son appel lorsqu'il a conclu une entente de cessation

---

<sup>2</sup> M. Hansen a assisté à l'enquête de l'ASS Hubert en tant que représentant de l'employeur.

d'emploi avec son employeur, NAV Canada. M<sup>e</sup> Law interprète les termes de l'entente, et particulièrement l'article 7 des *Minutes of Settlement*, comme signifiant qu'il est interdit à M. Leblanc d'intenter des poursuites contre son employeur. L'appel de la décision de l'ASS est considéré comme une poursuite. Comme M. Leblanc a officiellement convenu [traduction] « de libérer et de décharger NAV Canada et d'autres, de toute poursuite... », l'appel devrait être considéré, à la lumière de cette disposition, comme ayant été effectivement retiré par M. Leblanc.

- [15] M<sup>e</sup> Law a également fait valoir que [traduction] « le refus de travailler de M. Leblanc à l'origine de l'affaire constituait une forme de plainte... contre les conditions de travail offertes par NAV Canada ». Il fait également valoir que le fait que le remède demandé par M. Leblanc, c'est-à-dire de faire corriger les prétendues déficiences ergonomiques de son poste de travail, [traduction] « était maintenant sans objet — car M. Leblanc a quitté son emploi à NAV Canada — ne changeait pas le fait qu'à titre d'employeur défendeur dans cet appel, NAV Canada demeurerait partie à cet appel ». M<sup>e</sup> Law soutient que l'appel lui-même constitue une « poursuite » aux termes de l'article 7 mentionné ci-dessus. Or, NAV Canada a été libérée de toute poursuite de ce genre et, par conséquent, l'agent d'appel devrait considérer que l'appel a été implicitement retiré par M. Leblanc.
- [16] L'ASS Hubert a trouvé qu'il n'existait aucune déficience au poste de travail de Raymond Leblanc et a conclu à l'absence de danger. Cependant, si l'appel devait être accepté à un niveau quelconque, NAV Canada devrait remédier à ces déficiences. Comme M. Leblanc n'est plus au service de NAV Canada, le recours est sans objet et l'appel doit être considéré comme retiré.

## Décision

- [17] Selon M<sup>e</sup> Law, je devrais considérer le fait que M. Leblanc a implicitement retiré son appel en signant une entente avec NAV Canada. Je dois lui rappeler qu'à titre d'agent d'appel, je ne suis pas lié par l'entente ou l'interprétation d'entente conclue entre NAV Canada et R. Leblanc. Lorsque je fais enquête sur l'appel d'une décision d'un agent de santé et de sécurité, je suis lié par les dispositions du Code et plus précisément par le paragraphe 146.1(1), qui se lit ainsi :

146.1 (1) Saisi d'un appel formé en vertu du paragraphe 129(7) ou de l'article 146, l'agent d'appel mène sans délai une enquête sommaire sur les circonstances ayant donné lieu à la décision ou aux instructions, selon le cas, et sur la justification de celles-ci. Il peut

- a) soit modifier, annuler ou confirmer la décision ou les instructions;
- b) soit donner, dans le cadre des paragraphes 145(2) ou (2.1), les instructions qu'il juge indiquées.

(Le soulignement est de moi.)

- [18] M<sup>e</sup> Law fait valoir également que tout remède demandé à NAV Canada serait sans objet, que l'appel devait être considéré comme retiré parce que le refus de travailler était une

forme de plainte, qu'aucune déficience et aucun danger n'avaient été trouvés, et que M. Leblanc n'était plus au service de NAV Canada.

- [19] J'accepte les conclusions de l'ASS Hubert à l'effet qu'il n'existait aucun danger pour M. Leblanc. Je suis également d'accord avec M<sup>e</sup> Law à l'effet que le refus de travailler de M. Leblanc constituait en réalité une forme de plainte qui a culminé en un refus de travailler. Cependant, d'après le Code, tout employé a le droit de refuser de travailler et de demander une enquête sur la question en litige. Par conséquent, je n'ai pas l'intention de faire d'autres remarques sur les arguments de M. Law à l'effet que le refus de travailler de M. Leblanc constituait une forme de plainte contre les conditions de travail offertes à NAV Canada.
- [20] L'enquête de l'ASS Hubert a été approfondie et fondée sur les faits. Une ergothérapeute (ET) de l'extérieur a participé à l'évaluation et à la correction des conditions de travail de l'employé. De petites corrections particulières ont été apportées au poste de travail d'autoformation auquel M. Leblanc devait travailler le 23 août 2004. De toute évidence, M. Leblanc n'était pas satisfait de ces corrections, puisqu'il a personnellement effectué des ajustements supplémentaires au poste de travail. La non-participation de M. Leblanc au processus d'appel ne me laisse d'autre choix que d'être en accord avec l'ET à l'effet que ces ajustements n'étaient pas sécuritaires et auraient pu aggraver l'état de M. Leblanc.
- [21] En fait, l'employeur ne pouvait pas faire grand-chose pour accommoder davantage l'employé dans cette affaire. M. Burgess, le représentant de l'employeur, a collaboré pleinement avec l'ET pour trouver les obstacles présents au poste de travail de M. Leblanc et les éliminer. Le 23 août 2004, l'employé a admis à l'ASS qu'il n'y avait aucun problème concernant le poste de travail. La source de ses problèmes était son état de santé. M. Leblanc avait subi, dans deux accidents de la route, des blessures dont les séquelles étaient des douleurs au dos et au cou.
- [22] L'article 122.1 du Code définit le « danger » comme suit :
- «danger» Situation, tâche ou risque — existant ou éventuel — susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade — même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats — , avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.
- (Le soulignement est de moi.)
- [23] Il est clair que, pour qu'il existe un danger aux termes du Code, le risque ou la situation susceptible de causer des blessures ou une maladie doit pouvoir être corrigé ou l'activité modifiée. Je considère que NAV Canada a fait tout ce qu'il était raisonnable de faire dans les circonstances pour remédier à toute déficience de la station de travail susceptible de

causer une blessure ou une maladie à M. Leblanc. Malgré tout, M. Leblanc souffrait toujours de douleurs au dos et au cou.

- [24] M. Leblanc a déclaré à l'ASS Hubert que la plus grande partie du poste de travail était ajustée correctement, sauf en ce qui concernait un support pour la tête et le cou. En dernière analyse, je suis d'accord avec l'ET qui, en rapport avec la solution du support pour la tête, a déclaré :

[Traduction]

Cependant, le besoin d'un support pour la tête devient une question liée au contrôle de la douleur et devrait par conséquent être revu du point de vue médical.

- [25] L'employeur de M. Leblanc s'est occupé du problème de celui-ci d'une façon rapide et raisonnable. L'employé se trouvait dans un programme de retour au travail. Son employeur a collaboré avec l'ET et d'autres professionnels pour trouver des solutions à ses problèmes. Ces solutions étaient en train d'être mises en œuvre lorsque l'employé a décidé d'interrompre ce processus et d'introduire un refus de travailler pour cause de danger.
- [26] L'ASS a conclu que M. Leblanc n'était pas en danger aux termes du Code. Je suis d'accord avec les faits qu'il énonce ainsi qu'avec sa décision d'absence de danger fondée sur ces faits. Pour toutes ces raisons, je confirme la décision d'absence de danger rendue par l'ASS Gilles Hubert le 23 août 2004 concernant M. Raymond Leblanc.

---

Serge Cadieux  
Agent d'appel

## Sommaire de la décision de l'agent d'appel

**Décision n° :** 06-023

**Demandeur :** Raymond Leblanc

**Défendeur :** NAV Canada

**Dispositions :** *Code du travail du Canada*, 122(1), 127.1, 129(7), 146.1(1)

**Mots- clés :** Refus de travailler, plainte, ergothérapeute, aménagements ergonomiques, programme de retour au travail, poste de travail d'autoformation, état de santé

### Sommaire :

Un employé de NAV Canada participait à un programme de retour au travail après avoir subi des blessures dans deux accidents de la route. L'employé devait travailler à un poste de travail d'autoformation. Son employeur a collaboré avec une ergothérapeute (ET) de l'extérieur pour trouver et corriger toute déficience du poste de travail afin d'accommoder l'employé. L'employé n'a pas été satisfait des corrections apportées et a lui-même apporté ses propres ajustements au poste de travail. Sur la recommandation de l'ET, qui considérait que ces ajustements n'étaient pas sécuritaires, l'employeur a enlevé ces ajustements improvisés. Cela a amené l'employé à refuser de travailler.

Un agent de santé et de sécurité (ASS) a enquêté sur le refus de travailler et a conclu à l'absence de danger aux termes du Code. L'agent d'appel a été d'accord avec l'ASS. L'agent d'appel a conclu que la situation dont l'employé se plaignait ne pouvait pas être corrigée par l'employeur puisque la source des problèmes de l'employé était l'état de santé de l'employé. La décision de l'ASS a été confirmée.