

PROFITER DU SYSTÈME, C'EST JOUER AVEC LE FEU !



PAR M^e Maryline Rosan

Le succès du régime prévu par la loi dépend de l'honnêteté et de l'intégrité des travailleurs. Bien qu'il ne fasse pas de doute que la plupart des travailleurs respectent le régime et s'y conforment, c'est un fait que certains travailleurs tentent d'en tirer profit et de recevoir des indemnités auxquelles ils n'ont pas droit¹.

Cette affirmation ne vient pas d'un « sage » employeur, mais bien d'un juge de la Cour supérieure, dans le contexte d'une plainte pénale formulée par la CSST contre une travailleuse. On reprochait à cette dernière de ne pas avoir fourni, à la CSST, des renseignements exacts quant à sa capacité physique réelle, contrevenant ainsi à l'article 463 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Examinons dans quel contexte la CSST utilise cet article.

L'INFRACTION DE TENTER D'OBTENIR ILLÉGALEMENT UN AVANTAGE (ART. 463, LATMP)

L'article 463 de la LATMP stipule que : « quiconque agit ou omet d'agir en vue d'obtenir un avantage auquel il sait ne pas avoir droit ou se soustraire à une obligation que la présente loi lui impose commet une infraction... ». S'il s'agit d'un individu, un travailleur par exemple, l'amende prévue est d'au moins 500 \$ et d'au plus 2 000 \$. S'il s'agit d'une personne morale, un employeur par exemple, l'amende est évidemment plus salée, soit d'au moins 2 000 \$ et, d'au plus, 8 000 \$.

Notons que le terme « quiconque » vise l'employeur, le maître d'œuvre d'un chantier de construction, le travailleur, le professionnel de la santé, l'établissement de santé ou toute autre personne qui contrevient à cette loi. Cette poursuite, contre cette personne physique ou morale, pourrait être intentée par la CSST, mais également par le procureur général ou une personne qu'un juge autorise.²

L'infraction prévue à l'article 463 de la LATMP porte donc sur une action ou une omission à une obligation faite en vue d'obtenir un avantage auquel on sait ne pas avoir droit ou, soyons plus clairs, afin de profiter du système. Pour reprendre les propos du juge Marc Brière, l'action ou l'omission consiste à représenter ou à laisser croire par inaction, sciemment, fausement et délibérément à un fait ou à un état qui donnerait droit à l'avantage recherché s'il était vrai³. La preuve contre le bénéficiaire doit donc être sérieuse, puisque c'est au poursuivant d'avoir le fardeau de démontrer l'intention de commettre cette infraction.

Qui poursuit ? Le poursuivant peut être soit le procureur général, une personne qu'un juge autorise à tenter une poursuite ou la CSST (art. 9 du *Code de procédure pénale* et 473 de la LATMP). La loi prévoit un délai de prescription. Ce délai est de un an à partir de la date de la connaissance par le poursuivant de la perpétration de l'infraction. Toutefois, aucune poursuite ne peut être intentée s'il s'est écoulé un délai de plus de cinq ans à partir de la date de la perpétration de l'infraction (art. 473, LATMP).

Puisqu'il s'agit d'une poursuite en matière pénale, c'est devant la Cour du Québec que les dossiers sont plaidés. Avant le 25 novembre 2002, ces causes étaient entendues devant le Tribunal du travail.

Dans le contexte d'une poursuite contre un travailleur s'appuyant sur l'article 463 de la LATMP, bien souvent, on reproche au travailleur de ne pas avoir respecté l'obligation imposée clairement à l'article 278 dans la loi. Celui-ci stipule qu'« un bénéficiaire doit informer sans délai la Commission de tout changement dans sa situation qui peut influencer sur un droit que la présente loi lui confère ou sur le montant d'une indemnité. » (Nos soulignés)

Par exemple, dans une récente affaire⁴, une travailleuse, infirmière, a été reconnue coupable par la Cour du Québec, de... tenez-vous bien... 92 chefs d'infraction. Ce nombre correspondant aux périodes établies pour le versement des indemnités de remplacement du revenu reçues sans droit.

Cette travailleuse, dont la lésion professionnelle fut reconnue à titre de rechute, était admissible à un programme de réadaptation. En raison de présumées douleurs, la travailleuse avait interrompu sa participation dans le cadre de son programme de réadaptation et continuait à recevoir ses indemnités de remplacement du revenu. Malheureusement pour elle, un appel téléphonique a été logé à la CSST. Un dénonciateur a informé la Commission que la travailleuse, supposément disponible pour un emploi convenable, occupait déjà un emploi ailleurs, à titre de « ressource intermédiaire » pour des enfants handicapés. Cette dénonciation a amené la CSST à mandater un enquêteur dont l'enquête a confirmé ce fait.

Ce qui devait arriver, arriva ! La travailleuse a reçu une série d'infractions en vertu de l'article 463 de la LATMP. Refusant de plaider « coupable » aux infractions reprochées, celle-ci fait présentement face à la justice. Un premier jugement de la Cour du Québec a été rendu, en défaveur de la travailleuse; la CSST a, en effet, fait valoir, avec succès, que cette bénéficiaire avait sciemment caché qu'en même temps qu'elle prétendait être disponible pour participer au programme de réadaptation pour un emploi convenable, elle recevait des indemnités de remplacement du revenu et qu'elle occupait, à l'insu de la Commission, un emploi dans un centre de soins pour personnes handicapées. Au moment de la rédaction de cet article, le jugement a été porté en appel par la travailleuse. Un dossier à suivre...

1. Noëlla Duguay requérante c. L'Honorable Gilles Plante et Tribunal du travail, intimés, et Commission de la santé et sécurité du travail, mise en cause, C.S., 500-05-064211-012, 16 juillet 2001, A. Dereck Guthrie, j.s.

2. Voir les articles 9 du *Code de procédure pénale* et 473 de la LATMP.

3. Tel qu'il a été rapporté dans Québec (Commission de la santé et sécurité du travail) c. Petraccione, 2001 CanLII 10025 (QC TT).

4. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Bleau, C.Q., 2012 QCCQ 573, appel sur la culpabilité, 2012-02-20 (C.S.), 700-36-000893-122.



Dans une autre affaire, il a également été reproché au travailleur d'avoir volontairement omis d'informer la CSST sur ses capacités réelles. Un rapport de filature et une bande vidéo ont permis de démontrer que le seul moment où le travailleur a déambulé en s'aidant d'une canne, en boitant, correspondait à celui où il se rendait chez son médecin. Toutefois, quelques minutes avant que ce dernier ne se rende chez le médecin, il marchait aisément sans soutien d'une quelconque canne, et transportait aisément un sac de sport. À la suite de cette visite, il appert que ce bénéficiaire n'éprouvait aucune difficulté à se déplacer sans canne. Le tribunal a conclu que les capacités réelles du travailleur étaient bien meilleures que celles qu'il avait déclaré à la CSST. Le tribunal a conclu que le travailleur a délibérément adopté un comportement visant à cacher sa véritable condition physique pour soutirer des indemnités de remplacement du revenu de la CSST. Il fut condamné à une amende de 600 \$ avec frais⁵.

5. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Arcadio Petraccione, TT, 500-63-004934-003, 25 avril 2001, J.C.Q.

6. L.R.Q., c. C-12.

7. Bridgestone Firestone, 1999 CanLII 13295 (QC CA), [1999] R.J.Q. 2229; voir également Veilleux c. Compagnie d'assurance-vie Penncorp, [2008] R.J.Q. 317.

8. Bridgestone Firestone, 705-05-00334-956, 16 août 1995, juge Rodolphe Bilodeau, Cour supérieure.

Voilà deux exemples, dans deux contextes différents, qui ont permis, à la CSST, de recourir à l'article 463 de la LATMP. La jurisprudence en cette matière est peu abondante. Ces cas ne représentent heureusement pas la majorité, ni une moyenne des travailleurs. Mais tant la CSST que l'employeur devraient dénoncer les situations d'abus. Parfois, le recours à la filature, pour recueillir une preuve solide, est le moyen privilégié.

LA FILATURE POURRAIT CERTAINEMENT S'AVÉRER UTILE

LA FILATURE...

Dans le contexte d'une enquête, en vue de gérer les cas de fraude ou d'abus en matière de réclamation à la CSST, le recours à la filature pourrait certainement s'avérer utile et, dans certains cas, nécessaire. La CSST, en tant qu'organisme chargé de l'administration de ce régime, et l'employeur, en tant que « payeur » de celui-ci, ont certainement un intérêt suffisant d'utiliser ce moyen, si nécessaire. D'ailleurs, faut-il rappeler qu'au-delà de l'intérêt de « l'organisme administrateur » et de l'« employeur payeur », il y a l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qui veulent pouvoir être en mesure de compter sur un régime en « santé », en cas de besoin.

UNE POLITIQUE DE « CHASSE AUX SORCIÈRES » SERAIT ILLÉGALE

Toutefois, loin de nous l'idée de suggérer de recourir à la filature systématiquement. Une politique de « chasse aux sorcières » serait illégale et irrespectueuse à l'égard des travailleurs. Toute personne n'a-t-elle

pas le droit à la protection de sa vie privée, un droit protégé notamment par l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁶.

Mais cet argument n'est pas suffisant pour permettre au travailleur de faire rejeter une preuve, et ce, même si elle est obtenue en violation de son droit à la vie privée. En effet, encore faut-il que l'admission de cette preuve ait pour effet de « déconsidérer l'administration de la justice ». Il est maintenant bien établi, à la suite de l'arrêt de la Cour d'appel *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau*⁷, qu'une preuve de surveillance peut être admise si elle est justifiée par des motifs rationnels, et obtenue par des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1 de la Charte québécoise. Une règle de conduite importante ressort de ce jugement : [...] *L'employeur* (ou la CSST) *doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance*. (Notre parenthèse et nos soulignés). Cette surveillance au moyen de la filature doit apparaître nécessaire pour la vérification du comportement du travailleur. Elle doit également être la moins intrusive possible, c'est-à-dire de préférence réalisée dans un lieu public (plutôt que privé).

Et si, malgré le respect de ces règles de conduite, certains osent s'indigner de l'utilisation de ce moyen en invoquant de manière arbitraire la Charte des droits, rappelez-leur l'affirmation de l'honorable Bilodeau, juge de la Cour supérieure, à l'effet que : « les chartes des droits ont été écrites pour protéger les personnes et non pour être complices de leur tromperie »⁸. Qui oserait affirmer le contraire ?

→ suite à la page 12

LE PLAN D'ACTION « SYNCHRO » : QU'EN EST-IL ?

suite de la page 7

VOUS METTEZ DE L'AVANT DIFFÉRENTS PROJETS COMPLÉMENTAIRES EN VUE DE CONTRIBUER AU RETOUR EN EMPLOI. QUELS SONT-ILS ?

Effectivement, plusieurs projets sont en cours afin de trouver des solutions de retour au travail.

Nous avons mis sur pied un mécanisme de collaboration avec les mutuelles de prévention. Si une mutuelle est présente dans un dossier ou susceptible de l'être, nos intervenants communiquent avec le responsable de la mutuelle pour identifier une solution de retour au travail et collaborer à sa mise en œuvre. Il peut s'agir, par exemple, de la mise sur

pied d'une assignation temporaire du travailleur, avec l'accord du médecin traitant et de l'employeur.

En matière d'accès aux soins de santé, nous avons mis en place, en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, un mécanisme d'échange d'information et de suivi des travailleurs en attente d'une chirurgie. Le tout pour s'assurer que les travailleurs sont opérés dans des délais comparables à ceux de la population en général.

Nous offrons également des services de soutien en recherche d'emploi à certains travailleurs qui ne peuvent reprendre leur travail. Les travailleurs

intéressés sont alors orientés vers des organismes financés par Emploi-Québec ou vers d'autres ressources pour recevoir ces services.

Quelques statistiques par rapport à la chronicité (incapacité prolongée du travailleur à reprendre son travail)

Les données indiquent que 5,5 % des cas de lésions professionnelles représentent près de 75 % de tous les coûts d'indemnités de remplacement du revenu. En 2011, ce montant était de 1,1 MM\$, d'où l'importance, pour la CSST, de s'attaquer à la chronicité.

PROFITER DU SYSTÈME, C'EST JOUER AVEC LE FEU !

suite de la page 9

DES CONSÉQUENCES QUI VONT AU-DELÀ D'UNE AMENDE...

Bien sûr, parmi les conséquences, il y a les amendes prévues pour toute personne reconnue coupable d'une infraction pénale. Bien sûr, la CSST pourrait aussi exiger, en cas de fausses déclarations en vue d'obtenir un avantage auquel le travailleur sait qu'il n'a pas droit, les remboursements de toutes les indemnités reçues illégalement. Évidemment, l'employeur pourrait administrer une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement⁹.

Mais la pire conséquence, c'est toute la publicité qu'un jugement condamnant le travailleur pourrait avoir sur son avenir. Doit-on rappeler que les jugements rendus sont publics et parfois publiés sur des sites de jugements accessibles sur Internet ? Même si cela va de soi, il serait peut-être parfois opportun de rappeler, à certains travailleurs, que c'est l'incapacité d'occuper son emploi, un emploi en assignation temporaire ou un emploi convenable qui donne droit à l'indemnité de remplacement du revenu, et non le fait que l'accident a bel et bien eu lieu.

Ne commettons toutefois pas l'erreur grossière de généraliser. La très grande majorité des bénéficiaires de la CSST sont de bonne foi, et les cas de fraude sont exceptionnels. Néanmoins, ils méritent d'être soulevés non seulement pour sensibiliser les employeurs sur l'importance de les dénoncer grâce à une bonne enquête, mais également pour rassurer les employeurs qui croient que la CSST « laisse toujours tout passer ». Non... « pas toujours »! 😊

9. Le Centre offre une conférence intitulée « Sanctions disciplinaires et SST ».