

COUR SUPÉRIEURE

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE GATINEAU**

N° : 550-17-013431-240

DATE : 6 octobre 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE SUZANNE TESSIER, J.C.S.

TRANSELEC / COMMON INC.

Demanderesse

c.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Défendeur

et

JEAN-CLAUDE RIEL

Mis en cause

**JUGEMENT
(pourvoi en contrôle judiciaire.)**

[1] Transec / Common inc. (l'employeur) se pourvoit en contrôle judiciaire à l'encontre de deux décisions du tribunal administratif du travail (TAT). La décision prononcée le 16 mars 2023 par la juge Chénier (jugement Chénier) TAT-1 fut l'objet d'une requête en révision, et le 8 avril 2024, la juge Gauthier (jugement Gauthier) TAT-2 confirme la décision du TAT-1.

[2] La décision porte à savoir si *l'emploi est convenable* en raison de la distance entre le domicile du travailleur, situé à Aumond, et l'établissement de l'employeur, situé à Laval. L'arbitre conclut entre autres que la distance de plus de 247 km que le travailleur doit parcourir deux fois par semaine pour se rendre au travail est déraisonnable et par conséquent les postes de magasiniers offerts par l'employeur ne constituent pas des emplois convenables pour le travail.

Les faits pertinents

[3] Jean-Claude Riel, le mis en cause, occupait un poste de manœuvre en construction chez Transelec / Common inc. à Gatineau, QC, lorsqu'il a subi une lésion professionnelle le 25 avril 2016.

[4] Il s'est blessé à la hanche gauche et au dos. Le diagnostic posé et reconnu est une entorse lombaire et une entorse de la hanche gauche. Depuis, il conserve une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles.

[5] Sa résidence est située dans la municipalité d'Aumond, dans la vallée de Gatineau en Outaouais. Lors de la survenance de la lésion professionnelle, le travailleur occupait un poste à Gatineau, ce qui représentait un trajet approximatif de 163 kilomètres de deux heures et quinze minutes. Il effectuait cette distance deux fois par semaine, puisqu'il était hébergé pendant la semaine de travail aux frais de son employeur.

Décision de la CNESST

[6] Suite à la lésion, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rend deux décisions.

[7] Premièrement, la Commission détermine que le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son emploi pré-lésionnel et qu'un autre emploi n'est pas disponible chez l'employeur. Cette décision est contestée par l'employeur et ce dernier prétend que l'emploi de magasinier qu'il offre est un emploi convenable pour le travailleur.

[8] Deuxièmement, la Commission détermine que l'emploi convenable est celui de caissier station-service. (décision rendue le 30 juin 2021)

Décisions de TAT-1 et TAT-2 (Tribunal administratif du travail)

[9] Les décisions du TAT-1 et TAT-2 sont contestées tant par l'employeur que par l'employé. L'employeur soutient que l'emploi qu'il propose constitue un emploi convenable et en vertu de la loi, doit être priorisé. Quant au travailleur, il est en désaccord et estime qu'aucun de ces emplois ne constitue un emploi convenable, parce qu'ils ne respectent pas ses aptitudes et ses limitations fonctionnelles.

[10] La Commission quant à elle demande que les deux décisions qu'elle a rendues soient maintenues.

Motifs de révision de la demanderesse

[11] Le TAT-1 commet une erreur révisable en déterminant que l'emploi de magasinier proposé par l'employeur n'est pas un emploi convenable.

[12] Le TAT-1 détermine de son propre chef que la distance entre le domicile du travailleur et le lieu de travail est une contrainte trop importante, sans expliquer en quoi il est une contrainte. Ainsi, la conclusion d'une contrainte trop importante qu'impose une distance additionnelle de 87 km pour chaque déplacement au travail situé à Laval se fonderait sur un critère arbitraire, non fondé sur la preuve contrairement aux critères législatifs ou jurisprudentiels connus.

[13] Le TAT-1 ne prend pas appui sur la preuve présentée, mais sur sa propre évaluation de ce qui constitue une distance raisonnable à parcourir pour se rendre au travail, et sur son appréciation arbitraire qu'un déplacement de 247 km est déraisonnable.

[14] Le TAT-2 n'indique pas quelles caractéristiques particulières de la réalité du travailleur permettaient à TAT-1 de déterminer que la distance entre le lieu d'exercice de l'emploi convenable et le domicile du travailleur présentait une contrainte trop importante pour lui.

[15] Le TAT-2 n'était pas fondé de confirmer la décision de TAT-1 reposant sur une appréciation subjective de la raisonnable de la distance à parcourir par le travailleur pour se rendre au lieu d'exercice de l'emploi proposé par l'employeur, et commet ainsi une erreur révisable dans le cadre de son analyse du caractère approprié de l'emploi.

[16] La demanderesse demande :

- D'annuler la décision rendue par le TAT-2 le 8 avril 2024;
- De modifier la décision rendue par le TAT-1 le 16 mars 2023;
- De déclarer que l'emploi de magasinier est un emploi convenable pour le travailleur;
- De déclarer que le travailleur est apte à effectuer cet emploi à partir du 7 mai 2018.

[17] Le mis en cause quant à lui demande de rejeter la demande de pourvoi en contrôle judiciaire de la demanderesse.

Questions en litige

[18] Le TAT-1 devait traiter de deux questions, à savoir :

1. Est-ce que l'emploi de magasinier disponible chez l'employeur constitue un emploi convenable ?
2. À défaut, est-ce que l'emploi de caissier de station d'essence libre-service constituait un emploi convenable ?¹

Analyse

1. Détermination de la norme de contrôle

[19] Les parties indiquent que les questions soumises sont sous la norme de contrôle de la décision raisonnable. Le tribunal se rallie à leur position.

[20] Depuis l'arrêt Vavilov, la norme de contrôle applicable est présumée être celle de la décision raisonnable. En l'espèce, il n'y a pas lieu de déroger à la norme de contrôle applicable de la décision du TAT selon les principes dégagés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Vavilov².

[21] Dans l'affaire Ouimet c. CNESST 2018³ la Cour d'appel précise que :

Lorsque la demande de révision est rejetée (CLP-2), ce n'est pas tant cette décision qui est en cause, mais plutôt la première décision (CLP-1) qui demeure le fondement décisionnel dont on demande le contrôle judiciaire.

[22] Ainsi puisque le TAT-2 a rejeté la demande en révision, il y a lieu de vérifier si la décision de TAT-1 comporte le caractère de raisonnabilité.

Le cadre d'analyse

[23] Deux arrêts de la Cour suprême du Canada, soit Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick⁴ et Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov⁵ ont élaboré les prémisses de la révision judiciaire.

1 Dans la première partie de son jugement, TAT-1 dispose de la recevabilité du rapport d'enquête de la filature et de la vidéo.

2 2019 CSC 65 par 234 et suivants.

3 QCCA 601, par 12.

4 2008 CSC 9.

5 2019 CSC 65.

[24] Dans la plus récente décision, l'arrêt *Vavilov*, la Cour suprême du Canada présente le cadre d'analyse afin de déterminer si la décision est déraisonnable.

[25] Mais avant tout, il appartient à la partie qui conteste la décision de démontrer son caractère déraisonnable. Ensuite, il y a lieu d'examiner en quoi consiste une décision raisonnable ou déraisonnable tel que le précise la Cour d'appel dans l'affaire *Ville de Saguenay c. Niobec inc.*⁶

[26] Elle écrit :

[71] Rappelons d'abord brièvement ce en quoi consiste la décision raisonnable ou, si l'on préfère, la décision déraisonnable. Conformément à l'arrêt Vavilov, la première se distingue par un raisonnement intrinsèquement cohérent, transparent, intelligible dont la conclusion — le résultat — est justifiée « au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujéti ». À l'inverse, sera déraisonnable la décision dont le raisonnement est inintelligible, obscur ou illogique (c'est-à-dire irrationnel) ou dont le résultat est indéfendable au regard desdites contraintes. Comme l'écrivent les juges majoritaires dans Vavilov:

[101] Qu'est-ce qui rend une décision déraisonnable ? Il nous semble utile ici, d'un point de vue conceptuel, de nous arrêter à deux catégories de lacunes fondamentales. La première est le manque de logique interne du raisonnement. La seconde se présente dans le cas d'une décision indéfendable sous certains rapports compte tenu des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur la décision. Il n'est toutefois pas nécessaire que les cours de révision déterminent si les problèmes qui rendent la décision déraisonnable appartiennent à l'une ou à l'autre catégorie. Ces désignations offrent plutôt un moyen pratique d'analyser les types de questions qui peuvent révéler qu'une décision est déraisonnable.

[72] La norme du caractère raisonnable impose donc une analyse ciblée à la fois sur le processus décisionnel et son issue (c.-à-d. « sur le raisonnement suivi et le résultat obtenu »), mais qui ne permet pas à la Cour supérieure de se substituer simplement au tribunal dont il révisé ainsi la décision :

[83] Il s'ensuit que le contrôle en fonction de la norme de la décision raisonnable doit s'intéresser à la décision effectivement rendue par le décideur, notamment au raisonnement suivi et au résultat de la décision. Le rôle des cours de justice consiste, en pareil cas, à réviser la décision et, en général à tout le moins, à s'abstenir de trancher elles-mêmes la question en litige. Une cour de justice qui applique la norme de contrôle de la décision raisonnable ne se demande donc pas quelle décision elle aurait rendue à la place du décideur

administratif, ne tente pas de prendre en compte l'«éventail» des conclusions qu'aurait pu tirer le décideur, ne se livre pas à une analyse de novo, et ne cherche pas à déterminer la solution «correcte» au problème. Dans l'arrêt Delios c. Canada (Procureur général), 2015 CAF 117, la Cour d'appel fédérale a signalé que «le juge réformateur n'établit pas son propre critère pour ensuite jauger ce qu'a fait l'administrateur» : par. 28 (CanLII); voir aussi Ryan, par. 50-51. La cour de révision n'est plutôt appelée qu'à décider du caractère raisonnable de la décision rendue par le décideur administratif — ce qui inclut à la fois le raisonnement suivi et le résultat obtenu.

[73] *Le caractère raisonnable d'une décision s'apprécie par ailleurs de manière contextuelle, c'est-à-dire en fonction du cadre institutionnel qui est le sien («la "justice administrative" ne ressembl[ant] pas toujours à la "justice judiciaire"»), mais aussi en fonction du dossier dont le décideur sous contrôle judiciaire était lui-même saisi. (références omises).*

[27] L'arrêt Vavilov rappelle que le contrôle selon la norme de la décision raisonnable a comme point de départ la retenue judiciaire et le respect du rôle distinct des décideurs administratifs⁷. Par conséquent, la cour de révision doit adopter une attitude de retenue lors du contrôle judiciaire⁸.

[28] De plus, le TAT division SST (Santé sécurité du travail), constitue un tribunal administratif spécialisé chargé des recours formés en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et de la Loi sur la santé et la sécurité au travail dont les décisions sont finales, sans appel et protégées par une clause privative. Ainsi il exerce sa compétence à l'exclusion de tout autre tribunal ou organisme juridictionnel⁹. Le tribunal a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence¹⁰ et la décision est sans appel¹¹ sauf sur une question de compétence¹².

[29] Évidemment, le tribunal doit éviter de refaire le procès et d'apprécier de nouveau la preuve soumise. Il est clair que TAT ayant le pouvoir de décider de toute question de droit nécessaire à l'exercice de sa compétence, ses décisions méritent le plus haut degré de déférence comme le souligne l'arrêt Dunsmuir¹³.

7 *ibid.* par 27.

8 *ibid.* par 24.

9 article 1 al. 1 de Loi instituant le Tribunal administratif du travail.

10 article 9 *ibid.*

11 article 51 *ibid.*

12 Article 108 *ibid.*

13 Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail c. Brevil, 2019 QCCA 796.

Application de ces principes

Le fardeau de preuve

[30] D'emblée, il appartient à celui qui conteste la décision du TAT de démontrer que le tribunal a erré en droit.

La décision de TAT-1

[31] Le TAT-1 vérifie s'il existe un emploi convenable chez l'employeur avant de considérer les options/emplois ailleurs. Dans sa décision du 16 mars 2023, le TAT-1 élabore son raisonnement sous le chapitre : *L'emploi de magasinier qui est disponible chez l'employeur constitue-t-il un emploi convenable?*¹⁴

[32] Le TAT-1 présente d'abord les prétentions respectives des parties.

[33] L'employeur soumet que les deux postes de magasinier qu'il offre constituent des emplois convenables et qu'il y a lieu de privilégier l'emploi offert par l'employeur, lequel met en place des accommodements.

[34] Le fait que l'emploi convenable soit disponible à Laval ne modifie pas les conditions du travailleur qui, lors de la survenance de la lésion professionnelle, occupait alors un emploi à l'extérieur de sa résidence.

[35] En revanche, l'employé soumet que les emplois de magasinier ne constituent pas des emplois convenables, puisque selon le rapport ergonomique, plusieurs limitations fonctionnelles ne sont pas respectées.

[36] Les emplois proposés sont situés à plus de 50 km, ce qui contrevient à la limitation de déplacement émise par son professionnel de la santé qui a charge.

[37] La Commission quant à elle soutient que les postes de magasinier ne respectent pas les limitations fonctionnelles du travailleur.

Application de la loi à la situation du travailleur.

[38] Le TAT-1 énonce clairement la règle de droit. Il traite de la loi modernisant le régime de santé et de la sécurité du travail, laquelle modifie la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. La nouvelle définition d'emploi convenable ne modifie pas le cadre d'analyse et reprend le droit antérieur.

[39] Ensuite, le TAT-1 discute du plan de réadaptation, soit les mesures prévues de réadaptation aux articles 145 et suivant de la loi.

14 Page 10 paragraphes 66 et suivants.

[40] Il précise que le but de la réadaptation comme le mentionne l'article 166 de la loi est de faciliter la réintégration du travailleur. Il établit le cadre de son analyse. Ainsi, lorsqu'un employé est incapable d'exercer son emploi ou un emploi, la loi prévoit qu'il y a lieu de vérifier si un emploi convenable est disponible chez l'employeur. Le retour chez l'employeur est privilégié et s'accompagne de mesures de réadaptations, le cas échéant, comme prévu à l'article 170 de la Loi. Ce n'est que lorsqu'un emploi convenable n'est disponible chez l'employeur qu'il y a lieu de déterminer un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail. Dans cette éventualité, une évaluation se fait notamment en fonction de la scolarité du travailleur, de son expérience de travail, de ses capacités fonctionnelles et du marché du travail, notamment pour évaluer la capacité résiduelle du travailleur.

[41] Le TAT-1 rappelle que le fardeau appartient au travailleur de démontrer que l'emploi déterminé ne satisfait pas les critères de l'emploi convenable. Le tribunal du travail 1 devait donc se prononcer sur la notion d'emploi convenable.

[42] Préalablement à l'analyse de la notion de l'emploi convenable, tel que défini à l'art. 2 de la loi, le TAT-1 énonce clairement le cadre juridique et des balises jurisprudentielles à l'intérieur duquel il doit procéder.

[43] Ensuite le tribunal traite du poste de magasinier et des accommodements raisonnables proposés par l'employeur tel que le prévoit la loi¹⁵.

[44] Le Tribunal se réfère à la jurisprudence en ce qui concerne un emploi convenable et de la mise en place des procédures d'accommodement raisonnable envers le travailleur, laquelle incombe à l'employeur.

[45] À la suite de l'analyse de la preuve testimoniale et documentaire volumineuse eu égard aux balises retenues par la jurisprudence, le tribunal conclut sur l'ensemble de la preuve.

[46] *Si la distance que le travailleur devrait parcourir pour se rendre au travail n'avait pas été si importante, les postes de magasinier aurait pu constituer des emplois convenables.*

[47] Ainsi, le TAT-1 conclut que :

1. Les limitations fonctionnelles du travailleur étaient respectées dans les emplois proposés par l'employeur ;
2. La distance entre la résidence du travailleur et l'entreprise de l'employeur¹⁶ est *trop importante*.

15 Paragraphe 86 et suivants.

16 paragraphes 98 et suivants.

[48] Il résume les faits de la situation du travailleur avant et après la lésion professionnelle.

[49] Avant la survenance de la lésion professionnelle en 2018, le travailleur devait se déplacer pour se rendre sur les lieux de Gatineau, ce qui représentait un trajet approximatif de 163 km et une durée de 2 heures et 15 minutes. Ce trajet avait lieu deux fois par semaine puisqu'il était hébergé pendant la semaine de travail aux frais de l'employeur.

[50] Après la survenance de la lésion, l'emploi convenable nécessite un trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise de l'employeur située à Laval de 247 km, ce qui demande un transport d'environ trois heures. Le tribunal comprend que ce trajet avait lieu deux fois par semaine puisqu'il était hébergé pendant la semaine de travail aux frais de l'employeur.

[51] Il résume son raisonnement en s'appuyant sur la jurisprudence :

Le TAT ne peut imposer au travailleur une distance additionnelle de 84 KLM¹⁷ pour se rendre à son travail surtout en considérant que la jurisprudence a établi que la disponibilité d'un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail doit se situer dans un rayon de 50 KLM du domicile du travailleur.

Le tribunal arrive donc à la conclusion que les postes de magasiniers offerts par l'employeur ne constituent pas des emplois convenables pour le travailleur.

[52] Le TAT-1 souscrit aux critères rapportés dans l'affaire Duguay et Constructions du Cap-Rouge inc.¹⁸, relativement à la question de distance raisonnable que nous reprenons pour plus de commodité.

Quant au territoire par rapport auquel doit s'apprécier cette « possibilité raisonnable d'embauche », il doit, en accord avec l'esprit d'une jurisprudence importante au sein de la Commission des lésions professionnelles [2], s'apprécier en fonction de la situation particulière du travailleur, soit notamment en fonction de son âge, de sa mobilité professionnelle antérieure, du fait qu'il demeurerait, au moment de sa lésion professionnelle, dans une zone urbaine ou non urbaine et de sa capacité physique à se déplacer chaque jour pour aller travailler. Il semble généralement acquis par ailleurs qu'un rayon d'au moins 50 kilomètres du domicile est à peu près toujours considéré comme raisonnable. (Notes omises) (soulignés sont les miens)

Situation de l'employé

[53] L'employé (né le [...] 1962)¹⁹ actuellement âgé de 63 ans vient de la municipalité d'Aumond, milieu rural situé dans la haute vallée de Gatineau dans l'Outaouais. Il

17 (247 km - 163 km = 84 km)

18 2001 C.L.P. 24.

19 Dossier CNESST.

travaillait jusqu'à son arrêt de travail à Gatineau, également sur le territoire de l'Outaouais²⁰.

[54] Le TAT-1 a pris en considération qu'il s'agissait d'une distance de plus de 247 km du lieu de résidence du travailleur. Il s'est même convié à faire l'exercice entre les deux lieux de travail avant et après lésion (Gatineau et Laval) et l'écart entre les deux lieux de travail représente une distance supérieure à 50 km alors que la distance de 50 km est la norme raisonnable.

[55] Le TAT-1 retient que la distance de 247 km et un trajet de 3 heures n'est pas dans la norme raisonnable des décisions telles que relatées.

[56] Mais de toute façon, le TAT-1 tient compte des circonstances propres au travailleur qui occupait un emploi à Gatineau à 163 km de son domicile afin d'apprécier la distance additionnelle pour occuper un poste de magasinier à Laval à 247 km de son domicile.

[57] De l'avis du TAT-1, ces déplacements additionnels pour l'employé visé par les présentes sont des *circonstances attribuables à des caractéristiques particulières du travailleur*.

[58] Il est clair que le tribunal a considéré la similarité des conditions de travail du travailleur. Toutefois, il estime que la modification du lieu de travail est trop importante et la distance à parcourir déraisonnable ce qui empêche de qualifier *l'emploi convenable*.

[59] Il est acquis qu'un tribunal administratif du travail est un tribunal spécialisé en raison de son expertise et de l'administration de la preuve qui s'est déroulée devant lui. En fait c'est au cœur de sa compétence lorsqu'il apprécie la preuve qui lui est soumise, interprète, applique les critères d'emploi convenable et tranche quant au déplacement de plus de 50 km du lieu de travail de l'employé.

[60] Pour reprendre les commentaires dans Vavilov, le Tribunal *est en mesure de « suivre le raisonnement du décideur sans buter sur une faille décisive dans la logique globale » et que le raisonnement du décideur « se tient »*. C'est d'ailleurs la mission du TAT d'exercer sa discrétion pour apprécier la contrainte raisonnable afin de déterminer la distance pouvant être imposée au travailleur.

[61] En somme, la décision est raisonnable et justifiée selon les principes de droit pertinents des décisions antérieures, et des faits propres à l'employé.

Emploi de magasinier

[62] Le dernier volet de l'analyse repose sur l'analyse de l'emploi de magasinier. Cet emploi est contesté tant par l'employeur que l'employé.

20 Aumond est dans la juridiction de la Cour supérieure de Gatineau, Labelle et Pontiac.

[63] Le tribunal analyse si l'emploi de caissier de stations d'essence libre-service constitue un emploi convenable. Il arrive à la conclusion que l'emploi de caissier de station-service respecte les limitations fonctionnelles du travailleur et présente un réel potentiel d'embauche dans sa région.

[64] Le TAT-1 fait le survol des champs d'intérêt et des aptitudes du travailleur. Ensuite, il étudie la capacité résiduelle et les limitations fonctionnelles et personnelles du travailleur. Les tâches de caissier de station libre-service sont examinées tenant compte de ces considérations.

[65] Le tribunal arrive à la conclusion qu'aucune des tâches d'un caissier de station essence ne met en cause les limitations fonctionnelles du travailleur.

[66] Le tribunal ne retient aucune des prétentions avancées par travailleur. En fait le TAT-1 arrive à la conclusion que les conditions de travail du travailleur ne mettent pas en danger sa sécurité ou son intégrité, et l'exécution de ses tâches ne présente pas de risque d'aggravation de son état de santé.

[67] Par la suite, le TAT-1 poursuit son analyse quant à la disponibilité de l'emploi dans son environnement et détermine qu'à compter du 11 juin 2021, le travailleur est capable d'exercer l'emploi de caissier de station d'essence libre-service dans sa région.

[68] Chaque situation du travailleur repose sur des faits particuliers à sa situation selon ses compétences et limitations et potentiel d'embauche. La décision du tribunal est d'application unique et sa décision est hautement factuelle. La conclusion et la solution retenue par le TAT-1 non seulement commande une très grande déférence, mais fait partie des issues possibles et acceptables selon la preuve soumise.

Analyse de la décision de TAT-2

Selon TAT-2, après avoir résumé la décision du TAT-1 et les motifs de révision soulevés par l'employeur, elle énonce les deux questions en litige :

1. La décision rendue par TAT-1 contient-elle un vice de fond ou de procédure de la nature à l'invalider parce qu'elle ne s'appuie pas sur la preuve factuelle et médicale ?
2. Cette décision contient-elle un vice de fond ou de procédure de nature à l'invalider parce qu'elle est fondée sur un critère qui ne fait pas partie de ceux élaborés par la jurisprudence ?

[69] TAT-2 rappelle que selon l'article 51 de la loi instituant le tribunal administratif du travail (LITAT) qu'une décision du tribunal est sans appel. Toutefois, l'article 49 prévoit

que dans le cas visé au paragraphe 3 du premier alinéa, soit lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à invalider une décision, une partie peut demander la révision ou la révocation. C'est d'ailleurs le troisième paragraphe de l'article 49 de LITAT que l'employeur invoque pour la présente demande en révision.

[70] Le TAT-2 établit le cadre d'analyse en révision. Il rappelle que le recours en révision ou en révocation doit être interprété restrictivement. Il ne peut permettre une seconde appréciation de la preuve et ne constitue pas un moyen d'appel déguisé. Ainsi le tribunal ne peut substituer son opinion ou son appréciation de la preuve à celle de la première ni à une partie de bonifier sa preuve. Il doit donc l'exercer de façon exceptionnelle en s'appuyant sur la jurisprudence.

[71] Le TAT-2 se réfère à la jurisprudence de vice de fond de nature à invalider une décision, et le cadre juridique pour analyser la décision rendue par TAT-1.

[72] Elle correspond à une erreur manifeste en droit ou de fait ayant un effet déterminant sur l'objet de la contestation. Cette erreur se distingue par sa gravité soit d'une erreur fatale qui entache l'essence et la validité même de la décision. Bref, en termes d'échelle, elle doit être d'une telle gravité qu'elle rend impossible le maintien de la décision rendue²¹.

[73] Le TAT-2 met en lumière les fondements de la décision de TAT-1 dans la preuve factuelle et médicale eu égard à l'emploi convenable, soit celui de magasinier offert au travailleur par l'employeur.

[74] Le TAT-2 constate que le TAT-1 se fonde sur la preuve lorsqu'il conclut que l'emploi à Laval n'est pas convenable en raison de la distance de 247 km que le travailleur doit parcourir deux fois semaine pour l'exercer. Ce fondement n'est pas parce qu'il n'était pas capable. Le TAT écarte aussi l'argument de la détermination arbitraire par le TAT-1 concernant la distance. Le tribunal explique en quoi la distance doit être considérée dans la situation particulière du travailleur, en vertu des critères du caractère approprié et de la possibilité raisonnable d'embauche.

[75] L'employeur soulève la détermination arbitraire de la distance raisonnable du TAT-1 et qui a pour effet d'ajouter aux critères d'emploi convenable. D'emblée le fardeau de preuve revient à la partie qui conteste l'emploi convenable²². C'est donc à l'employeur de démontrer que l'emploi qu'il propose convient.

[76] L'employeur peut être en désaccord avec la décision du TAT, mais il ne soulève aucune erreur déraisonnable.

21 paragraphe 11 du jugement.

22 Décision du TAT 13 janvier 2021 parag 18.

[77] La réintégration chez l'employeur est à privilégier, mais elle n'est pas obligatoire. Le TAT-1 considère la distance selon deux critères : le caractère approprié et la possibilité raisonnable d'embauche, possibilité qui s'apprécie en regard du travailleur et non de façon abstraite. Il conclut que la distance additionnelle rend l'emploi inapproprié.

[78] Concernant la distance, il est soulevé comme étant déraisonnable d'imposer un rayon de 50 km, comme étant une distance raisonnable en matière d'emploi convenable ailleurs sur le marché. La mise en cause souligne avec justesse que le rayon de 50 km n'a rien d'arbitraire, car au-delà de ce périmètre, la recherche d'emploi devient exceptionnelle, non obligatoire et volontaire.

[79] Il s'agit d'un indicateur connu édicté à la loi et appliqué par la jurisprudence pour évaluer ce qui est raisonnable de parcourir 247 km par trajet pour se rendre au lieu de travail de l'employé. Dans l'affaire *Methot et Produits forestiers Arbec inc.*²³, le juge administratif discute de la distance. Nous reprenons certains passages.

*[45] Le travailleur prétend que l'emploi de préposé à l'accueil et aux renseignements n'est pas un emploi approprié puisque cet emploi n'est pas disponible dans sa localité de Port-Cartier et qu'il ne serait pas en mesure de conduire jusqu'à Sept-Îles pour travailler étant donné les douleurs qu'il présente. La Commission des lésions professionnelles tient à rappeler que l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile n'est pas en soi un empêchement à la reconnaissance d'un emploi convenable. Dans l'affaire *Bolduc et Nexans Canada*³¹, le tribunal précisait :*

[46] D'autre part, conformément à notre jurisprudence majoritaire, on doit reconnaître que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est d'application provinciale et qu'en conséquence la détermination d'un emploi convenable doit s'effectuer dans ce cadre.

[47] D'ailleurs, ce principe se retrouve indirectement confirmé à l'article 167 alinéa 7, puisqu'un programme de réadaptation professionnelle peut comprendre notamment le paiement de frais pour explorer un marché d'emploi ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail.

[48] Des dispositions spécifiques sont prévues aux articles 174 et 177 de la loi :

174. *Lorsqu'elle fournit des services de support en recherche d'emploi, la Commission conseille le travailleur dans ses démarches auprès d'employeurs éventuels, l'informe sur le marché du travail et, au besoin, le réfère aux services spécialisés appropriés en vue de l'aider à trouver l'emploi qu'il est devenu capable d'exercer.*

1985, c. 6, a. 174.

177. Le travailleur qui, à la suite d'une lésion professionnelle, redevient capable d'exercer son emploi ou devient capable d'exercer un emploi convenable peut être remboursé, jusqu'à concurrence de 3 000 \$, des frais qu'il engage pour :

1° explorer un marché d'emplois à plus de 50 kilomètres de son domicile, si un tel emploi n'est pas disponible dans un rayon de 50 kilomètres de son domicile ; et

2° déménager dans un nouveau domicile, s'il obtient un emploi dans un rayon de plus de 50 kilomètres de son domicile actuel, si la distance entre ces deux domiciles est d'au moins 50 kilomètres et si son nouveau domicile est situé à moins de 50 kilomètres de son nouveau lieu de travail.

Le travailleur doit fournir à la Commission au moins deux estimations détaillées dont la teneur est conforme à ce qu'elle exige.

1985, c. 6, a. 177.

[61] Dans certaines circonstances attribuables à des caractéristiques particulières du travailleur, on pourra retenir que la distance entre le domicile et le lieu d'exercice de l'emploi convenable est un critère important pour le qualifier d'inapproprié^[4]. Il semble généralement acquis, par ailleurs, qu'un rayon d'au moins 50 kilomètres du domicile est à peu près toujours considéré comme raisonnable^[5]. (Soulignés sont les miens)

[62] Outre les prétentions quant au fait qu'il n'est pas en mesure de conduire longtemps, le travailleur n'a pas fait la preuve de situation particulière justifiant de limiter le lieu d'exercice de l'emploi convenable à un rayon limité à son lieu de résidence.

[80] Dans l'affaire Anglehart et Constructions & Expertises PG inc.²⁴ reprenant l'affaire Thibodeau et L.T.R. Acoustique inc.²⁵, il est discuté du rayon pour exercer un emploi convenable.

[81] Dans cette affaire, il s'agissait d'un travailleur de 63 ans qui devait voyager 300 km pour travailler.

À cet égard, un certain parallèle peut être fait avec la décision rendue dans l'affaire Thibodeau et I.T.R. Acoustique inc.^[6], dont voici des extraits :

[106] Le mot « approprié » retrouvé à la définition de l'emploi convenable n'est pas une fantaisie littéraire du législateur. Il s'agit d'un des critères relatifs à l'emploi convenable qui doit être respecté par la CSST.

[...]

[112] [...] L'accomplissement d'un travail durant 24 mois, à 300 kilomètres de sa résidence, entraîne un déracinement de son milieu et un bouleversement complet de sa vie familiale.

24 2014 QCCLP 2867
25 (jugement de TAT-1).

[113] Or, la jurisprudence déposée par le représentant du travailleur ainsi que d'autres décisions⁷ rendues par le tribunal enseignent que, lorsque l'emploi proposé génère de graves problèmes familiaux, il n'est pas approprié et il ne peut être convenable.

[...]

[120] En outre, il est irréaliste, voire inconcevable, d'exiger d'un travailleur âgé de 63 ans qu'il s'exile à 300 kilomètres de son domicile pour exercer un emploi. Ainsi, s'il est vrai que, à l'occasion, un travailleur doit étendre ses recherches d'emploi à un rayon plus vaste que celui autour duquel se situe son domicile, cela ne constitue pas une règle ferme. La détermination d'un emploi convenable est une démarche individuelle qui doit tenir compte de la situation particulière du travailleur¹⁰. Dès lors, cette notion de territoire ou de bassin où s'exerce cette recherche d'emploi doit s'évaluer en fonction des caractéristiques propres au travailleur, notamment son âge, sa mobilité professionnelle antérieure, le fait qu'il demeure dans une zone urbaine ou non et sa capacité physique à se déplacer chaque jour pour aller travailler¹¹. [...](soulignés sont les miens)

[121] La Commission des lésions professionnelles considère donc que, dans un tel contexte, l'emploi doit être déterminé dans la région où habite le travailleur puisque les motifs qu'il fournit pour justifier un maintien à son port d'attache ne sont ni farfelus, ni le fruit d'un caprice.

[Notes omises]

[82] Bref, à la lumière de la jurisprudence, le TAT-2 conclut que la décision rendue par le TAT-1 que la décision ne contienne pas un vice de fond de nature à invalider la décision sous cet aspect. La décision est fondée sur le critère de l'emploi approprié.

[83] Ensuite le TAT-2 traite de l'argument soulevé que la décision du TAT-1 n'est pas fondée sur les caractéristiques propres du travailleur, à savoir qu'il exerçait déjà un emploi où il devait de toute façon se déplacer sur son lieu de travail et était hébergé sans frais durant la semaine.

[84] Plusieurs éléments ont été considérés. Le lieu du domicile du travailleur, le trajet préprofessionnel de 163 km représentant un trajet de 2 heures et quart, le trajet de l'emploi à Laval de 247 km représentant un trajet de 3 heures, la distance additionnelle de 84 km pour chaque trajet, l'histoire occupationnelle du travailleur, les limitations fonctionnelles, et la capacité du travailleur à exercer un emploi de magasinier.

[85] Le travailleur est de la région de la Haute-Gatineau et son lieu de travail était à Gatineau. Le TAT-2 écarte l'argument voulant que le TAT-1 ne soit pas fondé sur les caractéristiques propres au travailleur. Le TAT-2 explique aux paragraphes 33 à 36 en quoi la distance doit être considérée dans la situation particulière de travailleur en vertu des critères du caractère approprié et de la possibilité raisonnable d'embauche.

[86] Le TAT-1 reconnaît que le travailleur est apte et qualifié à occuper le poste de magasinier. C'est la distance additionnelle qui rend l'emploi inapproprié.

[87] Le TAT-2 conclut que l'employeur n'a pas démontré la présence de vice de fond ou de procédure lui permettant d'invalider la décision rendue par TAT-1. Il rappelle que le recours en révision ne permet pas une seconde appréciation de la preuve, ne constitue pas un moyen déguisé d'un appel et de substituer son opinion et son appréciation de la preuve à celle du premier tribunal.

[88] La décision de TAT-2 est tout à fait conforme aux principes de l'arrêt Dunsmuir et par conséquent, la Cour supérieure n'a pas lieu d'intervenir en révision.

[89] **Pour tous ces motifs, le Tribunal :**

[90] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire de la demanderesse;

[91] **Avec frais.**

SUZANNE TESSIER, J.C.S.

Me Myriam Ouellet
Procureure de la demanderesse

Me Maxime Crête
Procureur du mis en cause

Date de l'audience : 21 mai 2025