

Québec, le 13 juin 2018
PAR COURRIEL



MONSIEUR ALEC TREMBLAY PAR COURRIEL
PRÉVIBOIS
1175, ave de Lavigerie, bur. 210
Québec (Québec) G1V 4P1

Objet : PRÉVIBOIS / Consultation générales – relations de travail
Notre dossier : 20-15-1799

Monsieur Tremblay,

Tel que requis, nous vous transmettons notre opinion sur la responsabilité de l'employeur en cas d'accident survenu dans une salle de conditionnement physique appartenant à l'employeur ou si l'employeur défraie une partie des coûts de l'abonnement d'un centre de conditionnement.

Plus particulièrement, vous avez requis notre opinion pour savoir si l'employeur peut se déresponsabiliser d'éventuels accidents qui pourraient arriver à un travailleur alors qu'il s'entraîne dans une salle d'entraînement installée dans les établissements de l'employeur pour permettre aux employés de s'entraîner, soit en leur faisant signer une décharge de responsabilité ou encore en limitant les heures durant lesquelles les employés pourraient utiliser une telle salle.

Un accident qui a lieu dans un centre de conditionnement physique peut être considéré comme survenu à l'occasion du travail lorsqu'il est possible d'établir un lien de connexité entre l'évènement qui a provoqué la blessure et le travail. Par exemple, si un employé se blesse dans le centre de conditionnement et que vous exigez un certain standard de condition physique, si les employés doivent rester obligatoirement sur les lieux du travail pendant les heures de pause ou encore si l'objectif de l'employeur par l'octroi de ce type de privilège est d'améliorer le climat ou les relations de travail. Toutefois, le simple fait de fournir des installations ou encore de payer les frais d'abonnement à un centre de conditionnement physique ou à un cours ne suffit pas pour que l'accident survenu lors d'une séance d'entraînement soit considéré comme survenu à l'occasion du travail et donc que la lésion soit considérée comme une lésion professionnelle.

À titre d'exemple, dans l'affaire *Myre et Collège Ahuntsic*^[1], l'employeur dirige un collège d'enseignement. Il a mis sur pied un programme de santé et mieux-être visant la promotion de l'activité physique et la bonne nutrition s'adressant à tous les employés. Deux employés chez l'employeur consacrent respectivement 20 et 25 % de leur temps de travail à s'occuper de ce programme. La majorité des activités physiques se déroulent au centre sportif de l'employeur, lequel est ouvert à la population en général. Les employés ont toutefois un tarif préférentiel. La travailleuse, une agente de soutien administratif, s'est blessée durant sa pause-repas alors qu'elle assistait à un cours d'autodéfense offert dans le contexte de ce programme. Elle a produit une réclamation à la CNESST pour un diagnostic d'entorse à la cheville gauche.

Le litige devant le TAT visait essentiellement à déterminer si l'événement était survenu à l'occasion du travail puisque la survenance d'un événement imprévu et soudain et la relation entre cet événement et la blessure n'étaient pas contestées.

Le Tribunal a d'abord rappelé que selon la jurisprudence, il doit y avoir un lien de connexité suffisant avec le travail pour qu'un événement soit considéré comme survenu « à l'occasion du travail ».

En l'espèce, le Tribunal considère que la participation de l'employeur à la gestion du programme, sa participation financière à la réalisation de certaines activités et le fait que le centre sportif se situe dans son établissement ne sont pas des éléments suffisants pour conclure au lien de connexité entre l'activité exercée et le travail. Il explique qu'il ne s'agit pas d'une condition de travail des employés, mais plutôt d'un privilège qui leur est offert. En effet, le programme agit à titre de soutien pour motiver les employés à acquérir de saines habitudes de vie et s'inscrit donc dans l'objectif de bien-être plus général des employés, ce qui déborde largement le contexte du travail. Le Tribunal précise que même si l'employeur s'implique dans la réalisation d'une activité relevant de la sphère personnelle, cela n'en change pas la nature.

Aussi, bien que le Tribunal reconnaisse qu'il est vrai que le fait que ses employés soient en bonne santé est utile à l'employeur, il précise toutefois que, de la même façon, les activités physiologiques d'un individu ou ses habitudes de vies influent sur son état de bien-être et de santé, mais ne relèvent pas pour autant de la sphère professionnelle.

En l'espèce, le Tribunal considère que la participation à un cours d'autodéfense n'a pas de lien de connexité avec les tâches de la travailleuse et n'a pas d'utilité eu égard à son travail. Cette dernière s'est blessée lors d'une activité de loisir. L'activité était offerte à tous les employés, mais aucune obligation ni aucune directive n'était imposée par l'employeur quant à l'inscription. La participation demeurait facultative. En outre, cette activité est survenue lors de la pause-repas, durant laquelle la travailleuse n'était pas rémunérée et était libre de faire ce qu'elle voulait. Elle n'avait pas à demeurer disponible pour l'employeur et n'était pas tenue de rester sur les lieux du travail. Par conséquent, le Tribunal détermine que la travailleuse n'a pas subi d'accident du travail.

^[1] 2017 QCTAT 1433

Par ailleurs, en 2006, dans l'affaire *Jacques Maranda*^[2], le commissaire Robin Savard s'exprime ainsi :

« [77] En dernier lieu, la Commission des lésions professionnelles rappelle au travailleur et à son représentant que, peu importe l'emploi exercé, notamment un travail sédentaire, la condition physique d'un travailleur est très importante, non seulement sur le plan physique mais aussi mental. De plus, ce n'est pas parce qu'une personne décide de s'entraîner dans un centre de conditionnement physique, même si l'employeur peut rembourser une partie des frais d'abonnement, que cela en fait nécessairement une tâche connexe ou établit un lien de connexité entre cet entraînement et son travail. En effet, dans la majorité des cas, cet entraînement n'est pas obligatoire, comme ce fut le cas pour le travailleur, mais cela demeure bénéfique pour sa santé et sa sécurité, non seulement à court terme mais aussi à long terme. »

Or, dans cette affaire, l'employé occupait des fonctions de pompier. Il aurait donc été possible de soutenir que cette activité était reliée au travail, une bonne forme physique étant une exigence pertinente reliée au poste.

Dans le même sens, dans une autre affaire^[3], le travailleur est un policier-patrouilleur. Il doit rester sur les lieux du travail pendant les heures de repas afin d'être disponible au besoin. Pendant l'heure du dîner, il a l'habitude de s'entraîner au gymnase mis à la disposition du personnel par l'employeur. En septembre 1997, il s'est infligé une entorse cervicale alors qu'il s'entraînait.

Le Tribunal considère que même s'il y a eu survenance d'un événement imprévu et soudain, celui-ci ne s'est pas produit à l'occasion du travail, mais plutôt pendant l'exercice d'une activité personnelle qu'on ne peut assimiler à une condition de travail. Il n'y avait aucun lien de subordination entre le travailleur et l'employeur au moment de l'accident. En effet, il ressort de la preuve que le travailleur n'est pas obligé de faire du conditionnement physique. Par ailleurs, le simple fait que l'employeur mette un centre de conditionnement physique à la disposition de l'ensemble du personnel ne crée pas le lien requis par la loi et par la jurisprudence. Enfin, ce n'est pas non plus parce que l'activité en question est pratiquée sur les lieux du travail qu'elle est faite à l'occasion du travail. Le travailleur n'a donc pas été victime d'une lésion professionnelle.

Ainsi, à la lumière de la jurisprudence, vous êtes à même de constater que même si l'employeur offre un centre de conditionnement physique dans son établissement, dans un contexte où le salarié n'est pas obligé d'aucune façon de s'entraîner, que le tout est facultatif, qu'il n'est pas rémunéré pour le faire, qu'il s'entraîne pendant son temps libre, que le maintien d'une bonne condition physique n'est pas une exigence d'emploi et que l'employeur n'a pas comme objectif d'améliorer les relations de travail en offrant ce service, nous pourrions prétendre avec succès qu'il ne s'agit pas d'un accident de travail au sens de la LATMP.

^[2] *Jacques Maranda, partie requérante, et Ville de Lévis, partie intéressée, et Commission de la santé et de la sécurité du travail, partie intervenante*, AZ-50356382.

^[3] *Jacques et Québec (Ville de)*, AZ-98301867.

En ce sens, il pourrait effectivement être pertinent de limiter les heures d'ouverture du centre en fonction des heures de travail. Ainsi, si les employés doivent travailler de 8h30 à 11h30 et de 13h30 à 16h30, le centre pourrait être ouvert avant 8h30, sur l'heure du midi et après 16h30. De cette façon, le centre serait disponible uniquement durant le temps libre des employés et aucun lien de subordination ne pourrait donc les lier au travail.

Il est toutefois à noter qu'en offrant ce type de services, il existe également un risque d'engendrer la responsabilité civile de l'employeur. En effet, l'employeur doit s'assurer de maintenir en bon état les installations, de s'assurer qu'elles sont sécuritaires et de prévenir les risques de blessure, comme une personne diligente. Par exemple, les lieux, les machines d'entraînement, les douches, etc., doivent être bien entretenus.

Il pourrait également être opportun que des mises en garde soient disponibles sur les appareils et que des instructions soient données pour éviter que les gens se blessent. En bref, il faut que vous preniez les moyens pour éviter un accident prévisible. Autrement, vous auriez commis une faute susceptible d'engendrer votre responsabilité si un employé se blesse.

Vous pourriez également installer des affiches et faire signer des décharges vous dégageant de toute responsabilité. Par contre, le *Code civil du Québec* prévoit que l'on ne peut limiter ni exclure sa responsabilité pour préjudice corporel. Cela ne vous dégagerait donc pas de votre responsabilité, mais vous permettrait toutefois d'agir en prévention et de dénoncer le danger pour sensibiliser les employés.

Si ce n'est pas déjà fait, nous vous conseillons également de communiquer avec vos assurances pour les aviser de la mise en place du centre de conditionnement pour vos employés.

Nous espérons le tout conforme et vous invitons à communiquer avec la soussignée ou Me Joanie Simard pour toute question additionnelle.

Veuillez accepter, Monsieur Tremblay, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

CÉCILE FRADETTE
Cain Lamarre SENCRL
cecile.fradette@cainlamarre.ca

CF/jg