

## UN ARRÊT IMPORTANT DE LA COUR D'APPEL MODIFIE L'APPLICATION DE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT D'UN EMPLOYEUR DANS LE CONTEXTE D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE

ÉLODIE BRUNET

LE 15 JUIN DERNIER, LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC A RENDU UN IMPORTANT JUGEMENT DANS L'AFFAIRE *COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL C. CARON*<sup>1</sup> (« CARON ») QUI A POUR EFFET DE MODIFIER L'ÉTAT ACTUEL DU DROIT CONCERNANT L'APPLICATION DE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT D'UN EMPLOYEUR DANS LE CONTEXTE D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE.

La Cour justifie son intervention par la nécessité d'harmoniser l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>2</sup> (« LATMP ») avec les récents arrêts de la Cour suprême du Canada en matière d'accommodements raisonnables de personnes souffrant d'un handicap<sup>3</sup>. Au terme de son analyse, la Cour d'appel conclut qu'un employeur doit, dans le cadre de l'exercice du droit de retour au travail d'un travailleur et de la recherche d'un emploi convenable, procéder à un exercice d'accommodement raisonnable conforme aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>4</sup> (la « Charte ») et ce, jusqu'à la contrainte excessive.

Cette décision modifie l'état du droit puisque, selon la jurisprudence actuelle, les mesures de réadaptation prévues par la LATMP constituaient, en elles-mêmes, une mesure d'accommodement. Toujours selon cette jurisprudence, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (« CSST ») et la Commission des lésions professionnelles (« CLP »)<sup>5</sup> ne possédaient pas le pouvoir d'imposer, de recommander ou de suggérer quelque forme d'accommodement que ce soit<sup>6</sup> et, par conséquent, refusaient d'appliquer les dispositions de la LATMP à la lumière des dispositions de la *Charte*<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> 2015 QCCA 1048 (C.A.).

<sup>2</sup> RLRQ c A-3.001.

<sup>3</sup> Citons notamment les affaires *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000*, [2008] 2 R.C.S. 561 et *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 161.

<sup>4</sup> RLRQ c C-12.

<sup>5</sup> Notons qu'en vertu de la *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du Québec*, L.Q. 2015, c. 15, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, ces organismes porteront les noms de « Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail » et de « Tribunal administratif du travail ».

<sup>6</sup> Voir notamment *Mueller Canada inc. c. Ouellette*, [2004] R.J.Q. 1397 (C.A.), par. 60.; *Gauthier c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeois*, 2007 QCCA 1433 (C.A.), par. 68.

<sup>7</sup> Voir notamment *Caron et Centre Miriam*, 2012 QCCLP 3625 (C.L.P.) et *Tremblay et Automobiles Chicoutimi (1986) inc.*, 2015 QCCLP 2278 (C.L.P.).

## L'ARRÊT DE LA COUR D'APPEL DANS L'AFFAIRE *CARON*

Cet arrêt aura vraisemblablement pour effet de modifier la manière dont tous les intervenants, y compris la CSST, les employeurs, les travailleurs et leurs syndicats, le cas échéant, aborderont le processus de détermination d'un emploi convenable. Nous en résumons les passages d'intérêt en quelques points :

- ▶ Actuellement, la LATMP ne prévoit aucune mesure d'accommodement et n'impose aucune obligation pour un employeur de trouver à un de ses travailleurs victime d'une lésion professionnelle un emploi convenable dans son entreprise.
  - ▶ Parallèlement, la jurisprudence développée en matière d'accommodement impose à l'employeur le devoir de prendre l'initiative de la recherche d'une solution d'accommodement acceptable pour un travailleur victime d'un handicap au sens de la *Charte*, ce qui est manifestement le cas d'un travailleur qui conserve des limitations fonctionnelles à la suite d'une lésion professionnelle.
  - ▶ Afin d'éviter qu'un travailleur dont le handicap résulte d'une lésion professionnelle ne soit désavantagé par rapport à celui dont le handicap résulte d'une condition personnelle, la mise en œuvre du devoir d'accommodement d'un employeur doit aller au-delà de la simple application des dispositions de la LATMP.
  - ▶ L'employeur devra donc désormais tenter de trouver une solution d'accommodement acceptable pour le travailleur dont la lésion professionnelle a entraîné des limitations fonctionnelles et ne pourra plus se limiter à affirmer qu'il ne possède aucun emploi convenable au sein de son entreprise.
- ▶ La CSST et la CLP ont le pouvoir de vérifier si cet exercice d'accommodement a été réalisé par l'employeur, avant ou après l'identification d'un emploi convenable, dans le contexte de l'application des dispositions de la LATMP.
  - ▶ L'exercice d'accommodement exigé de l'employeur ne lui impose pas l'obligation de modifier fondamentalement les conditions de travail d'un travailleur; toutefois, il devra participer à l'effort de réintégration du travailleur au sein de son entreprise et, le cas échéant, rechercher un accommodement raisonnable, voire aménager ses tâches afin de lui permettre de fournir sa prestation de travail, sous réserve d'une contrainte excessive.
  - ▶ Enfin, puisque l'obligation d'accommodement doit faire l'objet d'une évaluation globale de la situation en cause, le délai de un ou deux ans, selon le cas, au cours duquel un travailleur peut exercer son droit de retour au travail prévu à l'article 240 de la LATMP devra, à l'avenir, constituer tout au plus un facteur à considérer, sans toutefois être déterminant. Conformément aux enseignements de la Cour suprême du Canada en matière d'accommodement, les employeurs ne pourront refuser qu'un travailleur occupe un emploi convenable au sein de leur établissement en se fondant sur une application automatique de cet article, invoquant l'expiration du délai de un ou de deux ans du travailleur pour exercer son droit de retour au travail. Les employeurs devront plutôt, dans tous les cas, être en mesure de démontrer qu'ils ont tenté d'accommoder le travailleur affecté d'un handicap.
  - ▶ Dans l'éventualité où la CLP conclurait que l'affirmation d'un employeur selon laquelle il n'a aucun emploi convenable à offrir à un travailleur résulte d'une atteinte illicite à un droit protégé par la *Charte*, elle pourra exercer les pouvoirs de réparation dont elle dispose en vertu de cette loi.

## NOS COMMENTAIRES

Cet arrêt de la Cour d'appel revêt, selon nous, une importance capitale pour les employeurs québécois, dans la mesure où il les forcera probablement à réviser leurs pratiques de gestion de dossiers de lésions professionnelles. De la même façon, le processus de recherche d'un emploi convenable pourrait devenir plus complexe et délicat qu'il ne l'est déjà et ce, pour toutes les parties impliquées. À tout événement, les employeurs devront désormais démontrer qu'ils ont procédé à la recherche active d'un accommodement raisonnable avant de pouvoir affirmer qu'ils ne disposent d'aucun emploi convenable au sein de leur entreprise pour un de leurs travailleurs accidentés. La tenue d'une documentation soignée de telles démarches sera donc utile, voire nécessaire.

Pour leur part, les travailleurs et leurs syndicats auront l'obligation de collaborer au processus de recherche d'emploi convenable. En effet, si l'employeur a une obligation d'accommodement, le travailleur a l'obligation corollaire d'accepter l'accommodement proposé, lorsque celui-ci est raisonnable.

Il sera également intéressant de suivre la manière dont la CSST et la CLP appliqueront cet arrêt de la Cour d'appel.

Enfin, les arrêts que la Cour d'appel rendra dans deux autres affaires<sup>8</sup> pendantes sont également à surveiller, car celle-ci a clairement souligné dans l'affaire *Caron* qu'elle pourrait y réexaminer la question connexe de la compétence de l'arbitre de griefs relativement à des droits accordés à un travailleur par une convention collective à la suite d'une lésion professionnelle<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Il s'agit des affaires *Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN) c. Fortier*, 2013 QCCS 2480 (C.S.) et *McGill University Non-Academic Certified Association (MUNACA) c. Bergeron*, 2013 QCCS 1175 (C.S.).

<sup>9</sup> Affaire *Caron*, par. 47 et 91.

ÉLODIE BRUNET

514 878-5422

ebrunet@lavery.ca

VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI  
POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN.

PIERRE-L. BARIBEAU [pbaribeau@lavery.ca](mailto:pbaribeau@lavery.ca) 514 877-2965  
 PIERRE BEAUDOIN [pbeaudoin@lavery.ca](mailto:pbeaudoin@lavery.ca) 418 266-3068  
 AMÉLIE BÉLISLE [abelisle@lavery.ca](mailto:abelisle@lavery.ca) 514 877-2929  
 DAVE BOUCHARD [dabouchard@lavery.ca](mailto:dabouchard@lavery.ca) 819 346-3411  
 JEAN BOULET [jboulet@lavery.ca](mailto:jboulet@lavery.ca) 819 373-4370  
 ÉLODIE BRUNET [ebrunet@lavery.ca](mailto:ebrunet@lavery.ca) 514 878-5422  
 BRITTANY CARSON [bcarson@lavery.ca](mailto:bcarson@lavery.ca) 514 877-3027  
 GENEVIÈVE CHAMBERLAND [gchamberland@lavery.ca](mailto:gchamberland@lavery.ca) 819 346-2562  
 NICOLAS COURCY [ncourcy@lavery.ca](mailto:ncourcy@lavery.ca) 819 373-8225  
 MAGALI COURNOYER-PROULX [mproulx@lavery.ca](mailto:mproulx@lavery.ca) 514 877-2930  
 MICHEL DESROSNIERS [mdesrosniers@lavery.ca](mailto:mdesrosniers@lavery.ca) 514 877-2939  
 NORMAN A. DIONNE [ndionne@lavery.ca](mailto:ndionne@lavery.ca) 514 877-3070  
 JOSÉE DUMOULIN [jdumoulin@lavery.ca](mailto:jdumoulin@lavery.ca) 514 877-3088  
 CHARLOTTE FORTIN [cfortin@lavery.ca](mailto:cfortin@lavery.ca) 418 688-5000  
 SIMON GAGNÉ [sgagne@lavery.ca](mailto:sgagne@lavery.ca) 514 877-2916  
 DANIELLE GAUTHIER [dgauthier@lavery.ca](mailto:dgauthier@lavery.ca) 819 346-8073  
 MICHEL GÉLINAS [mgelinas@lavery.ca](mailto:mgelinas@lavery.ca) 514 877-2984  
 RHONDA GRINTUCH [rgrintuch@lavery.ca](mailto:rgrintuch@lavery.ca) 514 877-3068  
 MARIE-JOSÉE HÉTU [mjhetu@lavery.ca](mailto:mjhetu@lavery.ca) 819 373-4274  
 MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR [mhjolicoeur@lavery.ca](mailto:mhjolicoeur@lavery.ca) 514 877-2955  
 NICOLAS JOUBERT [njoubert@lavery.ca](mailto:njoubert@lavery.ca) 514 877-2918

PAMÉLA KELLY-NADEAU [pkellynadeau@lavery.ca](mailto:pkellynadeau@lavery.ca) 418 266-3072  
 VALÉRIE KOROZS [vkorozs@lavery.ca](mailto:vkorozs@lavery.ca) 514 877-3028  
 JOSIANE L'HEUREUX [jlheureux@lavery.ca](mailto:jlheureux@lavery.ca) 514 877-2954  
 NADINE LANDRY [nlандry@lavery.ca](mailto:nlандry@lavery.ca) 514 878-5668  
 CLAUDE LAROSE [clarose@lavery.ca](mailto:clarose@lavery.ca) 418 266-3062  
 ARIANE LAUZIÈRE [alauziere@lavery.ca](mailto:alauziere@lavery.ca) 819 373-1881  
 MYRIAM LAVALLÉE [mlavallee@lavery.ca](mailto:mlavallee@lavery.ca) 819 373-0339  
 GUY LAVOIE [guy.lavoie@lavery.ca](mailto:guy.lavoie@lavery.ca) 514 877-3030  
 GUY LEMAY, CRIA [glemay@lavery.ca](mailto:glemay@lavery.ca) 514 877-2966  
 CARL LESSARD [clessard@lavery.ca](mailto:clessard@lavery.ca) 514 877-2963  
 CATHERINE MAHEU [cmaheu@lavery.ca](mailto:cmaheu@lavery.ca) 514 877-2912  
 ZEÏNEB MELLOULI [zmellouli@lavery.ca](mailto:zmellouli@lavery.ca) 514 877-3056  
 VÉRONIQUE MORIN, CRIA [vmorin@lavery.ca](mailto:vmorin@lavery.ca) 514 877-3082  
 JEAN-FRANÇOIS PAGÉ [jfpage@lavery.ca](mailto:jfpage@lavery.ca) 819 346-7999  
 FRANÇOIS PARENT [fparent@lavery.ca](mailto:fparent@lavery.ca) 514 877-3089  
 CATHERINE PARISEAULT [cpariseault@lavery.ca](mailto:cpariseault@lavery.ca) 514 878-5448  
 SYLVAIN POIRIER [spoirier@lavery.ca](mailto:spoirier@lavery.ca) 514 877-2942  
 MARIE-HÉLÈNE RIVERIN [mhriverin@lavery.ca](mailto:mhriverin@lavery.ca) 418 266-3082

**ABONNEMENT** VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSABONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL  
EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET [lavery.ca](http://lavery.ca) OU EN COMMUNIQUANT  
AVEC VICTOR BUZATU AU 514 878-5445.

► [lavery.ca](http://lavery.ca)

© Tous droits réservés 2015 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux  
sur les développements récents du droit.

Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas  
agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

MONTRÉAL QUÉBEC SHERBROOKE TROIS-RIVIÈRES OTTAWA