

## Accommodement raisonnable et invalidité L'obligation de l'employeur n'est pas illimitée!

MAI 2007



**Au Québec, la majorité des conventions collectives contiennent des clauses dites de « perte d'ancienneté et de perte d'emploi ». Ces clauses prévoient une période pendant laquelle une personne salariée absente pour cause d'invalidité conserve son ancienneté et son emploi. À l'expiration de cette période, si la personne salariée n'a pas repris le travail, elle perd son ancienneté et son emploi.**



M<sup>e</sup> Isabelle Gosselin  
514 877-2960  
igosselin@lavery.qc.ca

en collaboration avec



Fédération des chambres  
de commerce du Québec | fccq

Dans un récent jugement très attendu, *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital Général de Montréal)* (le « CUSM ») et *Le Syndicat des employés de l'Hôpital Général de Montréal* (2007 CSC 4), la Cour suprême du Canada précise l'étendue des obligations de l'employeur dans l'application des clauses d'une convention collective sur la perte d'ancienneté et d'emploi en cas d'absence pour invalidité, eu égard à son devoir d'accommodement raisonnable qui découle de la protection offerte par la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>1</sup> en matière de discrimination fondée sur un handicap.

Rappelons que l'« obligation d'accommodement raisonnable » est une création jurisprudentielle destinée à assurer le respect des droits fondamentaux des salariés en milieu de travail et plus particulièrement la protection contre la discrimination illicite fondée sur un handicap. Suivant ce principe, un employeur a l'obligation d'accommoder une personne salariée victime de discrimination, sans que cela ne lui cause une contrainte excessive.

### Les faits de l'arrêt CUSM

La salariée, absente de son travail en raison d'une dépression, a effectué plusieurs tentatives de retour progressif au travail. Elle est ensuite victime d'un accident de la route qui l'empêche de reprendre le travail et qui prolonge son absence. La salariée n'est donc pas en mesure de réintégrer son poste au cours de la période de 36 mois prévue à la clause de perte d'ancienneté et de perte d'emploi de la convention collective. Se prévalant de cette clause, le CUSM met fin à son emploi.

Tant au moment de la cessation d'emploi de la salariée qu'à celui de l'arbitrage, aucune date de retour au travail n'est prévisible et la salariée reçoit toujours des prestations d'invalidité totale de la SAAQ.

### Motifs de la majorité de la Cour suprême

Les juges majoritaires sont d'avis qu'une convention collective joue un rôle important dans la détermination de l'étendue de l'obligation d'accommodement de l'employeur et que, dans le cas particulier du CUSM, le délai de trois ans prévu à la convention collective constitue une mesure d'accommodement raisonnable.

La majorité des juges confirme le droit de l'employeur d'établir de bonne foi des mesures visant à assurer la présence assidue au travail de ses employés. On reconnaît donc aux parties à une convention collective le **droit de négocier des clauses qui assurent le retour au travail des employés invalides dans un délai raisonnable.**

L'établissement d'une période d'absence maximale peut alors constituer une forme d'accommodement négociée entre les parties. Cette **forme d'accommodement** est pertinente, car elle émane de parties qui ont des intérêts différents et qui connaissent à fond les caractéristiques particulières de l'entreprise.

<sup>1</sup> L.R.Q., chapitre C-12, ci-après, la « Charte ».

L'utilité d'une clause prévoyant la perte d'ancienneté et d'emploi est également reconnue par la Cour suprême : la clause **peut constituer une preuve** que l'employeur subirait une contrainte excessive si une absence pour invalidité se prolongeait au-delà de la période maximale négociée. « Cette preuve peut s'avérer très utile, surtout dans le cas d'une grande entreprise, où la preuve de l'existence d'une contrainte excessive résultant de l'absence d'un employé pourrait s'avérer complexe. »<sup>2</sup>

Cependant, il se peut que cette mesure ne soit pas suffisante et que, suivant les circonstances, un employeur puisse être tenu de maintenir un lien d'emploi pour une période plus longue que celle prévue par la convention collective. Aussi, la **Charte a préséance** sur toute convention ou entente contractuelle. Dès lors, la période prévue à la convention collective pour la perte de l'ancienneté ou de l'emploi ne peut être moindre que ce qui est requis suivant les principes inhérents à l'obligation d'accommodement.

Par conséquent, la norme prévue par la convention collective doit être examinée pour s'assurer que son application satisfait à l'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur. Le processus d'évaluation de l'obligation d'accommodement raisonnable continue de varier selon les caractéristiques propres à chaque entreprise et à chaque employé, ainsi que selon les circonstances spécifiques entourant la prise de décision.

La majorité des juges réitère que **chaque partie impliquée** (employeur, syndicat et salarié) doit contribuer à l'accommodement raisonnable. L'employé a donc l'obligation de faciliter la mise en œuvre d'une proposition raisonnable d'accommodement formulée par l'employeur : « si l'absence de coopération de l'employé est à l'origine de l'échec du processus d'accommodement, sa plainte pourra être rejetée. »<sup>3</sup>

La majorité des juges établit aussi que la **contrainte excessive** résultant de l'absence prolongée d'un employé doit s'évaluer globalement, à compter du moment où l'employé s'absente et non à l'expiration de la période prévue à la convention collective pour la perte d'ancienneté et d'emploi. Le lourd fardeau que pouvait représenter une nouvelle évaluation des mesures d'accommodement et de la contrainte excessive à l'expiration de la période prévue dans la convention collective s'en trouve ainsi atténué : c'est l'ensemble des démarches entreprises par l'employeur au cours de toute la période d'absence de l'employé qui peut être pris en considération dans l'évaluation de l'obligation d'accommodement et des contraintes excessives.

L'obligation d'accommodement n'est **ni absolue, ni illimitée**. Il peut donc appartenir à la personne salariée qui juge que l'accommodement prévu par la convention collective est insuffisant, de démontrer qu'elle est en mesure de reprendre le travail dans un délai raisonnable.

### Motifs des trois autres juges de la Cour suprême

Pour les trois autres juges, une clause précisant la période maximale d'absence avant la rupture du lien d'emploi ne constitue pas automatiquement une preuve de discrimination, obligeant l'employeur à démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation d'accommodement. Le fait de présumer que de telles clauses sont discriminatoires, et donc qu'elles entraînent une obligation d'accommodement raisonnable a un effet dissuasif quant à la volonté des parties de négocier une durée d'absence mutuellement acceptable.

Ces trois juges concluent qu'une protection du lien d'emploi pour une période maximale d'invalidité de trois ans n'est pas discriminatoire à première vue et que l'employeur n'est pas tenu de justifier sa décision.

## Conclusions

Les motifs exprimés par la Cour suprême dans ce récent jugement nous permettent d'établir les lignes directrices suivantes :

- la négociation des clauses de perte d'ancienneté et de perte d'emploi doit prendre en compte les conditions particulières de l'entreprise;
- il est souhaitable que les clauses de perte d'ancienneté et d'emploi soient assorties de clauses qui encadrent les possibilités de retour au travail progressif, de réadaptation et de mesures pouvant être mises en place dans l'entreprise dans le cas d'invalidité prolongée;
- l'ensemble de ces clauses revêtira toute son utilité et sa pertinence lorsqu'un tribunal devra déterminer si l'employeur a rempli son devoir d'accommodement avant de donner effet à une clause de perte d'ancienneté et de perte d'emploi;
- la période prévue dans de telles clauses ne peut toutefois d'emblée constituer l'unique mesure d'accommodement à laquelle un employé a droit, puisque suivant les circonstances, des mesures additionnelles peuvent être requises;
- plusieurs étapes et démarches demeurent importantes avant d'appliquer des clauses de perte d'emploi et d'ancienneté, dont celle d'une évaluation sérieuse de la condition médicale de l'employé et de sa capacité de réintégrer ses fonctions dans un avenir prévisible.

Il sera fort intéressant d'observer la portée qui sera accordée à cet arrêt de la Cour suprême par les tribunaux administratifs et judiciaires dans l'ensemble des différentes situations où celui-ci pourrait trouver application, entre autres dans le cadre d'ententes de dernière chance ou de retour au travail et au sein de milieux de travail non syndiqués.

<sup>2</sup> Paragraphe 27 du jugement.

<sup>3</sup> Paragraphe 22 du jugement.



Lavery, de Billy S.E.N.C.R.L. est membre du World Services Group, un réseau international d'entreprises de services, dont des cabinets d'avocats oeuvrant dans plus de 135 pays.

MONTRÉAL 514 871-1522 • QUÉBEC 418 688-5000 • LAVAL 450 978-8100 • OTTAWA 613 594-4936

[www.laverydebilly.com](http://www.laverydebilly.com)



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS