

Affaire Hydro-Québec : la Cour suprême confirme qu'il existe des limites concrètes à l'obligation d'accommodement d'un employeur

Par Véronique Morin

Le 17 juillet 2008, la Cour suprême du Canada prononçait un jugement unanime pour infirmer le jugement de la Cour d'appel du Québec et confirmer que l'employeur avait fait ses devoirs en matière d'accommodement dans le dossier **Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)**¹.

Par ce jugement, la Cour aborde essentiellement deux aspects. Elle analyse la notion de « contrainte excessive » afin d'expliquer le fardeau de preuve de l'employeur et de délimiter ce fardeau à partir des circonstances propres à chaque litige. Par ailleurs, la Cour réitère que l'obligation d'accommodement d'un employeur doit être évaluée globalement à compter du début de la période d'invalidité de l'employé.

En bref, les principes énoncés par ce jugement sont d'intérêt pour les employeurs, les syndicats, les personnes employées ainsi que pour les tribunaux appelés à déterminer les modalités d'une obligation d'accommodement au quotidien. Il faut néanmoins admettre que les conclusions adoptées eu égard aux faits du litige démontrent qu'il existe concrètement des limites à l'obligation d'accommodement raisonnable.



Des principes reconnus en matière d'accommodement raisonnable : l'affaire **Centre universitaire de santé McGill**

Le 26 janvier 2007, la Cour suprême du Canada rendait un jugement qui était fort attendu dans le monde du travail.

Dans *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*², la Cour suprême avait identifié des pistes essentielles à la détermination des obligations respectives des parties dans un contexte d'invalidité, compte tenu du caractère individualisé du processus d'accommodement.

Dans cette affaire, la Cour s'était penchée sur l'interprétation et l'application d'une clause de convention collective déterminant la période maximale d'absence sans rupture du lien d'emploi, avec paiement de prestations d'assurance salaire.

La personne salariée s'était absentée de son travail en raison d'une dépression et avait bénéficié d'une période de réadaptation suivant les modalités de la convention collective ainsi que d'une prolongation de celle-ci. Toujours incapable de reprendre le travail à temps plein aux dates successives fixées, la salariée subit un accident d'automobile, ce qui repousse davantage la possibilité et le moment de réintégrer son poste à temps plein. L'employeur l'avise dès lors de la rupture de son lien d'emploi à la suite de l'expiration de la période de maintien du lien d'emploi de trois ans, prévue par la convention collective. Au moment de l'arbitrage, cette personne salariée recevait des prestations d'invalidité totale de la S.A.A.Q. et la date de son retour au travail demeurait indéterminée.

¹ 2008 CSC 43.

² [2007] 1 R.C.S. 161.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Par son jugement, la Cour suprême du Canada a confirmé le rejet du grief et les principaux motifs de la majorité (6 des 9 juges) demeurent instructifs :

- les parties à une convention collective peuvent négocier des clauses assurant le retour au travail des employés malades dans un délai raisonnable;
- la détermination d'une période d'absence maximale est une forme d'accommodement négocié, indiquant que les parties ont convenu que l'employeur est en droit de mettre fin à l'emploi au-delà de cette période;
- une clause concernant la période maximale d'absence sans rupture du lien d'emploi ne peut s'appliquer automatiquement, mais suivant les circonstances propres à chaque cas;
- dans l'évaluation de l'accommodement individuel requis dans un cas particulier, les parties devraient analyser les clauses pertinentes de la convention collective (par exemple, période maximale d'absence et retour au travail à temps partiel);
- suivant les circonstances et les clauses négociées par les parties, un tribunal pourrait prendre en considération la période maximale d'absence convenue, dans son examen de la preuve d'une contrainte excessive pour l'employeur;
- la contrainte excessive résultant de l'absence d'une personne employée doit s'évaluer globalement à compter du moment où cette personne s'absente, et non à l'expiration de la période maximale de l'invalidité de trois (3) ans;
- l'obligation d'accommodement raisonnable n'est ni absolue ni illimitée : la personne employée doit faire sa part dans la recherche d'un compromis raisonnable et démontrer sa capacité de reprendre le travail dans un délai raisonnable, si elle estime que les accommodements prévus par la convention collective sont insuffisants eu égard aux circonstances.

Dans ce jugement de janvier 2007, les trois autres juges de la Cour suprême ont cru nécessaire de réaffirmer la définition de ce qu'est véritablement une situation de discrimination illégale.

Pour eux, toute distinction ne constitue pas une situation de discrimination illégale et une partie plaignante doit démontrer que la différence de traitement alléguée résulte de son appartenance à un groupe protégé par les dispositions pertinentes de la *Charte des droits et liberté de la personne*. Ces trois juges rappellent que l'interdiction de discrimination vise à prohiber l'arbitraire et les conclusions préconçues quant aux capacités des individus. Ainsi, un employeur démontrant qu'il a procédé à une évaluation individuelle d'une personne adopte un mode de gestion favorisant l'absence de discrimination.

Ces trois juges concluent donc que l'énoncé d'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. Dans chaque cas, le délai ainsi prévu par la convention doit être apprécié suivant la nature d'un emploi et les autres facteurs pertinents tels que les protections accordées par les législations d'ordre public en droit du travail.

En l'espèce, la protection du lien d'emploi pour une période maximale d'invalidité de trois ans n'est pas discriminatoire à première vue et l'employeur n'était donc pas tenu de justifier sa décision.

Le contexte du litige dans l'affaire Hydro-Québec

En juillet 2001, l'employeur procède au congédiement administratif d'une salariée en raison de son taux d'absentéisme élevé depuis 1994 et de la démonstration de son incapacité actuelle et future à fournir une prestation régulière et raisonnable de travail. La décision de l'employeur se

base sur les conclusions de deux experts psychiatres qu'il avait mandatés pour examiner le cas particulier de cette salariée qui s'absente en raison de nombreux problèmes physiques et mentaux et notamment, d'un trouble de la personnalité mixte accompagné des traits de caractère limites (« borderline ») et de dépendance.

Dans son jugement, la Cour suprême explique que le trouble de personnalité de la salariée entraîne une carence de ses mécanismes d'adaptation et que ses relations avec ses supérieurs et collègues de travail en sont affectées. Cette situation persiste malgré les ajustements apportés par l'employeur, incluant même le remplacement de la salariée à la suite de l'abolition de son poste, lui accordant ainsi un avantage allant au-delà des dispositions applicables de la convention collective et ce, pour la période débutant approximativement en 1994 et se terminant en 2001.

La salariée fait à nouveau défaut de se présenter au travail à compter de février 2001 et, à la lumière des évaluations psychiatriques au dossier faisant état d'un pronostic défavorable quant à l'amélioration de l'assiduité au travail de la salariée, celle-ci fait l'objet d'un congédiement administratif en juillet 2001.

Quant à la preuve apparaissant du dossier, la Cour suprême rappelle les constats de l'arbitre qui conclut au rejet du grief, en s'appuyant notamment sur le fait que les particularités de la maladie de la plaignante auraient exigé que l'employeur fournisse « *périodiquement, sur une base récurrente, un nouvel environnement de travail, un nouveau supérieur immédiat et de nouveaux collègues de travail, pour suivre l'évolution du cycle amour/haine que la plaignante entretiendra avec ses supérieurs et ses collègues* » et ce, malgré le fait que la condition de la plaignante dépende également de facteurs qui ne relèvent aucunement de l'employeur (stress relié au milieu familial de la salariée)³.

³ Paragraphes 5 et 6 du jugement de la Cour suprême du Canada.

Rappelons que l'opinion de l'arbitre quant à l'existence d'une contrainte excessive et au rejet du grief avait été maintenue par la Cour supérieure du Québec, mais la Cour d'appel avait causé un certain émoi en accueillant le pourvoi du syndicat et en concluant que l'employeur avait manqué à son obligation d'accommodement.

Selon la Cour d'appel, l'employeur devait démontrer que les possibilités d'accommodement énoncées par les différents experts médicaux avaient été examinées et que leur mise en application constituait une contrainte excessive dans les circonstances, cette appréciation devant être effectuée à la date de sa décision de congédiement.

Bien que reconnaissant l'existence d'une norme d'assiduité et de prestation régulière et raisonnable de travail en l'espèce ainsi que les circonstances particulières du litige, la Cour d'appel du Québec invitait l'employeur à être proactif et innovateur, mais également à démontrer qu'il avait analysé ses obligations d'accommodement et avait respecté celles-ci à compter du moment où il était devenu conscient du véritable handicap de la personne salariée et par le fait même, des mesures à prendre pour lui permettre de fournir sa prestation de travail⁴.

La démonstration d'une contrainte excessive

L'affaire *Hydro-Québec* constitue une occasion pour la Cour suprême du Canada de revenir sur certains principes quant à la démonstration d'une contrainte excessive par l'employeur.

La Cour réitère ainsi les trois étapes de la preuve requise d'un employeur en matière d'accommodement sans contrainte excessive, telles qu'elles avaient été élaborées en 1999 dans l'affaire *Meiorin*⁵ :

- Adoption d'une norme dans un but rationnellement lié à l'exécution d'un travail;

- Adoption de cette norme en croyant sincèrement qu'elle est nécessaire afin de réaliser un but légitime lié au travail;
- Nécessité raisonnable de cette règle pour la réalisation du but visé, par la démonstration qu'il est impossible pour l'employeur de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que la personne plaignante, sans que cet employeur subisse une contrainte excessive.

Il était généralement compris que ce fardeau de preuve imposé à l'employeur était lourd à porter, particulièrement quant à la troisième étape; c'est sur ce troisième critère que le syndicat s'appuyait pour prétendre que l'employeur devait démontrer une « impossibilité ».

La Cour suprême, au contraire, affirme que « *ce qui est véritablement requis, ce n'est pas la démonstration de l'impossibilité d'intégrer un employé qui ne respecte pas une norme, mais bien la preuve d'une contrainte excessive qui, elle, peut prendre autant de formes qu'il y a de circonstances* »⁶.

L'obligation d'accommodement vise donc à permettre à un employé capable de travailler de le faire et dans les faits, elle cherche ainsi à empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contraintes excessives. Il en ressort qu'un employeur doit faire preuve de souplesse dans l'application d'une norme, si un assouplissement permet à un employé concerné de fournir sa prestation de travail sans que l'employeur ne subisse une contrainte excessive⁷.

Toutefois, la Cour suprême établit que l'obligation d'accommodement ne peut pas dénaturer l'essence d'un contrat de travail, soit l'obligation d'une personne employée, contre rémunération, de fournir une prestation de travail⁸.

Réitérant le caractère individualisé de l'obligation d'accommodement tel qu'énoncé dans *Centre universitaire de santé McGill*, la Cour suprême invite clairement les parties à une application

souple de la notion de contrainte excessive, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et dès lors, les caractéristiques d'une maladie peuvent être prises en considération.

Il demeure qu'un employeur devra démontrer, eu égard aux circonstances, qu'une personne employée n'est pas en mesure de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible et ce, malgré les accommodements octroyés jusqu'alors⁹.

Le moment de l'évaluation d'un accommodement raisonnable

Dans *Hydro-Québec*, la Cour suprême suit les principes qu'elle avait déjà établis dans l'affaire *Centre universitaire de santé McGill* (précitée) pour ainsi infirmer la conclusion de la Cour d'appel voulant que l'obligation d'accommodement doit être évaluée au moment de la décision de congédiement.

Au contraire, une évaluation globale de cette obligation d'accommodement est de mise et doit ainsi tenir compte de l'ensemble de la période pendant laquelle l'employée est absente¹⁰ :

⁴ 2006 QCCA 150, paragraphe 102 du jugement de la Cour d'appel.

⁵ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

⁶ Paragraphe 12 du jugement de la Cour suprême.

⁷ Paragraphes 13, 14 et 16 du jugement de la Cour suprême.

⁸ Paragraphe 15 du jugement de la Cour suprême.

⁹ Paragraphes 17 à 19 du jugement de la Cour suprême.

¹⁰ Paragraphes 20 à 22 du jugement de la Cour suprême.

« **La décision de congédier un employé parce qu'il ne peut fournir sa prestation dans un avenir raisonnablement prévisible doit nécessairement reposer sur une évaluation de l'ensemble de la situation. Lorsque, comme en l'espèce, une maladie a causé des absences dans le passé, que l'employeur a pris des mesures d'accommodement en faveur de l'employé pendant plusieurs années et que le pronostic des médecins est peu optimiste en ce qui a trait à une amélioration d'assiduité au travail, ni l'employeur ni l'employé ne peuvent faire abstraction du passé pour évaluer la contrainte excessive.** »¹¹

En outre, la Cour suprême refuse de considérer l'argument voulant que l'employeur ne connaissait pas la nature des problèmes mentaux de la salariée dès le début de son invalidité et que, par conséquent, les mesures d'accommodement préalablement accordées ne pouvaient être prises en considération dans l'appréciation du respect des obligations d'accommodement de l'employeur. Pour la Cour, il s'agit d'une intervention erronée de la Cour d'appel dans l'évaluation de la preuve; elle précise toutefois ce qui suit :

« **Même si l'employeur n'avait pas connu les causes de l'absentéisme de la plaignante au moment où il a consenti à des mesures d'accommodement, il n'en demeure pas moins que le dossier personnel de cette dernière, y compris le relevé de ses absences passées, conservait toute sa pertinence pour bien contextualiser le pronostic des experts pour la période postérieure au 8 février.** »¹²

Ainsi, par ce deuxième volet de sa décision, la Cour suprême illustre de nouveau que chaque cas en est un d'espèce et que la préparation du dossier, la conservation des éléments de faits et les analyses effectuées par l'employeur sont éminemment pertinentes dans l'appréciation du respect de son obligation d'accommodement et de l'existence possible d'une contrainte excessive si les réclamations de la salariée et de son syndicat étaient entérinées.

Conclusion

La Cour suprême du Canada reconnaît qu'Hydro-Québec a tenté pendant plusieurs années d'adapter les conditions de travail de la plaignante à sa condition (aménagement physique du poste de travail, horaire à temps partiel, attribution d'un nouveau poste, etc.).

Par ailleurs, l'employeur a démontré que malgré ces accommodements, compte tenu de l'absentéisme chronique de la salariée, celle-ci ne pouvait reprendre son travail dans un avenir raisonnablement prévisible et dans ce contexte, il avait satisfait à son fardeau de preuve et établi l'existence d'une contrainte excessive¹³ si d'autres accommodements devaient être imposés.

Depuis le jugement prononcé dans *Centre universitaire de santé McGill*, il était établi qu'une obligation d'accommodement raisonnable n'était ni absolue ni illimitée et que l'accommodement devait être individuel et dès lors apprécié selon les circonstances propres à chaque litige.

Depuis ce même jugement, nous savions également que la contrainte excessive doit s'apprécier globalement et dès lors, à partir de l'ensemble des événements survenus depuis le début des périodes d'absence de la personne salariée.

Le jugement de la Cour dans l'affaire *Hydro-Québec* constitue toutefois une illustration concrète de ces principes, à la lumière des circonstances spécifiques d'un dossier dont le dénouement était attendu par tous les intervenants en milieu de travail.

Il est toutefois certain que ces mises au point apportées par la Cour suprême n'exemptent aucunement un employeur d'analyser à son mérite chacune des situations qui lui sont soumises et soulignent l'importance de constituer un dossier faisant état des faits pertinents et des analyses effectuées en vue de justifier les décisions prises.

Véronique Morin
514 877-3082
vmorin@lavery.qc.ca

¹¹ Paragraphe 21 du jugement de la Cour suprême.

¹² Paragraphe 22 du jugement de la Cour suprême.

¹³ Paragraphe 17 du jugement de la Cour suprême.

Montréal
 Bureau 4000
 1, Place Ville Marie
 Montréal (Québec)
 H3B 4M4

Téléphone :
 514 871-1522
 Télécopieur :
 514 871-8977

Montréal
 Bureau 2400
 600, rue De La
 Gauchetière Ouest
 Montréal (Québec)
 H3B 4L8

Téléphone :
 514 871-1522
 Télécopieur :
 514 871-8977

Québec
 Bureau 500
 925, Grande Allée
 Ouest
 Québec (Québec)
 G1S 1C1

Téléphone :
 418 688-5000
 Télécopieur :
 418 688-3458

Laval
 Bureau 500
 3080, boul. Le
 Carrefour
 Laval (Québec)
 H7T 2R5

Téléphone :
 514 978-8100
 Télécopieur :
 514 978-8111

Ottawa
 Bureau 1810
 360, rue Albert
 Ottawa (Ontario)
 K1R 7X7

Téléphone :
 613 594-4936
 Télécopieur :
 613 594-8783

Abonnement
 Vous pouvez vous
 abonner, vous désabonner
 ou modifier votre profil en
 visitant la section Publications
 de notre site Internet
www.laverydebilly.com ou
 en communiquant avec
 Carole Genest au
 514 877-3071.

© Tous droits réservés 2008,
 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.