

L'obligation d'accommodement à l'égard des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle; la Cour d'appel se ravise



Par [Me Frédéric Poirier](#) et Me Stéphanie Lalande du cabinet Bélanger Sauvé.

Le 15 juin 2015, dans l'affaire *Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Caron*(1) la Cour d'appel s'est prononcée sur l'obligation d'accommodement de l'employeur dans le cadre de la détermination d'un emploi convenable par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CSST »). La question se posait dans le contexte où le travailleur victime d'une lésion professionnelle, était aux prises avec des limitations fonctionnelles l'empêchant de reprendre son emploi pré-lésionnel.

En 2004, dans l'affaire *Mueller*(1), la Cour d'appel avait décidé que la CSST et ultimement la Commission des lésions professionnelles (ci-après « CLP ») n'avaient pas la compétence requise pour imposer ou recommander quelque forme d'accommodement que ce soit, contrairement à l'arbitre de grief, qui lui, possédait ce pouvoir. Cette même Cour a plus tard décidé, dans les affaires *Sepaq*(3) et *Tembec*(4), que l'arbitre de grief n'avait pas compétence pour décider de la capacité d'un travailleur d'exercer un emploi à la suite d'une lésion professionnelle, cette compétence relevant de la compétence exclusive de la CSST et de la CLP en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*(5) (ci-après « Latmp »).

Ces précédents jurisprudentiels contribuaient au maintien de deux régimes d'accommodement différents pour les travailleurs québécois en fonction de la nature de leur lésion :

1. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle aux prises avec des limitations

fonctionnelles était pris en charge par la CSST et bénéficiait du régime prévu par la Latmp relativement au droit de retour au travail. La position de la CSST et de la CLP était à l'effet qu'ils ne pouvaient forcer un employeur à offrir un emploi convenable au travailleur incapable de reprendre son emploi prélésionnel, et ce, même si la preuve révélait que cet employeur n'avait fait aucun véritable effort en ce sens. En raison de la jurisprudence évoquée précédemment, le travailleur pris dans cette situation ne pouvait invoquer l'obligation d'accommodement découlant de la Charte ni devant la CSST ou la CLP, ni devant l'arbitre de grief;

2. Le travailleur incapable de reprendre son emploi en raison d'une blessure ou d'une maladie d'origine personnelle se retrouvait quant à lui dans une toute autre situation. En effet, selon les enseignements de la Cour suprême(6), l'employeur a l'obligation d'accommoder le travailleur jusqu'à la limite de la contrainte excessive. Le travailleur insatisfait des mesures d'accommodement proposées par l'employeur peut donc déposer un grief devant un arbitre, qui dispose de tous les pouvoirs nécessaires pour ordonner à l'employeur de prendre les mesures d'accommodement appropriées.

Ces considérations constituaient donc la toile de fond du dossier dont la Cour d'appel était saisie dans l'affaire *Caron*.

Faits

Monsieur Alain Caron (ci-après « travailleur ») occupe le poste d'éducateur au Centre Miriam (ci-après « employeur »). En 2004, il développe une épicondylite dans le cadre de ses fonctions et fait conséquemment une réclamation à la CSST.

En 2007, la CSST déclare que la lésion est consolidée avec atteinte permanente et limitations fonctionnelles, mais que le travailleur est capable de reprendre son emploi prélésionnel.

En 2009, suite à une contestation de l'employeur, la CLP infirme cette décision et déclare que le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son emploi prélésionnel, ce qui déclenche le processus de recherche d'un emploi convenable pour celui-ci.

Le 22 avril 2010, l'employeur indique à la CSST qu'il n'a aucun emploi convenable à offrir au travailleur. La CSST informe donc ce dernier que le processus de réadaptation

professionnelle se poursuivra et que les possibilités seront évaluées ailleurs sur le marché du travail. Cette décision est contestée par le syndicat au nom du travailleur au motif que l'employeur refuse de respecter l'obligation d'accommodement qui lui incombe en vertu de la Charte. Selon le travailleur, il serait en mesure d'occuper deux postes si l'employeur mettait en place les mesures d'accommodement requises.

Le 15 juillet 2010, l'instance de révision de la CSST confirme la décision initiale et indique que le principe d'accommodement ne peut être appliqué aux litiges relevant de la Latmp au motif que les dispositions de cette loi constituent en soi des mesures d'accommodement et que par conséquent, il n'y a pas lieu de recourir à la Charte. Cette position était conforme à la jurisprudence émanant de la CLP à l'époque.

Suite à cette décision, l'employeur met fin à l'emploi du travailleur le 26 juillet 2010, alors que celui-ci justifiait de 25 ans d'ancienneté. Le travailleur loge donc une contestation auprès de la CLP ainsi que deux griefs contestant la décision de l'employeur de refuser de l'accommoder et de mettre fin à son emploi. L'audition des griefs a été suspendue en attendant le dénouement du recours à la CLP.

Décision de la CLP

La CLP confirme la position de la CSST à l'effet que le régime de la Latmp constitue en soi une mesure d'accommodement et qu'elle ne peut par conséquent imposer à l'employeur un devoir d'accommodement supplémentaire qui découlerait de la Charte. Elle ajoute par ailleurs que le droit de retour au travail du travailleur prévu à l'article 240 Latmp est expiré.

Elle précise enfin que le travailleur a déposé des griefs concernant l'exercice de son droit de retour au travail et qu'il ne lui appartient pas de décider du sort de ces recours, qui concernent l'interprétation de la convention collective.

Décision de la Cour supérieure

Dans un jugement bien étayé, la Cour supérieure accueille la requête en révision judiciaire du travailleur, annule la décision de la CLP et lui retourne le dossier afin qu'elle tranche la contestation en tenant compte de l'obligation d'accommodement découlant de la Charte. La CSST, qui était intervenante au dossier en Cour supérieure, a obtenu la

permission d'en appeler de ce jugement.

Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel devait trancher quatre questions dans le cadre de ce litige, que nous examinerons succinctement.

1. **Quelle est la norme de contrôle applicable à la décision de la CLP?**

Après avoir déterminé que le législateur québécois n'a pas voulu protéger la compétence d'un tribunal spécialisé de décider ou non s'appliquer la Charte, la Cour décide que c'est la norme de la décision correcte qui trouve application.

2. **La CSST et la CLP doivent-elles s'assurer que le devoir d'accommodement de l'employeur a été mis en œuvre lorsqu'elles décident de l'existence d'un emploi convenable dans l'entreprise dans les cas où un travailleur a été victime d'une lésion professionnelle au sens de la Latmp et qu'il subsiste un handicap au sens de la Charte?**

Cette question constituait l'élément central du débat. La Cour d'appel débute son analyse en exposant la toile de fond dont nous avons fait état en introduction, à savoir l'existence de deux régimes d'accommodement différents selon que le travailleur se blesse au travail ou à l'extérieur du travail. Elle constate que toutes les parties s'entendent pour dire que l'arbitre de grief n'a pas compétence en matière de retour au travail à la suite d'une lésion professionnelle, mais que ni la CSST ni la CLP estiment qu'elles ont le pouvoir d'imposer à l'employeur des mesures d'accommodement. Elle en déduit donc que le travailleur ne peut faire valoir son droit à l'égalité ni devant l'arbitre, ni devant la CLP lorsqu'il demeure avec un handicap à la suite d'une lésion professionnelle.

La Cour d'appel examine ensuite le régime de la Latmp pour constater que cette loi n'impose aucune obligation expresse à l'employeur de modifier les tâches afférentes à un poste existant en vue d'accommoder un employé. Elle fait la même analyse de la portée de l'obligation d'accommodement découlant de la Charte et conclut que celle-ci impose un fardeau beaucoup plus lourd à l'employeur que la Latmp, c'est-à-dire celui d'aménager le poste de travail du travailleur pour lui permettre de maintenir son lien

d'emploi, à moins que cela ne lui cause une contrainte excessive. Elle en conclut que la conséquence évidente de cette dichotomie est qu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle qui demeure avec un handicap est désavantagé par rapport au travailleur dans la même situation qui se blesse à l'extérieur du travail.

Ainsi, la Cour d'appel estime que la position adoptée dans l'affaire *Mueller*(7) relativement à l'absence de compétence de la CSST et de la CLP pour imposer ou suggérer quelque forme d'accommodement que ce soit doit être revue compte tenu de l'évolution de la jurisprudence(8)

Ultimement, elle conclut que l'argument voulant que le régime mis en place par la Latmp constitue un ensemble normatif autonome qui comporte son propre processus d'accommodement imperméable à la Charte ne peut survivre aux arrêts rendus par la Cour suprême dans les affaires *Hydro-Québec*(9) et *McGill*(10). La Cour souligne en effet que l'employeur a l'obligation de participer à l'effort de réintégration du travailleur au sein de son entreprise et qu'en ce sens, la recherche d'un emploi équivalent ou convenable en vertu de la Latmp peut certainement s'accompagner de la recherche d'un accommodement raisonnable ayant pour limite la contrainte excessive.

3. Si oui, en cas de différend, qui a la compétence pour décider de cette question? L'arbitre de griefs ou la CSST et la CLP?

Considérant que la CLP a rendu sa décision en ne tenant pas compte de la convention collective, la CSST invitait la Cour d'appel à mettre fin à une controverse jurisprudentielle au sein des arbitres de grief quant à leur compétence pour se saisir d'un grief relatif au droit au retour au travail lorsque la convention collective contient des dispositions plus avantageuses que celles de la Latmp. La Cour s'est toutefois abstenue d'y répondre en soulignant qu'elle est déjà saisie d'autres dossiers portant spécifiquement sur cette question(11).

4. S'il s'agit d'une question que la CSST et ultimement la CLP doivent trancher, l'expiration du droit de retour au travail prévu à l'article 240 Latmp constitue-t-il un obstacle à l'exercice de leur compétence respective?

L'article 240 Latmp prévoit que le droit au retour au travail doit être exercé dans un délai

d'un ou deux ans suivant la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle. La CSST et l'employeur argumentaient qu'il s'agissait d'un délai impératif qui devait prévaloir, à moins que la disposition législative ne soit déclarée inopérante par un tribunal.

La Cour d'appel suit le raisonnement de la Cour suprême exposé dans l'arrêt *McGill*(12) où il a été décidé que l'obligation d'accommodement était incompatible avec l'application automatique d'une clause d'une convention collective prévoyant la rupture du lien d'emploi après une période d'absence donnée. Elle conclut donc que bien que le délai prévu par la Latmp puisse être un facteur à considérer, il n'est pas déterminant. Il faut plutôt préconiser un examen individualisé de la situation du travailleur selon les circonstances propres à chaque dossier, et ce, sans qu'il soit nécessaire de déclarer inopérant l'article 240 Latmp.

Comme la CLP a procédé à une évaluation mécanique et automatique de cette disposition dans la présente affaire, la Cour d'appel estime que celle-ci devra se pencher sur la situation globale du travailleur et décider, d'une part, si le travailleur a été victime de discrimination fondée sur le handicap, et d'autre part, si l'employeur a tenté d'accommoder le travailleur dans la recherche d'un emploi convenable.

Conclusion

Sous réserve de la demande de pourvoi qui est actuellement pendante devant la Cour suprême, l'affaire *Caron* aura des conséquences considérables pour les travailleurs accidentés du travail aux prises avec des limitations fonctionnelles. Les employeurs, la CSST et ultimement la CLP ne pourront dorénavant plus prétendre que la Latmp échappe à la notion d'accommodement découlant de la Charte. Sur un plan pratique, cela signifie que l'employeur devra être proactif dans le processus de recherche d'emploi convenable, à défaut de quoi la CSST et la CLP pourront exercer leurs pouvoirs pour le contraindre à respecter son obligation d'accommodement.

La prochaine question sur laquelle la Cour d'appel aura à se pencher est celle de savoir qui, de l'arbitre de grief ou de la CSST et la CLP, a compétence pour interpréter et appliquer des clauses d'une convention collective relatives au droit au retour au travail qui seraient plus avantageuses que les dispositions de la Latmp. La controverse

jurisprudentielle évoquée précédemment à cet égard crée actuellement une incertitude au niveau du recours approprié pour faire valoir de telles clauses, ce qui devrait selon nous inciter la Cour d'appel à intervenir pour clarifier la situation.

1. 2015 QCCA 1048; requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême, 2015-09-14 (C.S. Can.) 36605 (ci-après « affaire Caron »).
2. *Mueller Canada inc. c. Ouellette*, [2004] R.J.Q.1397 (C.A.). Voir aussi *Gauthier c. Commission scolaire Marguerite Bourgeoys*, 2007 QCCA 1433.
3. *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2009 QCCA 329; requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée : 2009 CanLII 47477 (CSC).
4. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c. Tembec, usine de Matane*, 2012 QCCA 179.
5. R.L.R.Q., c. A-3.001.
6. *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.
7. *Mueller Canada inc. c. Ouellette*, précité note 3.
8. *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; *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; *Tranchemontagne c. Ontario*, [2006] 1 R.C.S. 513.
9. *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000*, précité note 9.
10. *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, précité note 9.
11. *Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN) c. Fortier*, 2013 QCCS 2480; requête pour permission d'appeler accueillie : 2013 QCCA 1209; *McGill University Non-Academic Certified Association (MUNACA) c. Bergeron*, 2013 QCCS 1175; requête pour permission d'appeler accueillie : 2013 QCCA 825. Voir aussi : *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 c. Hamelin*, 2014 QCCS 3233; requête pour permission d'appeler accueillie : 2014 QCCA 1600; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 c. Morin*, 2014 QCCS 4051; requête pour permission d'appeler accueillie : 2014 QCCA 1938.
12. *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des*

employés de l'Hôpital général de Montréal, précité note 9.

Cette entrée a été publiée dans Municipal, Relations du travail en milieu municipal le 7 décembre 2015 [http://blogueexpertise.com/2015/12/07/lobligation-daccommodement-a-legard-des-travailleurs-victimes-dune-lesion-professionnelle-la-cour-dappel-se-ravise/] par Wolters Kluwer Québec.

2 réflexions au sujet de « L'obligation d'accommodement à l'égard des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle; la Cour d'appel se ravise »

Stéphanie Lalande

11 décembre 2015 le 14:14

Nous tenons à préciser que suite à la rédaction de cet article, la Cour d'appel a décidé que l'arbitre de grief avait compétence pour interpréter et appliquer les clauses d'une convention collective relatives au retour au travail qui seraient plus avantageuses que la Latmp (voir Université McGill c. McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA), 2015 QCCA 1943 et Montréal-Est (Ville de) c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, 2015 QCCA 1957).

Anonyme

4 janvier 2016 le 11:20

Cette décision implique qu'il faut revoir nos processus .
