



M<sup>e</sup> Maryline Rosan  
B.A.A., LL. B.

# L'obligation d'accommodement... même en l'absence d'un emploi convenable ?

**Qu'en est-il si, à la suite d'une lésion professionnelle laissant le travailleur avec un handicap, il y a absence d'un emploi convenable chez son employeur? et que, de plus, le droit au retour au travail de ce travailleur est échu?**

**Avant l'affaire Caron<sup>1</sup>, selon la jurisprudence presque unanime de la Commission des lésions professionnelles (CLP)<sup>2</sup>, l'employeur pouvait, dans ces circonstances, mettre fin à l'emploi du travailleur. La CLP considérait que l'employeur n'avait pas à se soumettre à l'obligation d'accommodement prévue par la Charte des droits et libertés de la personne, car le processus de réadaptation prévu par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), constituait, en lui-même, un accommodement en vertu de cette Charte. Puisque la LATMP n'obligeait pas un employeur à modifier le poste prélésionnel ou à offrir l'emploi convoité à titre d'emploi convenable, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ne pouvait s'attendre à ce que l'employeur maintienne un lien d'emploi avec le travailleur.**

**Mais sachez qu'à partir de maintenant les règles du jeu risquent de changer!**

## **POUR FAIRE « UNE HISTOIRE COURTE »**

L'affaire Caron vient de modifier l'état du droit. Dans cette affaire, le travailleur est victime d'une lésion professionnelle au coude gauche, soit une épicondylite, avec une atteinte permanente le rendant incapable d'exercer son emploi habituel.

L'employeur avait avisé le travailleur de l'absence d'emploi convenable disponible respectant ses limitations fonctionnelles au sein de son entreprise. La CSST, tant à l'admissibilité qu'en révision, avait également confirmé l'absence d'emploi convenable disponible chez l'employeur.

Le travailleur a contesté cette décision à la Commission des lésions professionnelles (CLP). Il prétendait qu'au moment de la détermination des limitations fonctionnelles, et ce, avant l'expiration de son droit au retour au travail, il n'y avait jamais eu de véritable démarche, de la part de son employeur, pour lui trouver, au sein de l'entreprise, un emploi convenable. Selon le requérant, en refusant d'adapter un des deux postes qu'il convoitait en fonction de ses limitations fonctionnelles, l'employeur n'avait pas respecté son obligation d'accommodement raisonnable.

Se ralliant à la position traditionnelle précitée, la CLP a rejeté les prétentions du travailleur. La cause a été portée devant la Cour supérieure qui a conclu que la CLP avait erré en droit. Selon elle, la véritable question était de savoir si la position de l'employeur disait qu'il n'avait pas d'emploi était discriminatoire.

La Cour supérieure a donc renvoyé le dossier à la CLP, afin que celle-ci rende une nouvelle décision qui tient compte des dispositions de la Charte en matière de discrimination et de réparation. Implicitement, elle lui a imposé d'analyser l'obligation d'accommoder raisonnablement le travailleur, sous réserve d'une contrainte excessive. Cette décision de la Cour supérieure fut portée en appel par la CSST devant le plus haut tribunal.

## **DÉCISION DE LA COUR D'APPEL**

Dans le jugement rendu en juin 2015, la Cour d'appel a maintenu la décision de la Cour supérieure. Après analyse exhaustive du droit applicable et des décisions rendues par la Cour suprême du Canada, elle a rejeté l'argument de la CLP voulant que le régime mis en place par la LATMP soit un ensemble normatif autonome qui comporte son propre processus d'accommodement conforme à la Charte.

Pour la Cour d'appel, l'obligation d'accommodement est définitivement conciliable avec les dispositions de la LATMP. Par conséquent, « le caractère supralégislatif de la Charte commande que l'employeur soit soumis à cette obligation et que la CSST puisse vérifier si cet exercice a été réalisé ».

Quant à l'argument voulant que le droit au retour du travailleur est échu, la Cour d'appel a riposté : « la CLP devait procéder à un examen individualisé de la situation du travailleur et tenir compte du fait qu'en application de la Charte, le délai de deux ans constitue tout au plus un facteur à considérer, sans toutefois être déterminant. »<sup>3</sup>

L'extrait suivant résume bien sa position

[77] [...] la L.a.t.m.p. n'impose pas à l'employeur l'obligation de modifier les tâches de l'emploi prélésionnel ou de tout autre emploi disponible dans son entreprise. Cependant, comme l'enseigne la Cour suprême, il demeure que l'employeur a « l'obligation d'aménager, si cela ne lui cause pas une contrainte excessive, le poste de travail ou les tâches de l'employé pour lui permettre de fournir sa prestation de travail. Cette obligation découle de la Charte et s'ajoute à la L.a.t.m.p., car le législateur n'a pas prévu qu'il en soit autrement ».

De manière « pratico-pratique », cela veut dire que les employeurs devront donc désormais analyser la question de la disponibilité d'un emploi convenable sous l'angle de la Charte et, par conséquent, faire la démonstration de l'existence d'une contrainte excessive afin de justifier l'impossibilité de modifier le poste prélésionnel ou offrir un autre emploi disponible et convoité par le travailleur<sup>4</sup>.

La CLP suivra-t-elle ce jugement?<sup>5</sup>

1. Commission de la santé et de la sécurité au travail Appelante-intervenante c. Alain Caron, 2015 QCCA 1048, 2014 QCCS 2580.

2. Depuis l'affaire Lizotte c. R.S.S. Maskingé, CLP 192445-04-0210, 18-07-2003, les tribunaux, de manière majoritaire, concluaient que la LATMP soustrayait l'employeur à l'obligation d'accommodement qui découle de la Charte des droits et libertés de la personne.

3. Paragraphe 96.

4. À la rédaction du présent article, aucune demande pour permission d'en appeler devant la Cour suprême n'avait été logée par la CSST.

5. Notez que la commissaire Valérie Lajoie n'a pas suivi la décision de la Cour supérieure dans l'affaire Caron précitée. Voir Tremblay et Automobiles Chicoutimi (1986) inc., 2015 QCCLP 2278.