



Chantale Lavoie
LL.B., DESS droit de la santé
Avocate et conseillère en SST

Existe-t-il une obligation d'accommodement en SST?

À la suite d'une lésion professionnelle, il arrive qu'un travailleur ne puisse reprendre son emploi dû à des limitations fonctionnelles. Dans un tel cas, un employeur peut-il mettre fin à l'emploi? L'employeur a-t-il une obligation d'accommodement en SST et, si oui, jusqu'où va cette obligation? Les chartes¹ interdisent la discrimination envers une personne pour divers motifs : l'âge, la couleur, la race, la présence d'un handicap, etc. Ce dernier sujet, le handicap, peut se trouver au cœur même d'un litige opposant un travailleur et son employeur. Le jeudi 1^{er} février 2018, la Cour suprême du Canada a tranché cette question dans l'affaire *Caron*².

Rappelons, tout d'abord, les faits dans cette affaire. En 2004, le travailleur a développé une épicondylite alors qu'il exerçait ses fonctions d'éducateur spécialisé dans un centre d'accueil. Il a été affecté temporairement, le lendemain, au poste de chef d'équipe du quart de nuit. La lésion a été consolidée en 2006 avec une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles qui l'empêchent de reprendre son emploi pré-lésionnel.

En 2010, l'employeur informe la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) (aujourd'hui, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) qu'il n'a aucun emploi convenable à offrir au travailleur. La CSST informe donc le travailleur que le processus de réadaptation sera poursuivi, et que ses possibilités professionnelles seront évaluées ailleurs sur le marché du travail. L'employeur met alors fin à son emploi après 25 ans de service.

Le travailleur conteste la décision de la CSST, en révision administrative, au motif que l'employeur aurait dû tenir compte de son obligation d'accommodement découlant de la Charte québécoise pour déterminer s'il existait un emploi convenable. Toujours selon le travailleur, deux postes auraient pu, à ce moment, lui être offerts.

La CSST a donné raison à l'employeur pour le motif que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) constitue un régime d'accommodement complet pour les lésions professionnelles. Selon elle, il n'est donc pas nécessaire de recourir à la Charte québécoise pour compléter ce qui est prévu à la loi.

Le travailleur a contesté la décision devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) (aujourd'hui, le Tribunal administratif du travail

– TAT). C'est cette décision qui a fait l'objet d'un contrôle judiciaire à la Cour supérieure.

Voyons maintenant rapidement ce que disaient les tribunaux inférieurs.

1) CLP³

Dans sa décision, en 2012, la CLP a reconnu qu'elle avait le pouvoir de décider de toute question de droit nécessaire à l'exercice de sa compétence et que cela comportait le pouvoir et le devoir d'appliquer la Charte québécoise.

La CLP a toutefois estimé que la jurisprudence constante de la Cour d'appel écarte l'application du devoir d'accommodement raisonnable prévu à la Charte dans le contexte de la réadaptation prévue à la LATMP. Elle conclut que les dispositions de la loi constituent en elles-mêmes un accommodement raisonnable. L'employeur n'avait donc pas à offrir un emploi convenable au travailleur et le processus de réadaptation pouvait se poursuivre ailleurs sur le marché du travail.

La CLP a également décidé que le droit au retour au travail que la loi conférait au travailleur était expiré.

2) Cour supérieure du Québec⁴

Le travailleur a présenté une demande de contrôle judiciaire à la Cour supérieure. Le juge de la Cour supérieure s'est demandé si la CLP avait rendu une décision qui établissait un équilibre raisonnable entre les valeurs de la Charte québécoise et le contenu de la LATMP.

Il a estimé que la décision de la CLP était déraisonnable. À son avis, la CLP a confondu la question de savoir si l'employeur avait respecté les obligations que lui imposait la Charte québécoise et la question de savoir si la loi était conforme à la Charte. Selon

lui, si l'absence d'emploi convenable résulte d'une violation d'un droit protégé par la Charte, c'est-à-dire si le travailleur a été victime de discrimination en raison de son handicap résultant d'une lésion professionnelle, la CLP a le devoir d'accorder une réparation. Par conséquent, l'employeur devait exercer son devoir d'accommodement avant de déclarer qu'il n'existait pas d'emploi convenable chez lui. De plus, le juge est d'avis que la décision de la CLP disant que le droit au retour au travail du travailleur était expiré constitue une décision déraisonnable.

La CSST a porté la décision en appel.

3) Cour d'appel du Québec⁵

Dans son jugement rendu en 2015, la Cour d'appel a maintenu la décision de la Cour supérieure. 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 québécoise.

Pour la Cour d'appel, l'obligation d'accommodement est conciliable avec les dispositions de la LATMP. Par conséquent, *le caractère supralégal de la Charte impose non seulement cette obligation à l'employeur mais oblige également la CSST et la CLP à vérifier si cet exercice a été réalisé.*

Sur la question du délai d'exercice du droit de retour au travail, la Cour d'appel considère que la CLP doit procéder à un examen individualisé de la situation du travailleur. En application de la Charte, le délai de deux ans prévu à la LATMP constitue un facteur à considérer sans pour autant être déterminant.

L'appel a été rejeté, mais la CSST a obtenu l'autorisation de se pourvoir devant la Cour suprême.



Toutes les lois du Québec, incluant la LATMP, doivent être interprétées en conformité avec la Charte.

4) Cour suprême du Canada

La Cour suprême du Canada a rejeté le pourvoi de la CSST de façon unanime.

Au début de son analyse, la Cour a souligné que toutes les lois du Québec, incluant la LATMP, doivent être interprétées en conformité avec la Charte.

La question en litige, dans le présent cas, consiste à se demander si l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'accommodement raisonnables en faveur de quelqu'un ayant une invalidité s'applique aux travailleurs subissant une invalidité à la suite d'une lésion professionnelle. La loi prévoit un régime complet d'indemnisation des accidentés du travail, mais n'impose pas expressément l'obligation de les accommoder (paragr. 24).

LE HANDICAP ET LA DISCRIMINATION

Les articles 10 et 16 de la Charte québécoise imposent une obligation d'accommodement :

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition

sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classification d'emploi. (Nos soulignés)

Donc, un travailleur accidenté qui conserverait des limitations fonctionnelles à la suite de son accident de travail serait considéré handicapé au sens de la Charte et l'employeur ne pourrait exercer de discrimination à son égard, à moins de contraintes excessives. (Nous reviendrons plus loin sur ce concept.)

La Cour affirme que l'obligation d'accommodement étant l'un des principes centraux de la Charte québécoise, elle s'applique donc à l'interprétation et à l'application des dispositions de la loi québécoise sur les accidents du travail. Il n'existe aucune raison de priver quelqu'un qui devient invalide par suite d'un accident du travail des principes applicables à toutes les personnes invalides, notamment du droit à des mesures d'accommodement raisonnables (paragr. 35).

La mise en œuvre de cette obligation à la lumière de la Charte québécoise ne perturbe pas le régime soigneusement calibré d'obligations et de rapports établis par la Loi. Elle ne fait que requérir une conception plus robuste de la mise en application des droits des travailleurs par la CSST et la CLP et, nécessairement, par l'employeur (paragr. 36).

La Cour a ajouté que : Le régime d'indemnisation des accidentés du travail prévoit divers types d'accommodement, comme la réintégration, un emploi équivalent ou, à défaut, l'emploi qui convient le mieux. Le fait que le régime prévoit certains types

d'accommodement n'exclut pas l'accommodement plus vaste qu'exige la Charte québécoise (paragr. 50).

La Cour a confirmé que la CSST et le TAT possèdent le pouvoir de réparation exclusif en ce qui concerne le droit à la réintégration, à un emploi équivalent ou à un emploi convenable, d'imposer à l'employeur des mesures d'accommodement raisonnables possibles à l'égard de la lésion subie par le travailleur invalide et des circonstances qui en découlent (paragr. 51).

Par conséquent, l'affaire a été renvoyée au TAT pour qu'il puisse trancher la réclamation de M. Caron eu égard à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'accommodement raisonnables en conformité avec la Charte québécoise. La Cour mentionne également qu'il revient au TAT de vérifier, en l'espèce, si le délai prévu à l'article 240 de la LATMP pour l'exercice du droit de retour au travail doit s'appliquer, compte tenu de cette approche modifiée et des circonstances pertinentes de l'espèce (paragr. 57).

QUE FAUT-IL RETENIR?

À la suite de cette dernière décision et des principes que l'on peut en tirer, nous venons à la conclusion que les employeurs devront démontrer qu'ils ont effectué, avec sérieux, des démarches d'accommodement raisonnable, dans la recherche d'une solution pour maintenir en emploi un travailleur victime d'une lésion professionnelle et qui conserve des limitations fonctionnelles, sans pour autant que cela ne constitue une contrainte excessive.

QU'EST-CE QU'UNE CONTRAINTE EXCESSIVE?

La Cour suprême nous enseigne qu'il s'agit d'un fardeau excessif ou déraisonnable. Par exemple, lorsque le fait d'accommoder mettrait la sécurité en

SUITE À LA PAGE 6 ►

SUITE

danger du travailleur, entraverait indûment l'exploitation de l'entreprise, imposerait des frais excessifs, lorsqu'il n'existe aucune autre solution raisonnable, lorsque l'employeur démontre qu'il n'aurait pu prendre aucune autre mesure raisonnable ou pratique pour éviter les conséquences fâcheuses pour l'individu.

Bref, il y a contrainte excessive lorsque les moyens raisonnables d'accommoder ont été épuisés et qu'il ne reste que des options d'accommodement déraisonnables ou irréalistes.

Le processus de recherche d'un emploi convenable peut devenir plus complexe et délicat, et ce, pour toutes les parties impliquées parce qu'elles sont requises de faire un exercice complet. Il demeure notamment nécessaire pour les employeurs d'être en mesure de 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 ayant des limitations fonctionnelles. La tenue d'une documentation soignée de telles démarches sera grandement utile, voire essentielle.

La CNESST et le TAT 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 de dispositions de la LATMP.

Dans l'éventualité où le TAT conclurait que l'affirmation d'un employeur selon laquelle il n'a aucun emploi convenable à offrir à un travailleur entraîne une atteinte illicite à un droit protégé par la Charte, le Tribunal pourra exercer les pouvoirs de réparation dont il dispose en vertu de cette loi, ce qui inclut notamment le pouvoir d'imposer à l'employeur des mesures d'accommodement ou de le condamner à verser des dommages moraux ou punitifs au travailleur.

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.

LA SUITE DES CHOSES

Il faudra voir comment se traduira, dans les faits, l'exercice du droit de retour au travail prévu à l'article 240 de la LATMP qui est de deux ans, au maximum, présentement, à compter de la lésion. Il se pourrait que, dans certains cas, une absence plus longue soit envisageable. Selon les enseignements de la Cour suprême, ce délai constitue tout au

plus un facteur à considérer, sans toutefois être déterminant. En matière d'accommodement, les employeurs ne peuvent pas refuser qu'un travailleur occupe un emploi convenable au sein de leur établissement en se fondant uniquement sur une application automatique de l'article 240, invoquant l'expiration du délai applicable au travailleur dans l'exercice de son droit de retour au travail. Les employeurs doivent plutôt, dans tous les cas, encore une fois, être en mesure de démontrer qu'ils ont tenté d'accommoder le travailleur affecté de limitations fonctionnelles.

Il sera intéressant de suivre la manière dont la CNESST et le TAT appliqueront cet arrêt. Au moment d'écrire ces lignes, la CNESST n'avait pas encore émis de direction ou de politique quant à la façon dont elle allait gérer ce type de cas.

NOTES

1. Charte canadienne : L.R.C. (1985), art.15; Charte québécoise : L.R.Q. c. C-12, art. 10.
2. 2018 CSC 3.
3. 2012 QCCLP 3625.
4. 2014 QCCS 2580.
5. 2015 QCCA 1048.

Comme stratégie de prévention, Convergence SST a rencontré l'entreprise MAAX, à l'usine de Lachine (voir à la page 16), où un effort est maintenu pour que l'équipement et l'aménagement des lieux soient adaptés aux travailleurs. Voici quelques photos des aires d'assemblage/emballage.

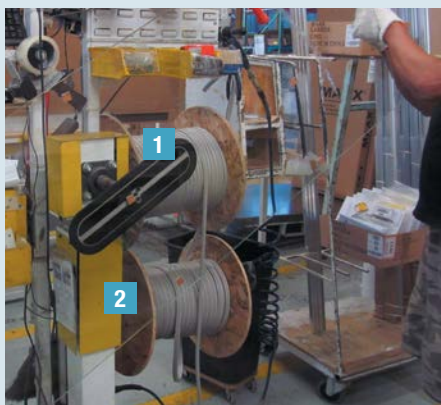


PHOTO 1

Voici une porte de douche retenue par une ventouse, ajustable en hauteur, permettant une rotation lors de l'assemblage, dans une inclinaison qui s'adapte au travailleur.

- 1 Ventouse.
- 2 Dispositif de réglage en hauteur de la ventouse.



PHOTO 2

Ici, une brocheuse pneumatique est soutenue par un dispositif à ressort, supportant le poids de l'outil.



PHOTO 3

Vue d'ensemble du poste assemblage/emballage.

- 3 Table rotative et pivotante pour faciliter la manipulation des boîtes pouvant peser entre 25-50 kg.
- 4 Ventouse pneumatique avec dispositif à ressort pour diminuer les efforts lors de la manipulation des portes de douches.
- 5 Brocheuse (photo 2).
- 6 Ventouse ajustable en hauteur (photo 1).