Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2018

La participation des travailleurs dans la grande entreprise privée et publique

L'obligation d'accommodation : l'arrêt Caron de la Cour suprême du Canada

Lucie Lamarche

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1921>

DOI : 10.4000/rdctss.1921

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2018

Pagination : 140-143

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Lucie Lamarche, « L'obligation d'accommodation : l'arrêt Caron de la Cour suprême du Canada », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1921> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1921>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

LUCIE LAMARCHE

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'OBLIGATION D'ACCOMMODATION : L'ARRÊT CARON DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

Le travail fait mal. Et cette souffrance a été, jusqu'à récemment, exacerbée par une incongruité du droit québécois. Ainsi, le travailleur affecté d'une capacité résiduelle de travail suite à la consolidation d'une lésion professionnelle de nature physique ou psychique ne pouvait bénéficier de l'accommodement de son poste de travail ou d'un autre poste de travail lui convenant et ce, lors de son retour au travail. En conséquence, le travailleur accidenté du travail et de retour au travail se voyait nier le droit à l'accommodement issu de son nouveau handicap. L'employeur faisait ainsi une bonne affaire puisque dans certains cas - et moyennant certains délais - il devait simplement affirmer ne pas disposer d'un emploi convenable destiné au travailleur accidenté et de nouveau capable de travailler. Le droit au travail du travailleur accidenté et rétabli, mais affichant néanmoins une capacité résiduelle de travail, s'en trouvait sérieusement diminué.

Cette opposition des statuts entre le travailleur en situation de handicap - mais n'ayant pas été victime d'un accident de travail - et le travailleur accidenté du travail découlait d'une lecture particulière de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles [LATMP]¹, considérée comme un régime complet, autonome et immune des contaminations issues du régime des droits de la personne. En effet, c'est de l'interprétation de la norme d'égalité et de celle prévoyant l'interdiction de la discrimination - notamment fondée sur le handicap - que le remède de l'accommodement a pris naissance².

La Cour suprême du Canada a récemment mis fin à cette opposition en rendant, le 1^{er} février 2018, sa décision dans *Caron*³. Notons que la lésion professionnelle à la source de cette saga judiciaire avait eu lieu en 2004 ! Dans cette affaire, la Cour a décidé que la Commission des lésions professionnelles [CLP], organisme quasi judiciaire chargé de la révision administrative des décisions rendues en vertu de la LATMP⁴, devait tenir compte de l'obligation de l'employeur d'accommoder le travail en situation de handicap dans la détermination de la disponibilité d'un emploi convenable en entreprise. Ce faisant, la

- 1 *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* RLRQ c. A-3.001 [LATMP].
- 2 Voir L. Lamarche, « Les accommodements raisonnables et les milieux de travail au Québec: nous aurons les AR que nous avons ! » dans *Les religions et le droit du travail, Regards croisés d'ici et d'ailleurs*, B. Callebat, H. de Courrèges et V. Parisot (ed.), Bruylant, Bruxelles, 2017, p. 391-414.
- 3 *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c Caron*, 2018 CSC 3 [Caron].
- 4 LATMP art. 349 et suiv. La compétence de la CLP a été récemment transférée au Tribunal administratif du travail.

Cour mettait fin au mythe de l'étanchéité totale du régime des accidents du travail au Québec⁵.

Cette décision dispose de deux arguments. D'une part, elle confirme le droit du travailleur accidenté de bénéficier, au-delà des mesures prévues par la LATMP, du droit à l'accommodement raisonnable en milieu de travail. D'autre part, elle confirme la compétence et le devoir d'une instance quasi judiciaire telle la CLP de tenir compte des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, dont le droit à l'égalité et son corollaire, le droit à l'accommodement à titre de remède à la discrimination au travail. Ce devoir vaut aussi pour la Commission de la santé et la sécurité au travail [CSST]⁶, organisme administratif chargé de l'administration de la LATMP.

Notons que la Cour d'appel du Québec avait, déjà en 2015, franchi un autre mur du son en affirmant que si une convention collective de travail peut prévoir des mesures de réintégration au travail plus généreuses que celles énoncées à la LATMP⁷ – dont le droit plus étendu dans le temps à la réintégration dans un emploi convenable adapté aux capacités du travailleur accidenté – l'arbitre du travail, seule instance compétente pour interpréter une convention collective, doit tenir compte de la Charte dans l'interprétation de celle-ci⁸. Ce faisant, il n'empiète pas sur la compétence de la CLP qui pour sa part, a la compétence exclusive de déterminer l'existence d'une lésion professionnelle, la durée de l'incapacité au travail et les mesures d'accompagnement dans le retour au travail du travailleur accidenté, notamment. Monsieur Caron est un travailleur syndiqué. Toutefois, il ne pouvait, vu l'état du droit avant 2015, saisir l'arbitre de la convention de la décision de l'employeur de ne pas lui assigner un emploi convenable ou pour mieux dire les choses, de son constat de l'indisponibilité d'un tel emploi en entreprise. M. Caron avait donc choisi de livrer la bataille devant la CLP, en misant non pas sur une interprétation de la convention collective qui soit conforme à la Charte mais bien plutôt sur la soumission de la LATMP, une loi ordinaire, à la Charte des droits et libertés, une loi fondamentale.

Pour mieux comprendre l'importance de la décision Caron, nous opérons ici deux retours. D'abord, un rappel des dispositions pertinentes de la LATMP relatives au retour au travail. Ensuite, un rappel de la notion d'accommodement raisonnable en milieu de travail dans le cas du handicap.

L'article 236 de la LATMP prévoit que le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent a droit de le réintégrer prioritairement. L'article 239 prévoit pour sa part que le travailleur qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable a droit d'occuper en entreprise le premier emploi convenable devenu disponible. Toutefois, l'article 240 de la LATMP dispose que les droits conférés aux

5 Ce mythe est largement fondé sur l'affirmation précédente par la Cour suprême du fait que la législation québécoise sur les accidents de travail transpose un compromis social longuement mûri, entre diverses forces contradictoires. On en avait conclu que les accidents de travail échappent au domaine de la responsabilité civile. *Béliveau St Jacques c Fédération des employés et employées de services publics inc* [1996] 2 RCS 345, para 114 et 109.

6 La CSST est récemment devenue la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, soit la CNESST.

7 LATMP, art 4.

8 *Université McGill c. McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA)* 2015 QCCA 1943 vu à l'article 239 de la LATMP.

articles ci-dessus énoncés doivent être exercés dans l'année ou dans les deux années qui suivent le début de la période d'absence continue et ce, selon que la taille de l'entreprise soit de moins ou de plus de 20 travailleurs. L'emploi convenable est défini à l'article 2 de la LATMP. Cette définition comporte une dimension objective (l'emploi ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion) et une autre subjective (l'emploi doit permettre l'utilisation de la capacité résiduelle de travail et respecter les qualifications professionnelles du travailleur tout en affichant une possibilité raisonnable d'embauche). L'article 170 de la LATMP prévoit pour sa part que la Commission de la santé et de la sécurité du travail veille à l'offre de mesures de réadaptation appropriées.

Lorsqu'il s'agit de la détermination d'un emploi convenable, l'employeur n'a, à toutes fins utiles, aucun autre devoir que celui de déclarer la disponibilité ou l'indisponibilité de l'emploi convenable prévu à l'article 239 de la LATMP. M. Caron s'est ainsi trouvé privé de tout emploi dans son entreprise. Or, la déclaration négative de l'employeur comporte des conséquences majeures pour le travailleur puisque l'article 49 de la LATMP préconise que l'indemnité de remplacement du revenu issue de l'emploi pré lésionnel soit réduite du revenu net retenu qu'il pourrait tirer de cet emploi convenable même si le travailleur n'occupe pas un tel emploi et ceci, pendant au plus un an à compter de la date où le travailleur devient, selon la CSST, capable d'exercer cet emploi.

Bien que l'affirmation soit lapidaire, nous constatons qu'il est assez facile pour un employeur de se débarrasser d'un travailleur accidenté et demandeur d'un emploi convenable. Mais depuis la décision *Caron* de la Cour suprême, le devoir de l'employeur s'est accru. Car il doit dorénavant non seulement procéder au constat de la disponibilité de l'emploi convenable mais aussi veiller à rendre convenable un emploi par ailleurs disponible en l'accommodant aux besoins spécifiques et subjectifs du travailleur de retour au travail. C'est ainsi, selon la Cour suprême que s'exprime concrètement la rencontre entre deux régimes juridiques, soit celui des accidents de travail et celui des droits de la personne, le second dominant le premier en raison de sa nature fondamentale. Pourtant, la LATMP, comme le rappelle la Cour, n'impose pas expressément une telle obligation d'accommoder⁹. Retournons donc brièvement à la source de cette obligation.

Déjà dans l'affaire *Meiorin*¹⁰, la Cour suprême avait confirmé la portée large et adaptée au cas à cas des accommodements raisonnables en milieu de travail : *il y a lieu de prendre en considération la possibilité d'exécuter un travail de différentes manières tout en réalisant l'objet légitime lié à l'emploi que vise l'employeur. Les aptitudes, les capacités et l'apport potentiel du demandeur et de ceux qui sont dans la même situation que lui doivent être respectés autant qu'il est possible de le faire*¹¹. L'obligation d'accommoder n'est pas sans limite et sa portée est déterminée dans chaque cas par les contraintes excessives¹². L'employeur aura dans ce cas le fardeau de démontrer le caractère déraisonnable de la contrainte. Comme le précisait encore une fois la Cour dans la décision *Hydro-Québec*¹³,

9 Caron, § 20.

10 *Public Service Employee Relations Commission c BCGSEU* [1999] 3 RCS 3 [Meiorin].

11 *Meiorin*, § 64.

12 *Conseil des Canadiens avec déficience c Via Rail Canada Inc* [2007] 1 RCS 60.

13 *Hydro-Québec c syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP- FTQ)* 2008 RCS 43 [Hydro-Québec].

l'employeur n'a pas l'obligation de modifier de façon fondamentale les conditions de travail mais il a celle d'aménager le poste de travail ou les tâches du salarié afin de lui permettre de fournir sa prestation de travail¹⁴.

Pour revenir à la décision *Caron*, la Cour estime en l'espèce, que ce devoir d'accommodement, qui n'est que rarement libre de contrainte pour l'employeur, ne perturbe pas le régime soigneusement calibré d'obligations et de rapports établis par la LAMTP. Il ne ferait que requérir une conception plus robuste de la mise en application des droits des travailleurs invalides (ou handicapés) de la part de la CSST, de la CLP et de l'employeur. En d'autres mots, non seulement en sera-t-il du devoir de l'organisme administratif de déterminer au cas à cas l'emploi convenable en fonction du devoir d'accommoder de l'employeur mais aussi, le Tribunal administratif du travail, qui a succédé à la CLP, devra-t-il considérer ce devoir dans l'éventualité d'une contestation de la détermination de l'emploi convenable par la CSST. Cette nouvelle règle du jeu a aussi des impacts économiques car l'emploi convenable comporte souvent une diminution du salaire de référence.

Afin d'illustrer cette bonification du régime de la LAMTP, utilisons les faits dans l'affaire *Caron*. Alain Caron occupe un poste d'éducateur spécialisé dans un centre pour personnes ayant des déficiences intellectuelles. En 2004, il s'est blessé au coude gauche dans l'exercice de ses fonctions et a développé une épicondylite latérale, laquelle a été reconnue comme constituant une lésion professionnelle. Le jour suivant, il a été affecté par l'employeur et ce temporairement, à un poste de nuit servant à superviser le transfert des patients. Il s'agissait d'un travail clérical qui a toutefois pris fin en 2007 en raison de l'épuisement des cas de patients devant être transférés vers un autre établissement. C'est alors que l'employeur a décidé que l'invalidité de M. Caron ne lui permettait pas de réintégrer son poste d'éducateur et qu'il ne pouvait lui offrir un autre emploi convenable. Cette décision a été prise sans égard pour la possibilité d'accommoder le poste habituel de M. Caron ou un autre poste. Caron prétendait pour sa part que la décision de la CCST de poursuivre – mais avec un taux de remplacement du revenu de travail réduit – le processus de réadaptation était prématuré vu le défaut par la CSST et par l'employeur de considérer l'accommodement de sa tâche ou d'une autre tâche. On comprendra que Caron était pleinement conscient des conséquences créées par le délai de la transition vers un autre emploi convenable en dehors l'établissement de l'employeur. Au risque de perdre toute indemnité de remplacement de revenu, il devait se relocaliser à l'intérieur d'un délai d'une année. Il perdait de surcroît tous ses droits attachés à l'emploi à l'origine de la lésion professionnelle.

La récente décision de la Cour suprême dans *Caron* oblige la CSST et l'employeur à incorporer la contrainte de l'accommodement dans toute évaluation de la capacité du travailleur accidenté de réintégrer son poste ou un emploi convenable au sein de l'entreprise. Ce n'est pas banal vu le stigmate accolé au travailleur accidenté, lequel fait trop souvent de lui une commodité jetable. C'est encore moins banal si l'on considère qu'au Québec, le taux de syndicalisation est d'environ 36 %. C'est donc la majorité des travailleurs qui ne bénéficient pas d'une bonification des normes de la LATMP par le truchement des dispositions de la convention collective de travail. Enfin, il faudra évaluer l'impact de la décision *Caron* à l'aune d'un fait alarmant, à savoir la hausse vertigineuse des accidents de travail et des lésions professionnelles de nature psychique et psychologique. Ainsi, *Caron* rend les travailleurs de moins en moins jetables.

14 *Hydro-Québec*, § 12 et 16.