

Quand l'obligation d'accommodement s'invite chez les accidentés du travail!

La Cour suprême du Canada, dans le très attendu arrêt *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Caron*¹, confirme que l'obligation d'accommodement s'applique aux travailleurs accidentés du travail. Elle reconnaît en effet que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*² doit être interprétée conformément à la *Charte des droits et libertés de la personne*³. Puisque cet arrêt du plus haut tribunal au pays aura très certainement une grande incidence auprès des employeurs québécois, nous vous offrons dans le présent *Juriclip* un bref résumé de l'affaire ainsi que des points principaux à retenir.

BREF RAPPEL DES FAITS

Monsieur Caron occupait un emploi d'éducateur depuis plus de 25 ans au Centre Miriam. Dans le cadre de ses fonctions, il était appelé à intervenir auprès de patients souffrant de déficiences intellectuelles.

Le litige en cause débute le 20 octobre 2004, date à laquelle le travailleur est victime d'une lésion professionnelle au coude gauche, qui sera diagnostiquée plus tard comme une épicondylite. Le lendemain, son employeur lui confie le poste de chef d'équipe de nuit dans le cadre d'une assignation temporaire. Puis, à la suite d'une chirurgie, le Bureau d'évaluation médicale consolide la lésion avec une atteinte permanente de 2% et des limitations fonctionnelles. À la suite du processus de réadaptation, l'employeur met fin à l'assignation temporaire en octobre 2007 et conclut qu'eu égard aux limitations fonctionnelles retenues, le travailleur n'est plus en mesure de réintégrer son emploi prélésionnel, ce qui sera confirmé par la Commission des lésions professionnelles (ci-après : « CLP ») en novembre 2010. En conséquence, la Commission de la santé et de la sécurité au travail (ci-après : « CSST ») demande à l'employeur s'il a un emploi convenable et disponible pour le travailleur. Face à une réponse négative, la CSST informe le

¹ *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Caron*, 2018 CSC 3 (ci-après : « arrêt Caron »).

² RLRQ, c. A-3.001 (ci-après : « LATMP »).

³ RLRQ, c. C-12 (ci-après : « Charte »).

travailleur que le processus de réadaptation et de recherche d'emploi convenable se fera ailleurs sur le marché du travail.

Alléguant une violation au droit à l'égalité dans l'emploi protégé par la Charte, le syndicat conteste la décision de l'employeur et de la CSST en estimant que le travailleur, atteint de limitations fonctionnelles permanentes suite à un accident de travail, est porteur d'un handicap au sens de la *Charte*. Ceci étant, le syndicat allègue que dans la recherche d'emploi convenable, la CSST devait tenir compte de l'obligation d'accommodement de l'employeur et que ce dernier a l'obligation de prouver une contrainte excessive avant de mettre fin au lien d'emploi. La division de la Révision administrative confirme la décision initiale de la CSST en affirmant que l'obligation d'accommodement est inapplicable dans le cadre de la LATMP. À la suite de la décision, l'employeur met fin à l'emploi du travailleur et le syndicat poursuit son recours devant la CLP, ce qui marquera le début d'une longue saga judiciaire jusqu'à la Cour suprême du Canada.

LA QUESTION EN LITIGE

La principale question en litige dans la présente affaire est de déterminer si l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'accommodements raisonnables à l'égard d'un travailleur atteint d'une invalidité s'applique aussi à l'égard du travailleur accidenté du travail. La CSST (aujourd'hui CNESTT) prétendra jusqu'à la Cour suprême que la réforme de la LATMP est en soi un accommodement législatif et que l'obligation d'accommodement découlant de la *Charte* ne peut s'appliquer en sus.

L'ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME

Dans cet arrêt, la Cour suprême met fin au débat qui prévalait depuis de nombreuses années et conclut que l'obligation d'accommodement s'applique au régime d'indemnisation prévu par la LATMP. À cet effet, elle s'exprime ainsi dans le cadre de son jugement :

« [35] 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. »

En effet, la Cour est d'avis qu'il n'y a pas lieu de priver les travailleurs victimes de lésions professionnelles des droits que leur confère la *Charte*, alors que les travailleurs victimes de lésions personnelles peuvent en bénéficier.

Elle mentionne également que l'application du devoir d'accommodement dans un contexte de lésion professionnelle n'a pas pour effet de remettre en cause le régime d'indemnisation prévu par la LATMP. Cela ne vient qu'imposer aux décideurs une conception plus robuste de la mise en application du droit des travailleurs invalides de se faire accommoder. En effet, les dispositions de la LATMP relatives à la réadaptation professionnelle témoignaient déjà d'une certaine obligation d'accommodement envers les travailleurs. Ce faisant, la Cour estime que le régime d'indemnisation prévu par la LATMP regroupe des objectifs similaires à ceux de la *Charte*. L'objectif du régime d'indemnisation est de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi, dans un emploi équivalent ou encore de lui donner accès à un emploi convenable. La *Charte*, quant à elle, a pour but de permettre à des personnes ayant un handicap, mais qui seraient malgré tout aptes à exercer un emploi dans la mesure où celui-ci subirait certaines adaptations, d'occuper un tel emploi. Cependant, la Cour réitère dans son jugement que l'obligation d'accommodement n'est pas absolue, car celle-ci cesse lorsqu'il en résulte une contrainte excessive pour l'employeur.

Enfin, la Cour souligne dans son jugement qu'il reviendra au Tribunal administratif du travail de déterminer si le délai de retour au travail prévu à la LATMP trouve encore application en l'espèce.

En somme, les principes énoncés ci-haut ont pour effet d'imposer aux employeurs une obligation d'accommodement lorsqu'ils doivent déterminer si un travailleur ayant conservé des limitations fonctionnelles peut réintégrer son emploi ou encore lorsqu'ils doivent évaluer si un emploi convenable est disponible au sein de leur entreprise pour ce travailleur. La Cour suprême en vient donc à la même conclusion que la Cour d'appel et la Cour supérieure et annule la décision de la Commission des lésions professionnelles (maintenant Tribunal administratif du Travail). De plus, elle renvoie le dossier au TAT afin que celui-

ci se prononce sur l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'accommodement, et ce, en conformité avec la *Charte* québécoise.

ET CONCRÈTEMENT, QUEL IMPACT AURA CET ARRÊT?

Nous sommes d'avis que le présent arrêt aura un grand impact chez les employeurs, car ceux-ci devront désormais évaluer la possibilité d'adapter un poste de travail ou d'en modifier certaines tâches lorsqu'ils devront déterminer si un emploi convenable est disponible ou encore lorsqu'ils devront se prononcer sur la capacité d'un travailleur de réintégrer son emploi. Dans le cadre de leur évaluation, les employeurs devront donc procéder à un examen individualisé de la situation de chaque travailleur afin de déterminer si un accommodement est envisageable. Bien entendu, une telle obligation n'aura pas pour effet d'imposer à un employeur de créer un emploi de toute pièce, car cela constituerait une contrainte excessive.

Qui plus est, tant les acteurs de premier plan à la CNESST que les employeurs devront être formés sur ce sujet complexe qu'est l'obligation d'accommodement. Les syndicats présents au sein des entreprises seront aussi touchés par cet arrêt, car l'obligation d'accommodement prévue à la *Charte* leur incombe également. Les dispositions concernant les mouvements de main-d'œuvre prévues dans des conventions collectives deviendront également plus difficiles à appliquer. Les collègues des travailleurs atteints de lésions professionnelles seront également affectés par cet arrêt, car il est possible que leurs fonctions soient quelque peu modifiées pour effectuer des tâches que les travailleurs atteints de limitations fonctionnelles ne seront pas en mesure de faire. Enfin, qu'advient-il du délai de retour au travail prévu à la LATMP?

Malgré tous les bouleversements que cet arrêt apportera, certains employeurs y verront peut-être l'opportunité d'accélérer le processus de retour au travail et d'ainsi ramener leurs travailleurs plus rapidement.

Auteurs : Me Assa Diop-Mena et M. Alex Vignola (stagiaire en droit)