

# L'affaire Caron: élargissement de l'obligation d'accommodement aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle

Élisabeth Bouffard, avocate

Au cours des dix dernières années, la Cour suprême s'est prononcée à quelques reprises sur la portée de l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur dans un contexte de discrimination fondée sur le handicap<sup>1</sup>. Ces enseignements ont eu pour effet de modifier substantiellement l'approche des employeurs québécois dans la gestion des dossiers d'employés présentant un handicap résultant d'une cause personnelle.

De nouveaux changements sont à prévoir pour les employeurs à la suite de la décision de la Cour suprême dans *CNESST c. Caron*, 2018 CSC 3. En effet, le plus haut tribunal du pays a conclu que l'obligation d'accommodement de l'employeur comporte une autre facette: dans le cadre de l'exercice des droits et avantages qu'accorde la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>2</sup> (ci-après la LATMP) à un travailleur ayant subi une lésion professionnelle, l'employeur a l'obligation de procéder à un exercice d'accommodement raisonnable conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>3</sup> (ci-après la Charte), sous réserve de la contrainte excessive.

## Les faits

En 2004, M. Caron subit une lésion professionnelle, qui le rend incapable de reprendre son emploi pré-lésionnel. La Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la CSST) enclenche le processus de réadaptation prévu à la LATMP afin de déterminer la capacité de retour au travail du travailleur dans un autre emploi. Après analyse, l'employeur informe la CSST qu'aucun emploi convenable n'est disponible dans son établissement. La CSST décide donc de poursuivre le processus de réadaptation professionnelle du travailleur afin d'évaluer les possibilités de travail s'offrant à lui et rend une décision déterminant un emploi convenable au travailleur ailleurs sur le marché du travail.

Le travailleur conteste cette décision de la CSST au motif que l'employeur a failli à son obligation d'accommodement raisonnable prévue à la Charte, puisqu'il n'a pas pris les mesures nécessaires afin de favoriser son retour au travail dans un poste adapté respectant ses limitations fonctionnelles. Selon lui, il était en mesure d'occuper deux postes chez l'employeur si ce dernier mettait en place les mesures d'accommodement nécessaires.

## L'historique judiciaire

La Commission des lésions professionnelles (ci-après la CLP) rejette la requête du travailleur contestant la décision de la CSST. En se basant sur la jurisprudence antérieure, la CLP conclut que les dispositions sur la réadaptation prévues à la LATMP constituent, en elles-mêmes, des mesures d'accommodement et que la CSST n'a pas le pouvoir de contraindre un employeur à réintégrer

1. Voir principalement: *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 RCS 161; *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 RCS 561; voir également les commentaires des juges dissidents dans l'affaire *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 CSC 30, au paragraphe 126.
2. RLRQ, c. A-3.001.
3. RLRQ, c. C-12.

le travailleur à l'intérieur de l'entreprise en dehors de ces paramètres. La CLP est également d'avis que le droit au retour au travail du travailleur est expiré.

La Cour supérieure accueille la requête en révision judiciaire du travailleur et annule la décision de la CLP. Elle estime que le tribunal administratif aurait dû examiner si l'employeur avait exercé son obligation d'accommodement conformément aux dispositions de la Charte avant de conclure qu'il n'existait aucun emploi convenable dans son établissement.

La Cour d'appel rejette l'appel de la CSST. Elle conclut que l'obligation d'accommodement imposée par la Charte doit être intégrée à la LATMP. Le travailleur qui conserve des limitations fonctionnelles à la suite d'une lésion professionnelle est porteur d'un handicap au sens de la Charte. Comme tout autre travailleur porteur d'un handicap, il a droit à la protection contre la discrimination prévue par la Charte et peut bénéficier de mesures d'accommodement raisonnable de la part de son employeur afin de conserver son emploi.

Au sujet du délai pour exercer le droit au retour au travail, la Cour d'appel est d'avis que les dispositions de la Charte exigent que la CLP examine, au cas par cas, l'application du délai de deux ans prévu à la LATMP. Ainsi, l'expiration du délai en soi ne peut constituer un élément déterminant.

La CNESST<sup>4</sup> a obtenu l'autorisation de se pourvoir devant la Cour suprême.

### La décision de la Cour suprême

La question soumise à la Cour suprême peut se formuler comme suit :

*Est-ce que l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'accommodement raisonnable conformément à la Charte doit s'appliquer aux*

---

4. Organisme ayant remplacé la CSST depuis 2016.

*travailleurs dont le handicap résulte d'une lésion professionnelle?*

D'entrée de jeu, la Cour suprême convient que la LATMP est un régime complet d'indemnisation qui inclut plusieurs mesures d'accommodement visant à faciliter le retour d'un travailleur ayant subi une lésion professionnelle: la réintégration dans l'emploi prélésionnel, dans un emploi équivalent ou dans un emploi convenable. La Cour suprême reconnaît également que la LATMP n'impose pas, de façon expresse, un devoir d'accommodement raisonnable aux employeurs.

La Cour suprême nuance toutefois ce constat. Elle souligne que la jurisprudence québécoise a reconnu que toutes les lois du Québec doivent être interprétées conformément à la Charte. L'obligation d'accommodement étant l'un des principes centraux de la Charte, les dispositions de la LATMP doivent donc s'interpréter et s'appliquer à la lumière de cette obligation.

Par conséquent, les mesures de réadaptation prévues à la LATMP doivent être mises en application tout en respectant l'obligation d'accommodement découlant de la Charte.

Selon la Cour suprême, il ne devrait pas y avoir de distinction entre les travailleurs porteurs d'un handicap résultant d'une lésion professionnelle et les individus porteurs d'un handicap résultant de toute autre cause. Les travailleurs ayant subi une lésion professionnelle ont également droit aux protections offertes par la Charte, dont le droit à des mesures d'accommodement raisonnable.

Par ailleurs, dans le cadre de l'exercice du droit à la réintégration dans l'emploi prélésionnel, un emploi équivalent ou un emploi convenable, la CNESST et le Tribunal administratif du travail<sup>5</sup> (ci-après TAT) ont le pouvoir d'exiger d'un employeur qu'il effectue une démarche d'accommodement raisonnable pour un travailleur.

---

5. Instance remplaçant la CLP depuis 2016.

# Vous y avez droit.

La Cour suprême conclut en annulant la décision de la CLP et en renvoyant l'affaire au TAT pour qu'il puisse trancher la contestation de M. Caron en tenant compte de l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'accommodement raisonnable conformément à la Charte.

La Cour précise également que le TAT devra déterminer si le délai de retour au travail doit s'appliquer au travailleur compte tenu de l'obligation d'accommodement incombant à l'employeur et des circonstances pertinentes du dossier.

### Les effets de cette décision

Ces nouveaux enseignements modifieront certainement l'approche adoptée par tous les intervenants impliqués dans les dossiers de lésion professionnelle – CNESST, employeur, travailleur, syndicat, le cas échéant –, plus particulièrement dans le cadre de la mise en œuvre du processus de réadaptation et du droit au retour au travail prévus par la LATMP.

Pour les employeurs, les changements à prévoir sont importants, puisqu'ils ne pourront plus se limiter à affirmer à la CNESST qu'aucun emploi convenable n'est disponible dans leur entreprise. Les employeurs devront démontrer à la CNESST et au TAT, le cas échéant, qu'ils ont procédé à une recherche active pour trouver un accommodement raisonnable, avant d'affirmer qu'aucun emploi convenable n'est disponible.

De plus, l'employeur ne pourra plus invoquer de façon mécanique l'expiration du délai de droit au retour au travail de deux ans prévu à l'article 240 de la LATMP pour mettre fin à l'emploi d'un travailleur. L'application de ce délai devra tenir compte des protections offertes par la Charte et des circonstances particulières à chaque cas.

Nous recommandons donc aux employeurs de :

- Procéder à une analyse sérieuse et documentée des possibilités d'emploi convenables, ce qui inclut l'analyse de mesures d'accommodement respectant les limitations fonctionnelles du travailleur concerné;
- Être prudent et procéder à l'analyse de toutes les circonstances propres au cas du travailleur avant de mettre fin à son emploi à la simple expiration du délai de droit au retour au travail prévu à l'article 240 de la LATMP.

N'hésitez pas à communiquer avec les membres de notre secteur de droit du travail et santé et sécurité au travail pour toute question relative à cet article.

# Vous y avez droit.

**BEAUVAIS TRUCHON**  
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est  
Bureau 200  
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180  
Télécopieur 418 692-5321  
beauvaistruchon.com