



LAPOINTE ROSENSTEIN  
MARCHAND MELANÇON

S.E.N.C.R.L. Avocats

# Bulletin

## Droit du travail et de l'emploi

Mars 2018



**M<sup>re</sup> Christopher Deehy, CRIA**

*Le présent bulletin d'information a été rédigé en collaboration avec Stéphanie Marcotte, stagiaire.*

### La Cour suprême confirme que l'obligation d'accommodement s'applique même lorsqu'un employé se blesse au travail

Au Québec, à l'instar des autres provinces canadiennes, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>1</sup> (« **L.A.T.M.P.** ») assure la création d'un régime qui protège et soutient les travailleurs devenus invalides par suite de blessures subies dans le cadre de leur travail<sup>2</sup>. Cette loi vise à empêcher que les victimes d'accidents du travail ne soient traitées injustement en raison de leur invalidité et elle impose à l'employeur l'obligation de les réintégrer dans l'emploi qu'ils occupaient avant leur lésion professionnelle, ou dans un emploi équivalent, lorsqu'ils sont en mesure de revenir au travail. Qui plus est, elle permet au travailleur qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle d'occuper le premier « emploi convenable » disponible dans un établissement de son employeur.

Parallèlement à ce régime, la *Charte des droits et libertés de la personne* (« **Charte québécoise** »), en vertu du droit à l'égalité, impose à l'employeur l'obligation de prendre toutes mesures raisonnables afin de permettre au travailleur de revenir au travail sans que cela cause à l'employeur une contrainte excessive. Cette obligation d'accommodement a pour objectif d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes à travailler ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail

pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive pour l'employeur afin de leur permettre de revenir au travail.

#### **L'affaire Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron**

Dans un arrêt rendu le 1<sup>er</sup> février 2018, la Cour suprême du Canada s'est penchée sur la question de savoir si l'obligation d'accommodement, telle qu'elle est prévue dans la Charte québécoise, s'appliquait à un travailleur en sus du régime de protection prévu dans la L.A.T.M.P. En d'autres termes, elle devait décider si l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'accommodement raisonnables en faveur de quelqu'un ayant une invalidité, une obligation constituant un principe central et transcendant en matière de droits de la personne, s'appliquait aux travailleurs subissant une invalidité dans le cadre de leur travail.

De fait, dans cette affaire, un éducateur spécialisé s'étant blessé au coude gauche pendant qu'il exerçait ses fonctions a été obligé d'accepter un poste temporaire. Quelques années plus tard, ce poste fut aboli. Son employeur a donc mis fin à son emploi invoquant qu'il n'était pas possible pour le travailleur de reprendre le poste d'éducateur qu'il occupait avant sa blessure ni d'occuper un emploi convenable équivalent, puisqu'il ne disposait d'aucun tel emploi à lui offrir.

Désirant pousser les choses plus loin dans cette affaire, le travailleur a prétendu que l'employeur avait manqué à son obligation d'accommodement, telle qu'elle est prévue dans la Charte québécoise en matière de discrimination. La Commission de la santé et sécurité du travail (« **CSST** », qui est depuis devenue la « **CNESST** »), organisme alors chargé de l'application de la L.A.T.M.P., a affirmé quant à elle, au terme de son examen, que l'obligation d'accommodement découlant de la Charte québécoise ne s'appliquait pas à la L.A.T.M.P.

Devant statuer sur le bien-fondé du jugement de la Cour d'appel du Québec, qui rejetait cette prétention, la Cour suprême s'est appuyée sur la compatibilité des objectifs respectifs de chacun de ces instruments législatifs pour conclure que l'employeur appelé à déterminer si un

« emploi convenable » peut ou non être offert à un travailleur victime d'une lésion professionnelle doit respecter l'obligation d'accommodement raisonnable que lui impose la Charte québécoise.

À cet égard, la Cour s'est exprimée comme suit :

*« Comme l'indique l'examen qui précède, les objectifs du régime d'indemnisation des accidentés du travail du Québec recourent ceux de la Charte québécoise.*

[...]

*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. »*

En effet, aux yeux de la Cour, le fait d'interpréter et de mettre en œuvre la L.A.T.M.P. dans un cas donné conformément aux principes de l'accommodement raisonnable était, en fait, compatible avec les efforts envisagés par le régime en vue de permettre au travailleur de retourner au travail.

D'après ce qui précède, il est maintenant clairement établi que les employeurs menant des activités commerciales au Québec sont assujettis à une obligation d'accommodement raisonnable à l'égard d'un travailleur victime d'une « lésion professionnelle » dans le cadre de son travail, et que l'employeur est tenu de lui offrir un emploi équivalent si la réintégration dans l'emploi qu'il occupait avant sa lésion professionnelle est impossible. Cependant, les employeurs sont aussi tenus de prendre des mesures d'accommodement raisonnables afin d'offrir à un tel employé un emploi convenable équivalent sans que cela cause aux employeurs une contrainte excessive.

- 
1. RLRQ, ch.A-3.001.
  2. Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. Caron, 2018 CSC 3, par. 19.

---

**Le contenu de ce bulletin est de nature informative seulement et ne devrait pas être considéré comme un avis juridique.**

**Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :**

**Christopher Deehy, CRIA**  
514 925-6353  
christopher.deehy@lrmm.com