



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO,
S. E. N. C.

**L'obligation
d'accommodement et la
mise en oeuvre du
régime d'indemnisation
des lésions
professionnelles**

Par
M^e Marie Jo Bouchard,
en collaboration avec
M^e Anne Julie Couture



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO,
S . E . N . C .

L'obligation d'accommodement et la mise en oeuvre du régime d'indemnisation des lésions professionnelles

Par
M^e Marie Jo Bouchard,
en collaboration avec
M^e Anne Julie Couture

Plan de présentation



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

1. Introduction
2. L'obligation d'accommodement
 - 2.1 Le rôle de l'employeur
 - 2.2 Le rôle du syndicat
 - 2.3 Le rôle du salarié
3. Le régime de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*
4. Les développements jurisprudentiels
5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!
6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle
7. Conclusion

1. Introduction

1. Introduction



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- L'obligation d'accommodement, qui ne se retrouve pas dans le libellé de la *Charte des droits et libertés de la personne** (ci-après « *Charte* »), découle de la jurisprudence de la Cour suprême au sujet du droit à l'égalité. Il s'agit d'un concept issu d'une création jurisprudentielle.
- Comme nous le verrons plus loin, la *Charte* interdit de manière expresse la discrimination en matière d'emploi fondée sur le handicap.
- L'employeur doit donc accommoder un salarié porteur d'un handicap en prenant des mesures raisonnables. Seule la preuve d'une contrainte excessive lui permet d'éviter de se prêter à l'exercice.

*L.R.Q., c. C-12.

1. Introduction



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- D'un autre côté, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles** (ci-après « *LATMP* ») est un régime de réparation des lésions professionnelles qui assure notamment au travailleur une indemnisation monétaire, principalement sous la forme d'une indemnité de remplacement du revenu (IRR), tout en garantissant aux employeurs une immunité quant à des recours en responsabilité civile.
- Ainsi, lorsqu'un travailleur est victime d'une lésion professionnelle et qu'il ne peut pas, suite à celle-ci, exercer son emploi prélésionnel, il a notamment le droit d'exercer un emploi convenable chez son employeur.
- La Commission de la santé et de la sécurité au travail (ci-après « *CSST* ») gère la mise en œuvre du droit au retour au travail du travailleur directement avec l'employeur, le syndicat n'étant alors pas mis à contribution.

*L.R.Q., c. A-3.001.

5

1. Introduction



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- L'obligation d'accommodement de l'employeur, et de manière plus générale la *Charte* qui proscriit la discrimination fondée sur le handicap, doit-elle entrer en ligne de compte lorsqu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle exerce son droit au retour au travail tel que prévu à la *LATMP*?



6

2. L'obligation d'accommodement

2. L'obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La *Charte* assure la protection du droit à l'égalité en interdisant la discrimination fondée sur les motifs suivants:

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, 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

[Nos soulignements]

2. L'obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Aux termes de la *Charte*, la discrimination dans l'emploi fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 est illicite:

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 classifications d'emploi.

[Nos soulignements]

9

2. L'obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- S'il y a preuve *prima facie* de discrimination, il appartiendra à l'employeur de justifier son comportement.
- L'employeur devra démontrer que la norme, la procédure, la politique ou l'action qu'il a prise est fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une exigence professionnelle justifiée (EPJ), au sens de l'article 20 de la *Charte*:

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

[Nos soulignements]

10

2. L'obligation d'accommodement



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Enfin, la Cour suprême, dans l'affaire *Meiorin**, a mis en place un test en trois étapes afin de déterminer si une norme adoptée constitue une EPJ. L'employeur doit démontrer:

1. qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
2. qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
3. que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

[Nos soulignements]

**Colombie-Britannique (Public Service
Employee Relations Commission) c.
B.C.G.S.E.U., [1999] 3 R.C.S. 3.*

11

2.1 Le rôle de l'employeur

2.1 Le rôle de l'employeur



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- L'employeur devra prendre les moyens raisonnables pour accommoder le salarié atteint d'un handicap, et seule une contrainte excessive lui permettra de ne pas procéder à l'accommodement nécessaire.
- L'employeur devra tenir compte de tous les facteurs concernant la capacité unique ainsi que la valeur et la dignité inhérente de chaque personne dans la mesure où cela ne lui impose pas une contrainte excessive*.
- Des facteurs se rapportant aux ressources financières et matérielles, à l'atteinte aux droits des autres salariés en place et au bon fonctionnement de l'entreprise peuvent constituer de telles contraintes excessives**.

**Central Okanagan School District No 23 c. Naud, [1992] 2 R.C.S. 970;*

Meiorin, précité.

**Voir C. Brunelle, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu syndiqué*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 248 et ss.

13

2.2 Le rôle du syndicat

2.3 Le rôle du syndicat



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Le syndicat doit lui aussi s'acquitter de l'obligation d'accommodement, qui constitue une obligation souvent dite « tripartite » (employeur-syndicat-salarié).
- Le syndicat a un rôle actif à jouer dans la démarche sous-jacente à l'obligation d'accommodement consistant à trouver un poste au salarié qui respecte sa condition physique et /ou mentale.
- Il ne fait maintenant plus aucun doute que le syndicat qui est à l'origine de la discrimination ou qui y contribue peut voir sa responsabilité engagée.



15

2.3 Le rôle du syndicat



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Il y a deux situations où le syndicat peut devenir partie à la discrimination*:

1

Le syndicat peut causer une discrimination ou y contribuer en étant co-auteur, dans le cadre de la négociation de la convention collective, d'une clause qui a un effet discriminatoire.

2

Le syndicat ne contribue pas initialement à la discrimination, mais par son absence de collaboration, il empêche d'arriver à un compromis raisonnable.

**Central Okanagan School District No 23 c. Naud, précité.*

16

2.3 Le rôle du syndicat



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Dans le premier cas, le syndicat responsable à titre de co-auteur d'une clause discriminatoire doit s'entendre avec l'employé, conjointement avec l'employeur.
- À défaut, l'employeur et le syndicat seront tous deux responsables et partageront l'obligation de prendre les mesures raisonnables pour supprimer ou restreindre la source de l'effet discriminatoire.

17

2.3 Le rôle du syndicat



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Récemment, dans l'affaire *Hydro-Québec et Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (SPIHQ)**, l'arbitre Bergeron, qui avait antérieurement conclu au caractère discriminatoire d'une clause prévoyant un congé moindre pour le père biologique vs le père adoptif, s'exprimait ainsi quant à la responsabilité des parties:

[71] De ces propos, je retiens que le degré de responsabilité de chaque partie peut varier selon la conduite qu'elle a affichée, la détermination qu'elle a mise à faire cesser la discrimination et les contraintes qu'elle a pu subir de la part de l'autre partie.

(...)

18

2.3 Le rôle du syndicat



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[78] Si le Syndicat avait démontré en négociation puis devant le conciliateur qu'une modification à l'appendice E de la convention collective en vue de la rendre conforme aux exigences de la Charte des droits et libertés était une priorité pour lui et s'il avait âprement débattu de cette question en démontrant qu'il s'était alors vu opposer une « résistance indéfectible » de la part de l'employeur, je n'aurais pas hésité à l'exonérer de toute responsabilité dans l'affaire qui nous occupe.

[79] Tel n'a toutefois pas été le cas. Cependant, compte tenu des efforts louables qu'il avait démontrés dès le départ en vue d'amener l'Employeur à négocier un nouvel appendice E exempt de discrimination, j'estime juste et raisonnable de limiter à 25% la responsabilité du Syndicat à l'égard des préjudices moraux et matériels subis par les 82 salariés qui ont déposé les griefs ayant fait l'objet de ma décision du 27 février 2013, les autres 75% devant être assumés par l'Employeur.

[Nos soulignements]

*2015 QCTA 18.

19

2.3 Le rôle du salarié

2.3 Le rôle du salarié



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Dans cette obligation tripartite, le salarié a donc lui aussi un rôle de participation et de collaboration dans la recherche d'un accommodement.
- Sa conduite est susceptible d'être examinée.
- Pour la Cour suprême, le salarié a le devoir d'accepter un accommodement raisonnable*.

[Nos soulignements]

*Central Okanagan School District No 23 c. Naud, précité.



21

3. Le régime de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

3. Le régime de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Tel que mentionné précédemment, la **LATMP** crée un régime d'indemnisation autonome sans égard à la faute, dont l'objet est défini à son article premier:

1. La présente loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires.

Le processus de réparation des lésions professionnelles comprend la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour préjudice corporel et, le cas échéant, d'indemnités de décès.

La présente loi confère en outre, dans les limites prévues au chapitre VII, le droit au retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle.

[Nos soulignements]

23

3. Le régime de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La **LATMP** prévoit, à son article 236, la réintégration prioritaire du travailleur victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable de reprendre son emploi prélésionnel ou un emploi équivalent.
- L'article 239 **LATMP** crée un droit pour le travailleur qui n'est pas en mesure de reprendre son emploi prélésionnel ou un emploi équivalent, soit celui d'exercer le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son employeur:

239. 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 le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de l'employeur.

Le droit conféré par le premier alinéa s'exerce sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective applicable au travailleur.

24

3. Le régime de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La notion d'emploi convenable est quant à elle définie à l'article 2 **LATMP**:



2. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

(...)

«**emploi convenable**»: un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion;

25

3. Le régime de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Le droit au retour au travail, soit dans l'emploi prélésionnel, dans un emploi équivalent ou dans un emploi convenable, peut être exercé dans un délai d'un ou deux ans suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de la lésion professionnelle, selon qu'il s'agit d'un établissement comptant plus ou moins de 20 travailleurs (article 240 **LATMP**).



26

3. Le régime de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Le processus de détermination d'un emploi convenable est élaboré à l'article 170 *LATMP*:

170. Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, la Commission demande à l'employeur s'il a un emploi convenable disponible et, dans l'affirmative, elle informe le travailleur et son employeur de la possibilité, le cas échéant, qu'une mesure de réadaptation rende ce travailleur capable d'exercer cet emploi avant l'expiration du délai pour l'exercice de son droit au retour au travail.

Dans ce cas, la Commission prépare et met en œuvre, avec la collaboration du travailleur et après consultation de l'employeur, le programme de réadaptation professionnelle approprié, au terme duquel le travailleur avise son employeur qu'il est devenu capable d'exercer l'emploi convenable disponible.

[Nos soulignements]

27

3. Le régime de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Aux termes de l'article 171 *LATMP*, lorsque le travailleur ne peut pas reprendre son emploi ou un emploi équivalent et que son employeur n'a aucun emploi convenable à lui offrir, il peut bénéficier du service de réadaptation professionnelle pour évaluer ses perspectives d'emploi ailleurs sur le marché du travail.

28

4. Les développements jurisprudentiels

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Dans le cadre d'un handicap résultant d'une lésion professionnelle par opposition à un accident personnel, les tribunaux ont dû prendre position sur le pouvoir de l'arbitre de griefs d'imposer une obligation d'accommodement à l'employeur lorsque la CSST a déjà conclu que le droit au retour au travail ne pouvait pas être exercé chez celui-ci.
- En 2009, la Cour d'appel, dans l'affaire *SÉPAQ**, a jugé que non, l'exercice d'accommodement s'étant concrétisé par la détermination d'un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail:

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[18] L'arbitre a eu raison de décliner compétence. La compétence que lui confère l'article 244 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour régler les modalités de retour au travail n'inclut pas celle de décider de la capacité d'exercer un emploi à la suite d'une lésion professionnelle, question réservée à la CSST et à la CLP en appel.

[19] En effet, la CSST possède une compétence exclusive pour examiner et décider de toute question visée dans la Loi, selon l'article 349 de cette dernière. L'arbitre ne pouvait se saisir de la demande du plaignant réclamant son emploi de journalier alors que la CSST avait déjà décidé qu'il n'est plus en mesure de l'occuper. (...)

[Nos soulignements]
*2009 QCCA 329
(requête pour autorisation
de pourvoi à la Cour
suprême rejetée).

31

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- L'arrêt **SÉPAQ** a subséquemment été appliqué à plusieurs reprises, entre autres dans les affaires suivantes :
 - METRA Aluminium inc. et Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 7046, D.T.E. 2009T-704, 12 juin 2009, Me Pierre Laplante.
 - Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec et Hôpital Louis-H. Lafontaine, AZ-50626693, 19 février 2010, Me Jean-Guy Ménard.
 - Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c. Tembec, usine de Matane, 2012 QCCA 179, 30 janvier 2012, les honorables France Thibaul, Lorne Giroux et Jacques Viens.

32

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Il est à noter que deux affaires portant sur la question sont maintenant en délibéré à la Cour d'appel depuis le 8 octobre 2014 (sans compter la décision rendue le 15 juin 2015 dans l'affaire *Caron* que nous verrons plus loin).
 - *Université McGill c. McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA)*, 2013 QCCA 825.
 - *Syndicat du préhospitalier (FSSSS-CSN) c. Corporation d'Urgences-santé*, 2013 QCCA 1209.

33

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Par ailleurs, les tribunaux, jusqu'à tout récemment, ont refusé de reconnaître l'intégration de l'obligation d'accommodement dans la détermination d'un emploi convenable par la CSST, considérant plutôt que le processus de réadaptation constitue en soi un accommodement légal.
- La CSST se fie donc totalement à l'employeur quant à la possibilité d'offrir ou non un emploi convenable au travailleur et n'évalue donc pas si l'employeur peut accommoder le travailleur ou si, à l'opposé, des contraintes excessives l'en empêchent.

34

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- En 2001, dans l'affaire *Ouellet c. C.L.P.**, la Cour supérieure s'écarte de l'approche jusque-là retenue par la jurisprudence.
- Le requérant demande la révision judiciaire des décisions de la CLP ayant rejeté sa plainte en vertu de l'article 32 *LATMP*. Il allègue avoir été congédié en raison de la lésion professionnelle dont il a été victime, soit un accident du travail:

32. L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.

35

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

(suite)

Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission conformément à l'article 253.

255. S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le travailleur a été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans l'article 32 dans les six mois de la date où il a été victime d'une lésion professionnelle ou de la date où il a exercé un droit que lui confère la présente loi, il y a présomption en faveur du travailleur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice de ce droit.

Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou cette mesure à l'égard du travailleur pour une autre cause juste et suffisante.

36

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

257. Lorsque la Commission dispose d'une plainte soumise en vertu de l'article 32, elle peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges, d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du travailleur et de verser à celui-ci l'équivalent du salaire et des avantages dont il a été privé.

[Nos soulignements]

37

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Plus précisément, le requérant, préposé à l'entretien, a été contraint à un arrêt de travail en raison d'une entorse lombaire survenue lors du soulèvement d'une charge lourde.
- Les examens médicaux et expertises révèlent que le requérant est affligé d'une condition personnelle, soit une spondylolyse bilatérale symptomatique, qui le rend inapte à occuper son poste et à soulever des charges lourdes.
- Le requérant reproche aux deux décideurs s'étant prononcés sur le dossier, la commissaire Giroux en première instance et le commissaire-réviseur Lacroix, d'avoir omis d'analyser le devoir d'accommodement de l'employeur mis en cause dans la détermination d'une « autre cause juste et suffisante ».

38

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Reprenant d'abord certains propos de la commissaire Giroux, le juge Richard Mongeau adhère aux prétentions du requérant:

[34] À la lumière de ce qui précède, il apparaît que l'erreur évidente de la commissaire Giroux est d'avoir conclu que:

« Le tribunal a aussi pris connaissance des autres éléments de preuve soumis par le travailleur, notamment le témoignage de monsieur Stéphane Dagenais et la documentation soumise par le travailleur sur des types d'équipement existant sur le marché et qui auraient pu, s'ils avaient été installés par l'employeur, permettre le maintien du travailleur à son emploi.

Le Tribunal ne croit pas toutefois que cette preuve puisse entraîner une décision différente. Le rôle du tribunal se limite à apprécier si le motif de congédiement avancé par l'employeur est crédible et s'il s'appuie sur une cause juste et suffisante. Il n'est pas de s'immiscer dans le pouvoir de gestion de l'employeur. »
(nos soulignés ajoutés)

39

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[35] Avec respect, le Tribunal ne peut partager cette opinion fondée d'une part sur les arguments présentés par les intimés et la mis en cause Mueller Canada inc., et d'autre part, sur une décision de notre collègue le juge Jean Lemelin rendue au mois de mars 1999 avant les derniers arrêts de la Cour suprême du Canada sur ces questions.

[36] L'analyse d'une jurisprudence pertinente de la Cour suprême du Canada sur les mesures d'accommodement ou, comme parfois désigné avant 1999, sur l'obligation de trouver une solution raisonnable, permet au soussigné de conclure qu'il est du devoir de la CLP d'examiner cet aspect. Il ne peut en être autrement dans le contexte d'un argument présenté en vertu de la Charte en tenant compte des enseignements spécifiques tels que précisés par le plus haut tribunal du pays.

(...)

40

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[42] Une cause dans le contexte de l'article 255 de la LATMP ne peut être juste si elle est illicite. La légalité de la cause doit être considérée de nouveau par la CLP à la lumière des Arrêts Meiorin et Grismer.

(...)

[56] Le Tribunal est d'avis qu'il est impensable que le législateur ait voulu créer un régime institutionnel de protection des droits fondamentaux qui ferait totalement abstraction des personnes qui se prévalent de l'article 32 LATMP, particulièrement lorsqu'on invoque un congédiement relié à un handicap.

[Nos soulignements]

- Comme nous le verrons, l'employeur mis en cause, Mueller Canada inc., a demandé à la Cour d'appel de casser ce jugement.

*D.T.E. 2001T-1157.

41

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- D'autre part, le 18 juillet 2003, dans l'affaire *Lizotte c. R.S.S.S. MRC Maskinongé**, M^e Sophie Sénéchal, commissaire à la CLP, conclut que la réadaptation est une forme d'accommodement légal, s'inscrivant ainsi dans le courant jurisprudentiel majoritaire.
- La requérante, ayant subi un accident du travail impliquant son genou gauche, conteste la décision de la CSST quant à la détermination d'un emploi convenable, prétendant plutôt avoir la capacité d'occuper son emploi prélésionnel. À cet effet, la requérante soutient que son employeur n'a pas respecté son obligation d'accommodement.

42

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Ayant d'abord statué sur l'objet de la contestation, soit la décision de la CSST déterminant un emploi convenable pour la requérante ailleurs sur le marché et non la capacité de la requérante de refaire son emploi préléSIONNEL, la commissaire Sénéchal s'exprime comme suit au sujet de l'obligation d'accommodement:

[134] Le tribunal est d'avis que l'obligation d'accommodement fut développée et appliquée dans des contextes bien différents de celui de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles laquelle, rappelons-le, a justement comme objet principal de pallier les conséquences d'une lésion professionnelle selon un processus légal bien structuré. Et l'une des pierres d'assise de ce processus légal structuré est la réadaptation dont l'application se fait par l'entremise de décisions rendues par la CSST et non en vertu de normes adoptées par l'employeur. C'est donc en raison de ce contexte particulier que le tribunal estime difficile voire impossible d'intégrer l'obligation d'accommodement.

43

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[135] L'obligation d'accommodement telle que développée par la jurisprudence, est une obligation qui incombe à l'employeur. Cette obligation lui incombe afin de pallier les effets discriminatoires d'une norme qu'il a adoptée. Or, dans le contexte de la réadaptation, le processus décisionnel relève de la CSST. C'est elle qui, par l'entremise de ses décisions, met en place les différentes mesures de réadaptation prévues à la Loi. La réadaptation n'est donc pas une question de normes décidées et appliquées par l'employeur. Pour le tribunal, il s'agit d'une distinction fondamentale.
(...)

[143] Cette difficulté à intégrer l'obligation d'accommodement et la méthode en trois étapes préconisée par la Cour suprême du Canada n'est peut-être pas seulement le fait d'une distinction fondamentale mais découle peut-être du fait que la réadaptation est en quelque sorte une procédure d'accommodement légale mise en place par le législateur. (...)

[Nos soulignements]

*[2003] C.L.P. 463.

44

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Le 18 mai 2004, dans l'affaire *Mueller Canada inc. c. Ouellet**, la Cour d'appel casse le jugement du juge Mongeau et rejette la requête en révision judiciaire. Le juge Brossard, rédigeant les motifs de la Cour, écrit notamment ceci:

[46] Il ne s'agit pas d'interpréter la Charte, ni même de l'appliquer, puisque d'entrée de jeu, tout le monde s'entend sur la portée de la Charte, sur l'atteinte prima facie portée aux droits de l'intimé en regard de l'article 10 de la Charte et sur l'applicabilité, le cas échéant, de l'article 20. Le débat ne porte pas sur le Charte; il porte exclusivement sur l'applicabilité au cas d'espèce des interdictions contenues à l'article 32 LATMP en regard de la présomption édictée par l'article 255 et de la compétence conférée par l'article 257 de la même loi.

45

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[51] En l'espèce, il est admis que la présomption s'applique. La CLP devait alors, dans le cadre de sa compétence stricto sensu, examiner, en appliquant le fardeau de la preuve à l'appelante, si la cause invoquée par celle-ci constituait une « autre cause juste et suffisante » au sens de l'article 255, c'est-à-dire une cause réelle autre que le fait que le travailleur a été victime d'une lésion professionnelle ou qu'il a exercé un droit que lui confère la loi. Encore là, il s'agissait de la limite de la compétence conférée par ces deux dispositions.

(...)

[58] Avec égards pour l'opinion contraire, je suis d'avis que, en l'espèce, il suffisait de constater, comme question de fait, que la cause invoquée par l'appelante était réelle et sérieuse, (...), et non un prétexte, et qu'elle constituait la véritable cause du congédiement. La compétence de la CLP ne s'étend pas à apprécier le caractère de cette cause. (...)

46

4. Les développements jurisprudentiels



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[59] *En l'espèce, saisies d'une plainte en vertu de l'article 32, et en assumant même qu'elles auraient pu qualifier d'illégale et donc d'insuffisante la cause invoquée par l'appelante, la CSST et la CLP en appel n'auraient pas eu la compétence, en vertu de l'article 257, de décréter autre chose que l'annulation pure et simple du congédiement et la réintégration du travailleur, du fait que la présomption de l'article 255 n'aurait pas été repoussée.*

[60] *Elles n'auraient pas eu la compétence d'imposer, recommander ou suggérer quelque forme d'accommodement que ce soit.*

[Nos soulignements]

*D.T.E. 2004T-561
(requête pour autorisation de pourvoi
à la Cour suprême rejetée).

47

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Le 5 juin 2014, la Cour supérieure, dans l'affaire *Caron c. Commission des lésions professionnelles** rend une décision qui va à l'opposé du courant jurisprudentiel majoritaire sur le sujet.
- Sous la présidence de l'honorable Gérard Dugré, la Cour supérieure est saisie d'une requête en révision judiciaire d'une décision de la CLP, confirmant celle rendue par la CSST en révision administrative, concluant que:
 - Monsieur Caron a droit à la réadaptation professionnelle ailleurs que chez l'employeur mis en cause, celui-ci n'ayant pas d'emploi convenable à lui offrir et la CSST n'ayant pas le pouvoir d'imposer un devoir d'accommodement à l'employeur.
 - Le droit de retour au travail chez l'employeur est expiré aux termes de l'article 240 *LATMP*.

49

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Les faits se résument ainsi:
 - Le demandeur est éducateur chez l'employeur mis en cause, Centre Miriam, qui est un centre de réadaptation dont la clientèle est composée de personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement.
 - Le 20 octobre 2004, le travailleur subit un accident du travail dont le diagnostic est d'épicondylite du coude gauche, qui est reconnu par la CSST.
 - Le travailleur est affecté à une assignation temporaire dès le lendemain, soit en tant que chef d'équipe sur le quart de nuit.
 - En octobre 2006, la lésion de monsieur Caron est consolidée mais certaines limitations fonctionnelles demeurent. Il continue d'effectuer les tâches confiées dans le cadre de son assignation temporaire.

50

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La CSST amorce, en mars 2007, un processus de réadaptation visant à évaluer la possibilité de maintenir le travailleur en emploi chez son employeur, en harmonie avec les limitations fonctionnelles de celui-ci.
- Le 19 octobre 2007, la CSST conclut que monsieur Caron est en mesure de reprendre son emploi prélésionnel.
- La CLP est ensuite appelée à se prononcer sur la capacité du demandeur de reprendre son emploi d'éducateur chez l'employeur.
- Celle-ci ayant répondu par la négative (la décision est confirmée en révision pour cause)*, le processus de réadaptation est repris par la CSST en décembre 2009.

*2009 QCCLP 7677.

51

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Des démarches s'amorcent, impliquant le travailleur, le syndicat ainsi que l'employeur. Ne retenant aucune des solutions proposées par le syndicat et monsieur Caron, l'employeur communique avec la CSST afin de l'aviser de l'absence d'emploi convenable à offrir au travailleur.
- En avril 2010, la CSST rend une décision; suite à la confirmation de l'employeur à l'effet qu'il n'a pas d'emploi convenable à attribuer au travailleur, le processus de réadaptation doit reprendre ailleurs sur le marché du travail.
- Un grief est déposé pour contester le refus d'accommodement de l'employeur.
- En mai 2010, les procureurs du travailleur demandent à la CSST de reprendre le processus afin de s'assurer le respect de l'article 10 de la *Charte* interdisant la discrimination fondée sur un handicap et de l'obligation d'accommodement en découlant.
- Le syndicat est d'avis que le travailleur peut occuper un emploi de chef d'équipe, soit celui occupé pendant l'assignation temporaire et celui d'éducateur si ce poste est adapté

52

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Tant la Direction de la révision administrative de la CSST que la CLP* confirment la décision du 22 avril 2010:

[68] Pour contrer cette jurisprudence constante du tribunal refusant d'appliquer le devoir d'accommodement raisonnable prévu à la Charte québécoise en matière de réadaptation, la procureure du travailleur se base sur un jugement récent de la Cour d'appel, soit l'affaire *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec* [SÉPAQ]. À son avis, en indiquant qu'il n'est plus de la compétence d'un arbitre de griefs de vérifier si l'employeur avait accompli son devoir d'accommodement, il revient au présent tribunal de s'assurer de l'application de ces dispositions de la Charte québécoise.

(...)

53

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[87] De l'avis du tribunal, la Cour d'appel n'a donc pas modifié fondamentalement, par l'arrêt *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, ses conclusions antérieures en matière d'accommodement raisonnable ni la position soutenue par la jurisprudence actuelle du tribunal voulant que ni la CSST ni la Commission des lésions professionnelles n'ont le pouvoir d'imposer quelques autres mesures de réparation, tel un accommodement raisonnable, à l'employeur, les dispositions mentionnées à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles constituant cet accommodement en vertu de la Charte québécoise.

(...)

[179] Dans les circonstances du présent dossier, le tribunal ne peut accueillir la requête du travailleur, considérant les conclusions auxquelles il est parvenu en regard de l'absence d'obligation de l'employeur à un devoir d'accommodement dans le présent dossier, et ce, en vertu de la Charte québécoise.

[Nos soulignements]
*2012 QCCLP 3625.

54

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Parallèlement, le demandeur est congédié le 26 juillet 2010.
 - Un grief est déposé pour contester la rupture du lien d'emploi.
- Le juge Dugré, saisi d'une requête en révision judiciaire*, circonscrit de la sorte les questions en litige, qu'il traite ensemble:
 1. *La CLP a-t-elle erré en refusant de mettre en œuvre le droit à l'égalité dans la détermination de la possibilité pour le mis en cause de confier un emploi convenable au travailleur?*
 1. *La CLP a-t-elle erré en refusant de mettre en œuvre le droit à l'égalité dans l'exercice du droit de retour au travail du travailleur et en concluant que l'intervenante CSST n'avait pas à se questionner sur la présence d'un emploi convenable dans la mesure où le droit de retour au travail était expiré?*
 1. *Le cas échéant, quel est le redressement approprié dans les circonstances?*

55

*2014 QCCS 2580.

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[88] Avec égards, le tribunal est d'avis que la CLP a confondu la conformité à la Charte du régime législatif créé par la LATMP avec la conformité à la Charte de l'affirmation de l'employeur qu'il n'a pas d'emploi convenable à offrir au demandeur. Ce dernier a certainement le droit de contester cette affirmation en vertu de la Charte et, dans ce cas, la CLP a le devoir de trancher cette contestation. Si cette carence d'emploi convenable résulte d'une atteinte illicite à un droit protégé par la Charte – en l'occurrence si le demandeur est victime de discrimination illicite en raison de son handicap résultant de sa lésion professionnelle – la CLP a alors le devoir d'exercer les vastes pouvoirs de réparation que lui confèrent les art. 49 et 52 de la Charte. Or, en l'espèce, la CLP a omis de trancher cette question fondamentale préalable.

56

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[89] Une autre erreur déraisonnable a résulté de cette confusion. En effet, la CLP exprime l'avis qu'il n'existe dans la LATMP aucune assise juridique qui fonderait une obligation de l'employeur de modifier un emploi existant pour le rendre convenable au sens de l'article 239 LATMP: 2012 QCCLP 3625, par. 174. Or, ce n'était pas la question soulevée par le demandeur. Ce dernier demandait à la CLP de déterminer si la Charte pouvait constituer le fondement d'une telle obligation de l'employeur Centre Miriam. Évidemment, la CLP s'étant posé la mauvaise question, elle a conséquemment omis de répondre à la véritable question posée par le demandeur.

[90] Le tribunal est aussi d'avis que la CLP n'a pas appliqué la Charte de façon raisonnable. Elle n'a pas suivi la démarche requise pour déterminer si le demandeur a été victime de discrimination illicite fondée sur son handicap. Ainsi, elle n'a pas pu déterminer si le droit de retour au travail

57

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

du demandeur dans un emploi convenable chez Centre Miriam a été enfreint par ce dernier parce qu'il a violé la Charte.

[91] Si la CLP avait effectué cette démarche et conclu que le demandeur avait été victime de discrimination illicite au sens des articles 10.16 et 20 de la Charte, les art. 49 et 52 de la Charte lui auraient alors conféré le pouvoir d'imposer la réparation appropriée.

[92] L'art. 49 de la Charte se serait appliqué à l'égard des actes de l'employeur, notamment les normes exigées pour l'emploi convenable et le congédiement du demandeur, et l'art. 52 de la Charte se serait appliqué à l'égard des dispositions législatives, par exemple l'art. 240 LATMP prévoyant le délai de deux ans pour l'exercice du droit au retour au travail.

(...)

58

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[101] Mais les redressements autorisés par ces deux dispositions législatives ne peuvent être mis en œuvre que si le demandeur a été victime de discrimination illicite en raison de son handicap contrairement aux dispositions de la Charte, notamment les art. 10, 16 et 20, comme interprétés par la Cour suprême du Canada, dans la mise en œuvre de son droit de retour au travail dans un emploi convenable chez son employeur (art. 239 LATMP).

[102] Or, la CLP n'a pas répondu à cette question fondamentale quoique M. Caron le lui ait demandé et que l'art. 377 LATMP lui confère le pouvoir de la trancher.

[Nos soulignements]

59

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La décision de la CLP est ainsi annulée et le dossier lui est retourné afin qu'elle tranche la contestation du demandeur en tenant compte des protections garanties par la *Charte*.
- Or, le 21 août 2014, l'honorable Marie St-Pierre, j.c.a., accueillait la requête de la CSST, et non de l'employeur, pour permission d'en appeler du jugement de l'honorable Gérard Dugré.
- Le 15 juin 2015, la Cour d'appel rejetait à l'unanimité l'appel de la CSST*.



**Commission de la santé et de la sécurité au travail c. Caron, 2015 QCCA 1048.*

60

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Les questions en litige sont ainsi libellées par la juge Bélanger, j.c.a, rédigeant les motifs auxquels ont souscrit les juges Hilton et Schragger, jj.c.a.:
 1. *Quelle est la norme de contrôle applicable à la décision de la CLP?*
 1. *La CSST et la CLP doivent-elles s'assurer que le devoir d'accommodement de l'employeur a été mis en œuvre lorsqu'elles décident de l'existence d'un emploi convenable dans l'entreprise dans les cas où un travailleur a été victime d'une lésion professionnelle au sens de la Charte?*
 1. *Si oui, en cas de différend, qui a la compétence pour décider de cette question? L'arbitre de griefs ou la CSST et la CLP?*
 1. *S'il s'agit d'une question que la CSST et ultimement la CLP doivent trancher, l'expiration du droit de retour au travail prévu à l'article 240 de la L.a.t.m.p. constitue-t-il un obstacle à l'exercice de leur compétence respective?*

61

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

1^{ère} question : quelle est la norme d'intervention applicable?

[31] La question de déterminer si la CLP doit s'assurer de la mise en œuvre du devoir d'accommodement d'un employeur qui irait au-delà des normes contenues à la L.a.t.m.p. en est une qui appelle à la norme de la décision correcte.

(...)

[35] Dans la présente affaire, nous ne sommes pas en présence d'une question relative à l'application de la Charte en soi, mais plutôt face à un refus de l'appliquer.

62

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[36] Ce que cette question sous-tend c'est l'obligation pour un tribunal spécialisé d'appliquer sa loi constitutive en tenant compte de la loi quasi constitutionnelle qu'est la Charte.

[37] À mon avis, le législateur québécois n'a pas voulu protéger la compétence d'un tribunal spécialisé comme la CLP de décider ou non d'appliquer la Charte québécoise. Il s'agit là aussi d'une question de droit général d'importance pour le système juridique, comprenant le système de justice administrative. La norme de la décision correcte s'applique donc.

[Nos soulignements]

63

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

2^{ème} question: la CSST et la CLP doivent-elles s'assurer que le devoir d'accommodement de l'employeur a été mis en œuvre lorsqu'elles décident de l'existence d'un emploi convenable?

- La Cour d'appel fait d'abord une étude de la jurisprudence antérieure sur la question de la compétence de la CSST, la CLP et celle de l'arbitre de griefs pour décider de l'intégration de l'obligation d'accommodement prévu par la *Charte* au régime de la *LATMP*.
- Le tribunal souligne aussi les affaires *Urgences-Santé* et *McGill University*, en délibéré devant la Cour, qui visent à faire trancher la question de la compétence de l'arbitre de griefs en présence d'une convention collective plus avantageuse que la *LATMP*.

64

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Sur la portée de l'obligation d'accommodement et sur l'intégration dans le régime de la *LATMP*, la juge Bélanger s'exprime ainsi:

[64] Le droit d'un travailleur porteur d'un handicap d'être accommodé en emploi ne fait plus de doute. Le devoir d'accommodement est en quelque sorte une norme prééminent qui transcende la loi, le contrat de travail et même la convention collective.

[65] L'obligation d'accommodement incombe au premier chef à l'employeur qui doit prendre l'initiative de la recherche d'une solution acceptable pour tous. Étant à la recherche d'un compromis, cette obligation est aussi partagée par le syndicat et par les employés qui doivent également rechercher la meilleure solution permettant au travailleur handicapé d'obtenir un emploi adapté à ses limitations, en deçà de la limite de ce qu'il est convenu d'appeler la contrainte excessive.

65

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[66] En principe, je ne vois aucune raison de ne pas appliquer ces principes généraux en matière de droit à la réintégration à la suite d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle. Quoique la L.a.t.m.p. n'impose aucune obligation à l'employeur de mettre un emploi convenable à la disposition du travailleur porteur d'un handicap à la suite d'une lésion professionnelle, rien n'empêche que l'employeur puisse être contraint de tenter de trouver une mesure d'accommodement. Le caractère supralégislatif de la Charte commande que l'employeur soit soumis à cette obligation et que la CSST puisse vérifier si cet exercice a été réalisé.

(...)

[71] L'article 377 de la L.a.t.m.p. confère à la CLP la compétence nécessaire pour décider de toute question de droit. Les articles 49 et 52 de la Charte lui confèrent le pouvoir d'imposer la réparation appropriée. Le mandat accordé à la CLP lui donne compétence sur l'objet du litige et sur la réparation demandée, ainsi que sur l'application des enseignements relatifs à l'obligation d'accommodement dans le cadre de sa propre loi, tenant pour acquis qu'elle a le pouvoir d'appliquer les dispositions de la Charte.

66

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[72] La CSST, quant à elle, possède une compétence exclusive pour examiner et décider de toute question visée par la Loi, à moins qu'une disposition particulière ne confère compétence à un autre organisme. Rien ne s'oppose à ce qu'elle puisse exercer sa compétence en tenant compte du droit à l'égalité prévu dans la Charte.

(...)

[87] En conséquence, le droit au retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle et demeurant avec un handicap impose que l'employeur réalise l'exercice d'accommodement prévu par les dispositions supralégislatives, telles qu'interprétées par les tribunaux.

[Références omises]

[Nos soulignements]

67

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

3^{ème} question: si oui, qui a la compétence pour en décider? L'arbitre de griefs ou la CSST et la CLP?

- La Cour réitère le fait que la convention collective applicable en l'espèce n'a pas été prise en compte par la CLP et, jugeant ne pas avoir à déterminer si l'obligation d'accommodement pourra être soulevée devant l'arbitre de griefs dans le cadre du pourvoi, renvoie aux affaires *Urgences-Santé* et *McGill University*.

4^{ème} question: l'expiration du droit au retour au travail est-elle un obstacle à l'exercice de la compétence de la CSST et de la CLP?

[95] Dans le présent cas, la L.a.t.m.p. détermine un délai. Par contre, l'obligation d'accommodement découlant de l'application de la Loi supralégislative doit être évaluée selon les circonstances de chacun des dossiers.

68

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[96] À mon avis, la CLP devrait donc procéder à un examen individualisé de la situation du travailleur et tenir compte du fait qu'en application de la Charte, le délai de deux ans constitue tout au plus un facteur à considérer, sans toute fois être déterminant. (...)

(...)

[98] Les circonstances particulières du dossier n'ont pas été examinées par la CLP, laquelle a fait une évaluation mécanique et automatique de l'article 240 L.a.t.m.p., plutôt que d'examiner la situation globale du travailleur et décider: 1) si le travailleur a été victime de discrimination fondée sur un handicap; et 2) si l'employeur, dans la recherche d'un emploi convenable, a tenté d'accommoder le travailleur. La CLP devrait répondre à cette question et exercer les pouvoirs de réparation mis à sa disposition dans la Charte, après avoir déterminé si la réponse de l'employeur résulte d'une atteinte illicite à un droit protégé par la Charte.

[Nos soulignements]

69

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Le 19 septembre 2015, la CSST a déposé une requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada à l'encontre de la décision de la Cour d'appel.



70

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Ceci dit, les principes établis par la Cour d'appel dans l'affaire *Caron* ont depuis déjà été appliqués par la CLP, notamment dans *Cheng et Aliments McCain (division Wong Wing)** et *St-Pierre et Fortress Speciality Cellulose inc.***.
- Dans *Cheng et Aliments McCain (division Wong Wing)*, la CLP est saisie d'une requête de la travailleuse par laquelle celle-ci conteste une décision concluant notamment que l'emploi de journalière à la fabrication de mini spring rolls constitue un emploi convenable pour la travailleuse.
- Les faits se résument ainsi:

*2015 QCCLP 4823.

**2015 QCCLP 4954.

71

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La travailleuse occupe un emploi de journalière à l'emballage de spring rolls chez l'employeur.
- Le 12 octobre 2012, elle subit un accident du travail lorsqu'elle fait une chute en transportant des contenants de plastique.
- Le 16 décembre 2013, sa lésion professionnelle est consolidée avec les limitations fonctionnelles suivantes:
 - Éviter de soulever des charges au-delà de 2 livres avec le bras droit
 - Éviter le travail avec les bras en extension et au-dessus du niveau des épaules.
- L'emploi prélésionnel de la travailleuse ne respectant pas ses limitations fonctionnelles, la conseillère en réadaptation de la CSST visite le poste de journalière à la fabrication de mini spring rolls.

72

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Outre la tâche connexe de transporter des sacs à déchets de 5 à 8 kilos, qui sera plutôt demandée en tout temps aux autres travailleurs, le poste de journalière à la fabrication de mini spring rolls respecte les limitations fonctionnelles de la travailleuse et est identifié comme étant un emploi convenable pour celle-ci, d'où la décision ici contestée.
- La position de la travailleuse sur la détermination de l'emploi convenable est résumée en ces termes:

[100] Ceci étant, la travailleuse soumet que le retranchement de la tâche de la vidange de déchet constitue un emploi adapté ou créé sur mesure de sorte que cet emploi ne se retrouve pas sur le marché du travail, ce qui a pour effet de limiter la possibilité d'embauche de la travailleuse et ce faisant, ne respecte pas l'un des cinq critères prévus à la définition d'emploi convenable prévue à l'article 2 de la loi.

73

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Dans sa décision rendue le 10 septembre 2015, après avoir largement cité les propos de la Cour d'appel dans *Caron*, la juge administrative Renée M. Goyette s'exprime ainsi:

[103] Ainsi, la Cour d'appel renverse la jurisprudence constante de la Commission des lésions professionnelles à l'effet que ni elle ni la CSST n'ont le pouvoir d'obliger un employeur à modifier un emploi ou à l'adapter en vertu d'une quelconque obligation d'accommodement.

[104] Toutefois, la CSST et la Commission des lésions professionnelles doivent procéder à un examen individualisé de la situation d'un travailleur qui conserve des limitations fonctionnelles à la suite de sa lésion professionnelle en tenant compte de l'application de la Charte des droits et libertés de la personne (la charte).

74

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[105] La charte étant d'ordre public, l'obligation d'accommodement raisonnable n'est pas assujettie à une demande expresse du travailleur. L'employeur doit s'assurer que l'obligation d'accommodement raisonnable est respectée. Rappelons qu'à l'égard d'une loi d'ordre public, telle que la charte, le tribunal doit s'assurer qu'elle est respectée.

[106] En l'espèce, le tribunal conclut que le retrait de la tâche de la vidange des déchets ne constitue pas un emploi adapté ni taillé su mesure. De fait, le retranchement de cette tâche constitue un accommodement de l'emploi de journalière à la fabrication de mini spring rolls afin qu'il respecte les limitations fonctionnelles de la travailleuse.

(...)

[113] Conséquemment, cet emploi de journalière à la fabrication des mini spring rolls constitue un emploi convenable.

(Références omises)

[Nos soulignements] 75

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Dans *St-Pierre et Fortress Speciality Cellulose inc.*, la CLP doit notamment répondre à la question suivante:

[75] L'article 32 de la L.a.t.m.p. prévoit que l'employeur ne peut exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du travailleur ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle. Le refus de réintégrer progressivement un travailleur dans son emploi à sa demande peut-il constituer de telles mesures, représailles ou sanction?

[Nos soulignements]

76

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Le 5 septembre 2012, le travailleur subit un accident du travail.
- En mai 2014, son médecin recommande un retour progressif.
- Lorsque la conseillère en réadaptation communique avec l'employeur à ce sujet, l'employeur l'avise que, pour des raisons de logistique, de productivité et vu les problèmes financiers de l'entreprise, un retour progressif ne peut être mis en place pour le moment.
- Le travailleur dépose donc une plainte en vertu de l'article 32 *LATMP*, que la CSST déclare, en janvier 2015, irrecevable entre autres puisque la *LATMP* ne prévoit pas d'obligation pour l'employeur d'accepter un retour progressif au travail et que, par conséquent, le travailleur n'a pas subi de mesures, représailles ou sanction au sens de l'article 32 *LATMP*.

77

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Dans sa décision rendue le 16 septembre 2015, la juge administrative Suzanne Séguin reconnaît d'abord que le retour progressif au travail n'est pas prévu à la loi. Or, après s'être interrogée sur la portée de l'affaire *Caron* et en avoir cité des extraits, elle écrit:

[87] La soussignée estime que les mêmes principes s'appliquent au droit de retour au travail progressif et pour paraphraser la Cour d'appel conclut que, quoique la L.a.t.m.p n'impose aucune obligation à l'employeur de mettre un retour progressif au travail à la disposition du travailleur porteur d'un handicap à la suite d'une lésion professionnelle, rien n'empêche que l'employeur puisse être contraint de tenter de trouver une mesure d'accommodement.

[Nos soulignements]

78

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La juge Goyette ne retient pas l'argument de l'employeur à l'effet que l'obligation d'accommodement ne peut s'appliquer au stade du retour progressif, en l'absence d'une consolidation et d'une détermination des limitations fonctionnelles, de sorte qu'il ne peut y avoir d'handicap.

[89] *D'une part, depuis le jugement rendu par la Cour suprême dans l'affaire D.D.P.D.J. c. Montréal (Ville), la notion de handicap est interprété de façon large et libérale: (...)*

[90] *D'autre part, la Cour d'appel mentionne dans l'affaire Caron que « l'obligation d'accommodement est certainement conciliable avec les dispositions de la L.a.t.m.p. » et que « Somme toute, il s'agit de vérifier si l'employeur est en mesure d'accommoder le travailleur, que ce soit avant ou après l'identification d'un emploi convenable ».*

79

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[95] Il faut donc constater que le travailleur dont le handicap résulte d'une condition personnelle ou d'un accident n'ayant rien à avoir avec son emploi peut prétendre à un retour progressif au travail comme mesure d'accommodement. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle serait donc désavantagé, ce qui permet la plainte selon l'article 32 de la L.a.t.m.p. au motif que l'employeur aurait exercé à l'égard du travailleur des mesures discriminatoires parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle.

[96] Le tribunal estime que l'employeur ne peut s'abriter derrière son pouvoir discrétionnaire d'assigner temporairement un travailleur pour se soustraire aux obligations qui lui incombent en vertu de la Charte.

[97] Comme le mentionne la Cour d'appel dans l'affaire Caron, « rien n'empêche que l'employeur puisse être contraint de tenter de trouver une mesure d'accommodement » et « le caractère supralégislatif de la Charte commande que l'employeur soit soumis à cette obligation et que la CSST puisse vérifier si cet exercice a été réalisé ».

[Nos soulignements]

80

5. L'affaire *Caron*: un vent nouveau!



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO



- Les prétentions de l'employeur à l'effet que celui-ci dispose d'un pouvoir discrétionnaire d'assigner temporairement un travailleur et que la CLP n'a pas le pouvoir d'intervenir dans le choix discrétionnaire dévolu à l'employeur sont également réfutés par la commissaire sur la base des principes de l'affaire *Caron*.
- La CLP infirme la décision de la CSST et déclare la plainte du travailleur recevable. Les parties sont alors convoqués à une audience sur le fond.

81

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- En contrepartie du monopole de représentation, le syndicat a, aux termes de l'article 47.2 du *Code du travail** (ci-après « CT »), un devoir de juste représentation:

47.2 Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

- S'il fait défaut de respecter cette obligation, le syndicat s'expose à une plainte en vertu des articles 47.3 et suivants CT.

*L.R.Q., c. C-27.

83

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Ce devoir syndical de juste représentation vise les actes posés dans le cadre de la relation employeur-salarié, tant dans la négociation que l'application de la convention collective. Les auteurs Coutu, Fontaine, Marceau et Coiquaud* expliquent ainsi les situations visées par le devoir de juste représentation:

Plus spécifiquement, la conduite syndicale assujettie à l'obligation visée à l'article 47.2 C.t. est celle qui découle du monopole de la représentation : seules les situations où la présence syndicale fait « écran » aux rapports entre le salarié et l'employeur sont ici concernées. Ainsi, suivant la C.R.T., les questions relatives à la représentation des salariés devant la C.S.S.T. en cas de lésions professionnelles n'entrant pas dans ce cadre ne relèvent pas du domaine d'application de l'article 47.2 C.t. [références omises].

[Nos soulignements]

*Droit des rapports collectifs du travail au Québec,
2^e éd., vol. 1- Le régime général,
Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 479 et 480.

84

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Ainsi, en matière de recherche d'un accommodement, le syndicat peut engager sa responsabilité s'il fait preuve de mauvaise foi ou de négligence grave ou agit de manière arbitraire ou discriminatoire.
- À titre illustratif, dans l'affaire *Maltais et Section locale 22 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)**, la CRT devait déterminer si le syndicat a manqué à son devoir de représentation en ne déposant pas de grief pour contester le refus de l'employeur de prolonger la période d'absence prévue à la convention collective ainsi que la rupture du lien d'emploi du plaignant.
- Le plaignant souffrait d'un handicap personnel l'ayant rendu invalide au travail pendant plus de 36 mois et était en attente d'une chirurgie susceptible de le rendre apte au travail.

85

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La commissaire Bédard s'exprimait ainsi, avant de conclure à une conduite arbitraire et négligente du syndicat:

[67] Il en résulte que, dans un cas d'atteinte aux droits fondamentaux d'un salarié, un syndicat doit, entre autres, s'assurer que l'employeur a assumé son obligation d'accommodement raisonnable. Il ne peut se satisfaire de la stricte application d'une disposition de la convention collective à l'égard du salarié dont les droits sont affectés. Le syndicat doit alors orienter ses actions de manière à faire respecter les droits fondamentaux du salarié. (...)

[Nos soulignements]

*2006 QCCRT 316

(requête en révision rejetée
2007 QCCRT 257).

86

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- D'autre part, les actions posées pour le compte d'un salarié victime d'une lésion professionnelle ne peuvent, quant à elles, compromettre le syndicat.
- Dans la décision *Bergeron c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec**, le commissaire Jean Paquette rejette sommairement une plainte alléguant la négligence grave du syndicat lors de la représentation du plaignant devant la CLP. En l'espèce, le syndicat offrait de façon systématique à tous ses membres de les représenter en matière de santé et sécurité au travail.
- Le commissaire Paquette s'explique ainsi:

[20] À cette fin, il faut analyser si les agissements du syndicat affectent le cadre juridique de la relation entre l'employeur et les salariés visés par l'unité d'accréditation et déterminer s'ils relèvent de la fonction exclusive de représentation syndicale.

87

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[21] Cela écarte tout ce qui relève de la cession de créances, du mandat ou de tout engagement de nature contractuelle. Ainsi, ce qui n'est pas visé par l'article 47.2 du Code du travail relève de la responsabilité civile ou du pouvoir de surveillance de la Cour supérieure.

[22] En l'espèce, la représentation devant la Commission des lésions professionnelles relève d'un mandat contractuel entre Gilles Bergeron et le syndicat. Le syndicat ne peut pas se fonder sur ses obligations légales qui découlent de l'accréditation pour expliquer sa représentation des intérêts de Gilles Bergeron devant la Commission des lésions professionnelles. Le fondement de cette représentation est le consentement exprès ou tacite accordé par Gilles Bergeron. Ce dernier peut, s'il le désire, se représenter lui-même ou l'être par le représentant de son choix, sans l'accord du syndicat puisque le monopole de représentation exclusive n'est pas en cause.

[Nos soulignements]

* 2008 QCCRT 0186.

88

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La juge administratif Gilberte Béchara a également eu à statuer sur une plainte en vertu des articles 47.2 et suivants *CT* dans *Nolet c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 308**.
- Le plaignant, victime d'un accident du travail duquel il conserve des limitations fonctionnelles l'empêchant de reprendre son emploi prélésionnel, voit son lien d'emploi rompu suite à la décision de la CSST confirmant qu'aucun emploi convenable n'est disponible chez l'employeur.
- Il conteste cette décision et plus particulièrement l'IRR et la base salariale sur laquelle elle se fonde, le refus de l'employeur de l'accommoder et les conclusions de l'ergonome établissant qu'il ne peut pas reprendre son emploi prélésionnel. Un grief est également déposé.
- Le syndicat propose au plaignant un projet de règlement conclu avec l'employeur, lequel revoit à la hausse la base salariale de l'IRR.

89

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Le plaignant refuse l'entente. Le syndicat l'informe alors qu'il ne le représentera pas à l'audience devant la CLP, ce qui conduit à la plainte.
- La CRT, citant l'affaire *Bergeron*, rejette la plainte et précise:

[19] En somme, la Commission conclut que seuls les gestes posés par le syndicat dans l'exercice de son monopole syndical et de celui des rapports collectifs de l'ensemble des salariés qu'il représente sont couverts par l'article 47.2 du Code.

[20] Nous sommes ici en présence d'une affaire similaire à celle précitée. Il ne s'agit pas de rapports collectifs entre l'employeur et ses salariés auxquels l'article 47.2 trouverait application. Il s'agit plutôt d'une entente de nature contractuelle entre le salarié et son syndicat. S'ils ne sont pas d'accord sur le mandat ou les termes de cette entente, libre à l'un ou l'autre d'y mettre fin. Une telle situation n'est pas couverte par l'obligation, prévue à l'article 47.2 du Code, d'un syndicat à l'égard des salariés qu'il est supposé représenter.

[Nos soulignements]
*2011 QCCRT 286.

90

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Tout récemment, dans *Beaulac c. Syndicat des Métallos, section locale 691**, la CRT a été saisie d'une plainte en vertu de l'article 47.2 CT. La plaignante y allègue que le syndicat a fait preuve de négligence grave en refusant de porter son grief du 9 août 2012 en arbitrage.
- Le grief en question visait à contester la fin d'emploi de la plaignante, qui, à la suite d'une lésion professionnelle, conserve des limitations fonctionnelles l'empêchant d'exercer son emploi pré-lésionnel.
- Après plusieurs rencontres entre la plaignante, le syndicat et l'employeur dans lesquelles les parties tentent en vain de trouver une mesure d'accommodement, l'employeur avise la CSST qu'il ne peut pas réintégrer la plaignante dans son poste pré-lésionnel et qu'il n'a aucun emploi convenable à lui offrir.
- Un premier grief est déposé, la plaignante réclamant un poste chez l'employeur qui constitue, à son avis, un emploi convenable.

91

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La CSST confirme l'incapacité de la plaignante de reprendre son emploi pré-lésionnel et détermine un emploi convenable pour celle-ci ailleurs sur le marché du travail.
- Cette décision n'est pas contestée.
- L'employeur met alors fin à l'emploi de la plaignante, ce qui conduit au dépôt d'un grief le 9 août 2012.
- Après étude de la jurisprudence sur le sujet, le syndicat avise la plaignante que ses griefs ne seront pas soumis à l'arbitrage, ceux-ci étant voués à l'échec.

92

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Le juge administratif Gérard Notebaert rappelle d'abord le cadre juridique applicable à la plainte qui lui est soumise:

[24] Comme la Commission l'a écrit à maintes reprises, la défense des salariés devant les instances de la CSST n'est pas visée par le devoir de juste représentation. (...)

[25] En l'espèce, la Commission doit donc décider si la décision du syndicat de ne pas déférer à l'arbitrage le grief de la plaignante résulte d'une analyse sérieuse et objective de son dossier. En effet, si le syndicat jouit d'une certaine discrétion pour porter le grief à l'arbitrage un grief réclamant le respect d'un droit qui résulte d'une convention collective, sa décision ne doit pas reposer sur un examen superficiel ou inattentif de la situation, surtout lorsque, comme dans la présente affaire, il en va de l'emploi de la plaignante.

- Reprenant notamment l'affaire **SÉPAQ**, la CRT conclut:

93

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

[36] Par ailleurs, dans le présent dossier, la convention collective liant les parties ne comporte aucune disposition conférant à la plaignante des droits plus avantageux que ceux que l'on retrouve à la LATMP. L'arbitre de grief n'a en conséquence aucun litige à trancher puisqu'il ne peut siéger en appel de la décision rendue par la CSST. La réclamation de la plaignante est donc manifestement vouée à l'échec.

[37] La plaignante n'a pas réussi à prouver que le syndicat a fait preuve de négligence grave à son égard. La preuve révèle plutôt que le syndicat a répondu à ses questions et qu'il lui a expliqué son point de vue. La position prise par le syndicat à l'effet que le grief du 9 août 2012 n'avait aucune chance de succès ne peut être considérée comme étant fautive et n'est certainement pas dénuée de sens au point d'équivaloir à un manquement à son devoir de représentation.

[Nos soulignements]
*2014 QCCRT 201.

94

6. Le devoir de représentation du syndicat en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- En fait, les décisions de la Cour d'appel dans les affaires *Université McGill c. McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA)* et *Syndicat du préhospitalier (FSSSS-CSN) c. Corporation d'Urgences-santé* permettront davantage d'établir le forum approprié pour discuter de l'obligation d'accommodement lorsque le handicap est le résultat d'une lésion professionnelle puisque que dans *Caron*, elle a refusé de statuer sur cette question.
- À notre avis, la reconnaissance par la Cour d'appel de l'obligation d'accommodement dans la mise en œuvre du régime d'indemnisation des lésions professionnelles pourrait peut être élargir le devoir de représentation de sorte que le syndicat serait soumis aux exigences de l'article 47.2 *CT* dans tout contexte d'accommodement, que le handicap résulte d'une condition personnelle ou d'une lésion professionnelle. Il faudra surveiller l'évolution jurisprudentielle en cette matière.

95

7. Conclusion

7. Conclusion



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- La Cour d'appel a tranché tout récemment dans l'affaire *Caron*; les décisions rendues par la CSST et la CLP à l'égard du droit au retour au travail d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle doivent prendre en considération l'obligation d'accommodement de l'employeur.
- Il s'en suit que le syndicat et le salarié auront tous deux également un rôle à jouer, comme dans la mise en œuvre du droit à l'égalité en matière d'emploi lorsque le handicap résulte d'une condition personnelle.
- Ceci est conforme au principe « d'équité » puisque le travailleur porteur d'un handicap, résultat d'un accident au travail, a droit exactement à la même démarche découlant de l'obligation d'accommodement que celui s'étant blessé hors du travail.



97

7. Conclusion



MELANÇON
MARCEAU
GRENIER ET
SCIORTINO

- Par ailleurs, nous attendons avec impatience les décisions de la Cour d'appel dans *Urgence-Santé* et *McGill*, qui disposeront de la question de la compétence de l'arbitre de griefs et de la possibilité qu'une convention collective confère des droits différents de ceux prévus à la *LATMP*.



98