

L'arrêt *CSST c. Caron* et l'obligation d'accommodement pour handicap

Colloque en santé et sécurité du travail - FTQ

12 et 13 octobre 2017

M^e Frédéric Tremblay


POUDRIER BRADET
AVOCATS, S.É.N.C.



Plan de la présentation

1. La protection contre la discrimination au travail en raison du handicap;
2. L'arrêt *CSST c. Caron* de la Cour d'appel du Québec;
3. La jurisprudence de la CLP et du TAT depuis la décision de la Cour d'appel.

1. La protection contre la discrimination au travail en raison du handicap

- La preuve de la discrimination ;
- L'obligation d'accommodement;
- La contrainte excessive.

La protection contre la discrimination au travail en raison du handicap

La protection que confère la *Charte des droits et libertés de la personne*.

- Art. 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 (...) 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.

La protection contre la discrimination au travail en raison du handicap (suite)

- Art. 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;
- Art. 20 Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi (...) est réputée non discriminatoire.

La notion de handicap

- *Québec (C.D.P.D.J.) c. Montréal (Ville de)*, [2000] 1 R.C.S. 665
 - « [79] Ainsi, un « handicap » peut résulter aussi bien d'une limitation physique que d'une affection, d'une construction sociale, d'une perception de limitation ou d'une combinaison de tous ces facteurs. »
 - Le terme handicap couvre ainsi tant une atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique qu'une limitation fonctionnelle aux sens de la LATMP.

La preuve de la discrimination

- 1- Distinction, exclusion ou préférence;
 - 2- Fondée sur l'un des motifs interdits par l'article 10 de la *Charte*;
 - 3- Qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'une liberté ou d'un droit garanti.
- Si les 3 critères sont rencontrés, il y a preuve *prima facie* de discrimination.

Québec (C.D.P.D.J.) c. Montréal (Ville de), [2000] 1 R.C.S. 665, para. 84.

La défense de l'exigence professionnelle justifiée – méthode en 3 étapes

- L'employeur doit alors démontrer :
 - 1- qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail;
 - 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 particulière est raisonnablement nécessaire pour qu'il puisse réaliser ce but légitime lié au travail. Il faut alors démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques sans qu'il n'en résulte une contrainte excessive pour l'employeur.

Meiorin (Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, [1999] 3 R.C.S. 3.

L'origine de l'obligation d'accommodement

- Création jurisprudentielle depuis *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpson-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536.
- « [22] (...) Le Code confère le droit de ne pas être victime de discrimination dans son emploi. Même si aucun droit ne saurait être considéré comme absolu, une conséquence naturelle de la reconnaissance d'un droit doit être l'acceptation sociale de l'obligation générale de le respecter et de prendre des mesures raisonnables afin de le protéger.

L'origine de l'obligation d'accommodement (suite)

- « [23] Si on accepte la thèse selon laquelle une obligation d'accommodement incombe à l'employeur, il devient nécessaire de la délimiter de façon réaliste. L'obligation (...) consiste à prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec le plaignant, à moins que cela ne cause une contrainte excessive: en d'autres mots, il s'agit de prendre les mesures qui peuvent être raisonnables pour s'entendre sans que cela n'entrave indûment l'exploitation de l'entreprise de l'employeur et ne lui impose des frais excessifs. (...) ».

L'obligation d'accommodement

- *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 16.
- « [11] Cette obligation naît lorsqu'un employeur cherche à appliquer une norme qui cause préjudice à un employé en raison de caractéristiques particulières protégées par la législation sur les droits de la personne. »

L'obligation d'accommodement - définition

- « [...] une obligation juridique, applicable dans une situation de discrimination, et consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle dans les limites du raisonnable, en accordant un traitement différentiel [...]. »

Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable, Me Pierre Bosset, CDPDJ.

L'accommodement raisonnable

- Dans *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 16, la Cour suprême insiste sur le caractère individualisé de l'accommodement:
- « [20] La période négociée par les parties est donc un élément pertinent dans l'appréciation de l'obligation d'accommodement raisonnable. De telles clauses ne déterminent pas de façon définitive la mesure d'accommodement particulière à laquelle un employé a droit, car chaque cas doit être évalué selon les circonstances qui lui sont propres. (...). »

L'accommodement raisonnable (suite)

- « [22] Le caractère individualisé du processus d'accommodement ne saurait être minimisé. En effet, l'obligation d'accommodement varie selon les caractéristiques de chaque entreprise, les besoins particuliers de chaque employé et les circonstances spécifiques dans lesquelles la décision doit être prise. Tout au long de la relation d'emploi, l'employeur doit s'efforcer d'accommoder l'employé. (...).»

L'accommodement raisonnable (suite)

- Exemples de mesures d'accommodement selon l'arrêt *Hydro-Québec c. SCFP-FTQ*, [2008] 2 R.C.S. 561 :
 - Offrir des horaires de travail variables;
 - Assouplir la tâche de l'employé;
 - Déplacements de personnel.

La contrainte excessive

- Éléments à considérer selon l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, [1990] 2 R.C.S. 489 :
 - Le coût de l'accommodement;
 - L'atteinte à la convention collective;
 - L'impact sur le moral des employés (les droits des employés);
 - L'interchangeabilité de la main-d'œuvre;
 - La taille de l'entreprise.

La contrainte excessive (suite)

- Dans l'arrêt *Hydro-Québec* la Cour suprême revient sur le terme « impossible ».
- « [16] Le critère n'est pas l'impossibilité pour un employeur de composer avec les caractéristiques d'un employé. L'employeur n'a pas l'obligation de modifier de façon fondamentale les conditions de travail, mais il a cependant l'obligation d'aménager, si cela ne lui cause pas une contrainte excessive, le poste de travail ou les tâches de l'employé pour lui permettre de fournir sa prestation de travail. »

Les conséquences de l'échec de démontrer la contrainte excessive

- « [55] (...) À moins qu'aucun accommodement ne soit possible sans imposer une contrainte excessive, la norme telle qu'elle existe n'est pas une EPJ, et la preuve *prima facie* de l'existence de discrimination n'est pas réfutée (arrêt *Meiorin*). »

Une obligation qui incombe à toutes les parties

- Arrêt de principe : *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970.

- L'obligation incombe :
 - À l'employeur;
 - Au syndicat;
 - Aux salariés.

Une obligation qui incombe à toutes les parties (suite)

■ À l'employeur :

- Il doit prendre l'initiative de trouver une solution d'accommodement;
- Il doit explorer toutes les possibilités et démontrer dans chaque cas la présence d'une contrainte excessive;
- Il doit tenter de trouver une mesure d'accommodement qui évite la modification de la convention collective avant de demander un aménagement au syndicat;
- Il n'a pas l'obligation de créer un poste sur mesure.

Une obligation qui incombe à toutes les parties (suite)

■ Au syndicat :

- Il doit collaborer à l'élaboration de solutions acceptables;
- Sa responsabilité peut être encourue lorsqu'il ne fait pas suffisamment d'efforts;
- L'obligation d'accommodement transcende les unités d'accréditation.

Une obligation qui incombe à toutes les parties (suite)

■ Aux salariés :

- Il doit accepter les arrangements raisonnables et faire des concessions;
- Il n'est pas obligé d'accepter toutes les propositions en invoquer lui-même la contrainte excessive.

2. L'arrêt *CSST c. Caron*

- L'état du droit avant la décision de la CA ;
- Les faits;
- Les prétentions de M. Caron ;
- La décision de la CLP;
- Le jugement de la Cour supérieure;
- L'arrêt de la Cour d'appel.

L'état du droit avant l'arrêt *CSST c. Caron*

- La CLP juge que le processus de réadaptation de la *LATMP* est entier et qu'il est impossible d'y intégrer la question de l'accommodement raisonnable (*Lizotte et R.S.S.S. MRC Maskinongé*, [2003] C.L.P. 463).

L'état du droit avant l'arrêt *CSST c. Caron* (suite)

- La Cour d'appel laisse entendre que la CLP n'a pas compétence pour évaluer si l'employeur a respecté son devoir d'accommodement envers un travailleur dans *Mueller Canada inc. c. Ouellette*, [2004] R.J.Q. 1397 (C.A.).
- « [60] Elles [CSST et CLP] n'auraient pas eu la compétence d'imposer, recommander ou suggérer quelque forme d'accommodement que ce soit. »

L'état du droit avant l'arrêt *CSST c. Caron* (suite)

- *Provigo inc. c. Lachapelle*, 2006 QCCA 1019 :
- La CSST et la CLP se sont appuyées sur l'arrêt *Mueller* pour essayer de convaincre la Cour d'appel que la prise en compte de l'obligation d'accommodement est incompatible avec les dispositions de la *LATMP*.

L'état du droit avant l'arrêt *CSST c. Caron* (suite)

- *Gauthier c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, 2007 QCCA 1433 :
- « [68] La C.L.P. peut déclarer inopérante ou invalide une disposition contraire à la *Charte* sans pour autant pouvoir imposer quelque autre mesure de réparation tel un accommodement raisonnable. »

L'état du droit avant l'arrêt Caron de la Cour d'appel (suite)

- La Cour d'appel conclut que l'arbitre de griefs n'a pas compétence pour trancher la question de l'accommodement puisqu'il remettrait en question des décisions de la CSST (*SÉPAQ c. SFPQ*, 2009 QCCA 329).

L'état du droit avant l'arrêt *CSST c. Caron* (suite)

- *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c. Tembec, usine de Matane*, 2012 QCCA 179 :
- « [42] (...) Les questions sur lesquelles la CSST a compétence exclusive ne peuvent être remises en cause par un employeur ou un salarié que dans le cadre des mécanismes d'appel institués par la *LATMP*. »

Le cas d'Alain Caron

Les faits :

- ❑ Le travailleur ne peut reprendre son emploi en raison de ses limitations fonctionnelles;
- ❑ L'employeur prétend n'avoir aucun emploi convenable disponible;
- ❑ Près de trois ans après la survenance de la lésion professionnelle, la CSST rend une décision confirmant qu'aucun emploi convenable n'est disponible chez l'employeur;
- ❑ Le travailleur prétend être en mesure d'occuper un emploi adapté à sa situation, en autant qu'il puisse bénéficier d'un accommodement raisonnable au sens de la *Charte*.

Le cas d'Alain Caron (suite)

- La CSST, en révision administrative, ajoute que la CSST n'a pas à mettre en œuvre le droit à l'égalité;
- L'objet de la contestation devant la CLP : le travailleur peut occuper l'un de deux emplois convenables identifiés chez l'employeur en autant qu'il bénéficie d'un accommodement raisonnable en vertu de la *Charte*.

Les prétentions de M. Caron

Un retour sur le processus de la *LATMP*

- Atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique du travailleur = processus de réadaptation professionnelle (art.145 et 146 *LATMP*).

- L'analyse en 3 temps du droit au retour au travail :
 - Le retour du travailleur dans son emploi (art. 236 *LATMP*);
 - Le retour du travailleur dans un emploi convenable, dans un établissement de son employeur. Il a le droit d'occuper le premier emploi convenable disponible (art. 239 *LATMP*);
 - Le retour dans un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail.

Les prétentions de M. Caron (suite)

- 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 » (art. 2 *LATMP*).

Les prétentions de M. Caron (suite)

- « 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 [...] » (art. 170 *LATMP*).

Les prétentions de M. Caron (suite)

- Le programme de réadaptation professionnelle prévu dans la LATMP est théoriquement généreux.
- Processus très peu coercitif à l'égard des employeurs.

Les prétentions de M. Caron (suite)

Les droits du travailleur selon la *Charte*:

- Le travailleur porteur de limitations fonctionnelles est un travailleur handicapé en vertu de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne (Charte)* (art. 10 *Charte*) et bénéficie alors :
 - Du droit à l'égalité en emploi (art. 16 *Charte*);
 - Du droit a un accommodement raisonnable.

Les prétentions de M. Caron (suite)

- Les tribunaux administratifs doivent s'assurer du respect de la *Charte* :
 - *Tranchemontagne c. Ontario (Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées)*, [2006] 1 R.C.S. 513;
 - *Nouvelle-Écosse (Worker's Compensation Board) c. Martin*, 2003 2 R.C.S. 504.

La décision de la CLP

- La CLP est compétente pour appliquer les dispositions de la *Charte*;
- Les mesures de réadaptation prévues à la *LATMP* constituent l'accommodement auquel le travailleur a droit;
- La CLP refuse de se pencher sur la question de l'obligation d'accommodement;

La décision de la CLP (suite)

- La CSST n' avait pas à se pencher sur la capacité du travailleur d' occuper un emploi convenable chez son employeur, dans la mesure où son droit de retour au travail était expiré;
- La CLP ne peut prendre en compte le droit de retour au travail prévu à la convention collective. Cette question relève de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs.

Le jugement de la Cour supérieure

- La Cour supérieure accueille la requête en révision judiciaire;
- Elle ordonne le retour du dossier à la CLP afin qu'elle tranche le litige en tenant compte de la mise en œuvre du droit à l'égalité protégé par la *Charte*.

L'arrêt de la Cour d'appel

« [45] On l'aura compris, le travailleur prétend que la porte est maintenant fermée à toute possibilité de faire valoir et décider de son droit à la mise en œuvre d'un accommodement raisonnable devant l'arbitre de griefs. Il n'y aurait donc aucun forum pour décider de son droit à l'égalité (...). »

L'arrêt de la Cour d'appel (suite)

- La Cour décide de « revisiter » l'arrêt *Mueller*;
- La *LATMP* doit être appliquée en tenant compte des dispositions de la *Charte*;
- L'article 377 de la *LATMP* confère à la CLP la compétence pour trancher une question relevant de la *Charte*, dont le devoir d'accommodement découlant du droit à l'égalité;

L'arrêt de la Cour d'appel (suite)

- Le devoir d'accommodement impose à l'employeur de prendre l'initiative de la recherche d'une solution acceptable et de démontrer la contrainte excessive, alors que la *LATMP* n'impose aucune obligation à l'employeur de trouver au travailleur un emploi convenable, ni de l'accommoder;
- La victime d'une lésion professionnelle qui demeure avec un handicap peut se retrouver désavantagée par rapport au travailleur dont le handicap résulte d'une autre cause;

L'arrêt de la Cour d'appel (suite)

- Le devoir d'accommodement est une norme prééminente qui transcende autant la loi que le contrat de travail et la convention collective;
- La CSST a le pouvoir de vérifier si l'exercice d'accommodement a été réalisé;
- Les principes d'accommodement et de contrainte excessive peuvent très bien « s'imbriquer » dans la *LATMP* et ils s'y ajoutent;

L'arrêt de la Cour d'appel (suite)

- La Cour applique l'arrêt *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 R.C.S. 161 et conclut que la CLP aurait dû examiner la situation du travailleur de manière globale plutôt que d'appliquer l'article 240 de la *LATMP* de manière automatique;

L'arrêt de la Cour d'appel (suite)

- La demande d'autorisation d'appel de l'arrêt a été accueillie le 17 mars 2016;
- L'audience devant la Cour suprême a eu lieu le 30 mars 2017;
- La décision devrait être publiée cet automne.

3. La jurisprudence de la CLP et du TAT depuis la décision de la Cour d'appel

- *Cheng c. Aliments McCain*, 2015 QCCLP 4823;
- *St-Pierre et Fortress Specialty Cellulose inc.*, 2015 QCCLP 4954, requête en révision demandée 562221-07-1501-R;
- *Tremblay et Bell Solutions Techniques inc.*, 2016 QCTAT 1614, demande de pourvoi en contrôle judiciaire déposée 550-17-008984-161;
- *Labrecque et Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec*, 2017 QCTAT 3087.

- Conclusions

- Questions

L'arrêt *CSST c. Caron* et l'obligation d'accommodement pour handicap

Colloque en santé et sécurité du travail - FTQ

12 et 13 octobre 2017

M^e Frédéric Tremblay


POUDRIER BRADET
AVOCATS, S.E.N.C.

