

OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

L'ARRÊT CARRON : UN AN PLUS TARD, QU'EN EST-IL?

Il y a maintenant un an, le plus haut Tribunal du pays confirmait dans l'arrêt Caron¹ que l'obligation d'accommodement s'applique aux travailleurs soumis au régime de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*². Par cette décision, la Cour suprême mettait fin à un débat juridique qui existait depuis de nombreuses années. La Cour suprême a conclu que l'employeur a une obligation d'accommodement lorsqu'il doit déterminer s'il existe, dans son entreprise, un emploi convenable pour un travailleur ayant été consolidé avec une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles l'empêchant de reprendre son emploi prélésionnel.

Au cours de la dernière année, plusieurs décideurs ont appliqué les principes découlant de l'arrêt Caron afin de trancher les litiges qui leur étaient soumis. À titre d'exemple, dans l'affaire *Ville de Montréal*³, la Juge administrative Francine Juteau devait déterminer s'il existait un emploi convenable chez l'employeur pour un travailleur qui avait subi une lésion professionnelle lui ayant causé des limitations fonctionnelles et une atteinte permanente importante l'empêchant de reprendre son emploi prélésionnel. Dans cette affaire, l'employeur avait mentionné au travailleur et à la conseillère en réadaptation que l'emploi convenable proposé ne respectait pas les limitations fonctionnelles du travailleur.

Le Tribunal administratif du travail (ci-après : « TAT ») conclut que bien que le travailleur n'avait pas la capacité d'exercer l'emploi convenable de préposé à l'entretien de sports et loisirs dans l'arrondissement Côte-des-Neiges, il n'était pas exclu qu'il soit en mesure de l'effectuer dans un autre arrondissement où les tâches considérées incompatibles ne seraient pas requises. La Juge administrative conclut que l'employeur n'a pas rempli son obligation d'accommodement et n'a pas démontré qu'il subissait une contrainte excessive en octroyant au travailleur un emploi convenable dans un autre arrondissement. L'employeur n'a pas réussi à prouver qu'il avait évalué toutes solutions possibles afin d'accommoder le travailleur.

Cette affaire illustre bien la portée de l'obligation de l'accommodement qui incombe aux employeurs. Plus une entreprise est grande, plus l'étendue de cette obligation est importante. Celle-ci peut même aller jusqu'à considérer des emplois dans d'autres établissements de l'employeur.

Les tribunaux saisis de litiges relatifs à la détermination d'un emploi convenable ne peuvent plus se contenter de vérifier uniquement si les critères prévus à la LATMP sont remplis. Antérieurement, il suffisait d'évaluer si l'emploi permettait au travailleur d'utiliser sa capacité résiduelle et s'il ne comportait pas de danger pour sa santé et sa sécurité au travail. Aujourd'hui, les décideurs doivent également s'assurer que l'employeur a respecté son obligation d'accommodement lors du processus de réadaptation professionnelle.

Dans l'affaire Leblanc⁴ rendue en décembre 2018, le TAT était saisi d'un litige relatif à la détermination d'un emploi convenable pour un travailleur ayant été consolidé avec atteinte permanente et limitations fonctionnelles l'empêchant de reprendre son poste prélésionnel. Dans cette affaire, un emploi convenable sur le marché du travail avait été déterminé après que l'employeur ait mentionné qu'il n'avait aucun emploi convenable dans son établissement. Dans cette décision, le TAT mentionne que depuis l'arrêt Caron, tant le Tribunal que la CNESST, doivent adapter leur approche et leur vision lors de la réadaptation professionnelle et considérer le droit à l'égalité dont bénéficie le travailleur. Le TAT doit maintenant appliquer les enseignements de la Cour suprême et non l'interprétation jurisprudentielle qui prévalait depuis plusieurs années quant à la détermination d'un emploi convenable. Il faut donc évaluer si l'employeur a démontré une impossibilité à réintégrer le travailleur dans tout emploi, car cela lui causerait une contrainte excessive.

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

2 LRQ, c. A-3.001 (ci-après : la LATMP »).

3 Vallée et Ville de Montréal – Arrondissement Côte des Neiges – Notre-Dame-de-Grâce, 2018 QCTAT 5440.

4 Leblanc et Construction MRS inc, 2018 QCTAT 6029

L'obligation d'accommodement implique notamment d'aménager des tâches pour que le travailleur puisse fournir sa prestation de travail. L'employeur doit donc faire preuve de souplesse et d'ouverture afin de considérer les accommodements possibles. En l'espèce, le TAT conclut qu'il y a lieu de retourner le dossier à l'étape du processus de réadaptation, car l'employeur n'a pas démontré qu'il avait fait cet exercice et évalué sérieusement les possibilités d'accommodement.

En somme, il est possible de constater que les décideurs du TAT appliquent les enseignements de la Cour suprême. Ainsi, un employeur ne peut se contenter d'indiquer qu'il n'y a aucun emploi convenable dans son entreprise parce que le travailleur n'est pas en mesure d'effectuer toutes les tâches d'un emploi. Il a maintenant une obligation d'accommodement qui émane de la Charte des droits et libertés de la personne et qui lui impose de faire de réels efforts pour tenter de trouver un emploi convenable pour le travailleur. Seule une contrainte excessive pourra justifier qu'un employeur n'offre pas d'emploi convenable.

Il y aura lieu de surveiller la jurisprudence au cours de la prochaine année afin de voir si les principes émanant de l'arrêt Caron seront transposés à d'autres types de litiges, tels que la capacité à effectuer son emploi prélesionnel ou encore la possibilité pour l'employeur d'assigner temporairement le travailleur ou de permettre un retour au travail progressif.

