

# L'arrêt *Caron* 2.0 : la protection du lien d'emploi de l'accidenté du travail par l'interprétation de la L.a.t.m.p. à la lumière de l'obligation d'accommodement raisonnable

*Sébastien PARENT\**

**The *Caron* Case 2.0: Maintaining the Employment Relationship of the Injured Worker by Interpreting the AIAOD in Light of Duty of Reasonable Accommodation**

**La causa *Caron* 2.0: protección del vínculo laboral del trabajador lesionado mediante la interpretación de la Ley sobre Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales a la luz del deber de acomodación razonable**

**O acórdão *Caron* 2.0: a proteção do vínculo empregatício da vítima de acidente de trabalho pela interpretação da Lei sobre os acidentes de trabalho e as doenças profissionais à luz da obrigação das acomodações razoáveis**

Caron案2.0：合理迁就义务视角下运用《工伤与职业病法》来解释工伤受害者劳动关系之保护

---

\* Chargé de cours en droit du travail à la Faculté de droit de l'Université de Montréal ainsi qu'à Polytechnique Montréal, chercheur au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), doctorant en droit du travail et libertés publiques à la Faculté de droit de l'Université de Montréal et avocat membre du Barreau du Québec. L'auteur remercie Gilles Trudeau, professeur titulaire à la Faculté de droit de l'Université de Montréal, pour ses commentaires toujours avisés.

## Résumé

L'épineuse question de savoir si l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur lui est opposable à l'égard d'une victime d'une lésion professionnelle connaît un dénouement heureux pour les travailleurs québécois, sous la plume de la plus haute instance canadienne, dans l'arrêt *Caron*. Après avoir démontré comment l'interprétation de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.a.t.m.p.) peut accroître la protection du lien d'emploi de l'accidenté du travail, suivant les nouveaux enseignements de cette décision, ce texte propose des pistes de solution pour les divers acteurs devant dorénavant mettre en œuvre le « nouveau régime » public de réparation des lésions professionnelles.

Plus précisément, il s'intéresse à l'harmonisation des divergences normatives qui existent entre les dispositions législatives de la L.a.t.m.p. et les principes jurisprudentiels guidant la démarche d'accommodement raisonnable issue de la Charte québécoise. Enfin, cette approche modifiée commande également de revisiter le devoir de juste représentation des associations de salariés à l'égard de l'accidenté du travail conservant des limitations fonctionnelles.

## Resumen

La espinosa cuestión de saber si el deber de acomodación razonable del empleador le es oponible con respecto a una víctima de accidente profesional conoce un desenlace feliz para los trabajadores quebequenses, bajo la pluma de la más alta instancia canadiense, en la causa *Caron*. Después de haber demostrado cómo la interpretación de la Ley sobre Accidentes

## Abstract

In the *Caron* case, the highest Canadian court found a favorable issue for workers in response to the thorny question of whether the employer must take into account his duty to reasonably accommodate someone who became disabled as a result of an injury at work. The principles held in this judgement demonstrate how it is possible to strengthen the continuation of the employment relationship of the injured worker, by the interpretation of the *Act respecting industrial accidents and occupational diseases* (AIAOD). This article suggests potential solutions for key actors involved in the implementation of the “new” public system that provides repairs for victims of employment injuries.

More specifically, the purpose of this paper is to harmonize the normative divergences existing between the statutory provisions of the AIAOD and the case-law principles referring to the employer's duty to accommodate under the Quebec Charter. Finally, the Supreme Court's revised approach also requires to revisit the union's duty of fair representation regarding a worker who, as a result of his employment injury, sustains permanent physical or mental impairment.

## Resumo

A espinhosa questão de saber se a obrigação do empregador de acomodação razoável lhe pode ser imposta em face de vítima de uma lesão profissional conheceu um desfecho feliz para os trabalhadores quebequenses, pela pena da mais alta corte canadense, no acórdão *Caron*. Tendo demonstrado como a interpretação da *Lei sobre os acidentes de tra-*

Laborales y Enfermedades Profesionales (LALEP) puede reforzar la protección del vínculo laboral del trabajador lesionado, siguiendo la nueva interpretación plasmada en esta decisión, este artículo propone esbozos de soluciones para los diversos actores que deban en adelante implementar el «nuevo régimen» público de reparación de lesiones profesionales.

Principalmente, se hace énfasis en la armonización de las divergencias normativas que existen entre las disposiciones legislativas de la LALEP y los principios jurisprudenciales que orientan el proceso de acomodación razonable resultante de la Carta Quebequense. Finalmente, este enfoque modificado requiere igualmente volver sobre el deber de justa representación de las asociaciones de asalariados con respecto al trabajador accidentado que queda afectado por limitaciones funcionales.

*balho e as doenças profissionais* (L.a.t.d.p.) pode aumentar a proteção do vínculo de emprego da vítima de acidente de trabalho, seguindo os novos ensinamentos desta decisão, este texto propõem pistas de soluções para os diversos atores que devem de agora em diante aplicar o «novo regime» público de reparação das lesões profissionais.

Mais precisamente, focaliza a harmonização das normativas divergentes entre as disposições legislativas da L.a.t.d.p e os princípios jurisprudenciais que guiam o procedimento das acomodações razoáveis decorrentes da Carta quebequense. Enfim, esta abordagem modificada requer igualmente que se revise o dever de justa representação das associações de assalariados com relação à vítima do acidente de trabalho com limitações funcionais.

## 摘要

雇主针对工伤受害者的合理迁就义务是否可抗辩这个棘手的问题，加拿大最高法院就Caron一案的判决给了魁北克劳动者一个令人欣喜的答案。本文先阐释了如何理解《工伤与职业病法》可以增强对工伤受害者的就业保护，然后根据这项最新的判决精神，给必须执行这项工伤公共赔偿“新制度”的相关人员提出了一些解决方案。

更具体地说，本文关注《工伤与职业病法》成文法规定与判例法原则之间现有的规范差异的协调，这些原则和规定涉及到以《魁北克宪章》为基础的合理迁就义务。最后，加拿大最高法院修正后的处理方式要求我们重新审视工会组织——对于因工伤而官能永久性受损劳动者——的公平代表义务。



# Plan de l'article

|   |     |
|---|-----|
| <b>Introduction</b> .....   | 247 |
| <b>I. L'interprétation de la L.a.t.m.p. en conformité avec l'obligation d'accommodement raisonnable</b> .....   | 250 |
| A. Le régime public de réparation des lésions professionnelles ....   | 250 |
| 1. Le processus de réadaptation professionnelle : un objectif de réintégration en emploi convergent avec l'obligation d'accommodement .....               | 251 |
| 2. Le libellé de l'article 170 L.a.t.m.p. : l'absence d'obligation contraignante pour l'employeur .....   | 254 |
| B. L'obligation d'accommodement raisonnable en tant que précepte en droit du travail .....  | 257 |
| 1. La conformité de la L.a.t.m.p. à la Charte québécoise : l'élasticité d'un principe d'interprétation .....  | 257 |
| 2. L'interprétation de la L.a.t.m.p. conformément à l'obligation d'accommodement raisonnable : une application plus robuste du régime public .....        | 259 |
| <b>II. La mise en application du « nouveau régime » de réparation des lésions professionnelles</b> .....  | 261 |
| A. La recherche de mesures d'accommodement lors de l'exercice du droit au retour au travail .....   | 261 |
| 1. Les critères d'identification de l'emploi convenable : le nécessaire respect du cadre légal en place .....   | 262 |
| 2. Les délais limitant l'exercice du droit au retour au travail : quand l'incertitude règne encore .....  | 270 |
| 3. Le choix du forum pour contester l'absence d'accommodement : un nouveau chevauchement de compétence entre le T.A.T.-S.S.T. et l'arbitre de grief ..... | 273 |

---

|  |            |
|--|------------|
| B. Le devoir de représentation syndicale en contexte de lésion professionnelle.....  | 279        |
| 1. Les recours du salarié contre son association syndicale : le <i>Code du travail</i> revisité à la lumière d'une interprétation conforme à la Charte québécoise..... | 279        |
| 2. La place du syndicat devant le T.A.T.-S.S.T. : un nouveau mis en cause .....  | 285        |
| <b>Conclusion.....</b>   | <b>287</b> |

*Je conçois, dans l'espèce humaine, deux sortes d'inégalités: l'une que j'appelle naturelle ou physique, parce qu'elle est établie par la nature [...]; l'autre, qu'on peut appeler inégalité morale ou politique, parce qu'elle dépend d'une sorte de convention, et qu'elle est établie ou, du moins, autorisée par le consentement des hommes.*

Jean-Jacques ROUSSEAU<sup>1</sup>

L'épineuse question de savoir si l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur lui est opposable à l'égard d'une victime d'une lésion professionnelle connaît un dénouement heureux pour les travailleurs québécois, sous la plume de la plus haute instance canadienne, dans l'arrêt *Caron*<sup>2</sup> prononcé le 1<sup>er</sup> février 2018.

Pour rappel des faits à l'origine de cette affaire, monsieur Caron occupait un poste d'éducateur spécialisé au Centre Miriam depuis plus de vingt-cinq ans lorsqu'il fut victime d'un accident du travail<sup>3</sup>. Du diagnostic d'épicondylite au coude gauche posé par son médecin traitant<sup>4</sup>, le travailleur en conserva des limitations fonctionnelles permanentes, enclenchant dès lors le processus de réadaptation professionnelle élaboré dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>5</sup>. Puisqu'une décision de l'ancienne Commission des lésions professionnelles (ci-après « C.L.P. ») avait établi que le travailleur était incapable de reprendre son emploi pré-lésionnel<sup>6</sup>, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « C.S.S.T. »), connue sous ce nom à l'époque, devait donc identifier un emploi convenable.

Après s'être enquis auprès de l'employeur quant à savoir s'il avait un tel emploi à offrir au salarié, conformément à l'article 170 L.a.t.m.p., la C.S.S.T. rendit une décision par laquelle elle constata l'absence d'emploi

---

<sup>1</sup> *Discours sur l'origine et le fondement de l'inégalité*, Paris, Éditions Librairie Larousse, 1972, p. 35.

<sup>2</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, 2018 CSC 3.

<sup>3</sup> *Caron et Centre Miriam*, 2012 QCCLP 3625, par. 17, inf. par 2018 CSC 3.

<sup>4</sup> *Id.*

<sup>5</sup> *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001 (ci-après « L.a.t.m.p. »).

<sup>6</sup> *Caron et Centre Miriam*, préc., note 3, par. 17.

convenable chez l'employeur, et ce, en s'appuyant principalement sur la réponse négative obtenue de la part de ce dernier<sup>7</sup>. Elle indiqua en conséquence au travailleur qu'elle poursuivrait le processus de réadaptation professionnelle ailleurs sur le marché du travail<sup>8</sup>, comme le prévoit l'article 171 de sa loi habilitante. S'appuyant sur cette décision de la C.S.S.T., l'employeur mit fin au lien d'emploi de monsieur Caron<sup>9</sup>. C'est ainsi qu'un salarié se blessant sur les lieux du travail, en exécutant des tâches profitables à son employeur, se trouve à perdre son emploi parce qu'il conserve une atteinte physique permanente de cet accident du travail.

Pourtant, les limitations fonctionnelles permanentes dont est atteint monsieur Caron constituent un handicap<sup>10</sup> au sens de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>11</sup>. L'employeur ne pouvait donc se contenter de répondre qu'il n'avait pas d'emploi convenable à offrir, sans plus de vérifications, et devait se soumettre à son obligation d'accommodement raisonnable, soutenait la procureure du travailleur<sup>12</sup>. D'autant plus que précédemment à la rupture du lien d'emploi, le Centre Miriam avait mis en place des mesures d'accommodement, dont une assignation temporaire au poste de chef d'équipe sur le quart de nuit<sup>13</sup>.

S'appuyant sur sa jurisprudence unanime qui considère que l'obligation d'accommodement est incompatible avec le régime législatif de la L.a.t.m.p., lequel comporte déjà en soi des mesures d'accommodement législatives

<sup>7</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 7 et 10.

<sup>8</sup> *Caron et Centre Miriam*, préc., note 3, par. 2 et 17.

<sup>9</sup> *Id.*, par. 17.

<sup>10</sup> *Id.*, par. 18; Sophie CLOUTIER et Anne-Marie LAFLAMME, « Retour au travail, droit à l'égalité et compétence des tribunaux à l'égard des travailleurs victimes de lésion professionnelle: un commentaire des arrêts Caron et MUNACA », dans S.F.C.B.Q., vol. 408, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2016)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 143, à la p. 152.

<sup>11</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12 (ci-après « Charte québécoise » ou « C.d.l.p. »).

<sup>12</sup> *Caron et Centre Miriam*, préc., note 3, par. 18.

<sup>13</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 6; *Caron c. Commission des lésions professionnelles*, 2014 QCCS 2580, par. 18-19.



complètes et autonomes<sup>14</sup>, la C.L.P. avait donné raison à l'employeur<sup>15</sup>. Saisie d'un pourvoi en contrôle judiciaire, la Cour supérieure concluait quant à elle au caractère déraisonnable de cette décision, étant d'avis que la C.L.P. aurait dû déterminer si le comportement de l'employeur en application du régime public institué par la L.a.t.m.p. était discriminatoire au sens de la Charte québécoise, notamment son affirmation voulant qu'il n'avait aucun emploi convenable à offrir à monsieur Caron<sup>16</sup>. Rejetant l'appel de cette décision, la Cour d'appel du Québec avait franchi un pas de plus en décidant d'intégrer l'obligation d'accommodement à même la L.a.t.m.p.<sup>17</sup>, après avoir qualifié cette obligation de norme prééminente transcendant la loi<sup>18</sup>.

Compte tenu de ce revirement jurisprudentiel historique, le litige opposant Alain Caron à la C.S.S.T. a cheminé jusqu'à la plus haute instance canadienne. Pour la Cour suprême, la véritable question que soulève ce pourvoi est de savoir si la C.S.S.T. et la C.L.P., aujourd'hui respectivement remplacées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « C.N.E.S.S.T. ») et le Tribunal administratif du travail, division de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « T.A.T.-S.S.T. »):

[...] doivent tenir compte de l'obligation d'accommodement de l'employeur de prendre des mesures d'accommodement raisonnables à l'égard d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle lorsqu'elles décident si un retour au travail est possible en vertu du régime, et selon quelles modalités.<sup>19</sup>

Dès le quatrième paragraphe de leurs motifs, les juges majoritaires annoncent que « toute solution réside dans l'interprétation et l'application

<sup>14</sup> *Tremblay et Automobiles Chicoutimi (1986) inc.*, 2015 QCCLP 2278, par. 64-66 et 92, conf. par 2016 QCTAT 6751 ; *Blouin et AFG Industries ltée*, 2007 QCCLP 2577, par. 41 ; *Lebrun et Société de transport de Montréal (Réseau des autobus)*, 2007 QCCLP 1668, par. 20, 24-27 ; *Lahreche et Provigo (Division Montréal detail)*, [2003] C.L.P. 1708, par. 222 ; *Lizotte et R.S.S.S. M.R.C. Maskinongé*, [2003] C.L.P. 463, par. 143.

<sup>15</sup> *Caron et Centre Miriam*, préc., note 3, par. 84 et 87.

<sup>16</sup> *Caron c. Commission des lésions professionnelles*, préc., note 13, par. 88, 90, 101, 103 et 104.

<sup>17</sup> *Commission de la santé et de la sécurité au travail c. Caron*, 2015 QCCA 1048, par. 75, 77, 87 et 98.

<sup>18</sup> *Id.*, par. 64.

<sup>19</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 3.

du régime législatif»<sup>20</sup>. Ce faisant, la Cour suprême s'est attelée à trouver une solution juridique à un problème bien réel dans la sphère de l'emploi, soit le traitement distinct dont faisait l'objet les victimes d'une lésion professionnelle quant à l'étendue de l'obligation d'accommodement de leur employeur, par rapport aux salariés dont le handicap découle d'une condition personnelle<sup>21</sup>.

Ainsi, à partir des enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Caron*, la première partie de ce texte entend démontrer comment l'interprétation d'une loi spécifique en droit du travail peut accroître la protection du lien d'emploi d'un travailleur, en l'occurrence la L.a.t.m.p. régissant les droits de la victime d'une lésion professionnelle (I). La deuxième partie proposera, pour sa part, des pistes de solution face à certaines difficultés engendrées par l'approche modifiée élaborée dans cette décision, visant par-là à mieux orienter les divers acteurs du monde de l'emploi dans la mise en œuvre du « nouveau régime » public de réparation des lésions professionnelles (II).

## **I. L'interprétation de la L.a.t.m.p. en conformité avec l'obligation d'accommodement raisonnable**

Si les lois en matière d'emploi possèdent, en règle générale, un rôle de protection du salarié et doivent être interprétées de façon libérale afin de favoriser l'accomplissement de leurs objets respectifs, la façon dont la C.S.S.T. et la C.L.P. appliquaient le processus de réadaptation professionnelle institué par la L.a.t.m.p. entraînait, dans certains cas, la rupture du lien d'emploi du travailleur dont le handicap provient d'une lésion professionnelle (A). Cela a conduit les juges majoritaires de la Cour suprême à adopter une interprétation de la L.a.t.m.p. favorisant le maintien du lien d'emploi de l'accidenté du travail chez son employeur prélésionnel (B).

### **A. Le régime public de réparation des lésions professionnelles**

Avant de discuter plus amplement du problème d'application de l'article 170 L.a.t.m.p., qui nous apparaît être à l'origine de l'affaire *Caron* (2),

---

<sup>20</sup> *Id.*, par. 18.

<sup>21</sup> *Id.*, par. 35.

il y a lieu de rappeler brièvement le fonctionnement du processus légal de réadaptation professionnelle (1).

### **1. Le processus de réadaptation professionnelle: un objectif de réintégration en emploi convergent avec l'obligation d'accommodement**

L'objectif principal du processus de réadaptation professionnelle élaboré au chapitre IV de la L.a.t.m.p, qui est l'un des volets portant sur la réadaptation de l'accidenté du travail conservant une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique<sup>22</sup>, consiste d'abord et avant tout à réintégrer le travailleur dans son milieu de travail<sup>23</sup>. La C.N.E.S.S.T. évaluera en premier lieu si le travailleur possède la capacité requise pour occuper de nouveau son emploi ou un emploi équivalent<sup>24</sup> et dans le cas contraire, si une mesure de réadaptation peut le rendre capable d'exercer l'un de ces emplois<sup>25</sup>. Si la réintégration à son emploi prélésionnel ou à un emploi équivalent n'est pas possible, la C.N.E.S.S.T. interrogera alors l'employeur quant à savoir s'il dispose d'un emploi convenable à offrir au travailleur<sup>26</sup>.

<sup>22</sup> L.a.t.m.p., art. 145.

<sup>23</sup> *Provigo inc. c. Lachapelle*, 2006 QCCA 1019, par. 68; COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 4.01 : L'admissibilité à la réadaptation et le plan individualisé de réadaptation, Montréal, 2017, p. 3; Denis BRADET, Bernard CLICHE, Martin RACINE et France THIBAUT, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles – aspects pratiques et juridiques*, 7<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 21; Michel SANSEFAÇON, *L'indemnisation des victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles: aspects juridiques en droit québécois*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2000, n<sup>o</sup> 632, p. 263.

<sup>24</sup> Précisons que la notion d'emploi équivalent n'est qu'une variante de l'emploi prélésionnel, car elle vise précisément à identifier un emploi similaire dans le cas où l'emploi occupé par le travailleur au moment de sa lésion n'existe plus: L.a.t.m.p., art. 2, al. 12; *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 40; COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 3.05: La détermination de l'emploi convenable, Montréal, 2017, p. 2.

<sup>25</sup> L.a.t.m.p., art. 169, al. 1.

<sup>26</sup> *Id.*, art. 170, al. 1; *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 38, 39 et 41. Cet emploi sera convenable s'il respecte les critères d'identification définis à l'article 2 L.a.t.m.p.: *Infra*, II.B.1.

Là encore, une mesure de réadaptation peut être identifiée par la Commission en vue de rendre le travailleur capable d'exercer un tel emploi<sup>27</sup>.

Ce n'est que dans l'optique où le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son emploi ou un emploi équivalent et qu'il n'existe aucun emploi convenable chez son employeur que le processus de réadaptation professionnelle s'étendra à l'identification d'un emploi convenable au-delà des limites des établissements de l'employeur, c'est-à-dire ailleurs sur le marché du travail<sup>28</sup>. La politique de la C.N.E.S.S.T. signale d'ailleurs qu'elle « privilégie la détermination d'un emploi convenable chez l'employeur avant la détermination de solutions ailleurs sur le marché du travail même si cette solution, quoique la plus appropriée, n'est pas la plus économique »<sup>29</sup>. Par tant, cet organisme administratif :

[...] procède à la réadaptation des travailleurs avec leur collaboration et celle de leur employeur [...] dans l'espoir de le réintégrer à cet emploi. Cette démarche donne souvent lieu à des arrangements, c'est-à-dire des accommodements.<sup>30</sup>

À cette fin, la Commission dispose de divers moyens, dont l'adaptation du poste de travail prévue à l'article 167 de la Loi<sup>31</sup>. En vertu du premier alinéa de l'article 176 L.a.t.m.p., elle « peut rembourser les frais d'adaptation d'un poste de travail si cette adaptation permet au travailleur qui a subi

<sup>27</sup> L.a.t.m.p., art. 170, al. 1; COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 3.01: Le droit au retour au travail, Montréal, 2017, p. 3.

<sup>28</sup> L.a.t.m.p., art. 171; Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. Caron, préc., note 2, par. 44; *Université McGill c. McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA)*, 2015 QCCA 1943, par. 41-42; COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 3.05: La détermination de l'emploi convenable, préc., note 24, p. 1-2.

<sup>29</sup> COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 3.05: La détermination de l'emploi convenable, préc., note 24, p. 4.

<sup>30</sup> Jean-François GILBERT, « Les objectifs convergents des Chartes et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.A.T.M.P.)* », dans S.F.C.B.Q., vol. 239, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2006)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 261, à la p. 265.

<sup>31</sup> COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 4.08: L'adaptation d'un poste de travail, Montréal, 2017, p. 1-2; D. BRADET, B. CLICHE, M. RACINE et F. THIBAUT, préc., note 23, p. 22.

une atteinte permanente à son intégrité physique»<sup>32</sup> d'exercer l'un des trois types d'emploi énumérés précédemment<sup>33</sup>. Diverses solutions peuvent alors être examinées, telles que « la modification des tâches ou de l'horaire, [...] l'adaptation du poste de travail [ou] un nouveau travail qui convient mieux à la condition physique de la personne qui a subi une lésion, etc. »<sup>34</sup>. La Cour d'appel du Québec rappelle d'ailleurs l'objectif de ces mesures de réadaptation en ces termes :

Si les limitations fonctionnelles octroyées par le médecin traitant lient la CSST [désormais la C.N.E.S.S.T.] et doivent être prises en considération dans l'évaluation de la capacité d'un individu, elles ne doivent pas devenir un obstacle au retour au travail d'un individu lorsque, par ailleurs, des mesures de réadaptation ou d'assistance médicale permettent à cet individu de reprendre sa vie professionnelle sans risque pour sa santé et sa sécurité.<sup>35</sup>

En résumé, « [l]a LATMP prévoit en soi des mesures d'accommodement en cas de lésion professionnelle, telles des mesures de réadaptation, d'assignations temporaires, d'adaptation du poste et de détermination d'un emploi convenable ou équivalent »<sup>36</sup>.

Compte tenu de ce qui précède, les juges majoritaires dans l'arrêt *Caron* arrivent au constat suivant : les mesures législatives de réadaptation professionnelle constituent une forme d'accommodement<sup>37</sup> similaire aux principes jurisprudentiels élaborés en contexte d'accommodement raisonnable<sup>38</sup>, plus

<sup>32</sup> L.a.t.m.p., art. 176, al. 1.

<sup>33</sup> *Id.*, art. 166.

<sup>34</sup> COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC, *Le maintien du lien d'emploi – Pour un prompt et durable retour au travail*, Montréal, 2009, p. 4.

<sup>35</sup> *Provigo inc. c. Lachapelle*, préc., note 23, par. 68.

<sup>36</sup> Jacques A. LAURIN, « L'obligation d'accommodement raisonnable : pour qui et jusqu'où ? », dans Roch LAFLAMME (dir.) avec la collab. de Alain BARRÉ, Pier-Luc BILODEAU, Esther DÉOM, Jean SEXTON et Manon TRUCHON, *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail ?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p. 47, à la p. 56.

<sup>37</sup> Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. *Caron*, préc., note 2, par. 49 et 50.

<sup>38</sup> *Id.*, par. 38-45; Sébastien PARENT, *Les conséquences juridiques de la coexistence de l'obligation d'accommodement raisonnable et du régime public de réparation des lésions professionnelles*, mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté des études supérieures et postdoctorales, Université de Montréal, 2016, p. 83-89; J.-F. GILBERT, préc., note 30, aux p. 263, 265 et 299.

précisément en ce qui concerne la mise en place d'aménagements permettant le maintien du salarié à son poste habituel<sup>39</sup> ou à défaut, la recherche d'un poste disponible dans l'entreprise correspondant à sa condition médicale<sup>40</sup>. Sur ce point, la juge Abella mentionne que le régime québécois en matière d'accidents du travail vise à « protéger le plus pleinement possible les droits des travailleurs afin d'éviter que ces derniers ne fassent l'objet de discrimination au travail en raison d'une invalidité résultant »<sup>41</sup> d'un accident du travail<sup>42</sup>, et « constitue dans les faits une mesure législative visant à empêcher que les victimes d'accidents du travail soient traitées injustement en raison de leur invalidité »<sup>43</sup>. On peut donc dire que les accommodements que confère le régime public au travailleur atteint de limitations fonctionnelles<sup>44</sup> concordent avec l'obligation d'accommodement<sup>45</sup> et cherchent à atteindre une même finalité, soit celle de favoriser la réinsertion et le maintien en emploi du travailleur handicapé, d'abord et avant tout, chez son employeur<sup>46</sup>. De la sorte, ces deux régimes participent également à assurer le droit à l'égalité du travailleur handicapé<sup>47</sup>.

## 2. Le libellé de l'article 170 L.a.t.m.p.: l'absence d'obligation contraignante pour l'employeur

Bien que plusieurs éléments soient convergents entre le régime public de réparation des lésions professionnelles et l'obligation d'accommodement raisonnable, une distinction fondamentale s'observe en ce qui a trait au débiteur de l'obligation d'assurer la réinsertion en emploi du travailleur atteint d'un handicap. Alors que l'obligation d'accommodement raisonnable

<sup>39</sup> L.a.t.m.p., art. 166-178 et 181; Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. Caron, préc., note 2, par. 46-49.

<sup>40</sup> L.a.t.m.p., art 236 et 239; Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. Caron, préc., note 2, par. 38-44

<sup>41</sup> *Id.*, par. 19.

<sup>42</sup> Pour la Cour, cet objectif découle notamment de l'article 32 L.a.t.m.p., qui interdit à l'employeur d'exercer des mesures de représailles envers un travailleur pour la seule raison qu'il a été victime d'une lésion professionnelle: *Id.*, par. 19.

<sup>43</sup> *Id.*

<sup>44</sup> *Id.*, par. 49.

<sup>45</sup> *Id.*, par. 37, 45, 49 et 50.

<sup>46</sup> *Id.*, par. 37.

<sup>47</sup> Anne-Marie LAFLAMME et Émilie GAGNÉ, « Droit québécois régissant l'accès à l'emploi et le droit au maintien du lien d'emploi pour les personnes ayant des incapacités », dans JurisClasser Québec, coll. « Droit du travail », *Santé et sécurité du travail*, fasc. 15, Montréal, LexisNexis Canada, à jour au 15 octobre 2015, n° 1 (LN/QL).

incombe directement à l'employeur, le processus légal de réadaptation professionnelle est administré par la C.N.E.S.S.T. C'est donc cet organisme public qui, par l'entremise de ses conseillers en réadaptation et en conformité avec les dispositions de sa loi habilitante, le met en place, en supervise l'application et prend les décisions qui s'imposent<sup>48</sup>. Notons d'ailleurs qu'à la différence de l'obligation d'accommodement, les coûts des mesures d'adaptation sont à la charge de la C.N.E.S.S.T. au lieu d'être assumés directement par l'employeur<sup>49</sup>. Ce dernier a donc un rôle très limité, contrairement au rôle proactif que lui attribue l'obligation d'accommodement issue de la Charte québécoise<sup>50</sup>.

D'ailleurs, le régime public de la L.a.t.m.p. n'impose pas d'obligation contraignante de collaboration à l'employeur<sup>51</sup>. À cet égard, la professeure Anne-Marie Laflamme souligne qu'« [i] n'existe dans la loi aucune assise juridique qui fonderait une obligation de l'employeur de modifier un emploi existant pour le rendre "convenable" au sens de la LATMP »<sup>52</sup>. En l'absence d'une obligation formelle à cet égard, la collaboration de l'employeur demeure, pour ainsi dire, tributaire de sa bonne conscience. Il y a là une difficulté qui provient, selon nous, du libellé peu contraignant de l'article 170 L.a.t.m.p. Cette disposition prévoit simplement que la C.N.E.S.S.T. « demande à l'employeur s'il a un emploi convenable disponible et, dans

<sup>48</sup> L.a.t.m.p., art. 146-147 et 349; Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. Caron, préc., note 2, par. 8; Bernard CLICHE et Martine GRAVEL avec la collab. de Louis STE-MARIE, *Les accidents du travail et les maladies professionnelles – Indemnisation et financement*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 430, 442 et 444.

<sup>49</sup> L.a.t.m.p., art. 176 et 181; Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. Caron, préc., note 2, par. 48.

<sup>50</sup> Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. Caron, préc., note 2, par. 27 et 29; Marie-Josée STGOVIN, Linda BERNIER et Jean-François SÉGUIN, *L'obligation d'accommodement: mythes et réalités*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 20; Jocelyn F. RANCOURT, « L'obligation d'accommodement en matière de santé et de sécurité au travail: une nouvelle problématique », dans S.F.C.B.Q., vol. 201, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2004)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 121, à la p. 135.

<sup>51</sup> *Commission de la santé et de la sécurité au travail* c. Caron, préc., note 17, par. 62; *Good-year Canada inc.* et Laflamme, [1999] n° AZ-99301576, par. 50-51 (C.L.P.), conf. par [2000] n° AZ-00301033 (C.L.P.); S. PARENT, préc., note 38, p. 90-92.

<sup>52</sup> Anne-Marie LAFLAMME, « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement: le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur? », (2007) 48 *C. de D.* 215, 233.

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 [...] »<sup>53</sup>.

Si bon nombre d'employeurs déployaient de véritables efforts, de concert avec l'agent de la C.N.E.S.S.T., pour trouver un emploi convenable au sein de leurs murs en vue de réintégrer la victime d'une lésion professionnelle, il va sans dire que d'autres exploitaient le flou juridique entourant l'article 170 L.a.t.m.p. L'employeur malintentionné n'avait alors qu'à répondre à la Commission qu'il n'avait aucun emploi convenable à offrir pour se départir d'un travailleur désormais atteint de limitations fonctionnelles permanentes. Dans la plupart des cas, les arbitres de grief<sup>54</sup> et la division des relations du travail du T.A.T.<sup>55</sup> (ci-après « T.A.T.-R.T. »), jadis appelée la Commission des relations du travail (ci-après « C.R.T. »), déclinaient compétence ou confirmaient sans examen approfondi les congédiements s'appuyant sur les décisions de la C.N.E.S.S.T. ou du T.A.T.-S.S.T., qui indiquaient que le processus de réadaptation professionnelle se poursuivrait ailleurs sur le marché du travail. C'était donc par l'effet des décisions de ces organismes, ayant conclu à l'incapacité du travailleur d'occuper son emploi et à l'absence d'autre emploi convenable chez l'employeur, que le travailleur était privé de son emploi.

<sup>53</sup> L.a.t.m.p., art. 170, al. 1. Voir également: *Rolf C. Hagen inc. et Deslongchamps*, 2007 QCCLP 4932, par. 90-94; *Villeneuve et Commission scolaire de la Seigneurie-des-Milles-Îles*, [2006] n° AZ-50358686, par. 47-51 (C.L.P.).

<sup>54</sup> *Ratiopharm inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA – Canada)*, D.T.E. 2015T-284, par. 82-90 (T.A.); *Syndicat des salariées et salariés du Centre de santé et de services sociaux Sorel-Tracy – CSN et CSSS Pierre-de-Saurel*, D.T.E. 2014T-696, par. 34 (T.A.); *Electrolux Canada Corp (usine de L'Assomption) et Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 1148, district 11*, D.T.E. 2009T-643, par. 65-86 (T.A.); *Tembec, usine de Matane et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427*, D.T.E. 2009T-566, par. 49-61 (T.A.), conf. par 2012 QCCA 179; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant, s.e.c.*, D.T.E. 2005T-81, par. 60-62, 72, 75-76 et 79-80 (T.A.), conf. par D.T.E. 2005T-541 (C.S.).

<sup>55</sup> *Goonada et Thorburn Flex inc.*, 2014 QCCRT 0139, par. 41; *Temacini et Provigo Québec inc.*, 2013 QCCRT 0492, par. 19; *Benassila c. Manufacturiers Wolf Brand et University inc.*, 2012 QCCRT 0254, par. 27-28 et 30, conf. par 2013 QCCRT 0028, par. 13; *Veilleux c. Sainte-Aurélie (Municipalité)*, 2010 QCCRT 0050, par. 49-50, conf. par 2010 QCCRT 0050, par. 18-20; *Guernon c. Service de reliure Montréal Gratton inc.*, 2008 QCCRT 0225, par. 63.



Rappelons que dans le dossier de monsieur Caron, malgré l'identification d'un emploi convenable sur le marché du travail au terme du processus de réadaptation professionnelle, la mise en œuvre du régime public a conduit celui-ci à un poste de commis d'épicerie de nuit<sup>56</sup>, emploi qui avait très peu en commun à celui d'éducateur spécialisé qu'il occupait au moment où il a subi un accident du travail. D'autant plus que son syndicat avait identifié des emplois disponibles qui auraient pu être convenables au sens de la Loi<sup>57</sup>. En fin de compte, le résultat concret est que, dans certains dossiers, l'accidenté du travail conservant des limitations fonctionnelles voyait son lien d'emploi rompu, et ce, en raison du fait que son employeur n'avait aucune obligation contraignante de favoriser sa réinsertion dans un poste au sein de l'entreprise.

## **B. L'obligation d'accommodement raisonnable en tant que précepte en droit du travail**

Devant les difficultés évoquées précédemment, qui ne sont certes pas uniques au cas de monsieur Caron, les juges majoritaires se sont appuyés sur le principe d'interprétation de conformité des lois avec la Charte québécoise (A) afin d'interpréter la L.a.t.m.p. à la lumière de l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur (B).

### **1. La conformité de la L.a.t.m.p. à la Charte québécoise : l'élasticité d'un principe d'interprétation**

La juge Abella, rédigeant les motifs au nom de la majorité, a revisité le principe d'interprétation voulant que les lois doivent s'interpréter en conformité avec la Charte. Plusieurs arrêts antérieurs de la Cour suprême avaient discuté de ce principe d'interprétation qui consiste, en présence de deux ou plusieurs interprétations possibles d'une même disposition législative, à privilégier celle qui est conforme à la Charte au détriment de celle qui y serait contraire<sup>58</sup>. En cela, cette règle s'appliquait uniquement en

<sup>56</sup> Caron et Centre Miriam, préc., note 3, par. 17.

<sup>57</sup> Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. Caron, préc., note 2, par. 54.

<sup>58</sup> *Id.*, par. 61 (j. Rowe et Côté, motifs conc.); R. c. Clarke, [2014] 1 R.C.S. 612, par. 12-13; Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex, [2002] 2 R.C.S. 559, par. 28 et 62; R. c. Sharpe, [2001] 1 R.C.S. 45, par. 33; R. c. Lucas, [1998] 1 R.C.S. 439, par. 66.

présence d'une ambiguïté dans la loi<sup>59</sup>. D'ailleurs, l'article 53 de la Charte québécoise consacre explicitement cette condition lorsqu'il indique « [s]i un doute surgit dans l'interprétation d'une disposition de la loi, il est tranché dans le sens indiqué par la Charte »<sup>60</sup>. À cet égard, l'ambiguïté doit être réelle, c'est-à-dire que la disposition législative est « raisonnablement susceptible de donner lieu à plus d'une interprétation »<sup>61</sup>, de préciser la haute cour. Dans le cas contraire, des dispositions claires n'ont pas à être interprétées, car « appliquer une présomption générale de conformité à la Charte pourrait parfois contrecarrer le respect de l'intention véritable du législateur »<sup>62</sup>. C'est de cette façon qu'était conçu et compris le principe d'interprétation de conformité des lois avec la Charte, avant que ne soit tranchée l'affaire *Caron*.

En effet, dans cet arrêt, la plus haute instance canadienne s'éloigne de ses enseignements précédents lorsqu'elle érige comme principe que « toutes les lois du Québec doivent être interprétées conformément à la Charte québécoise »<sup>63</sup>. C'est donc dire que pour s'autoriser à recourir à la présomption de conformité des lois québécoises avec la *Charte des droits et libertés de la personne*, la juge Abella, appuyée par ses collègues formant la majorité, ne s'empêtre pas dans la recherche préalable d'une quelconque ambiguïté dans l'un des articles de la L.a.t.m.p. D'ailleurs, au terme de son analyse des dispositions du régime public, notamment le portrait précis qu'elle brosse du processus de réadaptation professionnelle<sup>64</sup>, la Cour reconnaissait que cette pièce législative « n'impose pas *expressément* l'obligation de les accommoder »<sup>65</sup>. Par ce raisonnement, la Cour module donc la présomption de conformité des lois avec la Charte, de telle sorte qu'il soit désormais pos-

<sup>59</sup> *R. c. Clarke*, *id.*, par. 12-13; *R. c. Rodgers*, [2006] 1 R.C.S. 554, par. 18; *Canadian Foundation for Children, Youth and the Law c. Canada (Procureur général)*, [2004] 1 R.C.S. 76, par. 215; *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, préc., note 58, par. 62; Pierre-André CÔTÉ avec la collab. de Stéphane BEAULAC et Mathieu DEVINAT, *Interprétation des lois*, 4<sup>e</sup> éd., Montréal, Éditions Thémis, 2009, n° 1391, p. 436 et n° 1393, p. 437.

<sup>60</sup> C.d.l.p., art. 53.

<sup>61</sup> *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, préc., note 58, par. 29.

<sup>62</sup> *R. c. Clarke*, préc., note 58, par. 13; *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, préc., note 58, par. 64.

<sup>63</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 32.

<sup>64</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 1, 2, 38 à 44 et 46 à 49.

<sup>65</sup> *Id.*, par. 20.

sible d'y référer malgré l'absence d'ambiguïté dans le texte législatif en litige. C'est sur l'application de ce principe d'interprétation au cas d'espèce dont elle était saisie que nous portons à l'instant notre attention.

## **2. L'interprétation de la L.a.t.m.p. conformément à l'obligation d'accommodement raisonnable : une application plus robuste du régime public**

S'appuyant sur le nouveau principe d'interprétation de la conformité des lois avec la Charte québécoise qu'elle a modulé, la Cour suprême se penche sur la question plus spécifique de savoir si le régime public de réparation des lésions professionnelles doit être « interprété comme englobant une obligation d'accommodement qui s'accorde avec l'approche adoptée »<sup>66</sup> par les tribunaux, au sens des articles 10, 16 et 20 C.d.l.p. Rappelons que cette création jurisprudentielle inhérente au droit à l'égalité consiste principalement à rechercher des mesures d'accommodement dans l'optique où une norme d'emploi engendre des effets discriminatoires pour un salarié, et ce, en raison d'une caractéristique protégée par l'article 10 de la Charte québécoise, par exemple le handicap. Plus concrètement, cela signifie que l'employeur doit être flexible, adapter ses règles d'emploi et envisager des solutions de rechange afin de permettre à l'employé de fournir sa prestation de travail, lorsqu'un tel assouplissement n'occasionne pas de contrainte excessive dans l'exploitation de son entreprise<sup>67</sup>.

Dans l'affaire *Caron*, la Cour suprême qualifie cette obligation de « principe central et transcendant en matière de droits de la personne »<sup>68</sup> et de « précepte fondamental du droit du travail »<sup>69</sup> canadien et québécois. Ainsi, parce que l'obligation d'accommodement est « l'un des principes centraux

<sup>66</sup> *Id.*, par. 21.

<sup>67</sup> *Id.*, par. 23-26; *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 R.C.S. 561, par. 13-15. Voir aussi l'arrêt suivant, auquel réfèrent les juges majoritaires dans l'affaire *Caron*: *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, [2017] 1 R.C.S. 591, par. 125-128 (j. Gascon, motifs min.).

<sup>68</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 20. Sur ce point, la Cour suprême souligne que toutes les lois sur les droits de la personne au Canada comportent une obligation d'accommodement, laquelle est inhérente à l'interdiction de discriminer: *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 30.

<sup>69</sup> *Id.*, par. 22.

de la Charte québécoise»<sup>70</sup> et qu'au surplus, elle est compatible avec les mesures de réadaptation professionnelle instituées par la L.a.t.m.p.<sup>71</sup>, la Cour affirme ce qui suit: «Il n'existe aucune raison de priver quelqu'un qui devient invalide par suite d'un accident *du travail* des principes applicables à toutes personnes invalides, notamment du droit à des mesures d'accommodement raisonnables.»<sup>72</sup> Autrement dit, pour la Cour, il est incongru qu'un salarié se blessant en nettoyant sa piscine bénéficie d'efforts d'accommodement plus généreux de la part de son employeur que le travailleur s'étant blessé en nettoyant ... la piscine de ce même employeur!

Par conséquent, la Cour tranche que les dispositions de la L.a.t.m.p. doivent être interprétées et mises en œuvre conformément à l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur<sup>73</sup>. Ce faisant, la solution retenue par la juge Abella impose aux employeurs de participer plus activement au processus de réadaptation professionnelle mis en œuvre par la C.N.E.S.S.T. De véritables efforts devront donc être déployés avant qu'un employeur puisse rompre le lien d'emploi du travailleur atteint d'un handicap à la suite d'une lésion professionnelle, ce qui facilitera également le retour au travail de ce dernier. Comme le souligne la Cour, interpréter la L.a.t.m.p. conformément à l'obligation d'accommodement raisonnable «ne fait que requérir une conception plus robuste de la mise en application des droits des travailleurs invalides»<sup>74</sup>.

En conclusion de cette partie, force est de reconnaître que le travail interprétatif des hauts magistrats a renversé une jurisprudence unanime, datant du début du millénaire au sein de l'ancienne Commission des lésions professionnelles, et a fait évoluer un régime législatif dont l'adoption remonte à 1985. C'est dire que la marge de manœuvre interprétative<sup>75</sup> que comportent les lois, en l'espèce celles spécifiques du travail, peut être utilisée pour accroître la protection des travailleurs, surtout lorsque cette interprétation provient de la Cour suprême dont les arrêts «disposent de cette force juri-

<sup>70</sup> *Id.*, par. 35.

<sup>71</sup> *Supra*, I.A.1.

<sup>72</sup> Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. Caron, préc., note 2, par. 35.

<sup>73</sup> *Id.*, par. 35 et 51.

<sup>74</sup> *Id.*, par. 36.

<sup>75</sup> Michelle CUMYN et Mélanie SAMSON, «La méthodologie juridique en quête d'identité», (2013) 71 *Revue interdisciplinaire d'études juridiques* 1, 27 et 37-38.

dique de « dire le droit » au point qu'il devient ce qu'elle dit »<sup>76</sup> et « que les autres tribunaux doivent s'y soumettre lorsqu'ils sont saisis de la même question »<sup>77</sup>. En somme, l'application large du principe de conformité des lois à la Charte québécois a conduit à une interprétation de la L.a.t.m.p. à la lumière de l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur, ce qui a permis d'accroître la protection du lien d'emploi du travailleur conservant un handicap à la suite d'une lésion professionnelle.

## **II. La mise en application du « nouveau régime » de réparation des lésions professionnelles**

Sur le plan conceptuel, la jonction de deux démarches d'accommodement reposant chacune sur une logique distincte ne peut toutefois se réaliser sans soulever quelques difficultés. D'un côté, le régime public de réparation des lésions professionnelles édicte des mesures d'accommodement préétablies dans la L.a.t.m.p.; de l'autre, la démarche d'accommodement raisonnable, issue du droit à l'égalité garanti par l'article 10 de la Charte québécoise, ne comporte pas de balises fixes, en ce sens qu'elle laisse le soin aux parties à la relation d'emploi d'examiner les possibilités d'accommodement jusqu'à contrainte excessive.

Ainsi, des pistes de solutions seront proposées afin d'harmoniser le processus de réadaptation professionnelle ainsi que le mécanisme de retour au travail balisés par la L.a.t.m.p. et les principes jurisprudentiels encadrant la démarche d'accommodement raisonnable (A). Par ailleurs, en milieu syndiqué, la nouvelle approche retenue par la Cour suprême a également un impact sur le rôle de l'association syndicale, laquelle est une partie prenante à l'obligation d'accommodement raisonnable (B).

### **A. La recherche de mesures d'accommodement lors de l'exercice du droit au retour au travail**

Le peu d'indications sur la façon de mettre en œuvre la nouvelle approche adoptée par la Cour suprême laisse en suspens bon nombre de questions,

<sup>76</sup> Jean-Yves BRIÈRE, Fernand MORIN, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4<sup>e</sup> éd., Montréal, Éditions Wilson & Lafleur, 2010, n° I-60, p. 98.

<sup>77</sup> *Id.*

notamment la pertinence des critères de l'identification de l'emploi convenable lors de la recherche d'un emploi accommodé (1) ainsi que l'opposabilité des délais limitant l'exercice du droit au retour au travail (2). De plus, l'irréductible chevauchement de compétence entre, d'un côté, la C.N.E.S.S.T. et le T.A.T.-S.S.T. et, de l'autre, l'arbitre de grief semble loin d'être résolu, et serait même involontairement élargi d'après les motifs de l'arrêt *Caron* (3).

### 1. Les critères d'identification de l'emploi convenable : le nécessaire respect du cadre légal en place

Il est bien acquis que le processus de réadaptation professionnelle vise principalement la réintégration dans l'emploi prélesionnel ou à défaut, dans un emploi convenable<sup>78</sup>. Cette notion d'emploi convenable fait l'objet d'une définition restrictive à l'article 2 L.a.t.m.p., c'est-à-dire que les cinq critères qu'il énonce doivent être satisfaits de façon cumulative pour que l'emploi puisse se qualifier à ce titre : l'emploi 1) est approprié pour le travailleur ; 2) permet à celui-ci d'utiliser sa capacité résiduelle ; 3) met à contribution ses qualifications professionnelles ; 4) présente une possibilité raisonnable d'embauche sur le marché du travail et 5) ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique<sup>79</sup>. À l'opposé, la démarche d'accommodement raisonnable s'intéresse peu à la nature de l'emploi offert pour accommoder le salarié, si ce n'est que le poste proposé par l'employeur doit respecter les limitations fonctionnelles du salarié<sup>80</sup>, et que ce dernier doit généralement posséder l'expérience et les compétences néces-

<sup>78</sup> L.a.t.m.p., art. 169-171 ; Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. *Caron*, préc., note 2, par. 47.

<sup>79</sup> L.a.t.m.p., art. 2, al. 11 ; *Université McGill* c. *McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA)*, préc., note 28, par. 43 et 103 ; COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 3.05 : La détermination de l'emploi convenable, préc., note 24, p. 2 ; D. BRADET, B. CLICHE, M. RACINE et F. THIBAUT, préc., note 23, p. 10 et 21 ; Claude ST-LAURENT, « L'emploi convenable au niveau de l'accommodement, les limitations fonctionnelles et le retour au travail », dans S.F.P.B.Q., vol. 96, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (1998)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 207, à la p. 214.

<sup>80</sup> Nicola DI IORIO et Marie-Christine LAUZON, « À la recherche de l'égalité : de l'accommodement à l'acharnement », dans Myriam JÉZÉQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où? : des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 113, à la p. 128.

saïres pour l'exécuter<sup>81</sup>. Se pose alors la question de savoir si l'interprétation de la L.a.t.m.p. conformément à l'obligation d'accommodement a pour conséquence de supplanter les critères de l'emploi convenable au profit de n'importe quel emploi disponible dans l'entreprise.

Une lecture attentive du jugement de la Cour suprême suggère une réponse négative à cette question, pour trois raisons centrales. Tout d'abord, les juges majoritaires sont bien conscients de la définition d'emploi convenable prévue à la L.a.t.m.p. puisque, dans leur jugement, ils prennent soin de reprendre les cinq critères édictés dans la Loi<sup>82</sup>. S'ils avaient eu pour dessein d'écarter ces critères légaux dans le cadre du processus de réadaptation professionnelle, ils l'auraient mentionné explicitement dans leurs motifs.

Ensuite, la Cour spécifie que son approche modifiée « ne perturbe pas le régime soigneusement calibré d'obligations et de rapports établi par la Loi »<sup>83</sup>. Or, le délaissement des critères légaux définissant l'emploi convenable entraînerait une augmentation accrue des indemnités de remplacement du revenu réduites accordées en vertu de l'article 49 L.a.t.m.p. En effet, la structure du régime relie les indemnités réduites à la notion d'emploi convenable de l'article 2 L.a.t.m.p., car elles visent précisément à compenser la perte salariale entre le revenu rattaché à l'*emploi convenable* et celui que le travailleur tirait de son *emploi prélésionnel*<sup>84</sup>. Ainsi, à partir d'une démarche concentrique, la C.N.E.S.S.T. tente d'identifier un emploi qui se rapproche le plus possible du statut professionnel dont disposait le travailleur au moment de la survenance de la lésion<sup>85</sup>, ce qui protège également

<sup>81</sup> *Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec et Centre hospitalier universitaire de Québec (Centre hospitalier de l'Université Laval)*, D.T.E. 2004T-455, par. 71 (T.A.); M.-J. SIGOUIN, L. BERNIER et J.-F. SÉGUIN, préc., note 50, p. 100.

<sup>82</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 42.

<sup>83</sup> *Id.*, par. 36.

<sup>84</sup> *Id.*, par. 43; *Université McGill c. McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA)*, préc., note 28, par. 103; D. BRADET, B. CLICHE, M. RACINE et F. THIBAUT, préc., note 23, p. 10.

<sup>85</sup> COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 3.05 : La détermination de l'emploi convenable, préc., note 24, p. 2-3. Cet emploi devra mettre à contribution notamment sa formation, son expérience, son expertise et ses acquis professionnels : *Gatica et Hôtel Plaza*, [1999] C.L.P. 201, par. 86; M. SANSFAÇON, préc., note 23, n° 653, p. 270.

sa capacité de gains<sup>86</sup>. Par conséquent, le fait de retenir n'importe quel emploi disponible chez l'employeur perturberait de façon majeure l'équilibre de la L.a.t.m.p., résultat qu'entend éviter la Cour suprême dans sa décision.

Enfin, l'endroit où les juges majoritaires situent l'obligation d'accommodement dans le régime public milite en faveur du maintien de la définition d'emploi convenable. En effet, la juge Abella conclut que l'interprétation de la L.a.t.m.p. en conformité avec l'obligation d'accommodement doit s'effectuer lors de « la mise en œuvre des art. 236 et 239 de la *Loi* en ce qui concerne le droit à la réintégration, à un emploi équivalent ou à un emploi convenable »<sup>87</sup>, ce qui implique que la C.N.E.S.S.T. et le T.A.T.-S.S.T. pourront, à cette occasion, « imposer à l'employeur des mesures d'accommodement raisonnablement possibles à l'égard de la lésion subie par le travailleur invalide et des circonstances qui en découlent »<sup>88</sup>. À notre avis, le fait que la Cour suprême insère l'obligation d'accommodement de l'employeur au chapitre VII de la L.a.t.m.p. portant sur le droit au retour au travail a pour objectif de préserver l'intégrité du processus de réadaptation professionnelle, qui se trouve au chapitre IV de la *Loi*. En clair, les enseignements de l'arrêt *Caron* n'ont pas pour résultat de supprimer les critères permettant d'identifier un emploi convenable, ni de modifier le processus séquentiel de réadaptation professionnelle<sup>89</sup>.

Il faut aussi souligner que cette position est à l'avantage de tous les acteurs impliqués. Pour le travailleur, sa rétrogradation dans un emploi lui

---

<sup>86</sup> COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 3.05 : La détermination de l'emploi convenable, préc., note 24, p. 2. Logiquement, plus l'emploi convenable correspondra au statut professionnel de la victime d'une lésion professionnelle, moins sera élevée la différence de revenu entre ce nouvel emploi et son emploi prélésionnel.

<sup>87</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 51. D'autres passages des motifs des juges majoritaires dans l'affaire *Caron* précisent aussi que le déploiement de l'obligation d'accommodement a lieu dans le cadre du droit au retour au travail : *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 3 et 53.

<sup>88</sup> *Id.*, par. 51.

<sup>89</sup> À titre d'illustrations consécutives à l'arrêt *Caron* : *Costco-Candiac (Boulangerie) et Trépanier*, 2018 QCTAT 1889, par. 21-33 ; *Dubé et Bois BSL inc.*, 2018 QCTAT 2055, par. 51-54. Pour des précisions sur le processus séquentiel de réadaptation professionnelle : *Supra*, I.A.1.



offrant peu de défis professionnels et n'exploitant pas pleinement ses compétences serait susceptible d'engendrer une diminution de sa motivation au travail et limiterait ses possibilités d'avancement. Dans un article paru à la suite de la décision de la Cour d'appel dans le dossier de monsieur Caron, la procureure de ce dernier concédait d'ailleurs que les principes jurisprudentiels guidant la démarche d'accommodement raisonnable favorisent « le maintien du lien d'emploi, mais cela pourrait parfois se faire au détriment de la qualité de l'emploi obtenu comparativement à l'emploi qui répondrait aux critères de l' "emploi convenable" »<sup>90</sup>, lequel comporte des avantages indéniables « qui peuvent se révéler tout aussi importants, du moins à plus long terme »<sup>91</sup>. En ce qui a trait à l'employeur, toute proposition d'emploi se trouvant bien en deçà des qualifications professionnelles du travailleur et comportant incidemment une différence de revenu plus importante par rapport à l'emploi prélésionnel entraînerait une augmentation du montant des indemnités réduites assumé par la C.N.E.S.S.T., laquelle sera ultimement imputée à son dossier et entraînera, de la sorte, une hausse de ses cotisations<sup>92</sup>. De son côté, la C.N.E.S.S.T, en sa qualité d'assureur public, a pour mission de mettre en œuvre les mesures de réadaptation élaborées dans sa loi habilitante et de contrôler les coûts associés au régime public, en choisissant la solution appropriée la plus économique<sup>93</sup>. L'employeur ne peut donc pas imposer le choix des mesures d'accommodement à la C.N.E.S.S.T. :

[...] en matière de lésions professionnelles, l'employeur ne peut prendre le leadership que la jurisprudence lui impose par ailleurs. En effet, la L.A.T.M.P. confie à la [C.N.E.S.S.T.] le devoir de procéder à la réadaptation des travailleurs et c'est donc sous la supervision de la [C.N.E.S.S.T.] que des mesures d'accommodement seront identifiées.<sup>94</sup>

<sup>90</sup> S. CLOUTIER et A.-M. LAFLAMME, préc., note 10, à la p. 170. Voir également: Sophie CLOUTIER, « En attendant les enseignements de la Cour suprême dans l'affaire Caron : un rappel des arguments en faveur de la thèse de l'intégration du processus d'accommodement raisonnable au régime de la LATMP », dans S.F.C.B.Q., vol. 440, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2018), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 255, à la p. 263.

<sup>91</sup> S. CLOUTIER et A.-M. LAFLAMME, préc., note 10, à la p. 170.

<sup>92</sup> L.a.t.m.p., art. 181, 281 et 326; *Université McGill c. McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA)*, préc., note 28, par. 46.

<sup>93</sup> L.a.t.m.p., art. 181; D. BRADET, B. CLICHE, M. RACINE et F. THIBAUT, préc., note 23, p. 23.

<sup>94</sup> J.-F. GILBERT, préc., note 30, à la p. 294.

Par conséquent, cet organisme administratif n'entérinera pas une entente intervenue entre l'employeur et le travailleur accidenté si celle-ci contrevient aux prescriptions d'ordre public de la L.a.t.m.p.<sup>95</sup>.

Partant, nous sommes d'avis que les mesures d'accommodement proposées par l'employeur doivent être conformes au contenu de la Loi, y compris les critères de l'emploi convenable. En effet, à la différence de la Cour d'appel du Québec qui avait intégré entièrement l'obligation d'accommodement à l'intérieur de la L.a.t.m.p.<sup>96</sup>, la Cour suprême a adopté une position plus nuancée, en privilégiant une interprétation de cette loi à la lumière du devoir d'accommodement de l'employeur<sup>97</sup>. Cela signifie plus concrètement que les mesures d'accommodement identifiées par les divers acteurs en présence (C.N.E.S.S.T., employeur et travailleur) doivent être respectueuses du cadre législatif en place<sup>98</sup>. En effet, la juge Abella signale que l'obligation d'accommodement « influe sur la manière dont ces droits doivent être mis en application »<sup>99</sup>. Ce n'est donc pas l'obligation d'accommodement avec toutes les ramifications qu'elle connaît dans la jurisprudence en matière de droit à l'égalité qui est intégrée dans la L.a.t.m.p., mais simplement une obligation d'appliquer les dispositions de cette loi en gardant à l'esprit que l'employeur a un devoir d'accommodement envers son personnel. Pour cette raison, les décisions du Tribunal administratif du travail antérieures à l'arrêt *Caron* de la Cour suprême et référant au cadre d'analyse étayée par la Cour d'appel dans cette même

<sup>95</sup> L.a.t.m.p., art. 4, al. 1 ; *Claude & Marcel Martin inc. et Lacroix*, 2009 QCCLP 2597, par. 18, 19, 20 et 22. Voir aussi : *Bujold et 90202383 Québec inc.*, 2009 QCCLP 2286, par. 44 ; *Matériaux Économiques inc. et Magny*, 2009 QCCLP 2767, par. 24 ; *Trépanier et Natrel*, 2009 QCCLP 7780, par. 27 ; *Systèmes Polymère Structural Canada et Manseau*, 2008 QCCLP 617, par. 65 et 80 ; *Les magasins Hart inc. et Dery*, [2007] C.L.P. 1183, par. 17.

<sup>96</sup> *Commission de la santé et de la sécurité au travail c. Caron*, préc., note 17, par. 64.

<sup>97</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 32 à 35.

<sup>98</sup> Les auteures Sophie Cloutier et Anne-Marie Laflamme abondaient dans le même sens à la suite de l'arrêt *Caron* prononcée par la Cour d'appel, qui avait pourtant intégré l'ensemble de l'obligation d'accommodement à l'intérieur du régime public : S. CLOUTIER et A.-M. LAFLAMME, préc., note 10, à la p. 171. Voir également : S. CLOUTIER, « En attendant les enseignements de la Cour suprême dans l'affaire Caron : un rappel des arguments en faveur de la thèse de l'intégration du processus d'accommodement raisonnable au régime de la LATMP », préc., note 90, aux p. 263-265.

<sup>99</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 45.

affaire devraient être appliquées avec circonspection et la plus grande retenue.

Le nouveau cadre d'analyse découlant de l'arrêt *Caron* signifie plus concrètement que l'employeur doit faire des efforts raisonnables pour maintenir le lien d'emploi de la victime d'une lésion professionnelle, et ce, en fonction des balises fixées par le régime public. À cet égard, on lui impose désormais de rechercher activement, de concert avec l'agent en réadaptation de la C.N.E.S.S.T., des mesures d'accommodement permettant au travailleur atteint de limitations fonctionnelles de reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de la survenance de sa lésion professionnelle<sup>100</sup>. Si de tels aménagements sont impraticables, l'employeur devra alors rechercher un emploi convenable au sein de son entreprise. Le changement fondamental opéré par le nouvel arrêt *Caron* c'est que l'employeur devra évaluer les emplois convenables disponibles, en tenant compte des mesures d'accommodement possibles qui permettraient au travailleur d'exécuter un de ces postes<sup>101</sup>. En d'autres termes, il doit mettre en place des mesures d'accommodement dans l'optique où celles-ci auraient pour résultat de rendre convenable un emploi qui ne le serait peut-être pas de prime abord<sup>102</sup>.

Se livrant à cet exercice dans le cas de monsieur Caron, la Cour suprême mentionne ce qui suit :

[...] la question [est] de savoir s'il y aurait eu un « emploi convenable » chez l'employeur si ce dernier avait pris en sa faveur des mesures d'accommodement raisonnables. Si l'employeur avait tenu compte de son obligation d'accommodement lorsqu'il cherchait s'il existait un emploi convenable, peut-être aurait-il trouvé d'autres postes convenables que M. Caron aurait pu occuper.<sup>103</sup>

Bien que les juges Rowe et Côté adoptent un raisonnement distinct pour arriver au même résultat que leurs collègues majoritaires, leurs propos apportent un éclairage très utile sur la démarche à emprunter :

[...] lorsque l'employeur examine les postes disponibles, il doit à la fois se demander s'il a un emploi convenable conformément à l'art. 170 de la Loi, par exemple, *et ce* que les obligations que lui impose la Charte québécoise

<sup>100</sup> *Id.*, par. 49 et 50.

<sup>101</sup> *Id.*, par. 51 et 53.

<sup>102</sup> *Id.*, par. 54.

<sup>103</sup> *Id.*, par. 55.

exigent sur le plan de la souplesse dans l'application des normes d'emploi. Si ce qui empêche un poste d'être convenable tient à un accommodement raisonnable (sans qu'il n'en résulte pour lui une contrainte excessive), la Charte québécoise oblige alors l'employeur à prendre les mesures qui s'imposent pour accommoder l'employé atteint d'un handicap.<sup>104</sup>

Reste à déterminer si les mesures d'accommodement déployées pour rendre un emploi convenable sont compatibles avec le quatrième critère d'identification, qui exige une possibilité raisonnable d'embauche.

Selon la jurisprudence de la C.L.P. et son successeur, le T.A.T.-S.S.T., ayant interprété le critère de possibilité raisonnable d'embauche prévu à l'article 2 de la loi, une modification à un emploi existant chez l'employeur, de façon à répondre aux besoins du travailleur, ne peut constituer un emploi convenable s'il a pour résultat de créer un emploi inexistant sur le marché du travail<sup>105</sup>. En outre, « l'emploi ne doit pas avoir été créé de toutes pièces chez l'employeur, auquel cas il sera considéré comme ne représentant pas de chances raisonnables de succès ailleurs sur le marché du travail »<sup>106</sup>. En revanche, l'obligation d'accommodement raisonnable issue du droit à l'égalité est plus flexible et encourage le retrait de certaines tâches prévues à la description du poste offert au salarié<sup>107</sup>. Comment est-ce alors possible pour un employeur de respecter son devoir d'accommodement dans la recherche d'un emploi convenable, sans que les mesures suggérées fassent basculer cet emploi dans la liste de ceux contraires à l'article 2 L.a.t.m.p.?

S'il est primordial de conserver les critères de l'emploi convenable, celui de la possibilité raisonnable d'embauche sur le marché du travail

<sup>104</sup> *Id.*, par. 111 (j. Rowe et Côté, motifs conc.).

<sup>105</sup> *O'Connor et Cri Environnement inc.*, 2011 QCCLP 2977, par. 127-128; *Laporte et Affinia Canada Corp.*, 2008 QCCLP 1008, par. 61, 63 et 64; *Savard et Transelec/Common inc.*, [2006] C.L.P. 755, par. 56-58, conf. par 2007 QCCLP 4711; Jean-Pierre NÉRON, « La détermination de la possibilité raisonnable d'embauche dans la définition de l'emploi convenable », dans S.F.P.B.Q., vol. 62, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (1995), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 1, à la p. 7.

<sup>106</sup> Sophie CLOUTIER, « Réadaptation professionnelle », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Santé et sécurité du travail*, fasc. 13, Montréal, LexisNexis Canada, à jour au 1<sup>er</sup> octobre 2013, n° 40 (LN/QL).

<sup>107</sup> *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, préc., note 67, par. 16; *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Gouvernement du) (Ministère des transports)*, D.T.E. 2007T-873, par. 74-76 (T.A.).

requiert toutefois un certain assouplissement et mériterait d'être revisité à la lumière des enseignements de la Cour suprême dans l'affaire *Caron*. Par cette décision, la Cour met un terme à la dichotomie qui existait entre un travailleur dont le handicap est la résultante d'un accident du travail et le salarié dont le handicap découle d'une condition personnelle<sup>108</sup>. En conséquence, puisque tous les employeurs québécois ont une obligation d'accommodement raisonnable à l'égard d'un travailleur handicapé, peu importe la source de son handicap, la modification de certaines tâches ne devrait pas être un empêchement à sa qualification à titre d'emploi convenable. Autrement dit, un tel emploi existera forcément sur le marché du travail puisque l'employeur subséquent aura lui aussi l'obligation d'accommoder le salarié handicapé dès le processus de dotation<sup>109</sup>, à moins qu'il puisse faire la preuve d'une contrainte excessive. Ajoutons à cela que l'article 243 L.a.t.m.p. mentionne sans détour que « [n]ul ne peut refuser d'embaucher un travailleur parce que celui-ci a été victime d'une lésion professionnelle, si ce travailleur est capable d'exercer l'emploi visé »<sup>110</sup>. En définitive, la mise en place d'accommodements, dont le retrait de certaines tâches afin de rendre convenable un emploi, ne devrait pas faire échec à sa qualification en tant qu'emploi convenable au sens de la L.a.t.m.p.<sup>111</sup>. Il ne s'agit pas de rendre inopérant un des critères de l'emploi convenable, lesquels doivent être maintenus et sont bénéfiques pour les travailleurs, mais de l'interpréter en conformité avec l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur prélésionnel, mais aussi l'obligation analogue des autres employeurs potentiels sur le marché de l'emploi.

<sup>108</sup> Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. *Caron*, préc., note 2, par. 35.

<sup>109</sup> C.d.l.p., art. 10, 16 et 20; Pascale L. DENIS, Sophie ASSELIN, Myriam SIMARD, Frédéric PARÉ et Gabrielle BENOIT-CHABOT, « L'interdiction de la discrimination en emploi et les pratiques de recrutement et de sélection des PME assujetties au droit du travail québécois », (2015) 74 *R. du B.* 187, 194-197; Lysiane CLÉMENT-MAJOR, « La discrimination à l'embauche: développements récents au Québec », dans S.F.C.B.Q., vol. 190, *Développements récents en droit du travail* (2003), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 33, aux p. 36-37, 39 et 45.

<sup>110</sup> L.a.t.m.p., art. 243.

<sup>111</sup> Voir à titre d'exemples: *Frenette et Chantier Davie Canada inc.*, 2017 QCTAT 3775, par. 14-15; *Cheng et Aliments McCain (division Wong Wing)*, 2015 QCCLP 4823, par. 100-102 et 106.

## 2. Les délais limitant l'exercice du droit au retour au travail : quand l'incertitude règne encore

Dans l'hypothèse selon laquelle l'accidenté du travail n'est pas en mesure de fournir une prestation de travail à l'intérieur du délai d'une ou deux années à partir du début de sa période d'absence continue<sup>112</sup>, une antinomie se dessine entre la souplesse que requiert la démarche d'accommodement raisonnable et la rigidité des délais d'exercice du droit au retour au travail établis par l'article 240 L.a.t.m.p. Sur cette question, les propos de la Cour suprême ne sont pas très éclairants, les juges majoritaires se contentant d'indiquer qu'il « revient au Tribunal administratif du travail de décider si le délai doit s'appliquer à M. Caron compte tenu de cette approche modifiée et des circonstances pertinentes de l'espèce »<sup>113</sup>.

Tout bien considéré, l'approche à retenir devrait, à notre avis, s'inspirer de la jurisprudence née de la confrontation entre l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>114</sup> et l'article 124 de la même loi. De façon similaire aux articles 236, 239 et 240 L.a.t.m.p., les articles 79.1 et 79.4 L.N.T. accordent au salarié une période d'absence pour cause de maladie d'une durée de 26 semaines au cours d'une période de 12 mois, avec le droit de réintégrer son poste habituel à la fin de celle-ci. L'état du droit sur la question indique que l'expiration de la période d'absence consentie par la loi ne décharge pas l'employeur d'établir que le congédiement repose sur une cause juste et suffisante, au sens de la protection offerte à l'article 124 L.N.T.<sup>115</sup>. En cela, l'expiration du délai d'absence édictée à l'article 79.1 L.N.T. ne

<sup>112</sup> Dans le cas d'un établissement comptant vingt travailleurs ou moins, le délai est d'une année à compter du début de la période d'absence continue du travailleur, alors qu'il est de deux années pour un établissement comptant plus de vingt travailleurs.

<sup>113</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 57.

<sup>114</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (ci-après « L.N.T. »).

<sup>115</sup> Cette protection s'applique au salarié justifiant d'au moins deux ans de service continu dans l'entreprise. Si l'employeur n'a pas respecté son obligation d'accommodement, il ne s'agira pas d'une cause juste et suffisante au sens de l'article 124 L.N.T.: *M.G. et Bombardier inc.*, 2010 QCCRT 0416, par. 160; *Goulet et Cuisine Idéale inc.*, 2006 QCCRT 0364, par. 47-49; J.-Y. BRIÈRE, F. MORIN, D. ROUX et J.-P. VILLAGI, préc., note 76, n° II-152; Nathalie-Anne BÉLIVEAU et Sébastien LEBEL, « La conjugaison de l'obligation d'accommodement de l'employeur et de son droit de congédier pour absentéisme: l'arrêt Hydro-Québec », dans S.F.C.B.Q., vol. 310, *Développements récents en droit du travail* (2009), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 111, aux p. 128-129 et 131.

constitue pas en soi une cause juste et suffisante de congédiement<sup>116</sup>. Comme l'explique l'ancienne Commission des relations du travail, « aucune loi et aucun principe de droit ne prévoient la fin automatique du lien d'emploi au terme de cette période »<sup>117</sup> d'absence permise par la loi.

Ce parallèle trace la voie à suivre quant à l'impact des délais de l'article 240 L.a.t.m.p. sur le maintien du lien d'emploi. À cet égard, dans l'arrêt S.A.A.Q., la Cour d'appel du Québec concluait que « [c]e n'est pas parce que le droit au retour prioritaire au travail en vertu de l'article 240 est expiré que l'employeur peut, pour ce seul motif, mettre fin à l'emploi d'un travailleur qui a été victime d'une lésion professionnelle »<sup>118</sup>. Dans la même veine, dans sa politique portant sur le droit au retour au travail qu'elle a révisée en février 2017, la C.N.E.S.S.T. signale ce qui suit :

Dans le cas où le délai pour l'exercice de ce droit est expiré, la CNESST entreprendra les mêmes démarches et favorisera le retour chez l'employeur. En effet, même lorsque le droit au retour au travail est expiré, le lien d'emploi n'est pas nécessairement rompu.<sup>119</sup>

Il serait, en effet, étonnant que le législateur ait entendu créer une présomption de congédiement ou autoriser le congédiement d'un salarié par le seul effet de la loi<sup>120</sup>. Si telle était son intention, il l'aurait mentionné clairement<sup>121</sup>. De plus, le législateur ne parlant pas pour ne rien dire, il n'aurait pas reconnu explicitement, à l'article 48 L.a.t.m.p., la possibilité pour le travailleur de reprendre son emploi après l'expiration des délais de retour au travail :

<sup>116</sup> *Brunet c. Arthrolab inc.*, 2010 QCCA 123, par. 51 ; *Pilon c. S & C Electric Canada Ltd*, 2008 QCCRT 0245, par. 39 et 41 ; *Lauzon-Chayer c. Loumania inc.*, 2003 QCCRT 0465, par. 25-27.

<sup>117</sup> *Pilon c. S & C Electric Canada Ltd*, préc., note 116, par. 26.

<sup>118</sup> *Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) c. Société de l'assurance automobile du Québec*, 2005 QCCA 745, par. 31. Voir au même effet : *Almaraz Cruz et Œuvres des Sœurs de Notre-Dame des Douleurs (Montréal)*, 2017 QCTAT 5004, par. 28.

<sup>119</sup> COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 3.01 : Le droit au retour au travail, préc., note 27, p. 1.

<sup>120</sup> La C.L.P. abonde dans le même sens dans cette affaire : *Cantley (Municipalité de) et Barbeau*, 2011 QCCLP 7050, par. 55.

<sup>121</sup> *Id.*, par. 49.

Lorsqu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle redevient capable d'exercer son emploi *après l'expiration du délai* pour l'exercice de son droit au retour au travail, il a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue par l'article 45 *jusqu'à ce qu'il réintègre son emploi* ou un emploi équivalent ou jusqu'à ce qu'il refuse, sans raison valable, de le faire, mais pendant au plus un an à compter de la date où il redevient capable d'exercer son emploi.<sup>122</sup>

Finalement, il faut voir les balises temporelles de l'article 240 L.a.t.m.p. comme étant des dispositions d'ordre public établissant un seuil minimal dans l'évaluation d'une contrainte excessive, c'est-à-dire que l'employeur ne peut rompre le lien d'emploi avant l'échéance du délai de l'article 240 L.a.t.m.p., et ce, quand bien même il en subirait une contrainte excessive. Au-delà de ces délais, s'il veut procéder au congédiement de la victime d'une lésion professionnelle n'ayant pas recouvré pleinement sa capacité de travail, il devra établir l'existence d'une cause juste et suffisante qui repose sur un motif distinct de la seule expiration du droit au retour au travail<sup>123</sup>. Si sa décision se fonde sur le handicap de la personne, la cause juste et suffisante passera par la démonstration « qu'aucune autre solution de rechange raisonnable ou pratique ne s'offre à lui »<sup>124</sup>. Là-dessus, le fait de maintenir le lien d'emploi d'un employé pendant la durée de sa période d'invalidité constitue très certainement une mesure d'accommodement raisonnable, sous réserve de la présence d'une contrainte excessive. L'impossibilité pour le travailleur de fournir sa prestation de travail régulière dans un avenir raisonnablement prévisible sera également déterminante quant à l'existence d'une contrainte excessive<sup>125</sup>. À l'évidence, une jurisprudence nouvelle pourrait bien émerger relativement aux pourtours de la notion de contrainte excessive, car celle-ci n'a jamais été interprétée dans un contexte tripartite où un régime législatif impose déjà un soutien financier pendant l'absence

<sup>122</sup> L.a.t.m.p., art. 48.

<sup>123</sup> *Almaraz Cruz et Œuvres des Sœurs de Notre-Dame des Douleurs (Montréal)*, préc., note 118, par. 29.

<sup>124</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 29. D'autres motifs de congédiement, qui ne sont pas en lien avec le handicap du travailleur, peuvent également être invoqués.

<sup>125</sup> *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, préc., note 67, par. 18-19; N.-A. BÉLIVEAU et S. LEBEL, préc., note 115, aux p. 147-148.



du travail<sup>126</sup> ainsi que des mesures d'accommodement pouvant être onéreuses pour la partie patronale<sup>127</sup>.

Si nous avons convenu que la victime d'une lésion professionnelle bénéficie du droit à des mesures d'accommodement afin de faciliter sa réinsertion dans son emploi préléSIONNEL ou pour rendre convenable un emploi disponible et qu'au surplus, un employeur ne peut procéder à son congédiement en s'appuyant exclusivement sur l'échéance du délai de retour au travail, demeure en suspens le choix du forum compétent auquel la victime d'une lésion professionnelle pourra s'adresser lorsque l'employeur manque à ses obligations accrues par l'arrêt *Caron*.

### **3. Le choix du forum pour contester l'absence d'accommodement : un nouveau chevauchement de compétence entre le T.A.T.-S.S.T. et l'arbitre de grief**

L'harmonisation proposée précédemment des normes législatives instituées par le régime public de réparation des lésions professionnelles et des principes jurisprudentiels encadrant la démarche d'accommodement raisonnable issue de la Charte québécoise ne règle toutefois pas la question, récurrente en droit du travail, des conflits de compétence entre les diverses instances spécialisées. Celle-ci se pose avec acuité dans le cadre du régime public de réparation des lésions professionnelles, qui accorde une compétence exclusive à la C.N.E.S.S.T. et au T.A.T.-S.S.T. pour mettre en œuvre les mesures de réadaptation édictées dans la L.a.t.m.p. Ce champ de compétence peut effectivement entrer en conflit avec la compétence accessoire de l'arbitre de grief<sup>128</sup> et de la division des relations du travail du T.A.T.<sup>129</sup>

<sup>126</sup> L.a.t.m.p., art. 44 et suiv. Pour approfondir la question : Sébastien PARENT, « L'intégration de l'obligation d'accommodement raisonnable au régime public de la LATMP : une contrainte excessive pour le compromis social? », dans S.F.C.B.Q., vol. 440, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2018)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 211, aux p. 238-239.

<sup>127</sup> L.a.t.m.p., art. 181, 281 et 326.

<sup>128</sup> Sandra DAUDELIN et Gilles TRUDEAU, « Rupture à l'initiative de l'employeur pour des motifs tenant au salarié », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 26, Montréal, LexisNexis Canada, à jour au 15 janvier 2015, n° 41 et 45 (LN/QL); Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN avec la collab. Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, n° IX.61, p. 579.

<sup>129</sup> S. DAUDELIN et G. TRUDEAU, *id.*, n° 41; J.-Y. BRIÈRE, F. MORIN, D. ROUX et J.-P. VILLAGGI, *préc.*, note 76, n° II-154, p. 442; Jocelyne COTNOIR, Robert L. RIVEST et Stéphanie

pour appliquer la Charte québécoise, plus précisément l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur à l'encontre d'un congédiement. Là-dessus, la Cour suprême tranche que la C.N.E.S.S.T. et le T.A.T.-S.S.T. :

[...] possèdent le *pouvoir de réparation exclusif*, dans la mise en œuvre des art. 236 et 239 de la *Loi* en ce qui concerne le droit à la réintégration, à un emploi équivalent ou à un emploi convenable, d'imposer à l'employeur des mesures d'accommodement raisonnablement possibles à l'égard de la lésion subie par le travailleur invalide et des circonstances qui en découlent.<sup>130</sup>

Par la simplicité de cette réponse, la Cour a peut-être sous-estimé la complexité du régime public de réparation des lésions professionnelles et du chevauchement de compétence entre le T.A.T.-S.S.T. et l'arbitre de grief, qui ressort d'une lecture attentive du chapitre VII portant sur le droit au retour au travail.

Tout d'abord, un litige peut naître relativement aux modalités d'exercice du droit au retour au travail de la victime d'une lésion professionnelle<sup>131</sup>. Au niveau des remèdes possibles, la C.N.E.S.S.T. pourra notamment ordonner la réintégration du travailleur dans son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable<sup>132</sup>, et ce, en tenant compte du devoir d'accommodement, comme l'invite à le faire l'arrêt *Caron*<sup>133</sup>. Les dispositions régissant un désaccord au sujet des modalités du droit au retour au travail ouvrent cependant la voie à l'arbitrage de grief lorsque, en milieu syndiqué, la convention collective comporte des clauses particulières à ce sujet.

---

SOFIO, « La protection accordée par la Loi sur les normes du travail en matière d'absence pour cause de maladie: diagnostics et pronostics », dans S.F.C.B.Q., vol. 171, *Développements récents en droit du travail* (2002), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 63, à la p. 106.

<sup>130</sup> Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. *Caron*, préc., note 2, par. 51.

<sup>131</sup> Rosaire S. HOUDE, « Les avantages et les conditions de travail du travailleur absent pour lésion professionnelle: pendant et après », dans S.F.P.B.Q., vol. 52, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (1994), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 1, à la p. 16. Voir aussi: *Goodyear Canada inc. et Laflamme*, préc., note 51, par. 43-44; *Dompierre et Produits forestiers Canadien Pacifique ltée*, [1996] n° AZ-96156111, p. 23 (C.A.L.P.); *Santeusano et Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.)*, [1995] n° AZ-95156069, p. 13-18 (C.A.L.P.); *Forgues et Formica Canada inc.*, [1994] n° AZ-94156162, p. 16-17 (C.A.L.P.).

<sup>132</sup> L.a.t.m.p., art. 259.

<sup>133</sup> Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. *Caron*, préc., note 2, par. 51.

Malgré la formulation du troisième alinéa de l'article 244 L.a.t.m.p. qui laisse entrevoir une possibilité de choix du forum, le recours à la procédure d'arbitrage de grief est obligatoire, et le salarié ne peut s'adresser à la C.N.E.S.S.T. dans ce cas<sup>134</sup>. C'est donc dire que l'arbitre de grief possède une compétence exclusive pour assurer la mise en place des modalités de retour au travail stipulées dans la convention collective.

Par ailleurs, dans l'éventualité où l'employeur refuse indûment d'accommoder le travailleur conservant un handicap de sa lésion professionnelle, cette situation s'assimilerait à un « refus pur et simple [...] de permettre au travailleur d'exercer son droit au retour au travail »<sup>135</sup>, et tomberait alors sous la protection de l'article 32 L.a.t.m.p. Le premier alinéa de cette disposition protège le travailleur des mesures de représailles dont il peut faire l'objet<sup>136</sup> et se lit comme suit :

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.<sup>137</sup>

Son deuxième alinéa laisse cependant au salarié syndiqué le choix du forum (la C.N.E.S.S.T. ou l'arbitre de grief)<sup>138</sup>, bien que le cumul des deux

<sup>134</sup> L.a.t.m.p., art. 244, al. 3; *Frigidaire Canada et Bernier*, [1999] n° AZ-106335458, p. 28-30 (C.L.P.); *Vachon et Québec (Ministère du Revenu)*, [1997] n° AZ-97156118, p. 16 et 19 (C.A.L.P.); *Larue et Sidbec-Feruni inc.*, [1992] n° AZ-92156064, p. 11-13 (C.A.L.P.); COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 6.02: La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation, Montréal, 2017, p. 3; M. SANSEFAÇON, préc., note 23, n° 689, p. 286.

<sup>135</sup> Reine LAFOND, « Le droit au retour au travail: examen pratique de ses paramètres d'exercice », dans S.F.C.B.Q., vol. 183, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2003)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 61, à la p. 98. Voir aussi: *Goodyear Canada inc. et Laflamme*, préc., note 51, par. 43-44; *Dompierre et Produits forestiers Canadien Pacifique ltée*, préc., note 131, p. 23; *Santeusano et Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.)*, préc., note 131, p. 13-18; *Forgues et Formica Canada inc.*, préc., note 131, p. 16-17; R. S. HOUDE, préc., note 131, à la p. 16.

<sup>136</sup> Pierre PILOTE, « La cessation d'emploi dans un contexte de lésion professionnelle: qu'en est-il de l'article 32 L.A.T.M.P.? », dans S.F.C.B.Q., vol. 276, *L'ABC des cessations d'emploi et des indemnités de départ (2007)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 131, à la p. 136.

<sup>137</sup> L.a.t.m.p., art. 32, al. 1.

<sup>138</sup> *Id.*, art. 32, al. 2.

recours soit prohibé<sup>139</sup>. Ainsi, dans l'hypothèse selon laquelle l'employeur contrevient aux enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Caron* et refuse d'accommoder la victime d'une lésion professionnelle lors de son retour au travail, il en résulte une nouvelle compétence concurrente sur la question de l'obligation d'accommodement raisonnable entre, d'une part, la C.N.E.S.S.T. et le T.A.T.-S.S.T., et, d'autre part, l'arbitre de grief.

Précisons que la décision *Mueller* prononcée par la Cour d'appel du Québec en 2004 est, dans un large pan, dépassée depuis le revirement majeur opéré par la plus haute cour canadienne, le 1<sup>er</sup> février 2018. Dans cette affaire, il était question de savoir si les instances spécialisées pour appliquer la L.a.t.m.p. avaient le devoir d'imposer à l'employeur de mettre en place des mesures d'accommodement raisonnable pour maintenir le lien d'emploi du travailleur<sup>140</sup>, dans le cadre d'une plainte fondée sur l'article 32 L.a.t.m.p. Concluant par la négative, le raisonnement de la Cour d'appel repose sur deux prémisses essentielles : 1) le fait de se prononcer sur l'obligation d'accommodement raisonnable équivaldrait à statuer sur l'opportunité ou la rigueur de la décision prise par l'employeur, alors que la compétence de la C.L.P. se limite uniquement au contrôle de la légalité, qui consiste à examiner si la mesure contestée repose sur l'un des motifs interdits par la loi<sup>141</sup> ; 2) les remèdes sont ceux énoncés à l'article 257 L.a.t.m.p., lequel ne confère aucun pouvoir supplémentaire à la C.L.P. pour ordonner à l'employeur de rechercher un accommodement raisonnable ou de réintégrer le travailleur dans un autre poste que son emploi prélésionnel<sup>142</sup>. Or, dans l'affaire *Mueller*, l'origine du handicap du plaignant n'avait aucun lien avec

<sup>139</sup> *Hamon et Longueuil (Ville de)*, 2015 QCCLP 429, par. 20; *Beaudry et Brasserie Molson (Québec)*, [2003] C.L.P. 1800, par. 91-92, conf. par [2004] C.L.P. 1477; *Goyette-Funkel et Canada (Ministère de la Défense nationale)*, [1994] n° AZ-95156029, p. 23 (C.A.L.P.); COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC, *Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation*, Politique 6.02 : La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation, préc., note 134, p. 2; Jean-François BÉLISLE, « L'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur en matière de lésions professionnelles et de santé et sécurité du travail », dans S.F.C.B.Q., vol. 239, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2006)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 211, aux p. 219 et 221; Julie TREMBLAY, « Le cumul des recours tel qu'interdit par l'article 32 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », dans S.F.P.B.Q., vol. 52, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (1994)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 23, aux p. 27-28.

<sup>140</sup> *Mueller Canada Inc. c. Ouellette*, 2004 CanLII 17858, par. 37 (QC CA).

<sup>141</sup> *Id.*, par. 53-54 et 58.

<sup>142</sup> *Id.*, par. 59-60.

l'accident du travail dont il avait été victime et provenait plutôt d'une condition personnelle<sup>143</sup>. C'est ce qui avait amené la Cour à conclure que la présomption de l'article 255 L.a.t.m.p. avait été repoussée. En effet, le plaignant n'avait « pas été congédié en raison de la lésion professionnelle, mais pour une cause sans relation avec celle-ci »<sup>144</sup>, c'est-à-dire son incapacité au travail découlant d'un handicap antérieur à l'accident du travail.

Par contre, depuis l'arrêt *Caron*, les articles 236 et 239 L.a.t.m.p. doivent être interprétés comme englobant le droit à des mesures d'accommodement raisonnable pour la victime d'une lésion professionnelle<sup>145</sup>. Un accidenté du travail réclamant de telles mesures exerce donc un droit prévu dans la L.a.t.m.p. et conséquemment, un employeur qui empêche le retour au travail, en refusant de rechercher des mesures d'accommodement, exerce désormais une mesure de représailles au sens de l'article 32<sup>146</sup>. Il en découle également que le T.A.T.-S.S.T. dispose actuellement de la compétence d'ordonner à l'employeur des mesures d'accommodement<sup>147</sup>, ce qui rend caduque l'argument voulant que les mesures de réparation de l'article 257 L.a.t.m.p. ne permettent pas d'imposer de telles mesures. N'oublions pas également que cette disposition comporte d'autres remèdes plus génériques, notamment une ordonnance de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du travailleur<sup>148</sup>. Dans le cadre d'une plainte fondée sur l'article 32 L.a.t.m.p., le T.A.T.-S.S.T. pourra donc utiliser pleinement sa compétence pour sanctionner la conduite d'un employeur refusant d'accommoder le salarié à l'occasion de son retour au travail. Par ailleurs, si le salarié opte pour le dépôt d'un grief pour contester une mesure illégale en vertu de l'article 32 L.a.t.m.p., l'arbitre de grief dispose de larges pouvoirs, lui permettant d'ordonner la réintégration en emploi et imposer une démarche d'accommodement<sup>149</sup>.

<sup>143</sup> *Id.*, par. 9.

<sup>144</sup> *Id.*, par. 49 et 58.

<sup>145</sup> *Supra*, II.A.1.

<sup>146</sup> Il pourra également s'agir d'un congédiement dans l'hypothèse selon laquelle l'employeur rompt le lien d'emploi, suivant son refus de rechercher des possibilités d'accommodement.

<sup>147</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 51.

<sup>148</sup> L.a.t.m.p., art. 257.

<sup>149</sup> *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 100.12 (ci-après « C.t. »). Pour un cas d'application postérieur à l'arrêt *Caron*, voir: *Syndicat des travailleur(euse)s municipaux Ville de Gaspé (CSN) c. Ville de Gaspé*, 2018 QCTA 428, par. 387-421.

Dans un autre ordre d'idées, il importe de souligner que la victime d'une lésion professionnelle ne pourra pas se rabattre sur l'article 49 C.d.l.p. pour obtenir des dommages-intérêts compensatoires ou punitifs, dans l'optique où l'employeur faillit à son devoir d'accommodement. En effet, selon l'arrêt *Caron*, la mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable ne passe pas par la Charte québécoise, mais se déploie plutôt au sein des articles 236 et 239 L.a.t.m.p. portant sur l'exercice du droit au retour au travail<sup>150</sup>. La Cour n'ouvre donc pas la porte à un recours fondé sur la Charte québécoise<sup>151</sup>, cherchant à notre avis à préserver la prohibition de la double indemnisation érigée dans l'arrêt *Béliveau St-Jacques*<sup>152</sup>. Ce sont donc les mesures de réparation et les recours prévus dans la L.a.t.m.p. qui s'offrent à la victime d'une lésion professionnelle devant le refus de son employeur de l'accommoder. De surcroît, la C.N.E.S.S.T. et le T.A.T.-S.S.T. sont des organes administratifs qui ne peuvent excéder les pouvoirs confiés par leur loi habilitante<sup>153</sup>.

Au final, la Cour vient rouvrir la porte qu'avaient définitivement fermée les arrêts *SÉPAQ*<sup>154</sup> et *Tembec*<sup>155</sup> de la Cour d'appel, en permettant que le droit à une mesure d'accommodement pour la victime d'une lésion professionnelle, représentée par une association syndicale, soit de nouveau discuté devant l'arbitre de grief. Il faut conclure que le sempiternel débat

---

Précisons que l'arrêt *Caron* ne modifie pas la jurisprudence accordant une compétence exclusive à l'arbitre de grief lorsque la convention collective comporte des clauses plus avantageuses que la L.a.t.m.p., notamment une clause octroyant une possibilité de réintégration dans un emploi autre que celui convenable au sens de la loi: *Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN) c. Corporation d'Urgences-santé*, 2016 QCCA 266; *Université McGill c. McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA)*, préc., note 28.

<sup>150</sup> Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. *Caron*, préc., note 2, par. 51.

<sup>151</sup> À titre d'exemple consécutif à l'arrêt *Caron*: *Yang et Impr. Transcontinental 2005*, 2018 QCTAT 1961, par. 87-91.

<sup>152</sup> L.a.t.m.p., art. 438; *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345, par. 121.

<sup>153</sup> L.a.t.m.p., art. 349; L.I.T.A.T., art. 6; *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 27-29; Patrice GARANT avec la collab. de Philippe GARANT et Jérôme GARANT, *Droit administratif*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010, p. 151.

<sup>154</sup> *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2009 QCCA 329.

<sup>155</sup> *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c. Tembec, usine de Matane*, 2012 QCCA 179.

au sujet de la dualité entre la compétence du T.A.T.-S.S.T. et celle de l'arbitre de grief n'est pas complètement révolu avec l'arrêt *Caron*. En effet, un dédoublement de compétence, autorisé par certaines dispositions de la L.a.t.m.p., est à prévoir sur la question du devoir d'accommodement de l'employeur à l'égard d'une victime d'une lésion professionnelle.

## **B. Le devoir de représentation syndicale en contexte de lésion professionnelle**

Nonobstant les recours à la disposition de la victime d'une lésion professionnelle pour faire valoir son droit à des mesures d'accommodement à l'égard de son employeur, ce dernier n'est pas l'unique partie au devoir d'accommodement en milieu syndiqué. En effet, depuis l'arrêt *Renaud*<sup>156</sup>, l'association de salariés accréditée est une partie prenante à l'obligation d'accommodement raisonnable issue de la Charte québécoise. Cette décision enseigne très clairement que le syndicat peut être tenu responsable en tant que coauteur de la norme discriminatoire énoncée à la convention collective ou encore, par son absence de collaboration à la recherche d'une mesure d'accommodement satisfaisante<sup>157</sup>.

Parce que le régime public de réparation des lésions professionnelles doit désormais être interprété à la lumière de l'obligation d'accommodement raisonnable, le devoir de juste représentation du syndicat doit être repensé à l'endroit du salarié atteint de limitations fonctionnelles à la suite d'une lésion professionnelle (1), et un droit d'intervention doit lui être accordé devant le T.A.T.-S.S.T. (2).

### **1. Les recours du salarié contre son association syndicale : le *Code du travail* revisité à la lumière d'une interprétation conforme à la Charte québécoise**

En principe, le devoir de juste représentation, auquel doit se conformer l'association syndicale en vertu de l'article 47.2 C.t., ne s'étend pas à la

<sup>156</sup> *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970.

<sup>157</sup> *Id.*, 990-991 ; Christian BRUNELLE, « Le devoir syndical de juste représentation et l'obligation d'accommodement raisonnable : de l'importance de négocier ... un virage », dans R. LAFLAMME, préc., note 36, p. 94, à la p. 99.

représentation du salarié ayant subi une lésion professionnelle<sup>158</sup>. Pris sous un autre angle, il est indéniable que l'association syndicale est soumise à l'obligation d'accommodement à l'égard des salariés formant le groupe pour lequel elle est accréditée. Là-dessus, les propos du juge Sopinka, dans l'arrêt *Renaud*, ne manquent pas de clarté: le syndicat « ne peut se comporter comme s'il était un spectateur et affirmer que la situation de l'employé est une question qu'il appartient strictement à l'employeur de régler »<sup>159</sup>. Puisque, à l'instar des conclusions de la Cour suprême dans l'affaire *Caron*, il n'existe aucune raison de priver une personne admissible au régime public de la L.a.t.m.p. de la démarche d'accommodement raisonnable issue de la Charte québécoise<sup>160</sup>, il faut conclure que l'association syndicale est dorénavant soumise à cette obligation à l'égard de la victime d'une lésion professionnelle conservant un handicap. Ainsi, les principes jurisprudentiels ayant défini l'intensité du devoir de juste représentation à l'égard du salarié victime de discrimination en emploi<sup>161</sup> devraient s'appliquer *mutatis mutandis* à l'égard de la victime d'une lésion professionnelle atteinte de limitations fonctionnelles.

De surcroît, l'article 47.2 C.t. indique qu'« [u]ne association accréditée ne doit pas agir [...] de manière [...] discriminatoire [...] à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente »<sup>162</sup>. Il y a lieu d'interpréter l'interdiction d'agir de manière discriminatoire contenue dans cette disposition législative à la lumière de l'obligation d'accommodement raisonnable du syndicat<sup>163</sup>. C'est d'ailleurs le principe d'interpré-

<sup>158</sup> Anne PINEAU, « Le devoir de représentation syndicale: une dérive inquiétante », dans S.F.C.B.Q., vol. 293, *Développements récents en droit du travail* (2008), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 129, aux p. 144-145.

<sup>159</sup> *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, préc., note 156, 991.

<sup>160</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 35.

<sup>161</sup> *Université Laval c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2005 QCCA 27, par. 118; *Calouro et Unifor, section locale 698*, 2016 QCTAT 4530, par. 82, 83 et 87-91; *Gilbert c. Syndicat des constables spéciaux du Gouvernement du Québec*, 2010 QCCRT 0183; *Maltais c. Section locale 22 du syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)*, 2006 QCCRT 0316; *Chhuon c. Association des employés du Groupe Holiday Inc.*, 2005 QCCRT 0115.

<sup>162</sup> C.t., art. 47.2.

<sup>163</sup> Sur ce point, précisons que la jurisprudence reconnaît que la notion de discrimination au sens du *Code du travail* est plus large que celle découlant de la Charte québécoise. Ceci confirme donc, à tout le moins, qu'elle comprend celle prohibée par l'article 10



tation auquel convie la plus haute cour canadienne dans l'affaire *Caron*<sup>164</sup>. Que les litiges qui découleront du refus de l'employeur d'accommoder l'accidenté du travail soient ultimement entendus par un autre forum que l'arbitre de grief ne devrait aucunement amoindrir le devoir de représentation du syndicat<sup>165</sup>. À ce sujet, dans l'arrêt *Noël*, le juge LeBel réitère que « [l]orsque le syndicat jouit de l'exclusivité de mandat de représentation, l'obligation corrélative s'étend à l'ensemble des actes qui affectent le cadre juridique de la relation entre le salarié et l'employeur dans l'entreprise »<sup>166</sup>. En outre, l'ancienne Commission des relations du travail précisait que l'étendue du devoir de représentation ne s'arrête pas aux frontières du tribunal d'arbitrage, mais s'applique :

[...] chaque fois qu'un salarié représenté par un syndicat subit une modification à ses conditions de travail à la suite d'une décision de l'employeur. Que le recours du salarié soit susceptible d'arbitrage ou non n'est d'aucune pertinence.<sup>167</sup>

C'est exactement le cas de l'exploration des possibilités d'accommodement visant à modifier certaines conditions de travail de la victime d'une lésion professionnelle et exigeant bien souvent un assouplissement aux clauses de la convention collective. En cela, le syndicat agit comme porte-parole exclusif auprès de l'employeur et son consentement à l'entente individuelle d'accommodement est, en principe, une condition *sine qua non* à sa validité<sup>168</sup>, d'autant plus qu'il est partie prenante à la démarche

---

C.d.l.p., à laquelle est inhérente l'obligation d'accommodement : *Beauchesne c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301)*, 2013 QCCA 2069, par. 114-116.

<sup>164</sup> *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, préc., note 2, par. 32 et 35.

<sup>165</sup> Pour s'en convaincre, nous n'avons qu'à penser aux décisions ayant étendu le devoir de représentation syndicale jusqu'au contrôle judiciaire des sentences arbitrales devant la Cour supérieure : *Noël c. Société d'énergie de la Baie-James*, [2001] 2 R.C.S. 207, par. 46, 57 et 58 ; *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, 2016 QCCA 1665, par. 64, 67 et 77-78 ; *Vermette c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3783*, 2008 QCCRT 0063, par. 31-37.

<sup>166</sup> *Noël c. Société d'énergie de la Baie-James*, préc., note 165, par. 57.

<sup>167</sup> *Teamsters Québec, local 1999* et *Parmalat Canada*, 2013 QCCRT 0204, par. 78, conf. par. 2018 QCCA 830.

<sup>168</sup> C.t., art. 67 ; *Isidore Garon ltée c. Tremblay ; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, [2006] 1 R.C.S. 27, par. 38 ; *Noël c. Société d'énergie de la Baie-James*, préc., note 165, par. 42 ; *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962, 974 ; *Bois d'ingénierie Abitibi-LP inc. c. Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7287*, D.T.E. 2006T-390, p. 17 (T.A.) ; *Union des*

d'accommodement et doit offrir sa pleine collaboration<sup>169</sup>. Comme l'explique la C.R.T. dans l'affaire *Chhuon* :

Lorsque les dispositions d'une loi sur les droits de la personne ou d'une loi du travail sont concernées par un conflit opposant un salarié à son employeur, il incombe à l'association d'intervenir, d'être proactive, de déployer des efforts additionnels et d'offrir un supplément de sensibilité au cas soulevé par le salarié qu'il représente.<sup>170</sup>

Dans l'état actuel des choses, cela emporte minimalement que le syndicat collabore avec l'employeur et l'accidenté du travail dans la recherche et la mise en place de mesure d'accommodement raisonnable<sup>171</sup> afin de faciliter le retour au travail de ce dernier.

En cas de manquement aux obligations qui incombent à l'association de salariés, la victime d'une lésion professionnelle devrait donc être autorisée à soumettre une plainte pour manquement au devoir de représentation syndicale au T.A.T.-R.T. Le plaignant pourra alors réclamer des dommages-intérêts<sup>172</sup> résultant de la contravention de l'association de salariés à son obligation d'accommodement raisonnable. Qui plus est, dans l'optique où l'employeur empêche le retour au travail de l'accidenté du travail atteint de

---

*employées et employés de service, section locale 800 et P.H. Tech inc.*, D.T.E. 2004T-473, par. 30 (T.A.); Richard GARDNER, « Les ententes et l'accréditation en vertu du Code du travail : le rôle exclusif du syndicat et l'incapacité d'agir de la personne salariée », dans S.F.C.B.Q., vol. 245, *Développements récents en droit du travail (2006)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 295, aux p. 330-332.

<sup>169</sup> L'arrêt *Renaud* admettait d'ailleurs que le syndicat dispose en quelque sorte du pouvoir de bloquer les mesures d'accommodement proposées par l'employeur, ce qui tend à confirmer qu'il forme un écran entre le salarié et l'employeur dans ce cas particulier. En effet, la Cour écrivait que « [s]i une entente raisonnable n'est possible qu'avec la collaboration du syndicat et que celui-ci bloque les efforts de l'employeur pour supprimer ou atténuer l'effet discriminatoire, le syndicat devient partie à la discrimination » : *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, préc., note 156, 991.

<sup>170</sup> *Chhuon c. Association des employés du Groupe Holiday Inc.*, préc., note 161, par. 46.

<sup>171</sup> *Calouro et Unifor, section locale 698*, préc., note 161, par. 87, 88 et 91; *Petit et Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CUSM / MUHC*, 2013 QCCRT 0188, par. 33; *Dumais c. Syndicat des Métallos, section locale 9441*, 2011 QCCRT 0228, par. 28; *Maltais c. Section locale 22 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)*, préc., note 161, par. 65 et 67; *Chhuon c. Association des employés du Groupe Holiday Inc.*, préc., note 161, par. 51; *Roy c. Syndicat de la fonction publique du Québec Inc.*, 2004 QCCRT 0359, par. 17 et 22.

<sup>172</sup> L.I.T.A.T., art. 1, 5 et 9 (3<sup>o</sup>) et (5<sup>o</sup>); C.t., art. 111.33; *Cinq-Mars c. Montréal (Ville de)*, préc., note 165, par. 32-33 et 42-51.

limitations fonctionnelles et procède à son congédiement, cela constitue un renvoi au sens de l'article 47.3 C.t. qui donnera ouverture à la mesure de réparation habituelle, soit autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre de grief<sup>173</sup>.

Advenant le cas où le T.A.T.-R.T. maintenait sa position décrite plus haut voulant que la défense des droits de la victime d'une lésion professionnelle ne soit pas matière à former une plainte appuyée sur l'article 47.2 du Code, celle-ci ne serait pas pour autant dépourvue de tout recours contre son association<sup>174</sup>. En effet, le travailleur pourrait adresser une plainte de discrimination à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec<sup>175</sup>, qui ultimement pourra cheminer jusqu'au Tribunal des droits de la personne du Québec<sup>176</sup>. De la même façon, il pourrait tenter un recours devant les tribunaux de droit commun pour bénéficier des mesures de réparation édictées à l'article 49 C.d.l.p., en cas d'une atteinte illicite à son droit à l'égalité commise par son syndicat<sup>177</sup>.

Pour ce qui est du volet portant sur la représentation du salarié, la jurisprudence de la Commission des relations du travail, aujourd'hui connue sous le nom de T.A.T.-R.T., considère que la représentation du salarié devant la division de la santé et de la sécurité du travail du T.A.T. ne relève pas du monopole de représentation du syndicat prévu au *Code du travail*<sup>178</sup>. En

<sup>173</sup> C.t., art. 47.5. Nous référons le lecteur à nos propos relativement à la compétence de l'arbitre de grief à l'égard d'une victime d'une lésion professionnelle: *Supra*, II.A.3.

<sup>174</sup> Dans un tel scénario, la question du devoir de représentation du syndicat à l'égard d'un accidenté du travail échapperait alors à la protection de l'article 47.2 C.t. et ne serait donc pas du ressort de la compétence exclusive du T.A.T.-R.T.: *Otis c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2915*, 2010 QCCA 758, par. 31-34.

<sup>175</sup> C.d.l.p., art. 71.

<sup>176</sup> *Id.*, art. 111; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185, par. 18. Précisons que pour que le T.D.P.Q. se saisisse d'une plainte, il faut préalablement que celle-ci soit jugée recevable par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse: C.d.l.p., art. 80 et 84 al. 2; *Mouvement laïque québécois c. Saguenay (Ville)*, [2015] 2 R.C.S. 3, par. 40 et 54-57. Pour un cas d'application à l'égard d'une association syndicale, consulter: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier Robert-Giffard*, [1998] R.J.Q. 651, par. 27-31 (T.D.P.Q.).

<sup>177</sup> Contrairement à l'employeur, qui bénéficie de l'immunité civile conférée par l'article 438 L.a.t.m.p., le régime public n'accorde aucune immunité à l'association syndicale concernant sa conduite envers le salarié handicapé à la suite d'un accident du travail, ce qui déborde effectivement le cadre d'application du régime public.

<sup>178</sup> C.t., art. 69.

effet, il ne s'agit pas d'un recours ou d'une procédure pour laquelle l'association accréditée détient un monopole, au sens où l'entend la Cour d'appel dans l'affaire *Parmalat*<sup>179</sup>, car la L.a.t.m.p. accorde automatiquement un statut de partie au salarié<sup>180</sup>. Celui-ci peut alors accéder au T.A.T.-S.S.T. sans le concours de son syndicat. C'est pourquoi un salarié victime d'une lésion professionnelle ne peut exiger que son association syndicale assure sa représentation devant les instances chargées d'appliquer le régime public<sup>181</sup>.

Toutefois, il n'est pas rare que des centrales syndicales offrent un service gratuit de représentation aux accidentés du travail visés par une unité de négociation affiliée. D'une part, si la victime d'une lésion professionnelle estime que ses intérêts ne sont pas défendus adéquatement par les représentants syndicaux, elle peut mettre fin à leur mandat sans avoir à obtenir l'autorisation préalable du T.A.T.-R.T.<sup>182</sup>. Il en est ainsi parce que le salarié dispose de toute la latitude voulue dans le choix de son représentant<sup>183</sup> et n'a aucune obligation d'être représenté par son association. D'autre part, si les représentants syndicaux commettent une faute dans le cadre de l'audience devant le T.A.T.-S.S.T., les règles civilistes sur la responsabilité du mandataire permettent au travailleur d'être indemnisé pour les dom-

<sup>179</sup> *Parmalat Canada inc. c. Bulhoes*, 2018 QCCA 830, par. 44 et 46. En effet, « [...] c'est précisément le fait que les salariés ne sont pas des parties intéressées à ces recours qui déclenche le devoir de représentation de l'association accréditée », de préciser la Cour d'appel: *Parmalat Canada inc. c. Bulhoes*, préc., note 179, par. 46.

<sup>180</sup> L.a.t.m.p., art. 7.

<sup>181</sup> *Chowhan et Syndicat des métallos, section locale 8922*, 2017 QCTAT 2292, par. 57-59 (requête en révision interne 2018-05-14); *Duchesne et Association internationale des machinistes et des travailleurs en aérospatiale, section locale 712 (AIMTA)*, 2017 QCTAT 2986, par. 19-24; *Sanchez c. Union des employés et employées de service, section locale 800*, 2015 QCCRT 0228, par. 20; *Beaulac et Syndicat des Métallos, section locale 691*, 2014 QCCRT 0201, par. 24; *Marquis et Fraternité nationale des poseurs de systèmes intérieurs, revêtements souples et parqueteurs-sableurs, section locale 2366*, 2014 QCCRT 0316, par. 26-27. *Contra*: *Morissette c. Syndicat des infirmières et infirmiers du centre universitaire de santé McGill (Hôpital Royal Victoria)*, 2006 QCCRT 0024.

<sup>182</sup> *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2175 et 2176 (ci-après « C.c.Q. »); *Prince et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Louis-H. Lafontaine et de Gouin-Rosemont – CSN*, 2014 QCCRT 0529, par. 43; *Nolet c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 308*, 2011 QCCRT 0286, par. 20.

<sup>183</sup> L.a.t.m.p., art. 279; L.I.T.A.T., art. 20 et 37(2); *Duchesne et Association internationale des machinistes et des travailleurs en aérospatiale, section locale 712 (AIMTA)*, préc., note 181, par. 19 et 23; *Bergeron c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, 2008 QCCRT 0186, par. 23.

mages subis<sup>184</sup>. Ajoutons à cela que dans le cas où le syndicat fournit les services d'un procureur à l'accidenté du travail, ce dernier pourra invoquer les règles déontologiques<sup>185</sup> de même que la responsabilité professionnelle de l'avocat en cas de manquement à ses obligations de représentation<sup>186</sup>. Les difficultés rencontrées par l'accidenté du travail au stade de l'exécution du mandat de représentation confié au syndicat, pour défendre ses intérêts auprès de la C.N.E.S.S.T. ou devant le T.A.T.-S.S.T., peuvent donc être compensées en s'adressant aux tribunaux de droit commun.

## 2. La place du syndicat devant le T.A.T.-S.S.T. : un nouveau mis en cause

Au-delà de la dimension individuelle de représentation, qui commande d'apporter le soutien nécessaire au salarié victime de discrimination, le devoir de représentation syndicale comporte, en même temps, une dimension collective de défense des intérêts de l'ensemble des salariés visés par l'unité de négociation, ce qui place parfois le syndicat dans une position délicate. Ainsi, le syndicat peut, tout comme l'employeur, faire valoir la présence d'une contrainte excessive pour s'exonérer de sa responsabilité dans la recherche d'une mesure d'accommodement. À ce titre, l'association syndicale pourra invoquer une dérogation majeure à la convention collective<sup>187</sup> ou une atteinte importante aux droits des autres membres de l'unité d'accréditation<sup>188</sup>. Pourtant, selon l'état actuel du droit, le syndicat n'est pas une partie devant la C.N.E.S.S.T. et le T.A.T.-S.S.T.<sup>189</sup>, et n'est donc pas autorisé à contester les décisions de ces instances.

<sup>184</sup> C.c.Q., art. 1458, 2130 et 2138; *Bergeron et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, préc., note 183, par. 21.

<sup>185</sup> *Code de déontologie des avocats*, RLRQ, c. B-1, r. 3.1, art. 20-47; Brigitte DESLANDES, « Les devoirs envers le client », dans *Collection de droit 2017-2018*, École du Barreau du Québec, vol. 1, *Éthique, déontologie et pratique professionnelle*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 35, aux p. 35-44.

<sup>186</sup> Patrice DESLAURIERS et Emmanuel PRÉVILLE-RATELLE, « La responsabilité des avocats », dans *Collection de droit 2017-2018*, École du Barreau du Québec, vol. 5, *Responsabilité*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 109, aux p. 109-117.

<sup>187</sup> *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, préc., note 156, 987; J. F. RANCOURT, « L'obligation d'accommodement en matière de santé et de sécurité au travail : une nouvelle problématique », préc., note 50, à la p. 135.

<sup>188</sup> *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, préc., note 156, 991-992.

<sup>189</sup> *Tremblay (Succession de) et Alcan inc.*, 2007 QCCLP 4427, par. 140; *Méthot et Venmar Ventilation inc.*, 2006 CanLII 69541, par. 26-27 (QC CLP); Denis NADEAU, « La Commission des lésions professionnelles, la Charte et l'interprétation des conventions

Pour répondre à cette difficulté, l'arrêt *McDonald*<sup>190</sup> rendu par la Cour d'appel du Québec, en 2007, constitue un précédent intéressant sur le droit d'intervention d'un tiers devant le T.A.T.-S.S.T. En l'espèce, il s'agissait d'un collègue de travail ciblé en tant qu'auteur du harcèlement à l'origine de la lésion professionnelle développée par le requérant<sup>191</sup>. Celui-ci demandait la permission d'intervenir au débat devant l'instance chargée d'entendre les contestations des décisions de la C.N.E.S.S.T., afin de défendre sa réputation. Dans un jugement unanime, la Cour approuve la solution suivante :

Elle lui reconnaît donc le droit d'assister à toutes les étapes de l'audience, d'être représenté par avocat et de plaider sur la preuve factuelle relative à sa réputation. La CLP ne lui permet pas toutefois de contre-interroger les témoins des parties ou les parties elles-mêmes, ni de faire entendre des témoins.<sup>192</sup>

Ainsi, en invoquant l'article 47 des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail*<sup>193</sup>, l'association syndicale pourrait demander un statut d'intervenant devant le T.A.T.-S.S.T., ce qui l'autoriserait ultimement à plaider sur le caractère déraisonnable des mesures proposées par l'employeur de même que celles retenues par la C.N.E.S.S.T.<sup>194</sup>. En tout état de cause, rien n'empêche le syndicat de déposer un grief<sup>195</sup>, s'il juge que la mise en place de la mesure d'accommodement contrevient de façon importante aux dispositions de la convention collective ou aux droits des autres salariés qu'il représente.

En définitive, bien que le changement majeur effectué par la Cour suprême dans l'arrêt *Caron* puisse avoir un impact sur d'autres régimes connexes en droit du travail, des pistes de solution sont tout de même envisageables pour arrimer le devoir de représentation du syndicat à l'élar-

---

collectives : un trio à redéfinir ! Analyse critique de la décision *Gauthier c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*», (2008) 38 *R.G.D.* 161, 174-175. Voir également les enseignements de la Cour d'appel du Québec : *McDonald c. Arshinoff & Cie ltée*, 2007 QCCA 575, par. 37 et 43-45.

<sup>190</sup> *McDonald c. Arshinoff & Cie ltée*, *id.*

<sup>191</sup> *Id.*, par. 5-6.

<sup>192</sup> *Id.*, par. 38.

<sup>193</sup> RLRQ, c. T-15.1, r. 1.1.

<sup>194</sup> Pour ce qui est de la C.N.E.S.S.T., il est loisible à l'association syndicale d'entrer en contact avec les agents de cet organisme et de leur soumettre des représentations quant aux mesures d'accommodement réalisables.

<sup>195</sup> C.t., art. 1f) et 100.

gissement de l'obligation d'accommodement raisonnable aux victimes d'une lésion professionnelle conservant un handicap.

\*  
\*   \*   \*

Devant un problème d'application du régime public de réparation des lésions professionnelles, en place depuis plus de trois décennies, et une situation considérée comme injuste par les juges signataires des motifs majoritaires dans l'arrêt *Caron*, l'interprétation d'une loi spécifique en droit du travail a été utilisée pour améliorer la protection du lien d'emploi du travailleur conservant un handicap à la suite d'une lésion professionnelle. Par la solution interprétative originale qu'elle élabore, la Cour suprême tranche que les lois québécoises doivent s'interpréter en conformité avec la Charte québécoise, ce qui commande d'adopter une interprétation de la L.a.t.m.p. à la lumière de l'obligation d'accommodement raisonnable issue du droit à l'égalité.

Ce faisant, le plus haut tribunal au pays met un terme à la « discrimination » qui pouvait exister au sujet de l'obligation d'accommodement de l'employeur, selon que le handicap de l'employé provenait d'une condition personnelle ou d'une lésion professionnelle. Cette décision tend à uniformiser les différentes conceptions du droit à l'égalité et de son corolaire, l'interdiction de discrimination, qu'entretenaient les instances chargées de mettre en œuvre le régime spécifique de réparation des lésions professionnelles par opposition au Tribunal des droits de la personne et aux tribunaux spécialisés en matière de relations du travail.

Cependant, il demeure important d'insister sur le fait que les enseignements de la Cour suprême n'ont pas pour effet d'intégrer l'ensemble du corpus jurisprudentiel élaboré en contexte d'accommodement raisonnable au régime public. Il s'agit plutôt d'imposer un devoir d'accommodement à l'employeur qui se déploie à l'intérieur du cadre légal d'ordre public établi par la L.a.t.m.p. C'est dire que le changement majeur qui ressort de cette décision est qu'un employeur ne peut plus demeurer inactif lorsque la C.N.E.S.S.T. l'approche pour identifier un emploi convenable et explorer les possibilités de mesures d'adaptation dans son entreprise, en vue de faciliter le retour au travail de la victime d'une lésion professionnelle. Cela signifie entre autres que l'employeur doit entreprendre des démarches

sérieuses pour trouver des mesures d'accommodement permettant à l'accidenté du travail de retourner au travail dans son emploi ou dans un autre emploi convenable, malgré les limitations fonctionnelles qu'il conserve. À cet égard, seule l'existence d'une contrainte excessive pourra décharger l'employeur de cette obligation auprès de la C.N.E.S.S.T. et du T.A.T.-S.S.T.

À partir des principes directeurs établis dans l'arrêt *Caron*, nous avons démontré qu'une harmonisation entre les deux régimes est possible, sans pour autant créer un déséquilibre majeur quant aux droits et obligations de chaque acteur impliqué. À ce jour, la seule avenue praticable pour un employeur désireux éviter d'être confronté à l'application du nouveau cadre d'analyse établi dans l'affaire *Caron* demeure de miser sur la prévention afin d'éviter que ses salariés se blessent au travail.