



par M^e YANNICK RICHARD en collaboration avec
M^e MARIKA LACHANCE QUIRION, avocats chez Cain Lamarre

L'AFFAIRE CARON : L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT DANS LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Au mois de février dernier, une décision très attendue de la Cour suprême du Canada a été rendue dans l'arrêt *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Caron*.

Principalement, la question dans cette affaire était de déterminer si l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur pouvait être intégrée dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (ci-après : « LATMP »). Les faits de cette affaire peuvent se résumer comme suit.

Monsieur Caron était un éducateur spécialisé du Centre Miriam avec 25 ans d'ancienneté et a été victime d'un accident du travail. Il était incapable de reprendre son emploi vu ses limitations fonctionnelles permanentes. La Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après : « CSST ») a entamé un processus de réadaptation professionnelle. Toutefois, l'employeur prétend qu'il n'avait pas d'emploi convenable suivant ses limitations fonctionnelles permanentes.

Par la suite, en avril 2010, la CSST rendait une décision constatant l'absence d'emploi convenable et l'employeur procédait, quelques mois plus tard, au congédiement de monsieur Caron. Les prétentions de ce dernier étaient à l'effet qu'il n'y avait eu aucune démarche de l'employeur pour lui trouver un emploi convenable et que l'obligation d'accommodement était une issue de la Charte des droits et libertés de la personne (ci-après : la « Charte ») et prévaut sur la LATMP. Quant à l'employeur, ce dernier précise que ses obligations d'accommodement ne s'appliquaient pas dans un contexte de la LATMP.

La Cour suprême du Canada confirmait et décidait qu'il y avait lieu d'intégrer l'obligation d'accommodement de l'employeur dans la LATMP. Son raisonnement était à l'effet que le principe voulait que toutes les lois du Québec doivent être interprétées conformément à la Charte. Suivant ce principe, elle conclut qu'il n'y avait aucune raison de priver quelqu'un qui devient invalide par suite d'un accident du travail des principes applicables à toutes les personnes invalides, soit la démarche d'accommodement raisonnable.

En somme, les droits conférés par la LATMP doivent être interprétés et mis en œuvre conformément à l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur.

Par conséquent, à moins qu'il ne soit en mesure de faire la preuve que les mesures d'accommodement envisagées entraînent une contrainte excessive, l'employeur a donc l'obligation d'aménager un poste de travail ou les tâches de l'employé.

Ainsi, quant à la façon d'appliquer le nouveau régime, ce revirement jurisprudentiel va faire en sorte qu'il y aura beaucoup de défis, et ce, tant pour la CNESST que pour les plaideurs puisque les limites qui étaient fixées par la LATMP ne seront désormais plus déterminantes, notamment à tout ce qui touche les critères permettant d'identifier un emploi convenable et aux délais limitant le retour au travail (art. 240 LATMP).



ME YANNICK RICHARD
yannick.richard@cainlamarre.ca

ME JEAN HOULE
jean.houle@cainlamarre.ca

ME MARIKA LACHANCE QUIRION
marika.lachance.quirion@cainlamarre.ca

ME FRANK D'AMOURS
frank.damours@cainlamarre.ca

11535, 1^{re} Avenue, bureau 350, Saint-Georges
Saint-Georges | T 418 228-2074
Sainte-Marie | T 418 387-1647
cainlamarre.ca

