LA LÉSION PROFESSIONNELLE ET L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE



Me Philippe Asselin
Avocat, Morency, Société d'avocats S.E.N.C.R.L.

Le 1er février 2018, la Cour suprême du Canada a rendu une décision d'importance concernant l'obligation d'accommodement raisonnable pour un travailleur victime d'une lésion professionnelle[1].

Cette décision du plus haut tribunal du pays fait suite à une lésion professionnelle subie en 2004 par un travailleur qui est devenu incapable de reprendre son emploi. Comme l'employeur n'avait aucun emploi convenable à offrir à ce dernier, les organismes administratifs (CSST et CLP) chargés de la mise en œuvre de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[2] (ci-après : la « Loi ») avaient confirmé au travailleur que le processus de réadaptation professionnelle et la recherche de solutions dans un autre milieu de travail devaient se poursuivre. Insatisfait de cette décision, le travailleur faisait valoir que cette conclusion était prématurée et que le processus de réadaptation aurait dû se poursuivre auprès de son employeur afin d'assurer l'application des protections contre la discrimination garantie par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*[3] (ci-après : la « Charte »).

Tout d'abord, la Cour suprême rappelle que la Loi s'applique aux travailleurs qui sont devenus invalides par suite de blessures subies à leur lieu de travail. Elle vise ainsi à empêcher que les victimes d'accidents du travail soient traitées injustement en raison de leur invalidité, en offrant des moyens de remédier aux conséquences financières, personnelles et physiques.

Ce rappel étant fait, la Cour suprême précise que la question dans cette affaire consiste à déterminer si l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'accommodement raisonnables s'applique aux travailleurs subissant une invalidité à leur lieu de travail. En effet, la Cour suprême remarque que la Loi prévoit un régime complet d'indemnisation des accidentés du travail, mais n'impose pas expressément l'obligation de les accommoder.

Suite à son analyse, la Cour suprême est d'avis qu'à l'instar de toutes les autres lois québécoises, la Loi doit être interprétée conformément à la Charte. La Cour suprême souligne que l'obligation de prendre des mesures d'accommodement raisonnables en faveur des employés invalides est un précepte fondamental du droit du travail canadien, et plus particulièrement du droit du travail québécois.

Ainsi, les droits et avantages qu'accorde la Loi aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle doivent donc être interprétés et mis en œuvre conformément à l'obligation de l'employeur d'accommoder raisonnablement les employés ayant subi une lésion professionnelle. Le droit à la réintégration, à un emploi équivalent ou à un emploi convenable qui sont prévus par la Loi démontrent que le régime établi prévoit clairement la prise de mesures raisonnables visant à faciliter autant que possible le retour au travail du travailleur invalide. Dans ce contexte, l'obligation d'accommodement raisonnable sert donc à indiquer comment il faut mettre en application ces droits dans chaque cas, et ce, sans que cela ne cause une contrainte excessive pour l'employeur.

Comme nous pouvons le constater, cette décision récente de la Cour suprême du Canada impose désormais une conception plus robuste de la mise en application des droits des travailleurs invalides en reconnaissant l'obligation de prendre des mesures d'accommodement raisonnablement possibles à l'égard de ceux-ci. ◀

---

[1] Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) c. Caron, 2018 CSC 5.
[2] RLRQ, c. A-3.001.
[3] RLRQ, c. C-12.