Document generated on 07/11/2025 10:51 p.m.

Les Cahiers de droit

# Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur ?

Anne-Marie Laflamme

Volume 48, Number 1-2, 2007

URI: https://id.erudit.org/iderudit/043929ar
DOI: https://doi.org/10.7202/043929ar

See table of contents

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)
1918-8218 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Laflamme, A.-M. (2007). Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur ? *Les Cahiers de droit*, *48*(1-2), 215–247. https://doi.org/10.7202/043929ar

Article abstract

In 1985, the Québec legislator struck an avant-gardist position by conferring upon workers, victims of occupational injury, a right of returning to work for their employers. That same year, the Supreme Court of Canada declared that the right to equality imposes upon the employer an obligation of accommodation ; yet since then this concept has evolved in such a way that handicapped employees have been conferred with rights for remaining on the job that go well beyond entitlements that were provided under the occupational injury compensation plan. To date, the Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST — the Quebec Worker's Compensation Commission [Translation]) and the Commission des lésions professionnelles (CLP — the Occupational Injury Commission [Translation]) have remained non-committal regarding the integration of this standard because they deem that the occupational compensation plan is an autonomous set of standards that self-incorporates its own legal accommodation process. The author concludes that this interpretation does not respect the pre-eminent character of the right to equality nor the rulings of the Supreme Court, which recognize administrative courts' power and duty to ensure respect for the foregoing.

Tous droits réservés © Faculté de droit de l'Université Laval, 2007

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

# Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur* ?

Anne-Marie LAFLAMME**

*En 1985, le législateur québécois se montrait avant-gardiste en conférant au travailleur victime d'une lésion professionnelle un droit de retour au travail chez son employeur. La même année, la Cour suprême du Canada déclarait que le droit à l'égalité impose à l'employeur une obligation d'accommodement ; or, ce concept a évolué de façon telle que les employés handicapés se sont vu reconnaître des droits relatifs au maintien en emploi qui dépassent dorénavant ceux qui étaient prévus dans le régime de réparation des lésions professionnelles. Jusqu'à présent, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et la Commission des lésions professionnelles (CLP) sont demeurées hermétiques à l'intégration de cette norme, car elles jugent que le régime de réparation des lésions professionnelles constitue un ensemble normatif autonome, qui comporte son propre processus d'accommodement légal. L'auteure soutient que cette interprétation ne respecte pas le caractère prééminent du droit à l'égalité ni la jurisprudence de la Cour suprême qui reconnaît aux tribunaux administratifs le pouvoir et le devoir d'en assurer le respect.*

---

* L'auteure tient à remercier le professeur Christian Brunelle qui a lu et commenté une version préliminaire du présent texte. La recherche jurisprudentielle nécessaire pour la réalisation de cet article a été complétée le 31 janvier 2007.

** Avocate et professeure, Faculté de droit, Université Laval ; chercheuse, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) et membre de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations.

*Les Cahiers de Droit*, vol. 48, nos 1-2, mars-juin 2007, p. 215-247

*In 1985, the Québec legislator struck an avant-gardist position by conferring upon workers, victims of occupational injury, a right of returning to work for their employers. That same year, the Supreme Court of Canada declared that the right to equality imposes upon the employer an obligation of accommodation; yet since then this concept has evolved in such a way that handicapped employees have been conferred with rights for remaining on the job that go well beyond entitlements that were provided under the occupational injury compensation plan. To date, the Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST—the Quebec Worker's Compensation Commission [Translation]) and the Commission des lésions professionnelles (CLP—the Occupational Injury Commission [Translation]) have remained non-committal regarding the integration of this standard because they deem that the occupational compensation plan is an autonomous set of standards that self-incorporates its own legal accommodation process. The author concludes that this interpretation does not respect the pre-eminent character of the right to equality nor the rulings of the Supreme Court, which recognize administrative courts' power and duty to ensure respect for the foregoing.*

---

*Pages*

**1 L'obligation d'accommodement découlant de la *Charte des droits et libertés de la personne*: une norme prééminente** ..... 219
1.1 La notion d'accommodement à l'égard des employés handicapés ..... 219
1.2 La compétence des tribunaux administratifs ..... 223
**2 Le droit de retour au travail prévu dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*: un compromis social?** ..... 230
2.1 Le cadre législatif entourant le droit de retour au travail ..... 232
2.2 L'interprétation jurisprudentielle ..... 235
**3 Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement: une cohabitation nécessaire et souhaitable** ..... 239
**Conclusion** ..... 246

---

Au cours des vingt dernières années, les droits de la personne ont imprégné toutes les facettes de la relation d'emploi, ce qui a obligé les tribunaux à revoir l'interprétation traditionnelle des règles en cette matière.

Toutefois, jusqu'à présent, le régime de réparation des lésions professionnelles est demeuré en marge de cette évolution jurisprudentielle. La situation s'explique, d'un côté, par le caractère « transactionnel » de ce régime dont l'autonomie a été affirmée par la Cour suprême du Canada[1] et, de l'autre côté, par des obstacles juridictionnels.

L'interaction entre l'obligation d'accommodement à l'égard de l'employé handicapé, qui découle du droit à l'égalité, et l'obligation de l'employeur relative au droit de retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle fournit un exemple de cette résistance à intégrer, dans le régime de réparation, les normes relatives aux droits de la personne. Malgré leurs objectifs convergents[2], ces obligations se distinguent de façon importante. En effet, si la première, qui tire sa source d'une loi quasi constitutionnelle, se définit comme un standard à l'imprécision nécessaire[3], la seconde est encadrée par un processus législatif précis qui en circonscrit la portée, la durée et les effets. *A priori*, il est facile d'affirmer que la première devrait transcender la seconde ; toutefois, en pratique, la cœxistence de ces normes entraîne des difficultés d'application importantes. Il en résulte une situation conflictuelle qui prive souvent le travailleur victime d'une lésion professionnelle de son droit à l'égalité.

Il est depuis longtemps reconnu que le régime de réparation des lésions professionnelles établit un système d'indemnisation fondé sur les principes d'assurance et de responsabilité collective sans égard à la faute et axé sur une forme de liquidation définitive des recours[4]. Il opère en quelque sorte un « marché » entre les travailleurs et les employeurs qui a un double effet : d'une part, il garantit aux travailleurs une compensation partielle et forfaitaire et, d'autre part, il accorde aux employeurs une immunité quant aux recours en responsabilité civile[5]. Ce contrat social est-il mis en péril si

1. *Béliveau St-Jacques* c. *Fédération des employés et employées de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345, par. 114 (j. Gonthier) (ci-après citée : « arrêt *Béliveau St-Jacques* »).
2. En effet, ces normes favorisent toutes deux la réintégration des employés handicapés en emploi et elles imposent à l'employeur des responsabilités à cette fin. Voir à ce propos : J.-F. 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 BARREAU DU QUÉBEC, SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail*, vol. 239, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006, 261, p. 265.
3. Cette expression est empruntée au professeur C. BRUNELLE, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 239.
4. *Bell Canada* c. *Québec (Commission de la santé et de la sécurité au travail)*, [1988] 1 R.C.S. 749, 851 (j. Beetz).
5. Arrêt *Béliveau St-Jacques*, précité, note 1, par. 30 (j. L'Heureux-Dubé).

son contenu est modifié par des règles externes relevant d'une autre logique juridique ? En d'autres termes, la clause d'immunité civile prévue dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)[6] peut-elle être conciliée avec d'autres types de redressements découlant de la mise en œuvre du droit à l'égalité du travailleur, tout en préservant l'autonomie du régime de réparation des lésions professionnelles ? Nous sommes d'avis que cette conciliation est non seulement possible, mais également nécessaire et souhaitable.

Compte tenu de l'objet de la présente étude, nous nous limiterons essentiellement à l'examen des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*[7] du Québec, qui s'appliquent indistinctement aux relations du citoyen avec l'État québécois de même qu'à l'ensemble des relations de travail du secteur privé qui relèvent de la compétence québécoise, et conséquemment aux employeurs dont les travailleurs sont assujettis à la LATMP. Toutefois, il est important de souligner que les dispositions de la LATMP doivent également être interprétées en conformité avec la *Charte canadienne des droits et libertés*[8], véritable charte constitutionnelle qui s'applique à la législature provinciale et également, en contexte de rapports de travail, aux employés de la fonction publique et à un certain nombre d'autres employés plus ou moins associés à l'activité gouvernementale selon les critères établis par la jurisprudence[9].

Nous examinerons d'abord l'obligation d'accommodement découlant de la Charte québécoise ainsi que la compétence qui a été reconnue aux tribunaux administratifs pour en assurer l'application (1), puis le droit de retour au travail prévu dans la LATMP et l'interprétation jurisprudentielle

6. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001 (ci-après citée : « L.A.T.M.P. »).
7. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12 (ci-après citée : « Charte québécoise »).
8. *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c. 11)] (ci-après citée : « Charte canadienne »).
9. Au sujet du champ d'application de la Charte canadienne, consulter : C. BEAULIEU, « La Charte canadienne des droits et libertés : domaine d'application », (1992) 52 *R. du B.* 387 ; C. BRUNELLE, *op. cit.*, note 3, p. 114 et suiv. ; C. BRUNELLE, *L'application de la Charte canadienne des droits et libertés aux institutions gouvernementales*, Scarborough, Carswell, 1993. La Charte canadienne protège le droit à l'égalité à l'article 15 (1) et elle interdit la discrimination fondée, entre autres, sur les déficiences mentales et physiques, et ce, dans tous les domaines. Ce droit ne peut être restreint qu'en conformité avec l'article premier, qui exige la démonstration que telle restriction est raisonnable et justifiée dans une société libre et démocratique.

de ses dispositions (2), avant de nous pencher sur la cohabitation nécessaire et souhaitable de ces deux normes (3).

## 1 L'obligation d'accommodement découlant de la *Charte des droits et libertés de la personne:* une norme prééminente

Le législateur québécois n'a pas enchâssé explicitement l'obligation d'accommodement dans la Charte québécoise. Cette obligation, qui s'inscrit dans la recherche du droit à l'égalité, découle de la jurisprudence élaborée par la Cour suprême à compter du milieu des années 80.

### 1.1 La notion d'accommodement à l'égard des employés handicapés

Il n'est pas dans notre intention, dans la présente étude, de reprendre de façon approfondie l'historique ou les principes ayant donné naissance à l'obligation d'accommodement. Mentionnons toutefois que, dès 1985, la Cour suprême concluait que cette obligation était une conséquence naturelle du droit à la non-discrimination, et la définissait comme ceci:

> [Cette obligation] consiste à prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec le plaignant, à moins que cela ne cause une contrainte excessive: en d'autres mots, il s'agit de prendre les mesures qui peuvent être raisonnables pour s'entendre sans que cela n'entrave indûment l'exploitation de l'entreprise de l'employeur et ne lui impose des frais excessifs[10].

Or, les lois sur les droits de la personne au Canada comportent toutes une protection contre la discrimination fondée sur le handicap, la déficience, l'incapacité ou l'invalidité[11]. Pour sa part, la Charte québécoise interdit expressément la discrimination fondée sur le handicap à l'article 10. L'article 16 précise que cette interdiction s'applique au domaine de l'emploi. L'employeur conserve toutefois la possibilité d'échapper à sa responsabilité s'il démontre, aux termes de l'article 20 de la Charte québécoise, que la mesure reprochée est fondée sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi[12]. À l'occasion de l'examen de ces dispositions (ou de dispo-

10. *Commission ontarienne des droits de la personne* c. *Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536, 555 (j. McIntyre). Notons que cette décision a été rendue en contexte de discrimination fondée sur la religion.
11. Ces différences terminologiques ont peu d'importance parce que la Cour suprême a établi que les termes employés dans les différentes lois canadiennes devaient recevoir une interprétation commune puisque l'objectif visé était le même. Voir: *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Montréal (Ville)*; *Québec (Commisssion des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Boisbriand (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665, par. 45 et 46 (j. L'Heureux-Dubé).
12. Ce moyen de défense, qui apparaît aussi dans d'autres lois canadiennes, est généralement désigné sous le vocable suivant: «exigence professionnelle justifiée (EPJ)».

sitions analogues provenant d'autres lois canadiennes), la Cour suprême a reconnu le devoir de l'employeur de prendre des mesures raisonnables afin d'accommoder un employé handicapé, la seule limite à cette obligation étant la « contrainte excessive[13] ».

Puis, dans un arrêt important rendu en 1999[14], la Cour suprême franchissait un pas de plus en adoptant une méthode en trois étapes à laquelle l'employeur doit se soumettre afin de démontrer que sa norme, discriminatoire à première vue, constitue néanmoins une exigence professionnelle justifiée. Aux termes de cet exercice, l'employeur doit démontrer que ses normes d'emploi prennent en considération, de façon intrinsèque, les besoins particuliers des personnes handicapées, dans la mesure où cela peut être fait sans qu'il subisse une contrainte excessive.

Il existe dans plusieurs jugements des indices de ce qui peut constituer une « contrainte excessive ». La Cour suprême a d'abord affirmé que les mesures d'accommodement ne devaient pas entraver indûment l'exploitation de l'entreprise de l'employeur, ou lui imposer des frais excessifs[15], puis elle a ajouté quelques critères permettant de mieux évaluer la contrainte excessive, notamment l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations[16]. Elle précisait toutefois dans des jugements subséquents que l'atteinte à la convention collective devait être importante et reformulait le critère du « moral » des employés en parlant plutôt d'« atteinte réelle aux droits des autres employés[17] ». Enfin, en ce qui concerne le risque d'atteinte à la santé et à la sécurité de l'employé ou de ses collègues, la Cour suprême a d'abord retenu qu'il s'agissait assurément d'une contrainte excessive[18], mais elle nuançait sa position un peu plus tard en ajoutant que le risque léger était

13. Notons que, même si la Charte canadienne ne prévoit pas de moyen de défense fondé sur l'EPJ, la Cour suprême a affirmé, dans l'arrêt *Eldridge* c. *Colombie-Britannique (Procureur général)*, [1997] 3 R.C.S. 624, que le droit à l'égalité consacré par cette charte de nature constitutionnelle garantissait implicitement le droit à l'accommodement, lequel était limité par l'examen de la contrainte excessive conformément à l'article premier.
14. *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission)* c. *B.C.G.S.E.U.*, [1999] 3 R.C.S. 3 (ci-après cité : « arrêt *Meiorin* »).
15. *Commission ontarienne des droits de la personne* c. *Simpsons-Sears*, précitée, note 10, 555 (j. McIntyre).
16. *Central Alberta Dairy Pool* c. *Alberta (Commission des droits de la personne)*, [1990] 2 R.C.S. 489, 521 (j. Wilson).
17. *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, 984-985 (j. Sopinka).
18. *Bhinder* c. *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561, 588.

insuffisant et qu'il fallait tenir compte également de l'ampleur du risque et de l'identité de ceux qui le supportent[19].

Dans l'arrêt *Meiorin*, la Cour suprême semble resserrer encore davantage la notion de « contrainte excessive », puisqu'elle emploie à plusieurs reprises le terme « possible » en parlant des mesures d'accommodement que l'employeur a le devoir d'adopter et qu'elle retient principalement trois critères représentant une contrainte excessive : l'impossibilité, le risque grave et le coût exorbitant[20]. Ce jugement vient donc confirmer que l'employeur se voit imposer un lourd fardeau de preuve lorsqu'il s'agit d'adapter ses normes d'emploi afin de favoriser la réintégration d'un employé handicapé.

De façon générale, les mesures d'accommodement en milieu de travail peuvent être de deux ordres. Les premières invitent à adapter ou à modifier certaines des conditions de travail applicables à l'ensemble des employés. Les secondes peuvent s'attaquer directement au travail lui-même puisqu'elles impliquent d'en modifier la nature pour répondre aux besoins particuliers d'un employé handicapé[21]. En cette matière, l'étendue de l'obligation d'accommodement et de sa limite, la contrainte excessive, suscite une jurisprudence mouvante. Aussi, certaines questions demeurent toujours non résolues, comme l'obligation pour l'employeur de remanier les tâches essentielles d'un poste, celle d'offrir un poste qui n'est pas compris à l'intérieur de l'unité de négociation à laquelle appartient un employé handicapé syndiqué, de même que les difficultés liées à l'application des règles de l'ancienneté. Nous pouvons cependant affirmer que les tribunaux chargés d'examiner ces questions considèrent généralement aujourd'hui que l'obligation d'accommodement de l'employeur s'étend au-delà du

19. *Central Alberta Dairy Pool* c. *Alberta (Commission des droits de la personne)*, précité, note 16, 520-521. Cette approche de la Cour suprême, qui semble autoriser que l'accommodement raisonnable puisse entraîner des risques importants pour la santé et la sécurité des travailleurs, a été critiquée par certains auteurs au motif de son incompatibilité avec les obligations de l'employeur relatives à la protection de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique de ses employés, qui découlent notamment de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1. Voir : J.-P. VILLAGGI, *La protection des travailleurs : L'obligation générale de l'employeur*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, 328, à la page 336 ; J.-Y. BRIÈRE et J.-P. VILLAGGI, « L'obligation d'accommodement de l'employeur : un nouveau paradigme », dans BARREAU DU QUÉBEC, SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE, *Développements récents en droit du travail*, vol. 134, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, 244, à la page 249.

20. Arrêt *Meiorin*, précité, note 14, 42-43 (j. McLachlin). Les mêmes critères ont été repris quelques mois plus tard par la Cour suprême dans : *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicules)* c. *Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, [1999] 3 R.C.S. 868, 887 (j. McLachlin).

21. C. BRUNELLE, *op. cit.*, note 3, p. 270 et suiv.

poste pour lequel l'employé a été engagé, et plusieurs n'hésitent pas à affirmer qu'elle transcende même les limites de la convention collective, voire celles de l'unité d'accréditation[22].

En somme, l'obligation d'accommodement, dont les contours demeurent imprécis, mais tendent à un élargissement de plus en plus marqué, impose un fardeau très lourd à l'employeur à l'égard de l'employé handicapé qui revendique un emploi adapté à ses limitations. De plus, cette obligation, qui découle d'un instrument à caractère quasi constitutionnel, transcende la loi, le contrat de travail et la convention collective[23]. Ce caractère prépondérant fait en sorte que les tribunaux administratifs spécialisés sont de plus en plus appelés à traiter de cette obligation qui est invoquée dans le contexte de litiges opposant l'employeur et l'employé. Se pose alors la question de la compétence des tribunaux administratifs à interpréter les dispositions de la Charte québécoise lorsque cela est nécessaire à la solution complète de l'affaire qui leur est confiée.

---

22. Nous ne ferons pas état ici de l'abondante jurisprudence qui porte sur ces questions et qui provient essentiellement des arbitres de griefs. Nous pouvons toutefois affirmer que, même si les arbitres québécois se sont généralement montrés plus prudents que leurs homologues des autres provinces canadiennes, notamment les arbitres ontariens, plusieurs n'hésitent plus aujourd'hui à envisager de telles possibilités. Afin d'illustrer nos propos, nous référons le lecteur à la décision *Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec* c. *CHUQ (CHUL)*, D.T.E. 2004T-455 (T.A.), dans laquelle l'arbitre Marcel Morin, s'appuyant sur la jurisprudence récente, envisage toutes ces possibilités. Voir également: C. BRUNELLE, « Droits d'ancienneté et droits à l'égalité: L'impossible raccommodement? », dans BARREAU DU QUÉBEC, SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE, *Développements récents en droit du travail*, vol. 205, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004, p. 101, où le professeur Brunelle suggère que la nature prépondérante des droits fondamentaux devrait exercer une influence grandissante dans l'arbitrage des conflits entre les droits d'ancienneté de la majorité et les droits à l'égalité des personnes handicapées. Dans une affaire récente, un arbitre a ainsi décidé que les droits d'ancienneté devaient céder le pas devant les dispositions prioritaires de la Charte québécoise: *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 712* c. *Bombardier Aéronautique (grief syndical)*, [2006] R.J.D.T. 447 (T.A.).

23. Dans l'arrêt *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux* c. *Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, section locale 324 (S.E.E.F.P.O.)*, [2003] 2 R.C.S. 157 (ci-après cité: «arrêt *Parry Sound*»), la Cour suprême du Canada a confirmé que les lois sur les droits de la personne font partie intégrante de toute convention collective et que l'arbitre de griefs a compétence afin d'en interpréter les dispositions, même en l'absence d'incorporation expresse.

### 1.2 La compétence des tribunaux administratifs

La Cour suprême a reconnu depuis longtemps la suprématie de la Charte canadienne et l'importance pour les tribunaux administratifs d'en assurer le respect[24]. Ainsi, s'il conclut que la loi qu'une partie lui demande d'appliquer est contraire à la Charte canadienne, le tribunal administratif devrait, en principe, la traiter comme si elle était inopérante. Les mêmes règles sont applicables en ce qui a trait à la compatibilité d'une loi adoptée par la législature provinciale avec les dispositions des chartes ou lois à caractère quasi constitutionnel auxquelles elle est soumise[25].

Toutefois, en pratique, ni la Charte canadienne ni les chartes ou lois provinciales ne donnent une compétence explicite aux tribunaux administratifs en cette matière. Il faut chaque fois scruter le mandat accordé au tribunal administratif pour déterminer les limites des pouvoirs qui lui sont confiés. Un tribunal qui a compétence sur les parties, sur l'objet du litige et sur la réparation demandée a compétence pour constater qu'un texte de loi, qu'il a pour mission d'appliquer, est inopérant entre ces mêmes parties. La question de la compatibilité entre le texte de loi et l'instrument à valeur constitutionnelle est une question de droit : ainsi, un tribunal qui peut, en vertu de sa loi constitutive, trancher toute question de droit peut décider qu'un texte de loi est contraire à la Charte canadienne ou à une loi quasi constitutionnelle provinciale[26].

La compétence des arbitres de griefs en cette matière est dorénavant clairement établie. Dans l'arrêt *Weber* c. *Hydro Ontario*[27], la Cour suprême affirmait que le pouvoir des arbitres de griefs d'appliquer le droit s'étendait aux lois sur les droits de la personne ; par conséquent, elle considérait que ceux-ci étaient autorisés non seulement à statuer sur ces dispositions,

---

24. Les arrêts *Douglas / Kwantlen Faculty Assn.* c. *Douglas College*, [1990] 3 R.C.S. 570, *Cuddy Chicks Ltd.* c. *Ontario (Commission des relations de travail)*, [1991] 2 R.C.S. 5 et *Tétreault-Gadoury* c. *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, [1991] 2 R.C.S. 22, ont posé les jalons de l'approche de la Cour suprême en ce qui a trait à l'application, par un tribunal administratif, du paragraphe 1 de l'article 52 de la Charte canadienne, qui se lit ainsi : « La Constitution du Canada est la loi suprême du Canada ; elle rend inopérantes les dispositions incompatibles de toute autre règle de droit. »
25. La Charte québécoise énonce en effet, à l'article 52, que le législateur doit assurer le respect des articles 1 à 38, à moins qu'il ne décide d'y déroger, auquel cas il doit l'énoncer expressément. Voir également : G. HÉBERT-TÉTREAULT et J.-P. VILLAGGI, « Les tribunaux administratifs et la mise en œuvre des droits et libertés », dans BARREAU DU QUÉBEC, SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail*, vol. 220, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, 45, p. 78 et suiv.
26. *Id.*, p. 52.
27. *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929.

mais également à accorder les réparations en conséquence. Par la suite, elle déclarait, dans l'arrêt *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*[28], que les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur les droits de la personne sont incorporés dans toute convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre de griefs a compétence. Elle affirmait ainsi clairement non seulement la compétence des arbitres de griefs en cette matière, mais leur *responsabilité* de s'assurer que les dispositions des conventions collectives et l'interprétation qui en est faite respectent en tout point ce seuil minimal[29]. En l'espèce, elle confirmait la compétence de l'arbitre pour se saisir d'un grief déposé par une employée à l'essai, malgré le libellé clair de la convention collective lui interdisant ce recours, et ce, afin de vérifier si son droit à l'égalité avait été respecté.

En ce qui a trait aux autres tribunaux administratifs, leur compétence a d'abord été reconnue par la Cour suprême lorsque la loi à l'étude prévoyait que le tribunal visé pouvait trancher toute question de droit[30]. L'arrêt *Nouvelle-Écosse (Workers Compensation Board)* c. *Martin*[31] est venu réaffirmer cette interprétation, en précisant dans quelle mesure le pouvoir du tribunal en cette matière pouvait également être implicite[32]. Dans cette affaire, la Cour suprême devait décider si le Workers Compensation Appeals Tribunal de la Nouvelle-Écosse (ci-après : le tribunal d'appel) avait la capacité d'appliquer l'article 52 (1) de la Charte canadienne afin de déclarer inopérante une politique *a priori* discriminatoire adoptée par le Workers Compensation Board (ci-après : la Commission des accidents du travail). En l'espèce, le tribunal d'appel avait compétence pour décider de toute question de droit ou de fait découlant de l'application de la loi. Il était donc explicite que la loi lui conférait le pouvoir de trancher les questions de droit. Cette affirmation suffisait à conclure que le tribunal d'appel avait compétence au sens de l'article 52 (1) de la Charte canadienne.

Toutefois, compte tenu de la nature du litige, le juge Gonthier a également procédé à l'analyse de l'ensemble du régime établi par la loi afin de

28. Arrêt *Parry Sound*, précité, note 23, par. 28 (j. Iacobucci).
29. *Id.*, par. 40.
30. Voir la jurisprudence citée, *supra*, note 24. Voir également la décision récente : *Okwuobi* c. *Commission scolaire Lester-B.-Pearson* ; *Casimir* c. *Québec (Procureur général)* ; *Zorrilla* c. *Québec (Procureur général)*, [2005] 1 R.C.S. 257.
31. *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board)* c. *Martin* ; *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board)* c. *Laseur*, [2003] 2 R.C.S. 504 (ci-après cité : « arrêt *Martin* »).
32. La Cour suprême venait ainsi expliciter ce concept de pouvoir implicite qui avait été invoqué dans l'arrêt *Cooper* c. *Canada (Commission des droits de la personne)*, [1996] 3 R.C.S. 854.

justifier la compétence du tribunal. Au sujet de la compétence *implicite*, il écrit ce qui suit :

> Pour déterminer s'il y a attribution implicite de pouvoir, il est nécessaire d'examiner la loi dans son ensemble. Parmi les facteurs à prendre en considération, il y a la mission que la loi confie au tribunal administratif en cause et la question de savoir s'il est nécessaire de trancher des questions de droit pour l'accomplir efficacement, l'interaction du tribunal en cause avec les autres composantes du régime administratif, la question de savoir si ce tribunal est une instance juridictionnelle, ainsi que les considérations pratiques comme la capacité du tribunal d'examiner des questions de droit. Les considérations pratiques ne peuvent cependant pas l'emporter sur ce qui ressort clairement de la loi elle-même, surtout lorsque priver le tribunal du pouvoir de trancher des questions de droit nuirait à sa capacité d'accomplir la mission qui lui a été confiée[33].

En fonction de ces critères, le juge Gonthier constate d'abord que « le pouvoir de trancher les questions de droit découlant de l'application de la Loi est nécessaire à l'accomplissement efficace de la mission du tribunal d'appel[34] ». Cette conclusion s'impose compte tenu de l'intention manifeste du législateur d'établir un régime complet de règlement des différends relatifs à l'indemnisation des accidentés du travail en interdisant, notamment, l'accès aux tribunaux judiciaires dans les cas visés par la loi. Le juge Gonthier souligne ensuite le fait que le tribunal est une instance entièrement juridictionnelle, tout en précisant que le défaut d'un tel processus juridictionnel serait une considération importante mais non déterminante[35]. Enfin, il soulève également le fait que la législation prévoit clairement la possibilité, pour le procureur général, d'intervenir dans une instance où une question de droit constitutionnel est soulevée. Ce type d'intervention diminue, à ses yeux, le désavantage relatif qui peut être associé aux tribunaux administratifs comparativement aux cours de justice, en soulageant les particuliers ou les organismes administratifs du fardeau de défendre la validité de la loi attaquée[36].

---

33. Arrêt *Martin*, précité, note 31, par. 41 (j. Gonthier). Une telle approche, qualifiée de « fonctionnelle et structurelle », a été appliquée non seulement pour déterminer si un tribunal a compétence pour examiner les questions relatives à la Charte canadienne, mais aussi afin de statuer sur son pouvoir d'accorder les réparations qui y sont prévues : *R.* c. *974649 Ontario Inc.*, [2001] 3 R.C.S. 575, par. 42 (j. McLachlin).
34. *Id.*, par. 52.
35. *Id.*, par. 53-54. Remarquons ici que les commentaires de la Cour suprême quant au caractère juridictionnel du tribunal d'appel sont en tout point transposables à l'égard de la Commission des lésions professionnelles.
36. *Id.*, par. 55. Ici encore, l'argument est transposable à l'égard de la Commission des lésions professionnelles, compte tenu de l'article 429.24 de la L.A.T.M.P. qui prévoit également la possibilité d'intervention du procureur général.

Une dernière question concernait la compétence de la Commission des accidents du travail, organisme décisionnel de première instance, pour appliquer les dispositions de la Charte canadienne. À cet égard, la Cour suprême considère que la Commission des accidents du travail a ce pouvoir dans la mesure où la loi lui confère, au même titre qu'au tribunal d'appel, la compétence de trancher des questions de droit. Cependant, en l'espèce, la Commission des accidents du travail soutenait n'avoir ni les ressources, ni l'expertise nécessaire afin de traiter les contestations fondées sur la Charte canadienne et que, si elle le faisait, son efficacité et sa capacité de traiter promptement un grand nombre de demandes d'indemnisation s'en ressentiraient. Se fondant sur les dispositions législatives particulières à ce régime, qui permettaient expressément à la Commission des accidents du travail de renvoyer au tribunal d'appel des questions importantes, nouvelles ou de portée générale, la Cour suprême a statué que, en procédant de la sorte pour les questions relatives à la Charte canadienne, la Commission des accidents du travail ne manquait pas à son obligation d'examiner la constitutionnalité d'une loi[37].

Récemment, la Cour suprême réaffirmait la compétence des tribunaux administratifs investis du pouvoir de trancher les questions de droit, d'aller au-delà de leurs lois habilitantes afin d'appliquer l'ensemble du droit à l'affaire dont ils sont saisis. Dans l'arrêt *Tranchemontagne* c. *Ontario (Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées)*[38], bien que la loi constitutive ait interdit clairement au tribunal de l'aide sociale de l'Ontario d'examiner la constitutionnalité des lois et règlements par rapport à la Charte canadienne, la Cour suprême a jugé, à la majorité, que le tribunal avait compétence pour examiner si le refus d'accorder des prestations à deux réclamants au motif qu'ils souffraient d'alcoolisme contrevenait à leur droit à l'égalité, protégé par le *Code ontarien des droits de la personne*[39]. Ce faisant, la Cour suprême distinguait le pouvoir d'*invalider* une disposition législative de celui d'*appliquer* les dispositions d'une loi quasi constitutionnelle pour interpréter un régime législatif ; elle précisait que, dans ce dernier cas, le tribunal donne tout simplement effet

37. *Id.*, par. 64.

38. *Tranchemontagne* c. *Ontario (Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées)*, [2006] 1 R.C.S. 513.

39. *Code des droits de la personne*, L.R.O. (1990), c. H-19. Notons que, à la suite des amendements législatifs, la Commission ontarienne des droits de la personne n'avait plus compétence exclusive pour connaître des plaintes fondées sur ce code. Par ailleurs, bien qu'elle ait précisé que ce point n'était pas déterminant dans sa décision, la Cour suprême a indiqué qu'en l'espèce le tribunal de l'aide sociale était l'instance la plus appropriée pour statuer sur les questions liées au code en quesstion.

à la clause de primauté prévue par le législateur de manière à résoudre un conflit apparent entre deux lois[40].

La Cour suprême a donc établi clairement que l'organisme administratif qui dispose du pouvoir de trancher les questions de droit nécessaires à la résolution des litiges est *présumé* avoir le pouvoir de trancher les questions qui relèvent de l'application des chartes. Il appartient dès lors à la partie qui veut renverser cette présomption de démontrer que le législateur a retiré expressément à l'organisme administratif en question le pouvoir d'examiner les chartes ou, à tout le moins, que le régime législatif établi par la loi mène clairement à la conclusion que le législateur voulait exclure les chartes des questions de droit que l'organisme peut examiner. Dans l'arrêt *Martin*, la Cour suprême statuait aussi que les organismes pouvaient se faire attribuer de façon implicite la compétence pour se prononcer sur les questions liées aux chartes. Elle démontrait ainsi une ferme volonté d'élargir la compétence des tribunaux administratifs en cette matière.

Jusqu'à présent, l'arrêt *Martin* n'a pas eu de retombées très importantes en droit québécois[41]. En effet, la plupart des tribunaux administratifs, y compris la Commission des lésions professionnelles (CLP), ont le pouvoir explicite de « décider de toute question de droit[42] ». Il est difficile de voir, à la lumière des principes décrits dans l'arrêt *Martin*, comment cette présomption pourrait être renversée. Quant à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), elle possède une compétence exclusive pour examiner ou décider toute question visée par la LATMP, à moins qu'une disposition particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme[43]. Or, la LATMP ne contient aucune

40. *Tranchemontagne* c. *Ontario (Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées)*, précité, note 38, par. 36.

41. G. HÉBERT-TÉTREAULT et J.-P. VILLAGGI, *op. cit.*, note 25, p. 90.

42. Art. 377 L.A.T.M.P. Pour sa part, le Tribunal administratif du Québec possède ce pouvoir en vertu de l'article 15 de la *Loi sur la justice administrative*, L.R.Q., c. J-3. Au sujet de la compétence du Tribunal administratif du Québec à l'égard des questions soulevant l'application des chartes, voir: A. LEYDET, « Les défis des différentes instances juridictionnelles en matière de droits de la personne – La perspective des tribunaux administratifs », dans TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE et BARREAU DU QUÉBEC (dir.), *La Charte des droits et libertés de la personne: Pour qui et jusqu'où?*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 113.

43. Art. 349 L.A.T.M.P. L'article 252 de la L.A.T.M.P. lui confère par ailleurs compétence exclusive pour disposer de toute plainte soumise en vertu de l'article 32 et de toute demande d'intervention faite en vertu des articles 245, 246 et 251. Les articles 257 et 259 circonscrivent les ordonnances que la CSST peut rendre lorsqu'elle dispose d'une plainte selon l'article 32 (notamment la réintégration du travailleur dans son emploi) ou d'une demande d'intervention selon les articles 245, 246 ou 251 (notamment la réintégration dans son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable).

indication par laquelle le législateur aurait démontré son intention claire et non équivoque de soustraire certaines dispositions de l'application de la Charte québécoise[44]. Bien qu'il semble plus difficile de reconnaître à la CSST une compétence, même implicite, de se prononcer sur des questions liées à la Charte québécoise, nous verrons plus loin que rien ne s'oppose à ce qu'elle puisse exercer sa compétence exclusive en *tenant compte* du droit à l'égalité du travailleur et, par voie de conséquence, de l'obligation d'accommodement de l'employeur. La CLP, clairement habilitée à statuer sur la compatibilité des dispositions législatives avec la Charte québécoise, devrait lui fournir, par l'effet de sa jurisprudence, l'orientation nécessaire en cette matière. Cette interprétation s'avère essentielle pour donner plein effet à la Charte québécoise et elle ne met nullement en péril le régime autonome de la LATMP. De plus, la jurisprudence reconnaît qu'il est souhaitable de maintenir la compétence exclusive des organismes spécialisés pour statuer sur les questions liées aux régimes particuliers qu'ils sont chargés d'appliquer, et ce, même si des questions relatives aux droits fondamentaux sont soulevées.

Dans le contexte d'un litige ayant pris naissance au Québec, la Cour suprême a été appelée récemment à statuer sur les compétences respectives de la Commission des affaires sociales (aujourd'hui remplacée par le Tribunal administratif du Québec) et du Tribunal des droits de la personne alors que ce dernier était saisi d'un litige mettant en cause le caractère discriminatoire d'un programme de supplément du revenu. Constatant que la Commission des affaires sociales est habilitée à trancher « toute question de droit », la Cour suprême confirme alors sa compétence à constater qu'une disposition réglementaire est inapplicable parce qu'elle est discriminatoire selon la Charte québécoise[45]. Elle ajoute que le fait de soulever des questions relatives aux droits fondamentaux n'entraîne pas pour un organisme administratif spécialisé la perte de sa compétence *exclusive* à

44. Rappelons ici que la Charte québécoise, à l'article 52, prévoit la possibilité, pour le législateur, de déroger aux articles 1 à 38, lesquels incluent la protection contre la discrimination, par l'entremise d'une disposition expresse insérée dans le texte législatif.

45. *Québec (Procureur général)* c. *Québec (Tribunal des droits de la personne)*, [2004] 2 R.C.S. 223, par. 26 (j. McLachlin) (ci-après cité : « arrêt *Charette* »).

l'égard du régime qu'il est chargé d'appliquer[46]. La Cour suprême rappelle les propos tenus par la juge McLachlin dans une affaire antérieure[47] :

> La Charte n'est pas un texte sacré que seuls les initiés des cours supérieures peuvent aborder. C'est un document qui appartient aux citoyens, et les lois ayant des effets sur les citoyens ainsi que les législateurs qui les adoptent doivent s'y conformer. Les tribunaux administratifs et les commissions qui ont pour tâche de trancher des questions juridiques ne sont pas soustraits à cette règle. Ces organismes déterminent les droits de beaucoup plus de justiciables que les cours de justice. Pour que les citoyens ordinaires voient un sens à la Charte, il faut donc que les tribunaux en tiennent compte[48].

Par ailleurs, la Cour supérieure a indiqué à plusieurs reprises que les tribunaux administratifs qui disposent du pouvoir de se prononcer sur des questions de droit ont l'obligation d'interpréter les textes à l'égard desquels ils ont compétence de façon conforme aux dispositions des chartes[49]. Il a aussi été rappelé que le tribunal administratif siégeant « en appel » doit se saisir d'une question mettant en jeu l'une des deux chartes, même si les instances précédentes n'ont pu statuer sur cette question en raison de leur absence de compétence[50]. Dans l'arrêt *Pednault* c. *Compagnie Wal-Mart du Canada*[51], la Cour d'appel rappelait incidemment que le fait d'invoquer

---

46. *Id.*, par. 33. Dans cette affaire, la Cour suprême a donc décidé que la question soulevée relevait de la compétence exclusive de la Commission des affaires sociales. Notons que cette décision été rendue de façon concomitante avec l'affaire *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185, dans laquelle la Cour suprême a décidé qu'il pouvait y avoir compétence concurrente du Tribunal des droits de la personne et de l'arbitre de griefs, dans certains contextes factuels particuliers, par exemple, lorsque le litige ne découle pas tant de la convention collective que de la négociation ayant précédé sa signature.
47. Il s'agit ici des propos tenus par la juge McLachlin, dissidente dans l'arrêt *Cooper* c. *Canada (Commission des droits de la personne)*, précité, note 32. Comme nous l'avons mentionné précédemment, les propos de la majorité dans cette affaire ont été, dans une large mesure, répudiés dans l'arrêt *Martin*. Par contre, il faut souligner que la juge McLachlin est dissidente dans l'arrêt *Charette*, où elle favorise plutôt la compétence du Tribunal des droits de la personne.
48. Arrêt *Charette*, précité, note 45, par. 28.
49. Voir notamment : *Bernard* c. *Tribunal administratif du Québec*, [2004] R.J.Q. 1237 (C.S.) ; *Québec (Procureur général)* c. *Tribunal administratif du Québec*, [2004] 1268 (C.S.), appel rejeté J.E. 2006-2369 (C.A.) ; *A.D.* c. *Tribunal administratif du Québec*, [2005] R.J.Q. 498 (C.S.), requête pour permission d'appeler rejetée, 2005 QCCA 1311.
50. Voir, à titre d'exemple : *Québec (Procureur général)* c. *Tribunal administratif du Québec*, précité, note 49, où la Cour supérieure a affirmé que le Tribunal administratif du Québec, à la différence de la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels et du Bureau de la révision administrative, disposait du pouvoir d'examiner la conformité des lois pertinentes et de la décision qui en avait découlé avec la Charte québécoise.
51. *Pedneault* c. *Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2006] R.J.Q. 1266 (C.A.).

une atteinte à un droit protégé par la charte n'avait pas pour effet d'altérer la compétence exclusive de la Commission des relations de travail.

En somme, l'examen de la jurisprudence, et en particulier des enseignements de la Cour suprême, permet de conclure que les organismes administratifs qui disposent, de façon expresse ou implicite, du pouvoir de se prononcer sur le droit, ont l'obligation de voir au respect des dispositions constitutionnelles ou quasi constitutionnelles. Dans l'arrêt *Mueller Canada inc.* c. *Ouellette*[52], que nous examinerons dans la prochaine section, la Cour d'appel n'a pas semblé mettre en doute la compétence de la CSST ou de la CLP à appliquer les dispositions de la Charte québécoise. Pourtant, les instances de la CSST interprètent les dispositions de la LATMP de façon telle qu'elles privent souvent les travailleurs qui deviennent handicapés à la suite d'une lésion professionnelle de leur droit de bénéficier de mesures d'accommodement favorisant le maintien de leur lien d'emploi.

### 2 Le droit de retour au travail prévu dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*: un compromis social?

Les origines du régime d'indemnisation des victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles remontent au début du XX^e^ siècle, à une époque où les interventions étatiques, plutôt timides, avaient essentiellement pour objet de réduire les tensions sociales créées par le déséquilibre dans la distribution des fruits du régime capitaliste[53]. Le régime actuel a pour assise un contrat social intervenu en 1909[54] puis revu et corrigé en 1931[55] entre les employeurs et les travailleurs. Ce régime était qualifié de *transactionnel* puisque, en échange d'une indemnisation sans égard à la faute, les accidentés du travail renonçaient à une partie importante des dommages-intérêts auxquels ils avaient droit[56]. Les employeurs, pour leur part, payaient le coût du régime par l'entremise de cotisations versées au fonds d'accident[57].

52. *Mueller Canada inc.* c. *Ouellette*, [2004] C.L.P. 237 (C.A.), requête pour autorisation de pourvoi à la C.S.C. rejetée, 04-11-18, n° 30435, par. 45-46 (ci-après citée: «arrêt *Mueller*»).
53. K. LIPPEL, *Le droit des accidentés du travail à une indemnité: analyse historique et critique*, Montréal, Éditions Thémis, 1986, p. 3.
54. *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent*, S.Q. 1909, c. 66.
55. *Loi des accidents du travail*, S.Q. 1931, c. 100.
56. Ce régime consacre aujourd'hui encore la prohibition de tout recours en responsabilité civile contre l'employeur de la victime (art. 438 L.A.T.M.P.) et contre le coemployé fautif (art. 442 L.A.T.M.P.).
57. K. LIPPEL, *op. cit.*, note 53, p. XV.

En 1985, le législateur redéfinit ce contrat social en adoptant la LATMP. Les travailleurs obtiennent plusieurs de leurs revendications, notamment le droit de retour au travail chez leur employeur ainsi que le droit à la réadaptation, mais ils perdent en revanche le dernier relent du régime de responsabilité civile, c'est-à-dire l'indemnisation sous forme de rente viagère pour incapacité partielle permanente[58]. Avec le nouveau régime, le droit à l'autonomie des travailleurs accidentés, qui bénéficiaient d'une rente à vie ne pouvant jamais être remise en question peu importe leurs revenus ultérieurs et leur comportement, disparaît au profit d'un contrôle plus étroit exercé par la CSST. Pour leur part, les employeurs ont dorénavant des obligations au sujet du retour au travail des travailleurs accidentés, l'étendue de leurs droits en cette matière n'étant jusqu'alors limitée que par la *Loi sur les normes du travail*[59] ou la convention collective, le cas échéant[60].

Le régime de la LATMP se voulait donc novateur et avant-gardiste en favorisant le maintien en emploi du travailleur accidenté au sein de l'entreprise. Il s'agissait de réparer l'ensemble des conséquences de la lésion professionnelle[61], tout en réduisant le fardeau financier en retirant le plus rapidement possible du système les travailleurs accidentés[62]. De façon parallèle, le législateur québécois adoptait un mode de cotisation de plus en plus sophistiqué qui bat en brèche le principe de la responsabilité collective en faisant payer aux employeurs une portion de plus en plus importante du coût qui est directement imputable aux lésions professionnelles survenues dans leur entreprise[63]. Ces mesures devaient notamment

58. J.-P. NÉRON, « Y a-t-il une limite en matière de plan individualisé de réadaptation (PIR) dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ? », dans BARREAU DU QUÉBEC, SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail*, vol. 183, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, 159, p. 161-162.
59. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.
60. Y. TARDIF, « Le droit au retour au travail en regard de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », dans BARREAU DU QUÉBEC, SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1989, 91, p. 91.
61. D'ailleurs, l'importance accordée par le législateur au droit de retour au travail, en tant qu'élément essentiel de la réparation, apparaît clairement à la lecture de l'article premier de la L.A.T.M.P. qui en précise l'objet.
62. J.-P. NÉRON, *loc. cit.*, note 58, p. 162.
63. Le législateur adoptera d'abord un système de « mérite/démérite » qui sera remplacé, en 1990, par le régime du taux personnalisé pour les petites et moyennes entreprises et le régime rétrospectif pour les grandes entreprises. Voir notamment : *Règlement sur le système de cotisation basé sur le mérite ou le démérite des employeurs*, R.R.Q., c.

inciter les employeurs à participer activement au processus de réadaptation des travailleurs[64].

### 2.1 Le cadre législatif entourant le droit de retour au travail

Essentiellement, le droit de retour au travail permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle, une fois rétabli, de réintégrer son emploi ou un emploi équivalent sans perte de droit ou, si sa capacité résiduelle ne lui permet pas d'exercer un tel emploi, il facilite son retour dans un autre emploi dit « convenable ». Les dispositions relatives au droit de retour au travail se trouvent aux articles 234 à 246 de la LATMP et s'appliquent tant à l'égard du travailleur apte à réintégrer l'emploi qu'il occupait avant de subir une lésion qu'à celui qui demeure incapable de l'exercer en raison de limitations fonctionnelles liées à sa lésion. Les droits conférés par ces dispositions doivent cependant être exercés à l'intérieur de délais prédéterminés qui varient selon que le travailleur est lié contractuellement pour une durée déterminée (le droit de retour au travail pourra dans ce cas être exercé jusqu'à la date prévue de terminaison du contrat) ou indéterminée (le délai d'exercice, de une ou de deux années, est alors fonction du nombre de travailleurs dans l'établissement)[65].

La notion d'emploi convenable entre en jeu lorsque le travailleur demeure incapable d'exercer son emploi en raison de limitations fonctionnelles persistantes liées à sa lésion professionnelle. La LATMP prévoit en effet que ce travailleur, lorsqu'il devient capable d'exercer un emploi convenable, a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son employeur[66]. Ce droit doit cependant être exercé « sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective applicable au travailleur[67] ». L'emploi convenable est défini précisément à l'article 2 de la LATMP. Il s'agit d'un emploi qui permet au travailleur d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualités professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et

---

A-3.001, r. 2.2, qui a été remplacé par les règlements suivants : *Règlement sur le taux personnalisé*, R.R.Q., c. A-3.001, r. 5, et *Règlement sur l'ajustement rétrospectif de la cotisation*, R.R.Q., c. A-3.001, r. 0.001.1.

64. J.-F. GILBERT, *loc. cit.*, note 2, p. 264.

65. Conformément à l'article 240 L.A.T.M.P., ce droit peut être exercé : 1) durant l'année suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant vingt travailleurs ou moins au début de cette période ; ou 2) dans un délai de deux ans suivant le début de cette période, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant plus de vingt travailleurs au début de cette période.

66. Art. 239, al. 1 L.A.T.M.P.

67. Art. 239, al. 2 L.A.T.M.P.

dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Afin de favoriser le retour au travail, la LATMP permet également au travailleur de bénéficier de mesures de réadaptation professionnelle ayant pour objet, lorsque le travailleur ne peut réintégrer son emploi ou un emploi équivalent, de faciliter son accès à un emploi convenable[68]. Ainsi, l'article 170 de la LATMP prévoit que la CSST doit s'enquérir auprès de l'employeur de la disponibilité d'un emploi convenable dans l'établissement, auquel cas elle informe le travailleur et l'employeur de la possibilité, le cas échéant, qu'une mesure de réadaptation rende le travailleur capable d'exercer cet emploi avant l'expiration du délai maximal prévu pour l'exercice de son droit de retour au travail. Dans ce cas, la CSST met en œuvre le programme de réadaptation approprié. Lorsque l'employeur n'a aucun emploi convenable disponible, le travailleur peut bénéficier de services d'évaluation de ses possibilités professionnelles en vue de l'aider à déterminer un emploi convenable qu'il pourrait exercer[69].

L'analyse de ces dispositions législatives suscite les commentaires suivants : d'une part, l'employeur a l'obligation de participer à l'effort de réintégration de l'employé dans un emploi à l'intérieur de l'entreprise. Cet exercice se fait de concert avec un conseiller en réadaptation de la CSST qui vérifie la compatibilité entre les limitations fonctionnelles du travailleur et les emplois respectant ces limitations. De plus, en vertu des dispositions relatives au droit au retour au travail, le travailleur a le droit d'occuper « le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son employeur ». Ce droit entraîne évidemment une obligation corrélative de l'employeur. Il doit cependant être exercé sous réserve des règles relatives à l'ancienneté et à l'intérieur d'un délai de un ou de deux ans, selon que l'établissement de l'employeur comptait vingt travailleurs ou plus au début de la période d'incapacité. C'est donc à l'intérieur de ces paramètres législatifs bien précis que l'employeur est tenu à une obligation d'offrir un emploi convenable à un travailleur victime d'une lésion professionnelle. Il 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 (la loi parle d'ailleurs d'un emploi « disponible »). De plus, l'agent de réadaptation de la CSST n'a pas le pouvoir de contraindre un employeur à réintégrer le travailleur à l'intérieur de l'entreprise. Le travailleur lui-même peut cependant revendiquer ce droit en se fondant sur deux types de recours distincts prévus dans la LATMP.

68. Art. 166 L.A.T.M.P.
69. Art. 171 L.A.T.M.P.

En premier lieu, le travailleur bénéficie du recours prévu à l'article 32 de la LATMP s'il croit avoir été victime d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice d'un droit conféré par la loi. Il peut alors recourir soit à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable, soit soumettre une plainte à la CSST. Dans ce dernier cas, il peut bénéficier d'une présomption favorable s'il est établi que la mesure lui a été imposée par l'employeur dans un délai de six mois à compter de la date où il a exercé un droit conféré par la loi[70]. La CSST, lorsqu'elle dispose d'une telle plainte, peut ordonner la réintégration du travailleur dans son emploi[71].

En second lieu, le travailleur peut également intenter les recours prévus aux articles 244 à 246 de la LATMP s'il s'estime lésé dans l'exercice de son droit de retour au travail. Ce recours est intenté devant l'arbitre de griefs si la convention collective contient des dispositions relatives au droit au retour au travail après un accident ou une maladie[72]. En l'absence de convention collective, les modalités de retour au travail sont déterminées par le comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, ou encore par le travailleur et l'employeur; à défaut d'entente, l'intervention de la CSST peut être requise[73]. Lorsqu'elle dispose d'une telle demande, la CSST peut notamment ordonner la réintégration du travailleur dans son emploi, dans un emploi équivalent ou dans un emploi convenable[74]. La décision de la CSST peut être contestée directement auprès de la CLP[75].

---

70. Art. 255 L.A.T.M.P..
71. Art. 257 L.A.T.M.P. Notons ici que cette disposition fait référence à la réintégration dans son emploi, sans traiter expressément de la possibilité d'ordonner la réintégration du travailleur dans un emploi convenable.
72. Art. 244 L.A.T.M.P. Bien que le texte de cet article porte à croire que le recours à l'arbitre serait facultatif en de telles circonstances, la jurisprudence a établi que l'intention du législateur était d'exclure le recours à la CSST lorsque la convention collective prévoit des dispositions à ce sujet. Voir: *Larue* c. *Sidbec-Feruni inc.*, [1992] C.A.L.P. 309; *Vachon* c. *Ministère du Revenu du Québec*, [1997] C.A.L.P. 722; *Frigidaire Canada* c. *Bernier*, C.L.P. n° 92672-63-9711, 19 février 1999, S. Di Pasquale, décision sur requête en révision.
73. Art. 245 et 246 L.A.T.M.P.
74. Art. 259 L.A.T.M.P. Notons que la notion d'« emploi équivalent » entre en jeu lorsque le travailleur est apte à exercer l'emploi qu'il occupait avant de subir une lésion. En effet, l'emploi équivalent, défini à l'article 2 de la L.A.T.M.P., est un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice.
75. Art. 359.1 L.A.T.M.P.

### 2.2 L'interprétation jurisprudentielle

Jusqu'à tout récemment, la jurisprudence n'avait jamais reconnu l'existence de l'obligation d'accommodement de l'employeur dans le contexte du régime de réparation de la LATMP. Certains auteurs expliquent cette situation par le fait que le nouveau régime législatif était tellement progressiste qu'il atteignait, en quelque sorte, les objectifs de ce devoir[76]. De plus, comme la plupart des décisions avaient été rendues en réponse à une plainte déposée en vertu de l'article 32, les instances de la CSST estimaient que leur compétence se limitait à vérifier la légalité de la mesure imposée par l'employeur et non sa rigueur ou son opportunité[77]. La Cour supérieure avait également suivi cette règle et considéré que l'obligation d'accommodement ne pouvait s'imposer à l'employeur dans un tel contexte[78].

En 2001, la Cour supérieure remettait en question cette approche dans l'affaire *Ouellette* c. *C.L.P.*[79]. Selon elle, la cause de congédiement ne pouvait être «juste et suffisante» si elle était illicite au sens de la Charte québécoise. Aussi, dans un contexte où l'employeur avait mis fin à l'emploi du travailleur en raison de ses limitations fonctionnelles, sans envisager quelque autre forme d'accommodement, elle acceptait d'intervenir et retournait le dossier à la CLP, tout en exigeant que celle-ci exerce sa compétence en tenant compte des obligations découlant de la Charte québécoise. Cette décision ouvrait toute grande la voie à l'imposition d'une obligation d'accommodement découlant de la Charte québécoise dans le contexte du régime de réparation des lésions professionnelles prévu dans la LATMP. On invoqua alors que la CSST avait l'obligation, lorsqu'il s'agissait d'envisager le retour au travail de l'employé dans l'emploi qu'il occupait avant de subir une lésion ou dans un emploi convenable, de tenir

76. J.-F. GILBERT, *loc. cit.*, note 2, p. 265.

77. Le recours prévu dans l'article 32 L.A.T.M.P. est semblable à celui qui est prévu par d'autres lois propres au droit du travail, notamment l'article 15 du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, assurant la protection de l'employé qui se livre à des activités syndicales. En cette matière, la Cour suprême a décidé, au début des années 80, que le fardeau de preuve de l'employeur se limitait à démontrer l'existence d'une «autre cause juste et suffisante» justifiant la mesure imposée à l'employé, par opposition à un prétexte. Le tribunal, selon cet enseignement, ne doit pas jauger le mérite ou l'opportunité de la sanction prise par l'employeur. Voir: *Lafrance* c. *Commercial Photo Service inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536; *Hilton Québec Ltée* c. *Québec (Tribunal du travail)*, [1980] 1 R.C.S. 548.

78. Voir, à titre d'exemple, *Larouche* c. *C.L.P.*, C.S. Baie-Comeau, n° 655-05-000351-981, 8 mars 1999, 9.

79. *Ouellette* c. *C.L.P.*, [2001] R.J.Q. 2953 (C.S.).

compte de l'obligation d'accommodement de l'employeur découlant de la Charte québécoise et de rendre ses décisions en conséquence[80].

En mai 2004, la Cour d'appel cassait ce jugement et affirmait que ni la CSST ni la CLP n'avaient compétence, en l'espèce, pour imposer, recommander ou suggérer quelque forme d'accommodement que ce soit[81]. Rappelant les limites du recours prévu à l'article de la 32 LATMP et les pouvoirs de la CSST appelée à en disposer, la Cour d'appel indiquait que la compétence des tribunaux se limite à examiner la légalité de la mesure imposée par l'employeur et non son bien-fondé. Elle ajoutait que, de toute façon, la CSST et la CLP n'avaient pas le pouvoir, en vertu de l'article 257 de la LATMP d'ordonner la réintégration dans un emploi autre que celui que le travailleur occupait initialement[82]. Sans nier l'atteinte *prima facie* portée aux droits du travailleur au regard de la Charte québécoise, la Cour d'appel rappelait que la compétence de la CSST et de la CLP est fonction uniquement de la finalité de la loi qui en circonscrit les limites[83]. Elle ajoutait que ces instances se distinguent en cela d'autres tribunaux dont les pouvoirs sont plus étendus à l'égard de l'application et de l'interprétation de la Charte québécoise, notamment l'arbitre de griefs, la Commission des relations du travail, sans compter les organismes ou tribunaux chargés de l'application directe de la Charte québécoise. La Cour d'appel déplore d'ailleurs à plusieurs reprises le désistement du grief initialement soumis par le travailleur, ainsi que la fermeture de son dossier auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse[84]. Il faut dire qu'en l'espèce il semble bien que les limitations fonctionnelles du travailleur découlaient uniquement d'une condition personnelle, mise en évidence au moment de l'investigation relative à la lésion professionnelle, de telle sorte que ces autres tribunaux étaient susceptibles d'être compé-

80. Voir notamment: J.-P. NÉRON, *loc. cit.*, note 58, p. 177; J. RANCOURT, «L'obligation d'accommodement en matière de santé et de sécurité au travail: Une nouvelle problématique», dans BARREAU DU QUÉBEC, SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail*, vol. 201, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004, 121, p. 139-140.

81. Arrêt *Mueller*, précité, note 52, par. 60.

82. L'article 257 de la L.A.T.M.P. se lit ainsi: «Lorsque la Commission dispose d'une plainte soumise en vertu de l'article 32, elle peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges, d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du travailleur et de verser à celui-ci l'équivalent du salaire et des avantages dont il a été privé.»

83. À cet égard, la Cour d'appel distingue les faits soumis devant elle de l'arrêt *Martin*, qu'elle écarte trop rapidement au motif que les paramètres de l'article 32 de la L.A.T.M.P. ne l'autorisent pas à examiner l'application de la Charte québécoise.

84. Arrêt *Mueller*, précité, note 52, par. 40.

tents pour disposer d'un tel litige ne relevant pas de la compétence exclusive de la CSST. D'ailleurs, pour ce seul motif, la Cour d'appel aurait pu se limiter à déclarer que le congédiement du travailleur en l'espèce n'était pas lié à l'exercice d'un droit en vertu de la LATMP, mais qu'il découlait plutôt d'un handicap de nature personnelle, sans pour autant interdire le recours à l'article 32 de la LATMP lorsque le travailleur demande un accommodement lié aux limitations fonctionnelles découlant directement d'une lésion professionnelle[85].

De façon concomitante, un autre litige mettant en cause l'application de l'obligation d'accommodement dans le contexte du processus de retour au travail d'un travailleur accidenté était porté devant les tribunaux supérieurs. Le 13 janvier 2005, sous la plume du juge Maurice E. Lagacé, la Cour supérieure décidait que la CLP avait commis une erreur qui portait atteinte à un droit protégé par la Charte québécoise en ne vérifiant pas si des mesures d'accommodement auraient permis à un travailleur accidenté de répondre aux exigences de l'emploi qu'il occupait avant de subir une lésion[86]. Dans cette affaire, le commissaire de la CLP s'était limité à une approche technique du litige en considérant que le travailleur était incapable d'exercer l'emploi en question parce que ses limitations fonctionnelles étaient incompatibles avec le poste, sans se demander si certaines mesures additionnelles pouvaient être mises en place pour respecter les restrictions médicales et permettre ainsi à ce travailleur de continuer à occuper son emploi. Le juge Lagacé proposait de retourner le dossier à la CLP pour réexamen de la contestation du travailleur en tenant compte de l'obligation d'accommodement de l'employeur.

Saisie de l'affaire, la Cour d'appel rejette le pourvoi interjeté à l'encontre de cette décision, mais pour des motifs différents de ceux qui ont été invoqués par le juge Lagacé. Elle constate d'abord que le commissaire de la CLP s'est posé la mauvaise question pour en arriver à déclarer que « ce sont les limitations fonctionnelles octroyées [sic] par le médecin traitant et non contestées qui permettent de déterminer si le travailleur peut exercer son emploi[87] ». Selon elle, la CLP aurait plutôt dû déterminer si le travailleur était capable de reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment

85. À cet égard, l'interprétation par la Cour d'appel des pouvoirs d'ordonnance de la CSST et de la CLP nous apparaît trop restrictive. À notre avis, le libellé de l'article 257 de la L.A.T.M.P. pourrait fort bien autoriser ces instances à ordonner la réintégration du travailleur dans un emploi convenable, notamment par l'entremise de leur pouvoir d'ordonner la cessation de toute mesure discriminatoire à l'endroit du travailleur.

86. *Lachapelle* c. *C.L.P.*, C.S. Montréal n° 500-17-021075-042, 20 janvier 2005, j. M.E. Lagacé.

87. *Provigo inc.* c. *Lachapelle*, D.T.E. 2006T-766 (C.A.), par. 55.

*compte tenu* des limitations fonctionnelles et du fait qu'il portait désormais des orthèses pour pallier ses limitations. Elle précise que l'existence de limitations fonctionnelles n'empêche pas de déclarer un travailleur capable d'exercer son emploi si, par ailleurs, des mesures de réadaptation ou d'assistance médicale lui permettent de surmonter son handicap. Selon la Cour d'appel, ne pas tenir compte de ces mesures revient à ne pas respecter les articles 148 et 169 de la LATMP relatifs à la réadaptation[88]. Quant à l'obligation d'accommodement de l'employeur, la Cour d'appel est d'avis qu'il n'y a pas lieu d'en traiter et n'exprime pas d'opinion sur les motifs de la Cour supérieure à cet égard[89].

Jusqu'à présent, la CSST et la CLP ont considéré que les mesures de réadaptation et le droit de retour au travail prévus dans la LATMP constituaient en quelque sorte une procédure d'« accommodement légal » dont les paramètres sont circonscrits par le législateur et ne laissent aucune place à une interprétation fondée sur la Charte québécoise[90]. De plus, la CLP souligne que la détermination d'un emploi convenable et des mesures de réadaptation nécessaires, le cas échéant, relève de la CSST et non de l'employeur, ce qui rend d'autant plus difficile l'application de la méthode en trois étapes imposée par la Cour suprême et à laquelle doit dorénavant se soumettre l'employeur afin de justifier sa norme d'emploi. Ainsi, dans l'affaire *Lizotte* c. *R.S.S.S. MRC Maskinongé*[91], la commissaire Sophie Sénéchal écrit ceci :

> Le tribunal est d'avis que l'obligation d'accommodement fut développée et appliquée dans des contextes bien différents de celui de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, laquelle, rappelons-le, a justement comme objet principal de pallier les conséquences d'une lésion professionnelle selon un processus légal bien structuré. Et l'une des pièces d'assises de ce processus légal structuré est la réadaptation dont l'application se fait par l'entremise de décisions rendues par la CSST et non en vertu de normes adoptées par l'employeur. C'est

88. *Id.*, par. 62.
89. *Id.*, par. 70.
90. Cette position, qui reflète une tendance lourde, a notamment été suivie dans les cas suivants : *Lizotte* c. *R.S.S.S. MRC Maskinongé*, C.L.P., 192445-04-0210, 18 juillet 2003 (S. Sénéchal) ; *Labreche* c. *Provigo (division Montréal Détail)*, [2003] C.L.P. 1708 ; *Robert* c. *Emballages Consumers inc. (fermée)*, C.L.P., 208448-71-0305-R, 10 mai 2004 (C.-A. Ducharme) ; *Ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs* c. *Gagnon*, C.L.P. 210674-01A-0306, 13 avril 2005 (J.F. Clément) ; *Pruneau* c. *Tuyaux Wolverine Canada inc.*, [2003] C.L.P. 392, qui a cependant été cassé par la Cour supérieure : *Tuyaux Wolverine Canada inc.* c. *CLP*, [2004] C.L.P 837 (C.S.), puisque la CLP avait appliqué les principes établis par la Cour supérieure dans l'affaire *Ouellette* c. *C.L.P.*, précitée, laquelle a été infirmée subséquemment par la Cour d'appel dans l'arrêt *Mueller*.
91. *Lizotte* c. *R.S.S.S. MRC Maskinongé*, précité, note 90.

> donc en raison de ce contexte particulier que le tribunal estime difficile, voire impossible, d'intégrer l'obligation d'accommodement[92].

Selon certains auteurs, prétendre que l'obligation d'accommodement trouve application dans le cas d'une lésion professionnelle équivaut à remettre en question toutes les limites au droit au retour au travail que le législateur a définies dans la LATMP, voire à ignorer les balises du droit à la réadaptation[93]. À cet égard, il est vrai que la Cour suprême du Canada a affirmé que le régime de la LATMP constituait un compromis social en marge du droit commun[94]. Toutefois, à notre avis, ces arguments ne doivent pas poser obstacle à l'application, par les instances de la CSST, de la norme quasi constitutionnelle que constitue l'obligation d'accommodement de l'employeur, qui s'avère nécessaire et souhaitable.

## 3 Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : une cohabitation nécessaire et souhaitable

La difficile cohabitation entre les règles relatives au droit de retour au travail prévues dans la LATMP et celles qui découlent du droit à l'égalité est bien mise en évidence par l'analyse de l'abondant *corpus* jurisprudentiel émanant des arbitres de griefs. L'étude de cette jurisprudence témoigne de la nécessité d'harmoniser ces normes qui relèvent de logiques juridiques différentes, et ce, de manière à respecter le droit du travailleur à un accommodement raisonnable tout en préservant l'autonomie du régime de réparation de la LATMP.

Au cours des dernières années, les arbitres de griefs se sont vu reconnaître une compétence de plus en plus étendue à l'égard de la mise en œuvre du droit à l'égalité en milieu de travail, ce qui a facilité ainsi les

92. *Id.*, par. 134.

93. R. LAFOND, « Le droit au retour au travail : examen pratique de ses paramètres d'exercice », dans BARREAU DU QUÉBEC, SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail*, vol. 183, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, 61, p. 95-96.

94. Dans l'arrêt *Béliveau St-Jacques*, précitée, note 1, la Cour suprême a considéré que la victime d'une lésion professionnelle ne pouvait recouvrer des dommages-intérêts de son employeur, et ce, même en cas d'atteinte à ses droits en vertu de la Charte québécoise. Dans l'affaire *Genest* c. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, D.T.E. 2001T-99 (C.A.), autorisation de pourvoi à la C.S.C. refusée, n° 28436, la Cour d'appel du Québec confirmait par ailleurs que le compromis de la L.A.T.M.P. était de grande portée et était applicable même si la victime d'une lésion professionnelle n'avait pas produit de réclamation auprès de la CSST.

recours des travailleurs syndiqués en cette matière[95]. Pourtant, en présence d'un travailleur qui revendique le droit de réintégrer le travail chez son employeur à la suite d'une absence pour lésion professionnelle, leur marge de manœuvre demeure considérablement réduite. En effet, les tribunaux supérieurs ont maintes fois reconnu, à juste titre, la compétence exclusive de la CSST à l'égard des questions visées par la LATMP[96], notamment en ce qui a trait à la détermination de la capacité du travailleur victime d'une lésion professionnelle à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable, compte tenu de ses limitations fonctionnelles[97]. Cette compétence restreint d'autant celle des autres tribunaux en cette matière, notamment celle des arbitres de griefs, sauf en ce qui a trait aux modalités de retour au travail lorsque celles-ci sont prévues, le cas échéant, dans une convention collective de travail[98]. Or, ces modalités n'entrent en jeu, selon l'interprétation dominante en jurisprudence, qu'*après* une décision d'aptitude à retourner au travail[99].

Cette situation a été à l'origine de nombreux conflits lorsque des travailleurs victimes de lésion professionnelle revendiquent auprès de

95. Voir notamment à ce sujet la décision rendue par la Cour suprême dans l'arrêt *Parry Sound*, précité, note 23, où a été reconnue la compétence de l'arbitre de griefs pour vérifier si le droit à l'égalité avait été respecté, et ce, même dans le cas d'une employée à l'essai dont le congédiement n'était pas matière à arbitrage en vertu de la convention collective.

96. Cette compétence exclusive découle de l'article 349 de la L.A.T.M.P.

97. Voir : *Hull* c. *Syndicat des employés municipaux de la Ville de Hull inc.*, D.T.E. 90T-414 (C.A.) ; *Mack Montréal inc.* c. *Brody*, D.T.E. 90T-1256 (C.S.) ; *Union des employé(es) de service, local 298-FTQ* c. *Manoir de la Pointe bleue*, D.T.E. 94T-425 (C.S.) ; *Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500* c. *Corbeil*, D.T.E. 99T-276 (C.S.) ; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN)* c. *Viau*, [2005] R.J.D.T. 764 (C.S.), requête pour permission d'appeler rejetée le 13 septembre 2005, C.A. n° 500-099-015739-055. La Cour d'appel a également réaffirmé cette compétence exclusive : *Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299* c. *Industries Caron (meubles) inc.*, [2004] R.J.D.T.443 (C.A.), par. 33. Dans cette dernière affaire, la Cour d'appel a cependant décidé que l'expiration du délai de deux ans prévu dans la L.A.T.M.P. pour le droit au retour au travail n'autorisait pas, à elle seule, la rupture, par l'employeur, de son lien d'emploi avec le travailleur, puisqu'une telle mesure est prohibée par l'article 32 de la L.A.T.M.P. Elle a réitéré cette position dans l'affaire suivante : *Syndicat de la fonction publique du Québec* c. *Société de l'assurance automobile du Québec*, D.T.E. 2005T-782 (C.A.). Malheureusement, la Cour d'appel n'a pas examiné ces questions à la lumière de la Charte québécoise.

98. Art. 244-246 L.A.T.M.P.

99. Voir notamment les sentences arbitrales suivantes : *Corporation Urgences-Santé* c. *RETAQ (CSN)*, [1997] T.A. 136 ; *Centre jeunesse de l'Outaouais* c. *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, D.T.E. 98T-140 (T.A.) ; *Centre hospitalier de St. Mary* c. *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec*, A.A.S. 98A-259 (T.A.).

leur employeur, par voie de grief, leur droit à l'accommodement dans le contexte d'une demande de réintégration au travail. S'il est impossible de nier la compétence des arbitres lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre le droit à l'égalité, il faut reconnaître que ceux-ci ne peuvent pour autant remettre en question les décisions rendues par les instances de la CSST sur les matières qui relèvent de sa compétence exclusive. L'arbitre de griefs serait donc lié par la décision finale portant, par exemple, sur l'incapacité de l'employé à exercer l'emploi qu'il occupait avant de subir une lésion et ce, même s'il appert que cet emploi aurait pu être modifié pour respecter la capacité résiduelle du plaignant. La question est encore plus complexe si le grief est déposé alors que la CSST n'a pas encore statué sur la capacité du travailleur, ou encore si elle a déterminé que l'employeur n'avait aucun emploi convenable disponible respectant les limitations fonctionnelles du travailleur, auquel cas elle s'est prononcée sur sa capacité à exercer un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail et elle a établi alors son plan de réadaptation en conséquence.

L'analyse de la jurisprudence arbitrale portant sur ces questions révèle que les arbitres adoptent des positions fluctuantes, qui varient selon les faits propres à chaque dossier. Dans plusieurs décisions, les arbitres de griefs ont considéré qu'ils n'avaient aucune compétence *rationae materiae*, dès lors que les questions soumises devant eux les obligeaient à statuer sur la capacité d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable, puisque ces questions relèvent de la compétence exclusive de la CSST[100]. Selon cette interprétation, la CSST est seule compétente pour déterminer les « accommodements » dont doivent bénéficier les personnes handicapées à la suite d'une lésion professionnelle, de telle sorte que l'employeur qui se conforme aux décisions de la CSST en cette matière se trouve à remplir, du coup, son obligation d'accommodement[101].

100. *Fruit of the Loom inc.* c. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, D.T.E. 2003T-289 (T.A.) ; *Centre hospitalier de St. Mary* c. *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec,* précité, note 99 ; *Corporation Urgences-Santé* c. *RETAQ (CSN)*, précité, note 99 ; *Centre jeunesse de l'Outaouais* c. *Syndicat des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, précité, note 99 ; *Syndicat des travailleurs et travailleuses du Provigo Sept-Îles (CSN)* c. *Provigo Distribution inc.*, D.T.E. 2005T-898 (T.A.).

101. *Syndicat des employés(ées) du Centre d'accueil de Gatineau* c. *CLSC/CHSLD de Gatineau*, [2003] R.J.D.T.1513 (T.A.) ; *Olymel Magog société en commandite* c. *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, D.T.E. 2003T-793 (T.A.) ; *Syndicat de la fonction publique du Québec inc.* c. *Société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ)*, D.T.E. 2006T-496 (T.A.), requête en révision, C.S. n° 200-17-007039-068.

Dans une sentence arbitrale récente, qui a été confirmée par les tribunaux supérieurs, l'arbitre Louise Viau distingue les règles applicables selon qu'un travailleur s'est absenté en raison d'une maladie non liée à son travail ou d'une lésion professionnelle. Elle écrit ceci au sujet de la compétence de l'arbitre dans ce dernier cas :

> Dans un tel cas [lésion professionnelle], pour les raisons invoquées plus haut, toute la question du droit de retour au travail échappe à la compétence de l'arbitre de grief. Dès lors, il ne lui appartient donc pas de se pencher sur la compatibilité des règles concernant le droit de retour au travail du travailleur accidenté qu'édicte la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* avec le devoir d'accommodement prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne*.
>
> Il appert que l'employeur n'a fait que se conformer à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* comme il en a l'obligation. Telle qu'elle existe actuellement la Loi prévoit le régime décrit ci haut et le retour au travail d'un salarié accidenté chez son employeur se fonde sur l'existence d'un emploi qui soit à la fois convenable et disponible (art. 236 et 239 L.A.T.M.P.). Si ce régime devait être jugé incompatible avec la Charte des droits et libertés de la personne, il n'appartient pas à un arbitre de grief d'en décider. Il lui appartient encore moins de s'immiscer dans la recherche de ce qui constituerait un emploi convenable comportant des accommodements raisonnables si, en tenant compte des exigences normales des fonctions, aucun emploi convenable n'existe chez l'employeur[102].

Cependant, d'autres arbitres, sans nier la compétence exclusive de la CSST pour se prononcer sur la capacité du travailleur, ont considéré qu'ils avaient compétence pour déterminer si l'employeur s'était conformé à son obligation d'accommodement, et ce, même dans le contexte d'un accident de travail[103]. Dans une affaire récente, la Cour d'appel confirmait la décision d'un arbitre enjoignant à l'employeur de procéder à un véritable effort d'accommodement, dans le contexte d'une demande de réintégration à la suite d'une lésion professionnelle. Il faut dire qu'en l'espèce la convention collective prévoyait des modalités de retour au travail favorisant le maintien du lien d'emploi ; de plus, selon l'interprétation de l'arbitre, la CSST n'avait pas clairement déclaré l'employé inapte au travail qu'il accomplissait avant de subir une lésion, mais elle soulignait plutôt la

102. *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN)* c. *Station Mont-Tremblant*, [2005] R.J.D.T. 360 (T.A.), par. 79-80, requête en révision rejetée : [2005] R.J.D.T. 764 (C.S.), requête pour permission d'appeler rejetée le 13 septembre 2005 : C.A. 500-09-015739-005.

103. Voir notamment : *Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ-Unité ouvriers)* c. *Gouvernement du Québec (Ministère des Transports)*, D.T.E. 2006T-497 (T.A.).

nécessité d'une réorganisation des tâches afin de respecter les limitations fonctionnelles[104].

Enfin, certains arbitres s'autorisent à traiter de l'obligation d'accommodement de l'employeur, dès lors que cette question ne les oblige pas à contredire les décisions rendues par la CSST dans le contexte du processus de retour au travail. À titre d'exemple, dans *Qualum* c. *Vitriers et travailleurs du verre, section locale 1135 (F.T.Q.)*[105], l'arbitre refuse d'envisager la réintégration de la salariée victime d'une lésion à son poste, ce dernier étant jugé incompatible avec ses limitations fonctionnelles par la CSST. Par contre, il se déclare compétent pour évaluer si l'employeur a rempli son obligation d'accommodement à l'égard d'autres postes susceptibles de respecter les limitations fonctionnelles établies par la CSST. Les arbitres seront généralement plus portés à intervenir lorsque le délai d'exercice du droit au retour au travail est expiré, car ils estiment que le travailleur peut alors exercer son droit au grief afin de revendiquer un emploi adapté à ses limitations[106].

Dans une affaire récente[107], l'arbitre Denis Tremblay, pour sa part, adopte une approche pour le moins originale, selon laquelle l'arbitre serait compétent pour entendre un grief déposé entre le moment où l'employé est déclaré incapable d'exercer l'emploi qu'il occupait avant de subir une lésion en raison de ses limitations fonctionnelles et celui où la CSST se prononce sur sa capacité à réintégrer cet emploi, moyennant la mise en place d'une mesure de réadaptation :

> Pour conclure, je crois opportun d'écrire que la présente affaire constitue un cas parfait qui montre que l'application de la loi comporte une étape à l'article 169, soit au moment où le salarié est déclaré incapable d'occuper son emploi prélésionnel, qui donne ouverture à l'intervention de la CSST mais sur laquelle cette dernière n'a pas une emprise totale puisque « réadaptation » et « accommodement »

104. *Commission scolaire des Découvreurs* c. *Syndicat du personnel de soutien scolaire des Découvreurs (CSN)*, Me Francine Beaulieu, T.A. 2003-03-31, requête en révision rejetée : D.T.E. 2004T-58 (C.S.), appel rejeté : D.T.E. 2005T-544 (C.A.).

105. *Qualum* c. *Vitriers et travailleurs du verre, section locale 1135 (F.T.Q.)*, D.T.E. 2004T-1085 (T.A.). Voir également : *Guindon* c. *Banque Nationale du Canada*, D.T.E. 2002T-86 (T.A.) ; *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)* c. *Hôpital Douglas*, [2005] R.J.D.T. 988 (T.A.) ; *Centre de santé et de services sociaux Québec-Nord (Centre d'hébergement St-Augustin)* c. *Syndicat des employées du Centre d'hébergement St-Augustin*, D.T.E. 2007T-268 (T.A.).

106. *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 12655* c. *Industries Moody inc.*, D.T.E. 2003T-700, 4 juin 2003 (J.-G. Clément, arbitre) (T.A.) ; *Syndicat canadien de l'énergie et du papier, section locale 160-Q* c. *Duchesne et Fils ltée*, [2001] R.J.D.T. 2059 (T.A.).

107. *Association des musiciens et musiciennes de l'Orchestre symphonique de Québec* c. *Orchestre symphonique de Québec*, Me Denis Tremblay, T.A. 2006-03-27, requête en révision judiciaire : C.S. n° 200-17-006948-061.

> ne sont pas synonymes. C'est là que l'arbitre peut jouer son rôle et faire en sorte que, avant de confirmer à la CSST qu'il lui est impossible de réintégrer son employé sur son poste prélésionnel même adapté, l'employeur assume son devoir d'accommodement[108].

Évidemment, une telle compétence « morcelée » présente des inconvénients pratiques importants, sinon insurmontables, notamment par la multiplicité des instances auxquelles le travailleur devrait s'adresser afin de faire valoir ses droits. Par contre, cette insistance des arbitres à chercher prise à l'égard de l'obligation d'accommodement, dans le contexte d'une lésion professionnelle, témoigne certainement de leur réticence à cautionner un régime qui confère aux travailleurs handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle des droits moins avantageux qu'aux travailleurs handicapés en raison d'une condition personnelle.

Or, il apparaît difficile de voir dans cette dichotomie une conséquence du régime transactionnel de la LATMP. D'abord, le législateur n'a donné aucune indication selon laquelle il entendait soustraire le régime de réparation de l'application des dispositions de la Charte québécoise, notamment en ce qui concerne le droit à l'égalité. En conséquence, même si le droit relatif à la LATMP apparaît aujourd'hui autonome, libéré des principes de responsabilité émanant du droit commun[109], rien ne justifie pour autant que l'interprétation de ce régime s'effectue dans un vide juridique. À cet égard, la mise en œuvre de la Charte québécoise peut parfois exiger des interventions qui ne relèvent nullement de la responsabilité civile et qui, par conséquent, ne sont pas incompatibles avec la prohibition des recours prévus dans le régime de la LATMP. Dans l'arrêt *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Communauté urbaine de Montréal*[110], la Cour suprême a bien mis en évidence la distinction qu'il fallait apporter à ces diverses formes de réparation. Tenant compte des principes bien établis de droit public qui excluent la possibilité de tout recours en dommages-intérêts à l'encontre de l'administration publique lorsque des lois sont déclarées constitutionnellement invalides, la Cour suprême a en effet affirmé que cette exclusion ne prohibait aucunement l'imposition d'obligations de faire ou de ne pas faire, destinées à corriger ou à empêcher la perpétuation de situations incompatibles avec la Charte

108. *Id.*, par. 196.

109. B. CLICHE, S. LAFONTAINE et R. MAILHOT, *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 36, et l'arrêt *Béliveau St-Jacques*, précité, note 1, par. 114.

110. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)* c. *Communauté urbaine de Montréal*, [2004] 1 R.C.S. 789.

québécoise[111]. En l'espèce, afin de réparer une situation jugée discriminatoire, elle ordonnait à l'employeur de réexaminer la candidature d'un employé sans tenir compte de son handicap. Ce même raisonnement pourrait fort bien fonder la compétence de la CLP à ordonner à un employeur d'examiner la possibilité d'offrir un emploi convenable à un travailleur victime d'une lésion professionnelle, en tenant compte de son obligation d'accommodement.

Enfin, il serait également périlleux de prétendre que le désavantage subi par les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle à l'égard du maintien de leur lien d'emploi résulte du compromis social maintenu et actualisé par le législateur en 1985, compte tenu non seulement que le droit à l'accommodement n'existait pas à cette époque, mais que le législateur avait clairement exprimé sa volonté de conférer aux travailleurs accidentés un droit au retour au travail exorbitant du droit commun. À cet égard, dans le contexte d'une clause prévue dans une convention collective de travail accordant aux employés absents pour raison de santé (à l'exclusion de ceux qui sont victimes d'une lésion professionnelle) un droit au maintien de leur lien d'emploi pendant une durée maximale prédéterminée, la Cour suprême rappelait récemment que des dispositions, même négociées dans l'intérêt mutuel des parties, n'exonéraient pas l'employeur de procéder à une démarche individualisée afin de satisfaire à son obligation d'accommodement[112]. Pour ces motifs, et même si le libellé de certaines dispositions législatives prévues dans le régime de réparation des lésions professionnelles s'harmonise plus ou moins bien avec la cohabitation liée à l'obligation d'accommodement, il nous semble que l'interprétation de cet ensemble législatif devrait, de la même manière, favoriser le droit à l'égalité.

Dans cette perspective, le droit au retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle devrait imposer à l'employeur la réalisation d'un exercice complet, qui impliquerait une analyse sérieuse des limitations fonctionnelles du travailleur et des postes existants à l'intérieur de l'entreprise et compatibles avec ces limitations. Cette analyse devrait tenir compte de la possibilité de modifier un poste de travail pour l'adapter à la capacité résiduelle du travailleur, sous réserve d'une

111. *Id.*, par. 26 (j. LeBel).

112. Il s'agit là de l'opinion émise par la majorité (six juges) dans l'arrêt *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal)* c. *Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4. Notons toutefois que trois juges ont plutôt émis l'opinion que la clause n'était pas discriminatoire en soi, de sorte que l'employeur n'avait pas à justifier sa décision de l'appliquer d'une manière automatique.

contrainte excessive[113]. La CSST possède les ressources et l'expertise nécessaires afin de faciliter cette démarche, et elle dispose d'instruments financiers susceptibles de permettre l'adoption de mesures qui seraient autrement irréalisables. Il s'agit donc certainement de l'instance la plus appropriée pour statuer sur l'ensemble des questions entourant le retour au travail d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle, d'autant plus que ses décisions conditionneront la mise en œuvre des programmes de réadaptation qu'elle administre. La multiplicité des instances compétentes risque au contraire d'entraîner des décisions contradictoires, sans compter le versement d'indemnités et la mise en place de mesures de réadaptation qui peuvent se révéler inappropriées. De plus, la compétence de la CSST afin d'examiner les mesures d'accommodement s'avère essentielle pour les travailleurs non syndiqués qui disposent de recours plus limités pour revendiquer leurs droits en cette matière.

Dans la mesure où il est admis que le droit au retour au travail selon la LATMP doit être exercé dans le respect du droit à l'égalité, toute la dynamique de la mise en œuvre des recours s'en trouverait modifiée. En effet, la CSST devrait répondre davantage de ses actions lorsqu'elle rend une décision portant sur la capacité du travailleur d'exercer son emploi ou un emploi convenable. De son côté, l'employeur qui omet de participer à l'effort d'accommodement pourrait être sanctionné par l'entremise de l'article 32 de la LATMP. En effet, dans la mesure où les obligations découlant de la Charte québécoise en matière d'accommodement sont intégrées dans la LATMP, nous croyons qu'un manquement à ces obligations doit être considéré comme une « mesure discriminatoire » prohibée par cette disposition. À cet égard, la position de la Cour d'appel dans l'affaire *Mueller* devrait être limitée au cas d'espèce qui lui était soumis, sinon carrément répudiée. Enfin, les mêmes considérations devraient susciter une interprétation libérale, plutôt que restrictive, des pouvoirs d'ordonnance de la CLP en vertu de l'article 257 de la LATMP[114].

**Conclusion**

Le droit à l'égalité est un droit fondamental qui transcende dorénavant les conventions collectives, mais aussi l'ensemble de la législation du travail. La LATMP constitue le dernier bastion de résistance puisque les

113. À cet égard, il est intéressant de remarquer que plusieurs provinces canadiennes ont intégré l'obligation d'accommodement dans leur législation en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Voir: K.D. MACNEILL, *The Duty to Accommodate in Employment*, Aurora, Ontario, Canada Law Book, 2006, p. 8-1 – 8-5.

114. Voir *supra*, note 85.

instances de la CSST, que la Cour d'appel refuse de désavouer, résistent à ce qu'elles perçoivent comme un envahisseur.

Cette réticence, fondée sur le principe de l'autonomie de cet ensemble législatif, nous apparaît injustifiée et contraire à l'objet même de ce régime qui veut favoriser le retour au travail du travailleur handicapé chez son employeur. L'intégration de l'obligation d'accommodement dans le régime de la LATMP apparaît non seulement nécessaire pour donner effet au droit à l'égalité, mais elle est également souhaitable puisque les instances de la CSST possèdent l'expertise et les ressources permettant de faire cheminer l'employeur dans la recherche de solutions fructueuses. De plus, à l'ère où le coût des régimes sociaux devient de plus en plus difficile à supporter et, partant, à justifier, il nous semble difficile de reconnaître que les employeurs pourraient être autorisés, par l'effet de la LATMP, à échapper à leurs responsabilités à l'égard de la réintégration de leurs employés en contrepartie d'un « dédommagement » monétaire. Nous estimons plus logique de considérer qu'il faut favoriser les efforts d'accommodement des employeurs, et que ces efforts doivent être au moins aussi grands envers les employés qui sont handicapés en raison d'une lésion professionnelle survenue au sein de leur entreprise qu'à l'égard de ceux dont le handicap résulte d'une maladie personnelle.

Il va de soi qu'une intervention législative serait souhaitable en vue de clarifier la situation, d'harmoniser la LATMP avec les obligations de la Charte québécoise et de bien indiquer aux employeurs l'étendue de leurs responsabilités en matière d'accommodement. Toutefois, en attendant une nouvelle actualisation du régime, nous croyons que la CSST et la CLP, à l'instar des autres organismes et tribunaux spécialisés, doivent interpréter les dispositions qu'elles sont chargées d'appliquer de façon à donner plein effet au droit quasi constitutionnel à l'égalité.