

**LA CONTRAINTE EXCESSIVE
EXISTE-T-ELLE VRAIMENT
DANS LE SECTEUR PUBLIC ?**

**COLLOQUE SUR
L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE ET
LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
DANS LE SECTEUR PUBLIC
(ATELIER DU BLOC A)**

PAR :

**ME MONIQUE D'AMOURS,
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES AU CÉGEP DU VIEUX MONTRÉAL**

ET

**ME RENÉ PAQUETTE, ASSOCIÉ ,
LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS**

31 JANVIER 2008



Cégep du Vieux Montréal

LANGLOIS
KRONSTRÖM
DESJARDINS

INTRODUCTION

Nous abordons ensemble un sujet fort préoccupant pour les intervenants dans le secteur public.

Le moyen de défense que constitue la «contrainte excessive» est-il illusoire dans ce secteur.

Poser cette question ne traduit pas un refus d'accommoder non plus qu'il ne faille y voir une opposition entêtée à ce devoir qui incombe à tout employeur.

En fait, l'accommodement raisonnable s'inscrit dans le cadre du droit à l'égalité. Il découle des lois et des chartes canadiennes et québécoises qui garantissent le droit à l'égalité et interdisent les pratiques discriminatoires.

Dans un contexte de relations du travail, le devoir d'accommodement qui s'applique tant à l'embauche qu'en cours d'emploi, consiste à prendre des mesures raisonnables afin d'éviter que des personnes salariées compétentes et aptes au travail ne soient injustement exclues à cause d'une caractéristique personnelle sans lien avec l'exécution normale de leur emploi. Il convient de souligner dès maintenant qu'il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat. Nous en traiterons plus bas.

Toute la question est de déterminer ce que sont des «mesures raisonnables»; en réalité, l'inquiétude, voire la désillusion, des intervenants du secteur public est le résultat de la compréhension et de la perception de l'important courant jurisprudentiel qui s'est développé au cours des dernières années à cet égard.

Nous proposons de le situer dans un contexte évolutif. En même temps, nous proposons que dans certains cas, l'approche retenue par les employeurs, notamment en ce qui concerne les contraintes budgétaires, soit revue et corrigée afin de mieux traduire la réalité et les contraintes financières avec lesquelles ils doivent composer.

Une obligation de moyen

Dès le départ, les tribunaux ont bien circonscrit et, dans une certaine mesure, limité l'obligation qui incombait aux employeurs : tout employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour accommoder une personne salariée qui fait l'objet de discrimination dans son milieu de travail, à moins que cette mesure ne constitue une contrainte excessive.

En effet, l'accommodement raisonnable n'est pas une obligation absolue. La notion de contrainte excessive est la limite explicite du devoir d'accommodement. Un accommodement doit être raisonnable à défaut de quoi, il ne peut être exigé¹. En fait, la contrainte excessive et la «raisonnabilité» sont des façons différentes d'exprimer le même concept².

¹ BOSSET, Pierre, *Limites de l'accommodement raisonnable: le droit a-t-il tout dit?*, Cat. 2.500.130 (à paraître en 2007 aux Éditions Yvon Blais), p. 2

² Id.

Dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool*³, rendu en contexte de relations du travail, la Cour suprême décrivait ainsi l'approche à privilégier en matière de contrainte excessive :

*Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive mais j'estime qu'il peut être utile d'énumérer certains facteurs permettant de l'apprécier. J'adopte d'abord à cette fin les facteurs identifiés par la commission d'enquête en l'espèce – **le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations.** L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on obtiendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas.*

Dans l'arrêt *Bergevin*⁴, la Cour suprême soulignait que les facteurs permettant d'apprécier la contrainte excessive «ne sont pas coulés dans le béton» et qu'il y a lieu de les appliquer «d'une manière souple et conforme au bon sens».

Plus récemment, dans *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*⁵, la juge Deschamps de la Cour suprême émettait l'opinion suivant laquelle⁶ :

*Les facteurs permettant de conclure que la contrainte est excessive ne sont pas consacrés et doivent être appliqués avec souplesse et bon sens (Meiorin, par. 63 ; Commission scolaire de Chambly c. Bergevin, [1994] 2 R.C.S. 525, et Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission), [1990] 2 R.C.S. 489, p. 520-521). Par exemple, on pourra considérer le coût de l'accommodement, le moral et la mobilité du personnel, l'interchangeabilité des installations et la perspective d'atteinte aux droits des autres employés ou à la convention collective. **Comme le droit d'être accommodé n'est pas absolu, la prise en compte de tous les facteurs pertinents peut mener à la conclusion que l'impact causé par l'application d'une norme préjudicielle est légitime.***

Près de vingt ans séparent l'arrêt *Dairy Pool* et l'arrêt *McGill*. Il est bien difficile de ne pas y voir une constance dans l'avis exprimé par le plus haut tribunal : rien n'est figé dans le béton et les critères devant servir à déterminer si l'accommodement requis est raisonnable ou non sont

³ *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489, p. 520-521

⁴ *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, p. 546

⁵ 2007 CSC 4 [D.T.E. 2007T-111 (CSC)]

⁶ *Id.*, par. 15

souples et variables, selon les circonstances. C'est en ce sens qu'il faut analyser la jurisprudence développée sur cette question dans une perspective évolutive.

Dans son ouvrage, *Discrimination et obligation d'accommodement raisonnable en milieu de travail syndiqué*⁷, l'auteur Christian Brunelle, à partir de son analyse de la jurisprudence, regroupe en trois grandes catégories les facteurs qui permettent de déterminer le caractère excessif ou non d'une contrainte, c'est-à-dire la «raisonnabilité» d'un accommodement :

- Les limites relatives aux ressources financières et matérielles de l'entreprise ou, plus particulièrement, le coût réel de la mesure envisagée, l'impact de ce coût sur le budget et sur l'équité de sa répartition, la santé financière de l'entreprise, les sources externes de financement (prêts, subventions, crédits d'impôt,...), la nature de l'entreprise ou de l'institution (taille, composition de la main-d'œuvre, structure organisationnelle, nature privée ou publique,...), la conjoncture économique, etc.
- L'atteinte aux droits des autres employés c'est-à-dire le risque à l'égard de la santé et de la sécurité de la personne salariée ou celle de ses collègues, les atteintes aux droits prévus à la convention collective, les effets préjudiciables sur le moral des salariés, etc. À cet égard, il faut bien comprendre que l'atteinte aux droits des autres employés ne doit pas être anodine, elle doit être réelle et importante⁸. Il faut plus que des efforts négligeables pour remplir le devoir d'accommodement comme le précisait la Cour suprême dans l'arrêt *Renaud*⁹.
- Les limites associées au fonctionnement de l'entreprise, à savoir l'interchangeabilité de la main-d'œuvre, l'adaptabilité des lieux de travail, la productivité, la durée et l'étendue de la mesure d'accommodement, etc.

Nous sommes d'avis que ces trois grandes catégories peuvent également servir de guides, en faisant les applications nécessaires, lorsque l'organisme public doit répondre à une demande d'accommodement en provenance de sa clientèle.

Le fardeau et son transfert relatif

La preuve de l'existence d'une contrainte excessive incombe à la partie qui l'invoque¹⁰. Celle-ci doit démontrer qu'elle a pris «*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*»¹¹. Évidemment, la forme que pourra prendre l'accommodement variera suivant les circonstances. A cet égard, chaque cas constitue un cas d'espèce. Toutefois, aucun accommodement causant une contrainte excessive ne pourra être exigé. D'où la nécessité de «*délimiter de façon réaliste*»¹² l'étendue de l'obligation d'accommodement raisonnable.

⁷ BRUNELLE, Christian, *Discrimination et obligation d'accommodement raisonnable en milieu de travail syndiqué*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p.248-252

⁸ Id.

⁹ *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, p. 984

¹⁰ *Commission ontarienne des droits de la personne (O'Malley) c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536

¹¹ Id., p. 555

¹² Id.

Le secteur des relations du travail est celui où les critères permettant de juger du caractère excessif d'un accommodement ont été le mieux balisés.

Dans l'arrêt *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal)*¹³, la Cour suprême rappelait le caractère individualisé du processus d'accommodement. Aussi, l'obligation d'accommodement varie selon les caractéristiques de chaque entreprise, les besoins particuliers de chaque employé et les circonstances spécifiques dans lesquelles la décision doit être prise.

Si l'employeur est tenu de s'efforcer d'accommoder l'employé tout au long de la relation d'emploi, la Cour suprême précisait que «*Cela ne signifie pas pour autant que les contraintes afférentes à l'accommodement doivent nécessairement être à sens unique*»¹⁴. L'employé et le syndicat doivent collaborer de façon à en arriver à un compromis raisonnable¹⁵:

*...lorsque l'employeur fait une proposition qui est raisonnable, il incombe à l'employé d'en faciliter la mise en œuvre. Si l'absence de coopération de l'employé est à l'origine de l'échec du processus d'accommodement, sa plainte doit être rejetée. Comme le dit le juge Sopinka dans *Central Okanagan*, «[l]e plaignant ne peut s'attendre à une solution parfaite» (p. 995). L'obligation de l'employeur, du syndicat et de l'employé est d'arriver à un compromis. L'accommodement raisonnable est donc incompatible avec l'application mécanique d'une norme d'application générale. (...)*»

L'obligation d'accommoder incombant à l'employeur, celui-ci serait avisé de:

- prendre l'initiative de la recherche d'une mesure raisonnable et qui assure la protection des personnes salariées ;
- impliquer le syndicat ;
- démontrer des efforts réels ;
- envisager plusieurs possibilités.

L'obligation d'accommodement comporte une contrepartie pour le syndicat qui doit notamment¹⁶ :

- collaborer avec l'employeur au développement d'une mesure raisonnable ;
- rechercher activement et sincèrement une solution acceptable ;

¹³ Précité note 5, par. 22

¹⁴ Id.

¹⁵ Id.

¹⁶ Renaud, précité; RANCOURT, J. *L'obligation d'accommodement en cas d'accident du travail: une nouvelle problématique?*, Montréal, Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec, 2002, p. 14

- accepter une modification à la convention collective, sauf s'il existe d'autres solutions raisonnables.

De même, la personne salariée doit faire des concessions lorsque la mise en œuvre d'une mesure raisonnable ne permet pas d'atteindre le plein accommodement. Ces concessions pourraient se traduire par une¹⁷ :

- collaboration de bonne foi et active dans le but de trouver une solution de compromis ;
- prise de moyens à sa disposition afin, par exemple, de contrôler son handicap;
- transmission d'information à l'employeur de ses besoins et de ses limitations en regard de sa situation ;
- organisation différente ou un aménagement de ses conditions de travail ;
- acceptation d'un compromis raisonnable, même s'il n'est pas parfait.

Il est généralement reconnu en jurisprudence que le devoir d'accommodement ne va pas aussi loin que d'obliger un employeur à créer un poste qui ne serait pas autrement nécessaire, dans le seul but de maintenir en emploi une personne salariée devenue incapable de rencontrer les exigences normales de son poste habituel¹⁸.

Les cas particuliers d'invalidité

En matière d'invalidité, le maintien en emploi de la personne salariée incapable de fournir une prestation normale de travail dans un avenir raisonnablement prévisible, a longtemps été considéré une contrainte excessive. Pour procéder au congédiement administratif, l'employeur devait s'autoriser d'une expertise médicale établissant l'incapacité à travailler au moment du congédiement et un pronostic démontrant clairement la poursuite de cette incapacité dans un avenir raisonnablement prévisible.

¹⁷ *Simpsons-Sears*, précité, BRIÈRE, J.-Y. et VILLAGGI, J.-P., *L'obligation d'accommodement de l'employeur : un nouveau paradigme*, Service de la formation permanente, Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2002, p. 243 ; RANCOURT, J. op. cit. note 11, p. 16

¹⁸ Voir notamment *CDPDJ c. Emballage Graham du Canada Ltée*, 1999-11035 (TDPDJ), *Syndicat des technologues en radiologie du Québec c. Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (Pavillon Hull)*, D.T.E. 99T-1044 (T.A.), *Alstratech Inc. C. Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Alstratech*, D.T.E. 99T-950 (T.A.), *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500*, *Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)*, [1998] R.J.D.T. 1013 (T.A.), *Regroupement des CHLSD des Trois-Rivières c. Laberge*, REJB 2001-26086 (CS), *Transport V.A. inc. C. Syndicat des travailleurs de transport V.A. inc. (CSN)*, D.T.E. 2000T-1093 (T.A.), *Syndicat canadien de l'énergie et du papier, section locale 160-Q c. Duchesne et fils Ltée*, [2001] R.J.D.T. 2044 (T.A.) (requête en révision judiciaire, 400-05-003489-011, règlement hors Cour, 2002-02-26), *Compagnie Christie Brown, division Nabisco Ltée c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique, section locale 2727*, D.T.E. 2001T-878 (T.A.), *Regroupement des centres d'hébergement et de soins de longue durée des Trois-Rivières c. Laberge*, D.T.E. 2001t-1055 (T.A.),

Or, la jurisprudence récente invite les employeurs à faire preuve de la plus grande prudence avant d'imposer un congédiement administratif en cas d'invalidité. En effet, un employeur doit accommoder la personne salariée invalide avant même d'envisager le congédiement administratif¹⁹.

Afin d'illustrer notre propos, citons *Collège d'enseignement général et professionnel de Saint-Laurent*²⁰. Dans cette affaire, le Cégep avait procédé au congédiement d'une professionnelle aux motifs d'absentéisme excessif et d'inaptitude à fournir une prestation normale de travail. Selon les expertises au dossier, la professionnelle était apte à reprendre le travail. Toutefois, les pronostics consignés aux rapports divergeaient quant à la capacité de la professionnelle à retourner au travail dans un avenir raisonnablement prévisible. L'un des pronostics recommandait un retour progressif au travail alors que l'autre établissait un risque de récurrence imminent dans les deux prochaines années.

Après évaluation de la preuve, le tribunal d'arbitrage accueillait le grief, annulait le congédiement administratif et ordonnait la réintégration de la professionnelle. Selon l'arbitre Diane Fortier, dans un contexte de discrimination, fondée en l'occurrence sur le handicap, il y a lieu de privilégier les éléments de preuve favorisant le maintien en emploi. Les experts considérant que la professionnelle était apte au travail, le Cégep se devait de vérifier dans le temps le diagnostic et le pronostic du médecin traitant qui recommandait un retour progressif au travail.

Dans *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire Marie-Victorin*²¹, un enseignant contestait la décision de la Commission scolaire de résilier son engagement pour raison de maladie et de risques élevés de récurrences. Dans les faits, l'enseignant souffrait de maladie affective bipolaire et s'était absenté pendant toute l'année 2004-2005. Saisi du grief, l'arbitre Claudette Ross a considéré que la Commission scolaire n'avait pas démontré l'incapacité de l'enseignant non plus que prouvé le risque réel et immédiat de récurrence, de rechute ou d'aggravation de la maladie. En conséquence, l'arbitre a considéré que la Commission scolaire qui n'avait pas tenté d'accommoder l'enseignant, ne pouvait lui retirer la priorité d'engagement.

Dans *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire des Patriotes*²², l'arbitre Francine Beaulieu concluait que la Commission scolaire était justifiée de ne pas octroyer de

¹⁹ Voir notamment *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, précité note 5, *Québec (Procureur général) c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, D.T.E. 2005T-359 (C.A.), *Québec (Procureur général) c. Commission de la fonction publique*, D.T.E. 2003t-123 (C.S.) (requête pour permission d'en appeler rejetée), *Collège d'enseignement général et professionnel John Abbott c. Blouin*, D.T.E. 2004T-779 (C.S.), *Syndicat de l'enseignement de la Chaudière c. Côté*, D.T.E. 2004T-884 (C.S.), *Langlois c. Gaz Métropolitain inc.*, D.T.E. 2004T-630 (CRT), confirmé en révision judiciaire, D.T.E. 2006T-117 (C.S.), requête pour permission d'en appeler rejetée, *Tecilla c. Sistemalux inc.* D.T.E. 2004T-1099 (CRT), *Ancil c. Industries Maibec inc.*, 2005T-279 (CRT), *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire Marie-Victorin*, S.A.E. 8009 (T.A.), *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire des Patriotes*, S.A.E. 8028 (T.A.), requête en révision judiciaire C.S. 505-05-009031-078.

²⁰ S.A.E. 7783 (T.A.)

²¹ S.A.E. 8009 (T.A.)

²² S.A.E. 8028 (T.A.)

contrats pour les années 2004-2005 et 2005-2006, à une enseignante en invalidité. Dans cette affaire, l'enseignante qui souffrait de dépression psychotique, était devenue invalide au cours de la durée de son contrat à temps partiel pour l'année 2003-2004. Au moment d'attribuer un contrat pour les années 2004-2005 et 2005-2006, l'enseignante était toujours hospitalisée et la date de son retour au travail inconnue. Aussi, la Commission scolaire a estimé n'avoir aucune obligation d'accorder un contrat à l'enseignante compte tenu de son incapacité à fournir une prestation normale de travail, même partielle. Sans contrat de travail, l'enseignante se voyait donc privée de recevoir des prestations d'assurance traitement.

Selon la preuve versée au dossier, la Commission scolaire pouvait conclure du certificat médical reçu en octobre 2004 que l'enseignante était totalement incapable de fournir une prestation de travail en 2003-2004. En l'absence de certificat médical établissant la condition médicale de l'enseignante en 2005-2006, l'arbitre concluait qu'aucun élément de preuve ne lui permettait de conclure que l'enseignante pouvait assumer une partie de ses tâches avant la fin de l'année 2005-2006. Dans les circonstances, l'arbitre concluait que l'octroi d'un contrat à temps partiel aurait constitué une contrainte excessive, ce contrat constituant un prétexte pour que l'enseignante puisse bénéficier de l'assurance traitement.

Au contraire, dans *Syndicat de l'enseignement de la Chaudière c. Côté*²³ la Cour supérieure accueillait la requête en révision judiciaire à l'encontre d'une sentence arbitrale confirmant le refus de la Commission scolaire de verser des prestations d'assurance traitement à une enseignante absente depuis août 1995 à qui aucun contrat n'avait été offert pour les années 1995-1996 et 1996-1997. L'enseignante ayant offert de fournir une prestation de travail réduite – offre que la Commission scolaire avait refusée – la Cour supérieure a considéré que la Commission scolaire avait fait preuve de discrimination à l'endroit de l'enseignante qui souffrait de sclérose en plaques, en refusant de lui offrir un poste pour l'année 1995-1996 alors qu'un certificat médical évaluait la possibilité d'un retour au travail à compter de septembre 1995. Selon la Cour, le fait pour la Commission scolaire de verser des prestations d'assurance traitement n'aurait pas constitué une contrainte excessive s'il avait été impossible pour l'enseignante d'exercer ses fonctions dans le cadre d'un contrat.

Dans *Collège d'enseignement général et professionnel John Abbott c. Blouin*²⁴, la Cour supérieure rejetait la requête en révision judiciaire à l'encontre de la sentence arbitrale rendue par l'arbitre Me Rodrigue Blouin qui annulait le congédiement administratif d'un enseignant en congé de maladie depuis dix ans en raison d'une dépression majeure. La Cour supérieure a considéré que l'arbitre avait eu raison de réintégrer l'enseignant, la preuve ayant démontré que ce dernier était apte au travail vu sa rémission complète. Selon la Cour, seule une tentative complète de retour au travail de façon progressive aurait permis d'évaluer la capacité de l'enseignant à fournir une prestation soutenue et continue.

Dans *Québec (Procureur général) c. Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*²⁵, la Cour d'appel statuait que l'arbitre avait eu tort de conclure que l'employeur avait eu raison de congédier la salariée suivant les 104 semaines

²³ D.T.E. 2004T-884 (C.S.)

²⁴ D.T.E. 2004T-779 (C.S.)

²⁵ D.T.E. 2005T-359 (C.A.)

d'assurance traitement prévues à la convention collective. Selon la Cour, après cette période, l'employeur pouvait utiliser son pouvoir discrétionnaire pour tenter d'accommoder la salariée qui demandait, en l'espèce, d'obtenir un congé sans traitement d'environ 10 semaines, suivi d'un retour progressif au travail pouvant s'étendre sur une autre période de 10 semaines.

Il incombait à l'employeur d'établir que le maintien du lien d'emploi après 104 semaines lui causait une contrainte excessive, ce qu'il n'a pas fait. Dans les circonstances, il a été décidé que la mesure d'accommodement proposée par la salariée était raisonnable et ne constituait pas une contrainte excessive pour l'employeur.

Dans *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal)*²⁶, la Cour suprême se penchait récemment sur l'obligation d'accommodement d'un employeur dans le cas de l'application d'une clause d'une convention collective prévoyant la rupture du lien d'emploi après trois ans d'absence pour cause de maladie.

Nous sommes d'avis qu'il faut dorénavant lire les décisions précédentes à la lumière de cet arrêt de la Cour suprême.

Dans cette affaire, le Centre hospitalier avait mis fin au lien d'emploi d'une infirmière en invalidité depuis au moins 3 ans. Au cours de cette période, l'infirmière avait tenté à quatre reprises de réintégrer ses fonctions à raison de trois jours par semaine, mais en vain. Ces périodes de réadaptation n'avaient pas pour effet d'interrompre l'invalidité. Quelques semaines avant son retour prévu au travail, l'infirmière a été victime d'un accident d'automobile qui l'a rendue une nouvelle fois inapte au travail, et ce, pour une période indéterminée. Dans ces circonstances, le Centre hospitalier avisait l'infirmière de sa décision de mettre fin à son emploi en raison de son absence prolongée. Il est à noter qu'au moment de l'audition devant l'arbitre de grief, l'infirmière recevait toujours des prestations d'invalidité totale de la Société d'assurance automobile du Québec. De plus, les rapports médicaux versés au dossier indiquaient encore que la date de retour au travail était indéterminée.

La convention collective comportait une clause prévoyant la rupture du lien d'emploi à l'expiration d'une période d'absence déterminée à 36 mois. Le Centre hospitalier soutenait alors que la convention pouvait prévoir à l'avance l'étendue de l'obligation d'accommodement et un délai maximal au-delà duquel toute absence constitue une contrainte excessive. Le syndicat était plutôt d'avis que le Centre hospitalier ne pouvait invoquer les avantages sociaux consentis par la convention collective comme substitut de l'obligation d'accommodement. Cette obligation prenant naissance, quant à lui, à l'expiration de la période de 36 mois prévue à la convention.

Au chapitre de la preuve administrée devant l'arbitre, il convient de préciser que celui-ci a retenu que le Centre hospitalier avait déjà accommodé l'infirmière en lui accordant des périodes de réadaptation plus généreuses que celles prévues à la convention collective, que l'infirmière était toujours inapte au terme de la période de 36 mois prévue à la convention, qu'au moment de l'audition, l'infirmière était toujours totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi et de tout autre emploi analogue pour des raisons d'ordre médical, et qu'enfin, il était

²⁶ Précité note 5

difficile de concevoir une obligation additionnelle d'accommodement à l'égard de l'infirmière considérée complètement invalide par son médecin traitant.

Relativement à la clause de la convention collective portant sur la rupture du lien d'emploi, la juge Deschamps de la Cour suprême soumettait que les parties à une convention pouvaient négocier des clauses assurant le retour au travail des employés malades dans un délai raisonnable. Dans ce contexte, la détermination d'une période maximale qui satisfait au demeurant les normes applicables en matière d'emploi, constitue donc une forme d'accommodement raisonnable. Cette clause fait partie, avec le droit au retour au travail à temps partiel, des mesures mise en place dans l'entreprise pour permettre d'accommoder un employé malade. L'applicabilité d'une telle clause est reconnue si elle satisfait aux exigences en matière d'accommodement raisonnable, particulièrement celle requérant que la mesure soit adaptée aux circonstances individuelles de chaque cas. Aussi, la juge Deschamps déclarait au paragraphe 27 de l'arrêt :

*Les clauses prévoyant la rupture du lien d'emploi à l'expiration d'une période donnée ne sont donc pas déterminantes, mais constituent plutôt une indication claire des parties sur la question de l'accommodement raisonnable. Il s'agit en conséquence d'un facteur important que l'arbitre doit prendre en considération en cas de dépôt d'un grief. **Dans ces circonstances et selon la durée de l'absence autorisée, ces clauses peuvent être utilisées comme preuve de la période maximale au-delà de laquelle l'employeur subit une contrainte excessive.** Cette preuve peut s'avérer très utile, surtout dans le cas d'une grande entreprise, où la preuve de l'existence d'une contrainte excessive résultant de l'absence d'un employé pourrait s'avérer complexe.*

Dans ce cas, la Cour a considéré que l'arbitre en tenant compte de l'ensemble de la preuve ayant mené à la rupture du lien d'emploi notamment les clauses conventionnelles, les périodes de réadaptation plus longues que celles prévues à la convention, l'échec du retour au travail avant l'expiration de la période de 36 mois et le dossier médical, avait bien apprécié l'obligation d'accommodement de l'employeur et jugé, à juste titre, qu'il s'en était acquitté. Relativement à l'étendue de l'obligation d'accommodement, plus particulièrement au moment où elle doit être appréciée, la juge Deschamps soumet que la contrainte excessive s'apprécie globalement à compter du moment où la personne salariée s'absente. Elle écrit au paragraphe 33 de l'arrêt que :

(...) La contrainte excessive résultant de l'absence de l'employée doit s'évaluer globalement à compter du moment où l'employée s'absente et non pas à l'expiration de la période de trois ans.

Selon la Cour, l'arbitre était conscient de l'étendue de l'obligation d'accommodement de l'employeur mais il ne pouvait prévoir le retour au travail dans un avenir raisonnablement prévisible. En conséquence, le Centre hospitalier ne pouvait maintenir en emploi l'infirmière.

En résumé, en matière d'invalidité, c'est globalement qu'il faut analyser chaque situation ; il convient de plus de retenir notamment que :

- l'inaptitude ou l'incapacité de la personne salariée à fournir sa prestation normale de travail pendant une période indéterminée doit être soutenue par une preuve médicale ;
- dans le cas où l'employeur entend procéder à la rupture du lien d'emploi, la preuve médicale doit également établir un pronostic clair à l'effet que la personne est incapable de fournir une telle prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible ;
- les dispositions prévues à la convention collective telle une clause prévoyant la rupture du lien d'emploi après un délai imparti doivent être considérées mais ne dispensent pas l'employeur de se conformer au devoir d'accommodement et donc de trouver une ou plusieurs mesures raisonnables avant de procéder à la fin d'emploi, à moins de contrainte excessive;
- la contrainte excessive s'apprécie de façon globale à compter du moment où la personne salariée s'absente ;
- l'employeur doit satisfaire à l'obligation d'accommodement et donc rechercher de bonne foi une mesure raisonnable, et ce, avec la collaboration du syndicat et de la personne salariée. Suivant les circonstances, plusieurs mesures peuvent être envisagées telles un retour progressif au travail, une restructuration des tâches, une modification des lieux physiques, un recyclage, un perfectionnement ou une mise à jour des connaissances, une mutation à un autre poste, une assignation à d'autres fonctions, etc ;
- L'employeur doit présenter une preuve réelle autre qu'impressionniste ;
- Selon les circonstances, la contrainte pourrait être jugée excessive si après avoir envisagée et mis en place une ou plusieurs mesures raisonnables, l'employeur se voyait dans l'obligation de créer un poste dont il n'aurait pas autrement besoin, la personne salariée était médicalement reconnue inapte ou incapable de fournir une prestation normale de travail pour une période indéterminée et sans possibilité de retour dans un avenir raisonnablement prévisible, etc.

Interchangeabilité, réaménagement des tâches, etc.

Dans *Syndicat des technologues en radiologie du Québec c. Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (Pavillon de Hull)*²⁷, l'arbitre Denis Nadeau a considéré qu'obliger l'employeur à embaucher une personne salariée pour travailler en duo avec une salariée qui souffrait de limitation fonctionnelle, constituait une contrainte excessive. Le raisonnement de l'arbitre s'appuyait alors sur la preuve des coûts financiers liés à une telle mesure compte tenu des compressions budgétaires faites depuis quelques années par l'employeur et tenait compte du moral et de l'atteinte aux droits des autres personnes salariées.

²⁷ D.T.E. 99T-1044 (T.A.)

De même dans *Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Rimouski c. Collège de Rimouski*²⁸, l'arbitre Fernard Morin déclarait que le Collège ne disposait pas de tâches d'enseignement susceptibles d'être confiées à une enseignante atteinte de limitations fonctionnelles permanentes qui eussent été convenables. L'arbitre concluait donc à l'impossibilité pour le Collège d'accommoder une enseignante en soins infirmiers qui demandait à être dispensée de l'enseignement en laboratoire et clinique. L'arbitre en est arrivée à cette conclusion après avoir soupesé la preuve selon laquelle un comité ad hoc, constitué de personnes indépendantes, avait été mis sur pied pour rechercher des voies pratiques et fonctionnelles d'accommodement, le Collège et le département de soins infirmiers avaient évalué la possibilité de réintégrer l'enseignante, l'économie du régime pédagogique imposait que les enseignements théoriques et pratiques ne soient pas scindés, la structure départementale et les mécanismes de répartition de la tâche s'y opposaient, il était impérieux de dispenser un enseignement de qualité aux étudiants et l'enseignante avait une capacité professionnelle réduite et une intention fort limitée d'entreprendre une formation professionnelle hors de son champ disciplinaire.

Dans *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec c. Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (C.H.V.D.)*²⁹, l'arbitre Marc A a considéré que le congédiement d'une infirmière qui souffrait de maladie bipolaire, était justifié et que l'employeur ne pouvait pas accommoder cette dernière sans subir une contrainte excessive. Plus particulièrement, l'arbitre était d'avis que la réintégration de l'infirmière posait de sérieux problèmes au niveau de l'interchangeabilité du personnel et que la condition médicale de la salariée comportait des risques déraisonnables pour les bénéficiaires.

Par contre dans *Koepfel c. Canada (Ministère de la défense nationale)*³⁰, le tribunal jugea qu'un réaménagement des tâches n'aurait pas imposé une contrainte excessive à l'employeur. Dans cette affaire, la personne salariée qui était atteinte d'une déficience auditive avait été mutée dans un poste où elle devait trier le courrier, le classer et répondre au téléphone. Or, l'employeur avait refusé d'acquiescer à la requête de la salariée qui demandait à ce que les tâches de réceptionniste lui soient retirées en raison de son handicap. Le fait de confier ces tâches à une autre personne ne constituait pas une contrainte excessive dans les circonstances.

De même, dans *C.D.P.D.J. c. Emballage Polystar inc.*³¹, le tribunal jugea que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation d'accommodement en congédiant une salariée atteinte de limitations fonctionnelles permanentes et se déplaçant en béquilles qui occupait le poste de préposée aux commandes. A la suite d'un réaménagement des bureaux, la salariée dont les déplacements étaient limités, ne pouvait plus accéder à un certains pourcentage des dossiers qu'elle devait vérifier ; ces dossiers ayant été placés à un étage supérieur. L'employeur qui invoquait l'incapacité de la salariée à accomplir certaines tâches, avait procédé à son congédiement. Or, la preuve a révélé que l'employeur n'avait pas demandé aux collègues de la salariée d'effectuer ces tâches à sa place car ils avaient plus d'ancienneté que cette dernière. De plus, aucune preuve ne démontrait que cette mesure aurait pu entraver l'exploitation de l'entreprise.

²⁸ S.A.E. 7100 (T.A.)

²⁹ D.T.E. 2000T-1145 (T.A.)

³⁰ D.T.E. 97T-951 (T.C.D.P.)

³¹ D.T.E. 96T-873 (T.D.P.D.J.)

L'atteinte aux droits des autres employés

Tout récemment, le 16 janvier 2008, l'arbitre François Blais dans *Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais et Syndicat des Infirmières et Infirmiers du Centre Hospitalier régional de l'Outaouais*³² confirmait le droit d'un employeur de mettre fin à la période d'essai d'une infirmière en salle d'opération.

L'obésité morbide de cette infirmière créait une situation intenable pour l'ensemble de ses collègues en plus de constituer un risque de contamination³³.

Conclusion

Les décisions précédemment citées permettent de mieux saisir la complexité relative de la défense de contrainte excessive suivant les circonstances particulières de chaque cas. L'abondante jurisprudence en matière d'accommodement raisonnable comporte de nombreux autres exemples de cas où la défense de contrainte excessive a été invoquée. Aussi, nous avons jugé intéressant de joindre au présent texte un tableau regroupant, entre autres, des résumés de décisions rendues depuis l'année 2000 où des situations de contrainte excessive ont été reconnues.

Si l'appréciation de la défense de contrainte excessive demeure une question de faits, les enseignements de la Cour suprême en matière d'obligation d'accommodement s'avèrent des guides précieux lorsqu'il s'agit de circonscrire l'étendue de ce devoir et donc sa limite, à savoir la contrainte excessive. Comme le rappelait la Cour suprême dans l'arrêt *Mc Gill*, le droit d'être accommodé n'est pas absolu et doit être analysé d'une manière globale.

À l'instar de l'arbitre Fernand Morin dans *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de)*³⁴, nous sommes d'avis que l'obligation d'accommodement ne devrait pas différer d'intensité en fonction de la nature publique ou privée de l'entreprise ou de l'institution. Aussi, le fait d'être un employeur du secteur public ne devrait pas entraîner un alourdissement substantiel de l'obligation d'accommodement.

Il ne fait aucun doute que la défense de contrainte excessive existe vraiment dans le secteur public.

C'est une défense sérieuse. Cependant, les exigences des tribunaux quant à la qualité de son existence sont élevées.

Mais elle existe.

³² AZ-50466682 (T.A.)

³³ Id., pages 220 et suivantes de la sentence arbitrale

³⁴ D.T.E. 2007T-952

Tableau de décisions en lien avec l'existence d'une contrainte excessive

Présenté dans le cadre du colloque
sur l'accommodement raisonnable
et la gestion des ressources humaines dans le secteur public

31 janvier 2008



CÉGEP DU VIEUX MONTRÉAL

LANGLOIS
KRONSTRÖM
DESJARDINS

TABLEAU DE DÉCISIONS EN LIEN AVEC L'EXISTENCE D'UNE CONTRAINTE EXCESSIVE

Légende : * Décisions citées dans la texte : « La contrainte excessive existe-t-elle vraiment dans le secteur public? »

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
2007-11-06	<p><i>Syndicat des travailleuses et travailleurs du Réseau du Suroît (CSN) et CSSS du Suroît (Lise Proulx), D.T.E. 2008T-30</i></p> <p>(Jean-Marie Lavoie)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Aide en alimentation</p> <p><u>Faits</u> : Suite à une cessation d'emploi d'une aide en alimentation souffrant de dépression, des griefs contestant le refus du retour progressif et contestant la cessation d'emploi furent déposés.</p> <p><u>Décision</u> : En plus de connaître un absentéisme excessif, d'avoir bénéficié de trois retours progressifs et d'un congé partiel sans solde, un pronostic pessimiste avait été émis quant à la capacité de l'aide en alimentation de fournir une prestation de travail dans un avenir prévisible. Compte tenu de ces éléments, l'employeur ne pouvait accommoder sans subir de contrainte excessive.</p>	Contrainte fonctionnelle-organisationnelle
2007-10-26	<p><i>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Hôpital général juif Sir Mortimer B., D.T.E. 2007T-947</i></p> <p>(juge Pierre E. Audet, Me Carol Hilling et Me Patricia O'Connor)</p> <p>Suivi : Requête pour permission d'appeler accueillie</p>	T.D.P.Q.	<p><u>Emploi</u> : Préposées aux bénéficiaires</p> <p><u>Faits</u> : En raison d'une entente entre l'employeur et le syndicat visant à permettre aux patients de recevoir des soins intimes par une personne du même sexe qu'eux, les demanderessees ne pouvaient accéder à certains postes et avaient moins d'heures de travail.</p> <p><u>Décision</u> : Le respect des droits des bénéficiaires de recevoir des soins intimes d'une personne du même sexe qu'eux n'est pas absolu : il doit être concilié avec le droit des plaignantes de ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe. L'employeur n'a pas démontré qu'il avait tenu compte des droits des préposées de sexe féminin ni cherché à mettre en place des moyens moins préjudiciables.</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive
2007-10-15	<p><i>Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de), (Josée Ross), D.T.E. 2007T-952</i></p> <p>(Fernand Morin)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Secrétaire</p> <p><u>Faits</u> : En raison de son absentéisme chronique (au cours de ses neuf années de service, taux d'absence de 70%) et de la faible probabilité que la secrétaire soit en mesure de fournir une prestation de travail normale dans un avenir prévisible, la Ville congédia la secrétaire souffrant de fibromyalgie.</p>	Contrainte fonctionnelle-organisationnelle

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p><u>Décision</u> : L'obligation d'accommodement ne diffère pas d'intensité en fonction de la nature publique ou privée de l'entreprise. Bien que la dimension de celle-ci et les caractéristiques de ses activités puissent influencer sur la recherche d'une mesure d'accommodement, le fait que l'employeur soit une grande municipalité ne saurait lui imposer un alourdissement substantiel de l'obligation d'accommodement. La mission première de l'employeur, qui assume des fonctions de gestionnaire public, serait ainsi détournée</p> <p>Considérant l'encadrement et les mesures prises ainsi que les périodes d'attente de l'employeur, celui-ci a rempli son obligation.</p>	
2007-10-05	<p><i>CSST et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (Sylvie Laflamme), D.T.E. 2007T-910</i></p> <p>(Louise Doyon, Jean-Philippe Day et Normand Gagné)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Analyste informatique et chargée de projet en formation technologique</p> <p><u>Durée et motifs de l'absence</u> : Dépression majeure. Entre 2000 et 2004 elle s'est absentée entre 50 et 100% du temps.</p> <p><u>Faits</u> : La plaignante réclame la réintégration dans son emploi à la suite de cette absence de 5 ans pour maladie. Une entente entre les parties prolonge, sans traitement, la durée du lien d'emploi. Pendant cette période, son poste est aboli. Lorsque la plaignante est prête à faire un retour progressif, l'employeur lui demande de démissionner de son poste permanent pour qu'il puisse la mettre en disponibilité.</p> <p><u>Décision</u> : Le tribunal annule la fin d'emploi et ordonne la réintégration progressive au travail. L'employeur ne pouvait pas prétendre avoir rempli son obligation d'accommodement en examinant diverses possibilités avec le syndicat non plus que le refus de la plaignante d'accepter les conditions de son retour au travail (soit démissionner de son poste) justifiait sa décision de mettre fin à l'emploi. Si la plaignante avait accepté de mettre fin à son lien d'emploi, elle aurait renoncé à sa sécurité d'emploi et aux droits que lui accordait la convention collective et dont elle aurait bénéficié lors de l'abolition de ses fonctions de formatrice, n'eut été de son absence pour invalidité. L'employeur n'a pas démontré que le retrait de sa demande de démission et l'acceptation de la mise en disponibilité auraient constitué une contrainte excessive.</p>	La défense de contrainte excessive n'est pas retenue

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p>Toutefois, le tribunal précise que la situation aurait pu être différente si la plaignante avait été incapable de fournir, dans un délai raisonnable, une prestation de travail normale et régulière à titre d'analyste de l'informatique au moment où l'employeur aurait pu demander sa démission.</p>	
2007-09-14	<p><i>Association des pompiers de Montréal inc. et Montréal (Ville de) (service de sécurité incendie (SSIM)), (Mario Gendron), D.T.E. 2007T-830</i></p> <p>(Jean Denis Gagnon)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Pompier</p> <p><u>Durée et motifs de l'absence</u> : Limitation fonctionnelle et incapacité permanente suite à un accident du travail.</p> <p><u>Décision</u> : Le service des incendies n'a pas rempli son obligation en prétendant qu'il ne disposait d'aucun poste respectant les limitations fonctionnelles du plaignant. Il aurait dû procéder à un exercice de fragmentation des tâches afin de déterminer si une fonction pouvait lui convenir après certaines modifications.</p> <p>Au sujet de la contrainte excessive, le tribunal rappelle, citant <i>Dairy Pool</i>, que l'importance de l'entreprise ou du service en cause est un élément pris en considération lorsqu'il s'agit de déterminer si l'accommodement raisonnable qui pourrait être retenu impose une contrainte excessive. La ville n'a pas fait la preuve des coûts et des inconvénients se contentant d'invoquer que le plaignant ne pouvait pas exécuter dans leur intégralité les fonctions rattachées à certains postes.</p>	La défense de contrainte excessive n'est pas retenue.
2007-07-17	<p><i>Syndicat du personnel enseignant du collège de Gaspésie et des îles c. Collège de la Gaspésie et des îles, SAE 8074</i></p> <p>(Fernand Morin)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Enseignante</p> <p><u>Faits</u> : La plaignante conteste le refus du Collège de lui offrir un contrat compte tenu de sa priorité d'emploi et la décision de mettre fin à son assurance-salaire.</p> <p><u>Décision</u> : L'obligation qui incombe à l'employeur aux fins d'un accommodement raisonnable doit être modulé en fonction des facteurs impliquant la plaignante et en tenant compte des dispositions conventionnelles applicables et valides. Comment confirmer que, à un certain moment précis, la durée conventionnelle maximale de 104 semaines ne serait pas raisonnable. La plaignante y a droit si son état d'invalidité s'étant sur toute la période du 104 semaines. L'employeur ne</p>	<p>-</p> <p>(Le cœur de cette décision n'est pas l'obligation d'accommodement)</p>

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			peut moduler à la baisse cette protection conventionnelle en raison de son statut professionnel puisque ces dispositions conventionnelles visent tous les enseignants.	
2007-05-14	<p><i>Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Gouvernement du), (Eugenia Carmen Moisescu), D.T.E. 2007T-493</i></p> <p>(Yvan Saintonge)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Agente de services correctionnels</p> <p><u>Durée et motifs de l'absence</u> : Dépression majeure découlant d'une situation de harcèlement.</p> <p><u>Faits</u> : Tentatives de retour au travail infructueuses. Assurance-salaire pendant 2 ans puis autorisé à prendre un congé sans solde de 12 mois. Au moment où l'employeur a pris la décision de la congédier, elle était incapable d'assumer ses fonctions et il était impossible de déterminer une date de retour.</p> <p>La preuve médicale est à l'effet que la plaignante souffre d'une incapacité totale et permanente à occuper son emploi.</p> <p><u>Décision</u> : En permettant à la plaignante de s'absenter de son travail pendant plus de 36 mois et en essayant de la réaffecter en tenant compte des restrictions imposées par les certificats médicaux, l'employeur a fait des accommodements raisonnables.</p> <p>L'obligation d'accommodement n'incombe pas seulement à l'employeur. Le syndicat et la plaignante n'ont fait aucune proposition ni aucune démarche pour trouver un accommodement.</p> <p>Maintenir son lien d'emploi alors qu'il est impossible de déterminer une date de retour au travail empêche l'employeur de pourvoir de façon permanente à son poste et constitue une contrainte excessive.</p>	Contrainte organisationnelle
2007-03-30	<p><i>* Syndicat de l'enseignement de Champlain et Commission scolaire des Patriotes (Nancy Trottier), D.T.E. 2007T-431, SAE 8028</i></p> <p>(Marcel Morin)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Enseignante à temps partiel inscrite sur la liste de priorité d'emploi</p> <p><u>Durée et motifs de l'absence</u> : Dépression psychotique avec caractéristiques catatoniques.</p>	La contrainte excessive n'est pas définie mais elle semble être budgétaire.

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
	<p>Suivi : Requête en révision judiciaire en cours 505-05-009031-078</p>		<p><u>Faits :</u> Au moment d'accorder les contrats à temps partiel, la plaignante était toujours hospitalisée et la date de son retour était inconnue. Puis, au moment d'accorder un contrat à temps plein pour l'année suivante, l'employeur ne disposait d'aucun certificat médical établissant l'aptitude au travail de la plaignante.</p> <p><u>Décision :</u> Étant donné l'absence de retour au travail prévisible durant l'année scolaire, la Commission scolaire était fondée à ne pas offrir un contrat à temps partiel à la plaignante. L'attribution d'un tel contrat constituerait une contrainte excessive puisqu'il serait un prétexte pour faire bénéficier la plaignante de l'assurance-salaire, un régime autoassuré par l'employeur.</p> <p>Qui plus est, l'employeur n'avait aucune obligation d'accommodement vu l'incapacité de la plaignante de fournir une prestation de travail, même partielle.</p>	
2007-01-26	<p><i>Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, [2007] 1 R.C.S.161</i></p>	C.S.C.	<p><u>Emploi :</u> Infirmière</p> <p><u>Faits :</u> Il existe une clause dans la convention collective prévoyant qu'un salarié perd son emploi après trois ans d'absence pour cause de maladie. Or, étant incapable de retourner au travail après une absence de trois ans en raison de problème de santé, l'employeur met fin à son emploi.</p> <p><u>Décision :</u> Les clauses prévoyant la rupture du lien d'emploi à l'expiration d'une période donnée ne sont pas déterminantes, mais constituent plutôt une indication claire de l'intention des parties sur la question de l'accommodement raisonnable. Il s'agit en conséquence d'un facteur important que l'arbitre doit prendre en considération en cas de dépôt d'un grief.</p> <p>Cette preuve peut s'avérer très utile, surtout dans le cas d'une grande entreprise, où la preuve de l'existence d'une contrainte excessive résultant de l'absence d'un employé pourrait s'avérer complexe.</p> <p>L'arbitre ne s'est pas limité à appliquer de façon automatique une clause de la convention collective. Il a tenu compte des périodes de</p>	Contrainte organisationnelle-fonctionnelle

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p>réadaptation plus longue consenties, de la tentative de retour progressif et de l'état de santé de la plaignante.</p> <p>Il a eu raison de conclure que l'employeur ne pouvait garder à son service une employée déclarée invalide pour une période indéterminée.</p> <p>Dans cette affaire, la Cour suprême rappelle aussi que le droit d'être accommodé n'est pas absolu.</p>	
2007-01-24	<p><i>Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 571, CTC-FTQ (SEPB) c. Barreau du Québec, D.T.E. 2007T-137</i></p> <p>(Juges Gendreau, Baudouin et Dussault)</p> <p>Suivi : Pourvoi à la Cour suprême rejeté</p>	C.A.	<p><u>Emploi :</u> Avocate au bureau du syndic du Barreau</p> <p><u>Faits :</u> Plaignante atteinte de fibromyalgie dont le taux d'absence est de 70% pendant ces cinq dernières années de service.</p> <p><u>Motifs du juge Baudouin pour la Cour :</u> L'arbitre, considérant la nature de la maladie, le pronostic, les accommodements passés, les problèmes causés à l'employeur et la nature des fonctions, a jugé que le maintien dans les fonctions constituait une contrainte excessive et a conclu que l'employeur était fondé à congédier la plaignante pour absentéisme excessif puisqu'il est impossible de prévoir qu'elle sera un jour capable de fournir une prestation normale et assidue de travail.</p> <p>L'arbitre n'a pas rendu une décision manifestement déraisonnable.</p>	Contrainte organisationnelle
2007-01-11	<p><i>* Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire Marie-Victorin, SAE 8009</i></p> <p>(Claudette Ross)</p>	T.A.	<p><u>Emploi :</u> Enseignant</p> <p><u>Faits :</u> L'enseignant souffrant d'une maladie affective bipolaire, l'employeur résilie son engagement pour cause d'incapacité liée à cette maladie.</p> <p><u>Décision :</u> Compte tenu de la preuve médicale, l'employeur ne s'est pas déchargé de son fardeau de prouver le risque réel et immédiat de récurrence, de rechute ou d'aggravation de la maladie et par là, l'incapacité du plaignant.</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
2007-01-05	<p><i>Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de)(Marie-Josée Laporte), D.T.E. 2007T-96</i></p> <p>(Fernand Morin)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Agente d'aide socio-économique</p> <p><u>Faits</u> : La Ville de Montréal mis fin à l'emploi d'une agente d'aide socio-économique souffrant d'un handicap entraînant une motricité réduite et certaines difficultés d'écriture, en raison de son rendement insatisfaisant et de son manque d'autonomie professionnelle.</p> <p><u>Décision</u> : Considérant que l'agente ne s'améliorait pas et que l'employeur devait continuer à assumer ses obligations à l'égard de la clientèle, le maintien du lien d'emploi constituait une contrainte excessive, d'autant plus que les nombreuses mesures offertes en vain à l'agente impliquaient un coût élevé.</p>	Contrainte organisationnelle et budgétaire
2006-12-08	<p><i>Syndicat de la fonction publique du Québec et Commission de la santé et de la sécurité du travail (Johanne Raymond), D.T.E. 2007-154</i></p> <p>(Serge Lalande)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Agente d'indemnisation</p> <p><u>Faits</u> : Grief contestant le congédiement d'une agente d'indemnisation souffrant de pathologies multiples en raison de son absentéisme élevé.</p> <p><u>Décision</u> : La CSST a accommodé la plaignante de plusieurs façons avant de la congédier (affectation à des tâches moins complexes et comportant moins de pression que celles des autres salariés de la même classification, retours progressifs au travail, aménagement du temps de travail)</p>	Contrainte fonctionnelle-organisationnelle
2006-09-28	<p><i>Syndicat québécois des employés et employés de service, section locale 298 (FTQ) et Centre d'hébergement St-Georges (Sylvie Gouin), D.T.E. 2006T-942</i></p> <p>(Louis B. Courtemanche)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Préposé au magasin d'un centre hospitalier</p> <p><u>Faits</u> : Suite au dépôt de sa candidature à un nouveau poste, la préposée souffrant de dépression devait passer un test pour analyser ses compétences informatiques. L'invalidité se prolongeant, elle ne pouvait passer le test et l'employeur ne pouvait octroyer le poste.</p> <p><u>Décision</u> : L'accommodement auquel un employeur peut être tenu ne va pas jusqu'à donner à une personne handicapée la possibilité d'aller acquérir une compétence que les autres candidats doivent démontrer au moment de l'examen des candidatures.</p>	Contrainte excessive visant l'atteinte des droits des autres employés.

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
2006-06-03	<p><i>Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys</i>, [2006] 1 R.C.S. 256</p> <p>(Cour supérieure déclare nulle la décision du conseil d'établissement. Cette décision a été infirmée par la Cour d'appel.)</p>	C.S.C.	<p><u>Faits</u> : Constatant qu'un enfant porte un kirpan sous ses vêtements à l'école, la Commission scolaire permet le port du kirpan à la condition qu'il soit scellé à l'intérieur des vêtements. Le conseil d'établissement de l'école refuse d'entériner cette entente. Le conseil avise les parents que sera accepté un kirpan symbolique ou sous forme de pendentif. Or, la religion de l'enfant requiert qu'il porte en tout temps un kirpan.</p> <p><u>Décision</u> : La Cour suprême maintient la nullité de la décision prohibant le port du kirpan.</p> <p>La Cour suprême indique que l'entrave à la liberté de religion de l'enfant est plus que négligeable ou insignifiante, puisqu'elle prive celui-ci de son droit de fréquenter l'école publique. La décision de prohiber le port du kirpan d'une façon absolue ne se situe pas à l'intérieur d'une gamme de mesures raisonnables.</p> <p>Le juge Charron ajoute que prendre une mesure d'accommodement en faveur de l'enfant et lui permettre de porter son kirpan sous réserve de certaines conditions démontre l'importance que notre société accorde à la protection de la liberté de religion et au respect des minorités qui la composent</p>	-
2006-06-02	<p><i>Termaco Ltée et Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 8896</i>, DTE : 2006T-617</p> <p>(François Blais)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Homme d'entretien</p> <p><u>Faits</u> : Un homme d'entretien fut congédié en raison d'un taux d'absence moyen de 50 % au cours des deux années précédentes, d'entorses lombaires à répétition et parce qu'aucun poste ne respectait ses limitations professionnelles.</p> <p>Notons qu'au moment d'un retour au travail, le plaignant qui était alors soudeur, avait refusé de subir une intervention chirurgicale au dos. L'employeur a accepté le retour au travail mais dans un poste d'homme d'entretien, et ce, dans l'attente des conclusions du médecin de l'entreprise relativement aux capacités du plaignant. De plus, l'employeur a tenté de trouver un poste pouvant convenir au plaignant, mais en vain.</p>	Contrainte fonctionnelle - organisationnelle

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p><u>Décision</u> : Une évaluation des postes a permis de conclure que la seule façon d'accommoder le plaignant serait de lui fournir une aide continue, ce qui entraînerait une augmentation des coûts et une baisse de production. De plus, l'employé n'a pas fait d'effort raisonnable. En conséquence, garder au travail le plaignant avec un taux d'absence moyen de 50% pendant les deux dernières années et de plus de 80% en 2001 constitue une demande excessive d'accommodement.</p>	
2006-02-07	<p><i>Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec, AZ-50354899, D.T.E. 2006T-188</i></p> <p>(juges Hilton, Bich et Dufresne)</p> <p>Suivi : requête pour autorisation à la Cour suprême accueillie</p>	C.A.	<p><u>Faits</u> : Grief contestant le congédiement d'un commis aux ventes ayant un trouble de la personnalité mixte avec des traits de caractère bipolaire qui s'absenta durant de longues périodes.</p> <p><u>Décision</u> : Bien que l'employeur ait tenté, à plusieurs reprises, d'affecter la plaignante à des tâches différentes, la Cour conclut que l'employeur n'a pas fait la preuve qu'il a tenté un ultime accommodement.</p> <p>L'employeur doit être « proactif » et innovateur, c'est-à-dire qu'il doit faire des gestes concrets d'accommodement ou alors démontrer que ses tentatives sont vaines et que toute autre solution qui doit être précisée, lui imposerait un fardeau excessif. Il ne s'agit pas d'affirmer qu'il n'y a pas d'autres solutions : encore faut-il en faire la démonstration.</p>	<p>Pas de contrainte excessive</p> <p>* La Cour d'appel rappelle que la démonstration de l'existence d'une contrainte excessive est difficile à faire...</p>
2006-11-28	<p><i>Syndicat de l'enseignement de l'Estrie c. Commission scolaire de la région de Sherbrooke, SAE 7993.</i></p> <p>(Paul Charlebois)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Enseignante</p> <p><u>Faits</u> : Malgré un rapport médical recommandant le retour progressif et que la plaignante et son médecin traitant aient toujours coopéré dans la mesure du raisonnable, l'employeur refusa le retour progressif au travail. Le refus est contesté par voie de grief</p> <p><u>Décision</u> : L'employeur a manqué à son obligation d'accommodement raisonnable en omettant de favoriser par de simples moyens les conditions matérielles et contractuelles nécessaires à la réalisation du retour progressif au travail demandé. L'employeur n'a pas démontré par une preuve convaincante, l'existence d'une contrainte excessive.</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive.

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
2005-11-11	<p><i>Nadeau c. Boisés La Fleur inc.</i>, D.T.E. 2005T-1097</p> <p>(Benoît Moulin)</p>	C.S.	<p><u>Faits</u> : Un opérateur de chariot élévateur porte en révision judiciaire une décision de la Commission des relations de travail ayant rejeté sa plainte en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p> <p>Selon la CRT, le maintien du lien d'emploi constituait une mesure d'accommodement présentant un caractère excessif pour l'employeur.</p> <p><u>Décision</u> : Maintenant la décision de la Commission, la Cour indique que le commissaire n'a pas commis d'erreur révisable en concluant que le fonctionnement de l'entreprise ne serait pas efficace, le plaignant ayant admis que la seule tâche qu'il pouvait effectuer était de conduire un chariot élévateur modifié, sans pouvoir en descendre ni travailler debout.</p>	Contrainte fonctionnelle – organisationnelle
2005-09-12	<p><i>Syndicat de la fonction publique, section locale 2301 et Blainville (Ville de), (Robert Crépeau)</i>, D.T.E. 2005T-912</p> <p>(Pierre Laplante)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Mécanicien permanent au service de la ville de Blainville.</p> <p><u>Faits</u> : Le plaignant a été victime d'une entorse lombaire en travaillant - considérant que son poste ne respectait pas ses limitations fonctionnelles et que la Ville n'avait aucun autre poste à lui offrir, il fut congédié.</p> <p><u>Décision</u> : L'employeur a satisfait à son obligation d'accommodement en jouant un rôle proactif dans la recherche de solutions en vue de réintégrer le plaignant victime d'une lésion professionnelle : tentatives d'assignation temporaire, demande de transfert aux travaux publics et rencontres avec le syndicat.</p> <p>Quant au concept de contrainte excessive, l'arbitre rappelle que parmi les contraintes se trouvent le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel, l'interchangeabilité du personnel et des installations, la sécurité et le niveau du risque. L'employeur a été proactif dans sa recherche d'accommodements, mais n'a rien pu proposer au plaignant. De plus, il n'avait pas à fractionner les tâches de différents postes pour façonner un emploi pour le plaignant. Il s'agit là d'une contrainte excessive qui aboutirait à la création d'un nouvel emploi.</p>	Contrainte fonctionnelle et organisationnelle

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
2005-07-25	<p><i>* Collège d'enseignement général et professionnel de Saint-Laurent, SAE 7783</i></p> <p>(Diane Fortier)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Professionnelle</p> <p><u>Faits</u> : Le Collège avait procédé à son congédiement en raison d'un absentéisme excessif et parce qu'il considérait que le dossier de la professionnelle révélait qu'elle était dans l'incapacité de fournir une prestation normale de travail.</p> <p><u>Décision</u> : Accueillant le grief, l'arbitre indique que l'employeur, avant d'imposer un congédiement, se devait de vérifier dans le temps le diagnostic et le pronostic du médecin traitant. L'arbitre souligne que devant un handicap et une perte permanente d'emploi, l'arbitre se doit d'être prudent et de favoriser une solution positive plutôt que d'avaliser la peine capitale, si les circonstances s'y prêtent.</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive.
2005-06-17	<p><i>Société Radio-Canada et Syndicat des techniciennes et techniciens et artisans et artisanes du réseau français de Radio-Canada (STARF) (Sylvain Prescott), DTE 2005T-618</i></p> <p>(Jean-Pierre Lussier)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Technicien de maintenance</p> <p><u>Faits</u> : Refus de l'employeur de permettre le retour au travail du plaignant qui souffre de problèmes lombaires chroniques ayant entraîné des limitations fonctionnelles permanentes.</p> <p><u>Décision</u> : La création d'un poste sur mesure en tout point adapté aux limitations fonctionnelles du plaignant aurait constitué une contrainte excessive pour l'employeur. L'obligation d'accommodement ne va pas jusqu'à créer un nouveau poste non essentiel à l'entreprise.</p>	Contrainte fonctionnelle-opérationnelle
2005-05-16	<p><i>Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHUS (CSN) et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (Michel Cloutier), AZ-50313573, D.T.E. 2005T-626</i></p> <p>(René Turcotte)</p>	T.A.	<p><u>Faits</u> : Congédiement imposé à un préposé aux bénéficiaires en raison de son absentéisme excessif (45% en trois ans) fondé sur de nombreuses maladies (diabète, obésité, alcoolisme et asthme)</p> <p><u>Décision</u> : La preuve révèle que les causes des absences du plaignant résultent de l'ensemble des maladies qui le touche. Il est clair que le remplacement d'un salarié pendant 45% du temps entraîne des coûts importants pour l'employeur, ce qui constitue une contrainte excessive.</p>	Contrainte budgétaire

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
2005-05-06	<p><i>Syndicat des physiothérapeutes et des thérapeutes en réadaptation physique du Québec (SPTRPQ) c. Foisy</i></p> <p><i>Et</i></p> <p><i>Syndicat des physiothérapeutes et des thérapeutes en réadaptation physique du Québec de l'Hôpital St-Luc et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Hôpital St-Luc), D.T.E. 2005T-531</i></p> <p>(Juge Denis Durocher)</p> <p>Suivi : Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A. 2005-06-29)</p>	C.S.	<p><u>Emploi :</u> Physiothérapeute dans un centre hospitalier</p> <p><u>Faits :</u> La plaignante souffre d'intolérance grave aux produits chimiques et à un grand nombre d'éléments tels que la chaleur, le bruit et la poussière. Elle était en congé de maladie pour épuisement lié à son état lorsque l'employeur a mis fin à ses prestations d'assurance-salaire en invoquant son incapacité à offrir une prestation régulière de travail et l'impossibilité de mettre en place, malgré les tentatives, toutes les mesures qui seraient nécessaires vu sa condition.</p> <p><u>Décision :</u> Le juge Durocher se contente de confirmer que l'arbitre a utilisé une méthode d'analyse appropriée et il rejette la requête en révision judiciaire.</p> <p><u>T.A. (Arbitre Claude Foisy) :</u> Il convient dans un premier temps de souligner que ce qui constitue un accommodement sans contrainte excessive s'avère essentiellement une question de fait qui varie selon chaque cas. Dans l'appréciation des faits, les facteurs à considérer mettent en cause, notamment, la nature du handicap, l'atteinte aux droits et la nature de l'entreprise. De plus, le devoir d'accommodement est une obligation de moyen et non de résultat. En l'instance, on doit constater qu'un hôpital s'apparente, sur le plan des odeurs et des émanations chimiques, à un immense laboratoire. Il est complètement irréaliste d'obliger une telle institution à adopter une politique «sans odeurs» afin d'accommoder un employé. Compte tenu de la mission d'un hôpital et de la nature de la pathologie de la plaignante, il est impossible que l'employeur puisse mettre à la disposition de cette dernière un environnement globalement exempt de contacts avec des personnes ou des produits envers lesquels elle est symptomatique.</p> <p>L'employeur a été proactif : tentative de réduire les irritants, multiples aménagements de locaux, remplacement de produits, sensibilisation des autres employés et des patients traités par la plaignante.</p> <p>En dépit des efforts déployés, la plaignante n'a pas été en mesure de fournir une prestation normale. L'employeur est en droit de s'attendre que ses employés fournissent une prestation de travail régulière et normale dans les postes qu'ils détiennent, au moment où elle est</p>	Contrainte fonctionnelle - organisationnelle

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			requis et à l'endroit où est situé leur service. L'employeur a démontré qu'il avait accommodé la plaignante à la limite de la contrainte excessive.	
2005-02-25	<p><i>Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère de la Solidarité sociale), DTE 2005T-312</i></p> <p>(Marc Poulin)</p> <p>(Fixation d'une indemnité accueillie)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Agent socio-économique occasionnel</p> <p><u>Faits</u> : Refusant sa demande de retour progressif au travail à la suite d'un accident d'automobile, l'employeur lui a annoncé que son contrat de travail n'était pas renouvelé.</p> <p>L'employeur justifie le non-renouvellement du contrat par des contraintes budgétaires.</p> <p><u>Décision</u> : En ce qui concerne la contrainte financière qu'aurait provoqué le retour au travail de la plaignante, le Tribunal ne retient pas l'argument suivant lequel le centre local d'emploi était l'employeur. Le syndicat souligne avec raison que l'employeur est le gouvernement du Québec. La contrainte excessive doit donc s'analyser dans un ensemble administratif plus grand que le centre local d'emploi.</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte budgétaire
2005-02-05	<p><i>Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal, DTE 2005T-246 (SAE 7719)</i></p> <p>(Marcel Morin)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Enseignantes</p> <p><u>Faits</u> : Les plaignantes ont bénéficié d'une entente afin de reprendre le travail à temps partiel, à l'expiration de la période d'assurance salaire de courte durée de 104 semaines prévue à la convention collective. Elles ont donc continué de recevoir des prestations d'assurance salaire pour les journées non travaillées et ont été rémunérées pour les journées travaillées. Or, l'employeur refusant d'accorder des crédits de congés de maladie au prorata des heures travaillées, un grief fut déposé.</p> <p><u>Décision</u> : En analysant les dispositions de la convention collective, les plaignantes n'ont effectivement pas droit aux bénéfices du crédit des congés de maladie au prorata du temps travaillé. Toutefois, en application de la Charte, le refus de l'employeur d'accorder des crédits de congés de maladie au prorata des heures travaillées constitue une mesure discriminatoire pour les plaignantes.</p>	Le fait d'accorder des crédits de congés de maladie au prorata des heures travaillées ne constitue pas une contrainte excessive

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			L'employeur ne pouvait refuser de créditer aux plaignantes des jours de congé de maladie au prorata du temps travaillé sans enfreindre son obligation d'accommodement.	
2005-01-19	<p><i>Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) et Sœurs de la Présentation de Marie, province de Montréal (Alicia Aguilar-Rivera), D.T.E. 2005T-210</i></p> <p>(Jean-Louis Dubé)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Préposée aux bénéficiaires</p> <p><u>Faits</u> : Constatant ses déficiences au travail et sa difficulté à s'exprimer et à comprendre les directives en français, l'employeur lui a transmis plusieurs avis verbaux pour finalement la congédier.</p> <p><u>Décision</u>: Une bonne connaissance de la langue française constitue une exigence professionnelle justifiée. Or, l'obligation d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive de l'employeur ne pouvait, dans les circonstances, se traduire par une offre de cours en français.</p>	Contrainte fonctionnelle
2004-09-15	<p><i>Centre hospitalier universitaire de Montréal (Pavillon Hôtel-Dieu) et Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal (CSN), DTE 2004T-992</i></p> <p>(André Dubois)</p>	T.A.	<p><u>Faits</u> : N'ayant pu trouver un poste pour lequel les limitations fonctionnelles d'une préposée aux bénéficiaires pourraient être respectées, l'employeur procéda à son congédiement. La préposée aux bénéficiaires souffrait d'une condition de gonarthrose ayant entraîné l'installation d'une prothèse au genou.</p> <p><u>Décision</u> : Considérant la nature du poste, la norme suivant laquelle le préposé doit posséder certaines capacités physiques apparaît rationnellement liée aux fonctions visées. Ainsi, un employeur est bien fondé d'exiger qu'une personne soit en mesure de se déplacer, d'effectuer des mouvements de flexion et d'extension de ses membres ou de soulever des charges pour pouvoir occuper une telle fonction. En raison de ses limitations fonctionnelles, le préposé ne pouvait effectuer de tels mouvements. Or, si l'employeur composait avec des personnes étant aux prises avec les mêmes limitations, les tâches de ces emplois ne seraient pas entièrement effectuées. Exiger de l'employeur qu'il reprenne la plaignante à son emploi aurait pour effet de lui imposer une contrainte excessive.</p> <p>De plus, l'employeur a tenté de trouver un nouveau poste à la plaignante. L'obligation d'accommodement se limite à faire une recherche raisonnable avec les moyens dont l'employeur dispose</p>	Contrainte fonctionnelle - organisationnelle

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
2004-07-29	<p>* <i>Syndicat de l'enseignement de la Chaudière c. Côté (et Commission scolaire de la Beauce-Etchemin)</i>, DTE : 2004T-884</p> <p>(juge Michel Caron)</p>	C.S.	<p><u>Faits</u> : À la suite du refus de l'employeur de renouveler son contrat en raison de son incapacité à reprendre le travail, une enseignante ayant la sclérose en plaques, offre à son employeur de lui présenter un certificat médical confirmant sa capacité à travailler à temps partiel. Devant le refus de l'employeur, elle dépose un grief qui est rejeté. Il s'agit de la révision judiciaire de cette sentence arbitrale.</p> <p><u>Décision</u> : L'employeur n'a pas démontré que l'octroi du contrat d'enseignement à la plaignante constituait une contrainte excessive. S'il lui avait accordé le contrat, la plaignante aurait pu, faute d'exercer ses fonctions, obtenir à tout le moins des prestations d'assurance-salaire. Dans le cadre de son obligation d'accommodement, la dépense de 35 000,00 \$ imposée à la Commission scolaire pour couvrir le coût des prestations d'assurance salaire ne saurait constituer une contrainte excessive.</p>	<p>La Commission scolaire n'a pas démontré de contrainte excessive :</p> <p>35 000 \$ n'est pas une contrainte excessive pour une Commission scolaire</p>
2004-06-30	<p><i>Syndicat Notherest c. Amselem</i>, [2004] 2 R.C.S. 551</p> <p>Majorité: Juge en chef McLachlin et juges Iacobucci, Major, Arbour et Fish.</p> <p>Minorité: Bastarache, Binnie, LeBel, Deschamps</p> <p><u>N.B. Cette décision ne concerne pas une entreprise publique.</u></p>		<p><u>Faits</u> : Interdiction d'installer une souccah sur le balcon d'une copropriété indivise.</p> <p><u>C.A.</u> : L'interdiction ne constitue pas une restriction discriminatoire à la liberté de religion du propriétaire qui y a librement consenti.</p> <p><u>C.S.C.</u> : Définition de religion et de liberté de religion. Les clauses contestées de la déclaration de copropriété portent atteinte à la liberté de religion et les contraintes imposées aux appelantes par suite de l'application des clauses contestées sont manifestement considérables. D'un autre côté, l'intimé n'a pas produit suffisamment d'éléments de preuve pour permettre de conclure que l'installation de souccahs temporaires ferait baisser la valeur des appartements ou de la propriété dans son ensemble. La contrariété causée par la présence de souccahs pendant 9 jours est sans doute insignifiante.</p>	<p>Le concept de contrainte est abordé sous l'angle des contraintes imposées à la liberté de religion</p>

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
2004-06-10	* <i>Collège d'enseignement général et professionnel John Abbott c. Blouin</i> , D.T.E. 2004T-779	C.S.	<p><u>Emploi</u> : Enseignant</p> <p><u>Faits</u> : Après neuf années d'invalidité, le plaignant devait tenter un retour au travail conformément à un programme de réadaptation. Or, considérant les conclusions à l'effet qu'il existait un risque de rechute, l'employeur a refusé de mettre en application le programme de réadaptation.</p> <p>Analysant le grief de congédiement, l'arbitre conclut que la décision de l'employeur de rompre le lien d'emploi à cause du risque de rechute constituait une discrimination ne pouvant être justifiée par une exigence professionnelle normale.</p> <p><u>Décision</u> : Rejetant la requête en révision judiciaire à l'encontre d'une sentence arbitrale qui annulait le congédiement administratif, la Cour supérieure maintient les conclusions de l'arbitre. Seule une tentative complète de retour au travail de façon progressive aurait permis d'évaluer la capacité de l'enseignant à fournir une prestation soutenue et continue.</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive ou d'exigence
2004-05-12	<p><i>Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Commission scolaire English-Montreal</i>, SAE 7616</p> <p>(Diane Veilleux)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Indéterminé</p> <p><u>Faits</u> : Considérant qu'il avait des motifs raisonnables de croire que la plaignante était en état d'ébriété lorsqu'elle s'est présentée au travail, l'employeur la congédia au motif de dépendance à l'alcool.</p> <p><u>Décision</u> : Se penchant sur une objection syndicale quant au dépôt du dossier d'absentéisme, l'arbitre s'attarde sur la question de l'obligation d'accommodement.</p> <p>L'arbitre indique que dans l'analyse du manquement à caractère disciplinaire reproché, il faut considérer que la plaignante souffre d'un problème de dépendance à l'alcool. Elle confirme que l'employeur a raison de dire qu'il a l'obligation de démontrer les mesures d'accommodement déjà accordées à la plaignante pour l'aider à rompre avec sa dépendance à l'alcool ainsi que la contrainte excessive qu'il subirait si d'autres mesures d'accommodement devaient lui être</p>	-

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p>imposées. À cet égard, l'employeur pourra mettre en preuve les types de cure de désintoxication qu'il lui a permis, leurs modalités d'application et leurs effets sur la dépendance à l'alcool de la plaignante. Par ailleurs, l'employeur ne peut se fonder sur son obligation d'accommodement pour reprocher maintenant des absences au travail qu'il a tolérées au motif de dépendance à l'alcool ou d'une démarche de réhabilitation passée.</p> <p>Le dossier d'absentéisme de la plaignante ne fait pas partie des mesures d'accommodement. L'arbitre accueille l'objection.</p>	
2004-03-24	<p><i>Syndicat de l'enseignement de la région du Fer c. Commission scolaire du Fer, SAE 7592</i></p> <p>(Jean-Guy Roy)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Enseignante</p> <p><u>Faits</u> : Bien que bénéficiant d'une priorité d'emploi, la commission scolaire refuse de retenir les services de la plaignante qui souffre de dépression. Celle-ci n'était pas disponible pour enseigner en raison de son état de santé.</p> <p><u>Décision</u> : Accueillant le grief et partageant le point de vue de l'arbitre dans la sentence SAE 7430, l'arbitre indique que l'employeur n'a présenté aucune preuve sur le fait que des mesures d'accommodement lui auraient causé une contrainte excessive. L'employeur a uniquement soutenu que la plaignante n'était pas disponible.</p> <p>L'arbitre ajoute qu'on pourrait peut-être conclure à une contrainte excessive dans une situation où la disponibilité de l'employé qui invoque la discrimination ne pouvait être prévisible dans un délai raisonnable. Or, tel n'est pas le cas dans le présent dossier où l'employeur avait en sa possession un certificat qui prévoyait l'invalidité jusqu'à une date précise.</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive
2004-02-24	<p><i>Hamel et Service régional de pastorale de la santé (Centre hospitalier affilié universitaire de Québec), D.T.E. 2004T-334</i></p>	C.R.T.	<p><u>Emploi</u> : Animatrice de pastorale</p> <p><u>Faits</u> : La plaignante fut congédiée suite à un changement de religion.</p> <p><u>Décision</u> : Même sans détenir de mandat catholique, elle était capable d'assurer une prestation de travail respectueuse des besoins spirituels et religieux des usagers. L'employeur n'a présenté aucune preuve</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p>indiquant qu'il avait examiné les choix qui auraient pu rendre possible l'accompagnement de la plaignante. Il n'a fait aucun geste susceptible de constituer une mesure d'accommodement.</p> <p>La C.R.T. accueille la plainte en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>	
2004-02-18	<p><i>Société des alcools du Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Société des alcools du Québec, section locale 3535 (SCFP), DTE 2004T-381</i></p> <p>(Claude Rondeau)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Préposé à l'entretien</p> <p><u>Faits</u> : Le préposé fut congédié en raison de son incapacité à satisfaire aux exigences de son poste et de son obésité.</p> <p><u>Décision</u> : Selon l'arbitre, la preuve établit que l'obésité du plaignant le rend vulnérable aux problèmes lombaires ou qu'elle rend inefficace le traitement de ses lombalgies. L'employeur a établi qu'il ne pouvait mettre en place une mesure d'accommodement sans qu'il en résulte une contrainte excessive.</p> <p>L'employeur était justifié de demander au plaignant de tenter de réduire son poids et de le congédier puisque celui-ci n'a pas fait les efforts nécessaires pour accéder à cette demande.</p>	Contrainte fonctionnelle - occupationnelle
2004-01-13	<p><i>Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec et Centre hospitalier universitaire de Québec (Centre hospitalier de l'Université Laval), DTE 2004T-455</i></p> <p>(Marcel Morin)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Technologiste médicale</p> <p><u>Faits</u> : Après 36 mois d'absence, la plaignante souffrant d'une dépression majeure et d'un trouble de l'adaptation d'intensité grave, fut congédiée.</p> <p><u>Décision</u> : Ayant des formations en droit et en relations industrielles, la salariée demanda un poste en gestion, en droit ou avec les ressources humaines. Considérant son invalidité totale permanente et plus particulièrement le fait que l'affectation demandée par la plaignante n'était pas disponible dans l'organisation, l'employeur refusa. De plus, l'affectation demandée ne correspondait ni à l'expérience ni aux aptitudes de la plaignante.</p> <p>L'obligation d'accommodement de l'employeur ne peut aller jusqu'à lui imposer de créer un poste ou encore de modifier les exigences</p>	Contrainte fonctionnelle - organisationnelle

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			normales d'un poste. Enfin, l'obligation d'accommodement ne peut permettre à une personne salariée d'obtenir un poste pour lequel elle ne possède ni l'expérience ni les aptitudes requises.	
2003-04-07	<p><i>Syndicat des employées et employés de la commission scolaire du Fleuve et des Lacs c. Gagnon</i>, SAE 6900</p> <p>(juges Brossard, Dussault, Forget)</p>	C.A.	<p><u>Emploi</u> : Secrétaire</p> <p><u>Faits</u> : L'employeur met fin à l'emploi de la secrétaire souffrant de sclérose en plaques en raison de son incapacité physique de remplir les exigences normales de ses tâches.</p> <p><u>Décision</u> : Maintenant la sentence arbitrale, la Cour d'appel conclut que la décision n'est pas manifestement déraisonnable.</p> <p>Dans cette affaire, se fondant sur la preuve médicale, l'arbitre avait indiqué que la crainte que la plaignante redevienne invalide après 22 jours de travail effectifs n'était pas capricieuse, mais reposait sur un facteur de probabilité sérieux compte tenu de son état de santé. Dans une telle éventualité, la commission assumerait elle-même le coût des prestations d'assurance-salaire. L'arbitre ajouta que si la plaignante devait bénéficier de deux autres années de prestations, elle n'aurait travaillé qu'environ six ans au cours des 12 dernières années, soit 50%. L'arbitre jugea que cela représentait un fardeau financier important.</p> <p>Ajoutons que le neurologue avait également écrit dans son rapport que la maladie de la plaignante « a progressé, mais de façon insidieuse » et « cette femme est peu apte à reprendre son travail de secrétaire de façon efficace. »</p>	Contrainte budgétaire
2003-03-12	<p><i>Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Commission scolaire de la Capitale</i>, SAE 7430</p> <p>(Denis Nadeau)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Enseignante inscrite sur la liste de priorité d'appel</p> <p><u>Faits</u> : N'eut été de sa non-disponibilité causée par son handicap, l'enseignante aurait été en droit d'obtenir un contrat d'engagement pour lequel elle répondait aux conditions d'obtention, ce qui lui aurait permis d'avoir des prestations d'assurance-salaire.</p> <p><u>Décision</u> : La norme patronale exigeant que la plaignante soit disponible afin d'être engagée, indépendamment du motif sous-jacent à sa non-disponibilité, est discriminatoire à la lumière de la Charte. Analysant</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive.

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p>donc le devoir d'accommodement de l'employeur, l'arbitre indique que l'employeur n'a pas fait la preuve que l'engagement de la plaignante lui aurait imposé une quelconque contrainte. Considérant que le refus d'engager était fondé sur cette non-disponibilité, il y a lieu de conclure que cette décision est illégale. La plaignante aurait dû être engagée et bénéficier des dispositions de la convention collective, dont l'assurance-salaire</p>	
2003-01-30	<p><i>Syndicat des professionnelles et professionnels du réseau de la santé et des services sociaux de l'Outaouais c. Corbeil (Syndicat des professionnelles et professionnels du réseau de la santé et des services sociaux de l'Outaouais (C.S.N.) et Centre local de services communautaires de Hull), D.T.E. 2003T-316</i></p> <p>(Juge Pierre Isabelle)</p> <p>Suivi : Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A. 2003-05-07) D.T.E. 2003T-503 et Requête pour autorisation de pourvoi à la CSC rejetée (C.S. Can 2003-10-02)</p>	C.S.	<p><u>Emploi :</u> Auxiliaire familial et social dans un CLSC.</p> <p><u>Faits :</u> Le plaignant a souffert de poliomyélite et a conservé une atrophie de la jambe droite de même qu'une faiblesse à cette jambe. Le plaignant souffre de limitations fonctionnelles incompatibles avec son poste. L'employeur refuse de permettre le retour à l'emploi.</p> <p><u>Décision :</u> Application du test de Meiorin, de la décision dans Ville de Pointe-Claire. L'employeur a été proactif et a tenté de trouver une solution. Toutefois, l'analyse des différentes options par l'employeur démontre que s'il avait allégé les tâches du salarié cela aurait mené à un alourdissement des tâches des autres employés. Or cet alourdissement représente un risque exagéré pour la santé et sécurité des coemployés et des bénéficiaires. De plus, l'employeur, en raison de restriction budgétaire ne pouvait pas créer un poste avec des tâches allégées. De plus, aucun autre poste n'est accessible en raison de la scolarité.</p> <p>Ainsi, l'allègement des tâches ou la création d'un poste adapté pour un travailleur atteint d'un syndrome postpolio constitue une contrainte excessive pour l'employeur. La décision de l'arbitre était bien fondée.</p>	Contrainte budgétaire et organisationnelle
2002-11-04	<p><i>Commission scolaire des Rives-du-Saguenay c. Rondeau, D.T.E. 2002T-1132</i></p> <p>(juge Paul Corriveau)</p>	C.S.	<p><u>Emploi :</u> Surveillant dans une école</p> <p><u>Faits :</u> À la suite de la décision de la commission scolaire d'ouvrir un poste de surveillant comportant l'exigence d'être de sexe féminin pour pouvoir aller surveiller dans les toilettes des filles, le surveillant ne fut pas rappelé au travail.</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p><u>Décision</u> : Rejetant la requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale ayant accueilli des griefs contestant une mise à pied, le juge Corriveau indique que l'employeur n'a fait aucune preuve quant à l'obligation d'accommodement. L'employeur n'a pas démontré qu'il lui était impossible, sans subir de contrainte excessive, de composer avec les employés ayant les mêmes caractéristiques que le plaignant.</p> <p>Ainsi, la commission scolaire n'ayant pas fait la preuve de l'impossibilité d'accommoder le surveillant. La mise à pied est annulée.</p>	
2002-09-06	<p><i>Syndicat du soutien scolaire des Phares c. Commission scolaire des Phares</i>, SAE 7351</p> <p>(Jean-Guy Roy)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Employée au centre de documentation de la polyvalente Le Mistral</p> <p><u>Faits</u> : L'employeur résilia l'engagement de la plaignante qui souffrait d'un trouble de la personnalité paranoïde</p> <p><u>Décision</u> : La commission s'est acquittée de son devoir d'accommodement. La preuve révèle qu'elle a retenu les services de deux personnes ressources et a tenté de créer un poste qui conviendrait à la plaignante compte tenu des déficiences qu'elle présentait. De plus, par son refus de prendre le poste offert, la plaignante ne laissait d'autre choix à la commission que de résilier son engagement.</p>	Contrainte organisationnelle-fonctionnelle
2001-06-07	<p><i>Lachine (Ville de) c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</i>, D.T.E. 2001T-692</p> <p>(Juges Deschamps, Otis et Rochon (<i>ad hoc</i>))</p>	C.A.	<p><u>Emploi</u> : Sauveteuse de piscine à temps plein à la Ville et journalier aux espaces verts</p> <p><u>Faits</u> : En raison d'une politique anti-népotisme qui prévoit que les personnes ayant un lien de parenté avec des élus municipaux ne peuvent être embauchées, la nièce du maire (sauveteuse) et le beau-frère d'un conseiller municipal se sont vus refuser les postes qu'ils voulaient.</p> <p><u>Décision</u> : Accueillant l'appel, la Cour d'appel indique qu'il n'existe aucune mesure d'accommodement raisonnable et moins attentatoire à l'égard de la politique anti-népotisme de la Ville de Lachine. La preuve a révélé les effets néfastes du népotisme qui régnait alors dans l'administration municipale.</p>	Contrainte fonctionnelle (la politique anti-népotisme créait une discrimination fondée sur l'état civil)

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
2001-05-14	<p><i>Commission scolaire Lester B. Pearson et Union indépendante des employées et employés de soutien de la commission scolaire, SAE 7153</i></p> <p>(Diane Fortier)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Agente de bureau, classe II</p> <p><u>Faits</u> : Lors de son retour, la plaignante avait été réintégrée à son ancien poste. Or, le poste qu'avait la plaignante avant de partir en congé de maladie avait été remanié durant son absence. Un mois après son retour, l'employeur la mettait à pied.</p> <p><u>Décision</u> : On ne peut reprocher à l'employeur de ne pas avoir pris toutes les mesures raisonnables pour faciliter le retour au travail de la plaignante.</p> <p>Le devoir d'accommodement n'implique pas que l'employeur soit obligé de constituer de toutes pièces un poste qui répond à toutes les restrictions ou limites dues à un handicap et qui, en même temps, ne répond pas aux exigences du service. Quant au remaniement du poste, l'employeur fournissait de l'aide pour acquérir ou rafraîchir les connaissances de la plaignante en matière informatique et limitait le travail à des entrées de données.</p> <p>L'employeur a le devoir de protéger la santé et la sécurité de ses employés. Il a fait la constatation suivante "you were unable to remain at your worksite for more than a few hours without becoming ill". L'employeur ici, au même titre que celui qui a empêché l'épileptique de retourner sur les lieux du travail, dans l'affaire déjà citée Les Viandes P.P. Hallé Ltée, a eu raison de ne pas permettre à la plaignante de continuer à travailler, car cela mettait sa santé en cause. L'employeur a démontré qu'il avait pris les moyens raisonnables pour accommoder la plaignante pour lui permettre d'exercer certaines fonctions d'agent de bureau, classe 2. Toutefois, le handicap de M^{me} D. S. était tel qu'il n'était plus possible d'envisager qu'elle demeure à ce poste ou à occuper tout autre poste à la commission scolaire sans mettre en danger sa santé.</p>	Contrainte quant à la sécurité et santé de la plaignante
2001-05-02	<p><i>Regroupement des centres d'hébergement et de soins de longue durée des Trois-rives c. Laberge, D.T.E. 2001T-580</i></p> <p>(juge André Wery)</p>	C.S.	<p><u>Emploi</u> : Aide en alimentation dans un centre d'accueil</p> <p><u>Faits</u> : Requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale ayant ordonné à l'employeur d'accorder à une aide en alimentation souffrant de sclérose en plaques un poste respectant ses limitations fonctionnelles.</p>	Contrainte budgétaire et contrainte quant aux droits des autres

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p><u>Décision</u> : Il fut établi que des restrictions budgétaires ont forcé l'employeur à abolir tous les postes de secrétaire et de ne garder que deux postes d'employé de bureau lesquels étaient déjà comblés. Or, l'obligation d'accommodement n'impose pas à l'employeur de créer un nouveau poste dans un contexte de restrictions budgétaires.</p>	
2000-12-13	<p>* <i>Syndicat des enseignantes et enseignants du collège de Rimouski et Collège de Rimouski</i>, SAE 7100</p> <p>(Fernand Morin)</p>	T.A.	<p><u>Faits</u> : Grief contestant le refus du collège de réintégrer la plaignante dans son emploi.</p> <p>Le collège a refusé de réintégrer une enseignante au motif que ses limitations fonctionnelles découlant d'une lésion professionnelle et d'un déficit anatomo-physiologique, l'empêchaient de donner de la formation pratique, qu'il était impossible pour le collège de l'accommoder en ne lui attribuant que de la formation théorique sans que le collège, ses enseignantes et ses étudiantes en subissent une contrainte excessive.</p> <p><u>Décision</u> : Le Collège a une obligation d'offrir un enseignement de qualité.</p> <p>Le devoir d'accommodement ne peut être à ce point impératif que l'institution doive partager le risque d'un enseignement plus ou moins satisfaisant ou quelque peu déficient, parce que la plaignante ne peut disposer d'une formation adéquate.</p> <p>Il aurait été possible d'attribuer d'autres cours n'ayant pas de lien avec les soins infirmiers à la plaignante, mais elle n'avait pas la volonté d'entreprendre pareille visée hors de son champ disciplinaire, ne croyant pas disposer de la force intérieure nécessaire pour effectuer cette conversion.</p>	Contrainte fonctionnelle-organisationnelle
2000-08-31	<p><i>Commission scolaire des Grandes-Seigneuries c. Morin</i>, D.T.E. 2000T-949, SAE 6920</p> <p>(juge Louis Crête)</p> <p>Suivi : règlement hors cours</p>	C.S.	<p><u>Emploi</u> : Enseignante</p> <p><u>Faits</u> : Requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale ordonnant à l'employeur d'admettre une enseignante dans un programme de retraite progressive échelonnée sur cinq ans à la condition qu'elle puisse offrir pendant ce temps une prestation de travail équivalent à 40% d'une prestation normale.</p> <p><u>Décision</u> : Compte tenu de la preuve médicale prépondérante, il est impossible d'aménager un horaire normal pour la salariée qui s'absente</p>	Contrainte fonctionnelle-organisationnelle

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			65% du temps et dont le risque de récurrence se situe en tout temps à 90%. Cette mesure imposée par l'arbitre constitue une contrainte excessive.	
2000-08-21	<p><i>Fédération des infirmières et infirmiers du Québec et Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (C.H.V.O.), (Mme Carole Malette), D.T.E. 2000T-1145</i></p> <p>(Mark Abramowitz)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Infirmière en périnatalité</p> <p><u>Faits</u> : À la suite des tentatives de retour progressif sans succès d'une infirmière ayant eu une dépression nerveuse et souffrant d'une maladie bipolaire, l'employeur a mis fin à son emploi à cause de son rendement insatisfaisant et d'une incapacité à fournir une prestation normale de travail.</p> <p><u>Décision</u> : La réintégration de la plaignante poserait un sérieux problème par rapport à l'interchangeabilité du personnel. En effet, en périnatalité, la polyvalence est exigée. Les infirmières d'une unité faisant partie de la périnatalité doivent être en mesure d'effectuer des remplacements dans d'autres unités du même secteur. De plus, comme le niveau de stress n'est pas le même dans les différentes unités, il y a rotation des infirmières d'une unité à l'autre afin d'assurer une répartition juste et équitable des tâches. De plus, les manquements de l'infirmière comportent des risques déraisonnables pour les bénéficiaires.</p>	Contrainte organisationnelle
2000-08-17	<p><i>Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1381 c. Boucher, D.T.E. 2000T-886</i></p> <p>(juge Danielle Grenier)</p>	C.S.	<p><u>Emploi</u> : Préposé aux bénéficiaires</p> <p><u>Faits</u> : À l'annonce de la nomination du plaignant au poste de préposé aux bénéficiaires/conducteur de véhicule, une parente d'une bénéficiaire s'est plainte du fait qu'un homme aidait cette bénéficiaire à se dévêtir. L'employeur a alors décidé que l'une des exigences du poste était d'être de sexe féminin, et en conséquence, le poste attribué au plaignant lui a été retiré. Un grief fut déposé.</p> <p><u>Décision</u> : En révision judiciaire, la Cour supérieure indique que l'employeur devait démontrer qu'il lui était impossible de composer avec les employés victimes de discrimination sans subir de contrainte excessive. En concluant que l'employeur n'était pas tenu d'offrir des mesures d'accommodement, l'arbitre a rendu une décision erronée.</p>	-

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p>La Cour note que l'arbitre aurait dû se demander si la présence d'une infirmière lors de certaines activités constituait une contrainte excessive.</p> <p>La Cour supérieure retourne le dossier en arbitrage.</p>	
2000-03-22	<p><i>Syndicat des employées et employés de soutien du collège de la Pocatière, SAE 7009</i></p> <p>(Fernand Morin)</p>	T.A.	<p><u>Emploi</u> : Secrétaire</p> <p><u>Faits</u> : L'employeur refuse le retour progressif de la plaignante à son poste régulier.</p> <p><u>Décision</u> : Le refus de l'employeur est motivé par l'impossibilité de revoir l'actuelle organisation du travail en fonction d'un retour à temps partiel et du fait que seul un retour à temps plein peut être envisagé de façon réaliste pour maintenir un niveau d'efficacité et de qualité du travail. Le titulaire du poste en question doit assumer seul le suivi de jour en jour, et souvent même d'heure en heure. De plus, en raison de l'absence du directeur, la secrétaire doit pouvoir établir et maintenir le contact avec le personnel de l'institution et les nombreuses personnes de l'extérieur qui apportent leur collaboration ou qui requièrent celle du collègue.</p> <p>Considérant qu'il y a lieu de retenir la complexité relative des fonctions visées et particulièrement la nécessité d'un suivi des opérations, les explications de l'employeur paraissent logiques. L'employeur respecta son obligation d'accommodement, d'une manière pratique et fonctionnelle compte tenu de ses propres obligations et contraintes.</p> <p>Ainsi, l'employeur pouvait retarder l'accès de la plaignante à son poste régulier jusqu'à ce qu'elle puisse l'assumer pleinement, tout en lui offrant des fonctions de semblable nature dans un autre service, à temps partiel, comme elle le souhaitait.</p>	<p>Contrainte organisationnelle et budgétaire pour le poste régulier de la plaignante</p>
2000-03-16	<p><i>Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire (C.S.N.) c. Boisvert (Pointe-Claire (ville de) et Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire (C.S.N.), D.T.E. 2000T-400</i></p>	C.S.	<p><u>Emploi</u> : Col bleu de la Ville de Pointe-Claire</p> <p><u>Faits</u> : Le plaignant souffre de troubles psychologiques l'ayant contraint à s'absenter très souvent du travail jusqu'à ce qu'il devienne totalement incapable de fournir une prestation de travail.</p>	<p>Contrainte organisationnelle</p> <p>(gestion du personnel et convention collective)</p>

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
	<p>(Juge Jean Frappier)</p> <p>Suivi : Requête pour permission d'en appeler rejetée (C.A. 2000-04-28) et requête pour autorisation de pourvoi à la CSC rejetée (C.S. Can. 2001-03-22)</p>		<p><u>Décision :</u></p> <p>Application du test de l'arrêt Meiorin (exigences professionnelles justifiées). La preuve révèle que l'employeur a pris des mesures pour accommoder le salarié qui, pendant plusieurs années, n'a pu fournir une prestation complète de travail. Ce dernier étant désormais incapable de fournir toute prestation de travail, il est déraisonnable d'exiger de la ville qu'elle maintienne le lien d'emploi. <u>Le maintien de ce lien d'emploi causerait à l'employeur une contrainte excessive sur le plan de la gestion du personnel et en regard de ses obligations découlant de la convention collective</u> (remplacement, coût de l'assurance salaire, cumul de l'ancienneté, vacances, congés de maladie, contribution au régime de retraite, etc.)</p> <p>Le juge Frappier conclut donc que l'arbitre était justifié de rejeter le grief et que ses conclusions sont justes même si son raisonnement est incomplet et en partie erroné.</p>	
1999-06-23	<p>* <i>Commission des écoles catholiques de Québec c. Gobeil</i>, D.T.E. 99T-1499</p> <p>(juges Rousseau-Houle, Chamberland et Robert)</p>	C.A.	<p><u>Emploi :</u> Enseignantes</p> <p><u>Faits :</u> Les deux plaignantes, en congé de maternité, n'ont pas obtenu des charges à temps partiel ou des périodes d'enseignement additionnelles, et ce, bien qu'elles y avaient droit. L'employeur refusa de leur octroyer un contrat à temps partiel, étant non disponible. Suite à ces événements, elles ont déposé un grief réclamant le droit à un contrat à temps partiel et les avantages de maternité en découlant.</p> <p><u>Décision :</u> L'exigence implicite de disponibilité pour obtenir un contrat de travail est, en apparence, une règle neutre. Or, le lien entre la grossesse et la non-disponibilité se constate de lui-même. Une règle ayant pour effet de priver du droit à l'embauche des femmes enceintes qui autrement y auraient accès viole nécessairement le droit à la pleine égalité. La Cour d'appel conclut qu'il y a eu une discrimination par effet préjudiciable fondée sur la grossesse.</p>	L'employeur n'a pas réussi à démontrer une contrainte excessive

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			Quant à l'obligation d'accommodement, si l'employeur est capable d'offrir des congés rémunérés à ses employés, il peut aussi le faire avec celles nouvellement engagées sans qu'il y ait contrainte excessive.	
1994-06-23	* <i>Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin</i> , [1994] 2 R.C.S. 525, SAE 4313	C.S.C.	<p><u>Emploi</u> : Enseignants</p> <p><u>Faits</u> : Bien qu'ayant permis aux enseignants de religion juive de prendre un jour de congé sans traitement pour célébrer le Yom Kippour, le syndicat a déposé un grief en vue d'obtenir le remboursement de ce jour de salaire. L'arbitre avait accueilli le grief.</p> <p><u>Décision</u> : Infirmant le jugement de la Cour d'appel, la Cour suprême rétablit la sentence arbitrale.</p> <p>La Cour indique d'abord que le calendrier scolaire avait pour effet d'établir une discrimination contre les enseignants de religion juive. Leurs croyances les obligent à prendre une journée de congé et, en l'absence d'accommodement, ils doivent donc perdre une journée de salaire pour observer le jour de fête religieuse alors que la majorité ont leur jour de fête religieuse comme jour de congé. Aucune preuve ne fut faite que payer les enseignants de religion juive absents lors du jour du Yom Kippour imposerait un fardeau financier déraisonnable.</p> <p>La juge L'Heureux-Dubé ajoute que la convention collective permettait des accommodements aux demandes des enseignants de religion juive.</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive
1992-09-24	<p><i>Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud</i>, [1992] 2 R.C.S. 970</p> <p>(les juges LaForest, L'Heureux-dubé, Sopinka, Gonthier, Cory et McLachlin)</p>	C.S.C.	<p><u>Emploi</u> : Gardien travaillant pour le conseil scolaire</p> <p><u>Faits</u> : La religion de l'appelant, membre de l'Église adventiste du septième jour, lui interdisait de travailler pendant le sabbat de l'Église, soit du coucher du soleil le vendredi au coucher du soleil le samedi. Or, son horaire de travail comportait un quart de soirée le vendredi. L'employeur a proposé un quart de travail qui créait une exception à la convention collective et qui nécessitait donc le consentement du syndicat. Suite au refus du syndicat et aux tentatives de s'entendre avec l'appelant, le conseil scolaire congédia l'appelant.</p>	L'employeur n'a pas démontré de contrainte excessive

Date	Référence	Juridiction	Résumé	Type de contrainte excessive
			<p><u>Décision</u> : La Cour suprême accueille le pourvoi et rétablit la décision du British Columbia Council of Human Rights. La Cour suprême conclut que ni l'employeur, ni le syndicat n'ont démontré qu'ils s'étaient acquittés de leur obligation d'accommodement.</p> <p>La Cour note que si une entente raisonnable n'est possible qu'avec le syndicat et que celui-ci bloque les efforts de l'employeur qui tente d'atténuer l'effet discriminatoire, le syndicat devient partie à la discrimination.</p> <p>La Cour indique que si l'employeur propose des mesures qui sont les moins dispendieuses ou les moins perturbatrices pour lui, mais qui viennent perturber la convention collective ou affecter autrement les droits d'autres employés, on conclura qu'il n'a pas pris de mesures raisonnables pour s'entendre et on excusera le syndicat de ne pas avoir agi raisonnablement en refusant son consentement. Le syndicat ne peut toutefois être dégagé de son obligation s'il ne propose pas d'autres mesures possibles qui, d'après lui, sont moins onéreuses.</p> <p>La Cour admet la possibilité qu'une mesure proposée soit la plus sensée même si, contrairement à d'autres, elle requiert une modification de la convention.</p> <p>Il faut plus que des efforts négligeables pour remplir le devoir d'accommodement.</p>	

Extrait de l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489:

“La règle en cause en l'espèce concerne la présence obligatoire au travail le lundi sous réserve de certaines exceptions n'incluant pas l'obligation religieuse. Cette règle prend la forme d'une condition neutre d'application générale et n'est pas, en pratique, susceptible d'imposer une contrainte aux employés qui adhèrent aux confessions religieuses majoritaires. Son effet préjudiciable serait confiné aux adeptes de religions ou de sectes minoritaires comme, en l'espèce, un fidèle de la World Wide Church of God.

[...], l'employeur a-t-il composé avec l'employé tant qu'il n'en a pas résulté pour lui une contrainte excessive?

L'opinion du juge McIntyre dans l'arrêt O'Malley fournit certaines indications sur la façon de vérifier s'il existe un lien rationnel entre une règle donnée et l'emploi. À la page 551, il parle d'une "condition d'emploi adoptée honnêtement pour de bonnes raisons économiques ou d'affaires, également applicable à tous ceux qu'elle vise . . ." Comme en l'espèce, la règle en cause dans l'arrêt O'Malley prescrivait la présence au travail certains jours, en l'occurrence deux samedis sur trois. La Cour a conclu que cette règle satisfaisait au premier volet du critère. Voici ce que dit le juge McIntyre aux pp. 555 et 556:

Pour relier ce principe de l'accommodement aux faits de l'espèce, nous devons commencer par le principe selon lequel l'employeur est légalement autorisé à exploiter une entreprise et à l'ouvrir le samedi. Il est en conséquence autorisé à engager des employés à la condition qu'ils travaillent le samedi.

Il s'ensuit, à mon avis, que l'intimée est également autorisée en l'espèce à organiser ses activités de manière à arrêter la production en fin de semaine de sorte que le lundi est une journée particulièrement chargée. La condition d'emploi fixée par l'employeur satisfait donc au critère du lien rationnel avec le travail de transformation laitière.

Pour ce qui est de la question de l'accommodement raisonnable, j'adopte les remarques qu'a faites le juge McIntyre à la p. 556 de l'arrêt O'Malley à l'égard de M^{me} O'Malley et je conclus que le plaignant était en l'espèce légalement autorisé à pratiquer sa religion et à ne pas être forcé de travailler le lundi 4 avril 1983, contrairement à ses croyances religieuses. C'est à l'employeur qu'incombe le fardeau de prouver qu'il s'est efforcé de tenir compte des croyances religieuses du plaignant, dans la mesure où cela ne comportait pas une contrainte excessive.

Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive mais j'estime qu'il peut être utile d'énumérer certains facteurs permettant de l'apprécier. J'adopte d'abord à cette fin les facteurs identifiés par la commission d'enquête en l'espèce -- le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on obtiendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas.

En l'espèce, la commission d'enquête a conclu qu'en fait les questions du coût, de l'atteinte à la convention collective, du moral des employés et de l'interchangeabilité de la main-d'oeuvre ne posaient pas d'obstacles sérieux empêchant l'employeur de tenir compte des besoins religieux du plaignant en l'autorisant à s'absenter le lundi 4 avril 1983. De fait, il serait très difficile d'en arriver à une conclusion différente compte tenu de l'existence de mesures d'urgence pour parer aux absences sporadiques du lundi. Si l'employeur pouvait faire face à la maladie ou aux vacances d'un employé le lundi, il pouvait sûrement composer avec l'absence isolée d'un employé pour cause d'obligation religieuse. J'insiste à nouveau sur le fait que rien dans la preuve ne permet de penser que le plaignant se serait absenté régulièrement le lundi ou que sa fiche de présence laissait à désirer. Vu la preuve, la capacité de l'intimée de prendre en compte la situation du plaignant en cette occasion ne faisait aucun doute et, dans mon esprit, ne saurait être contestée. J'estime par conséquent que l'intimée ne s'est pas acquittée de son fardeau de prouver qu'elle a composé avec le plaignant dans la mesure où cela n'entraînait pas une contrainte excessive. »