



Avant de mettre fin à l'emploi: dans quelles circonstances doit-on envisager l'accommodement raisonnable?

FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC
Hôtel Centre Sheraton
Montréal, 31 janvier 2008



Me Véronique Morin

vmorin@lavery.qc.ca

(Ce texte fournit des commentaires généraux qui ne lient que son auteur sur les développements du droit. Il ne constitue pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues. (La recherche a été effectuée avec la collaboration de Mesdames Émilie Therrien et Julie Brisson)

Introduction

- Omniprésence de la notion d'accommodement raisonnable dans la société actuelle
 - Risque de banalisation du concept de discrimination et dès lors, du droit à l'égalité
 - ◆ Or, discrimination et accommodement sont connus des cours de justice canadiennes depuis les années 80...
- Malgré le goût du jour favorisant les «*ajustements concertés*» dans un souci de paix sociale
 - Nécessité de rétablir où débutent respectivement la discrimination illégale et le droit à l'accommodement



LAVERY, DE BILLY

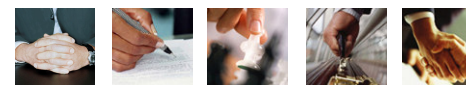
AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Introduction (suite)

- Importance de la compréhension de la situation et des droits de chaque partie
 - «*Échanger pour s'entendre*» (Commission Bouchard-Taylor) dans la gestion de la diversité
 - ◆ Sans nier le droit de gérance des employeurs
 - Outils de prévention à ne pas négliger
 - ◆ Dénonciation générale de l'interaction entre les problématiques de santé mentale ou de stress au travail et l'absentéisme
 - ◆ À resituer dans une gestion rapprochée et prompte des situations dès leur amorce



Introduction (suite)

- Protection des droits fondamentaux d'une personne affectée par un handicap (état de santé), dans le respect des droits et libertés d'autrui:

- Préambule de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., chapitre C-12, ci-après « *Charte* »):

« CONSIDÉRANT que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, destinés à assurer sa protection et son épanouissement;

Considérant que tous les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi;

Considérant que le respect de la dignité de l'être humain et la reconnaissance des droits et libertés dont il est titulaire constituent le fondement de la justice et de la paix;

Considérant que les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général; (...) »



Introduction (suite)

- Protection des droits fondamentaux d'une personne affectée par un handicap (état de santé), dans le respect des droits et libertés d'autrui: (suite)
 - Un contrat de travail, individuel ou collectif, ne peut retirer à une personne des droits « intrinsèques » qui lui sont consentis par la *Charte*:
 - ◆ *Ateliers d'Ingénierie Dominion Ltée c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1980] R.P. 209 (C.A.)
 - ◆ *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, par. 21



Notions utiles

- Une obligation d'accommodement raisonnable n'existe que dans la mesure où l'on constate l'existence d'une situation de discrimination illégale:
 - Discrimination fondée sur l'un des motifs prévus par l'article 10 de la *Charte*:
 - ◆ Race
 - ◆ Couleur
 - ◆ Sexe
 - ◆ Grossesse
 - ◆ Orientation sexuelle
 - ◆ État civil
 - ◆ Âge, sauf dans la mesure prévue par la loi
 - ◆ Religion
 - ◆ Convictions politiques
 - ◆ Langue
 - ◆ Origine ethnique ou nationale
 - ◆ Condition sociale
 - ◆ Handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap



Notions utiles (suite)

- Discrimination dans la reconnaissance ou l'exercice d'un droit protégé par la *Charte*
 - ♦ La *Charte* ne garantit aucun droit à l'égalité en soi
 - ♦ En milieu de travail, le droit à la non discrimination pourrait être invoqué à l'égard des garanties suivantes:
 - Droit à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne (article 1 de la *Charte*)
 - Droit d'être partie à un contrat ne contenant aucune clause comportant discrimination (article 13 de la *Charte*)
 - Non discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi (article 16 de la *Charte*)
 - Droit à des conditions de travail justes et raisonnables et respectant la santé, la sécurité et l'intégrité de la personne, conformément à la loi (article 46 de la *Charte*)



Notions utiles (suite)

- À l'encontre d'allégations de discrimination en milieu de travail, un employeur peut invoquer que sa décision repose sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi (article 20 de la *Charte*):

« 20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, [...] est réputée non discriminatoire. »

- L'obligation d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive est une création jurisprudentielle
 - Obligation s'intégrant à la défense pouvant être soulevée par un employeur suivant l'article 20 de la *Charte* :
 - ◆ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 54



Notions utiles (suite)

- L'obligation d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive est une création jurisprudentielle (suite)

- Obligation en présence d'une norme neutre ayant un effet discriminatoire pour un motif prohibé par la *Charte*

- ◆ *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, page 551 :

« [...] D'autre part, il y a le concept de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Ce genre de discrimination se produit lorsqu'un employeur adopte, pour des raisons d'affaires véritables, une règle ou une norme qui est neutre à première vue et qui s'applique également à tous les employés, mais **qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un seul employé ou un groupe d'employés en ce qu'elle leur impose, en raison d'une caractéristique spéciale de cet employé ou de ce groupe d'employés**, des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres employés. [...] »

(notre emphase)



Notions utiles (suite)

- Obligation en présence d'une norme neutre ayant un effet discriminatoire pour un motif prohibé par la *Charte* : (suite)

Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin, [1994] 2 R.C.S. 525, page 541 :

« À cause de leurs croyances religieuses, ces enseignants doivent prendre une journée de congé, alors que la majorité de leurs collègues ont leurs jours de fête religieuse reconnus comme jours de congé. En l'absence d'accommodement de la part de leur employeur, les enseignants de religion juive doivent perdre une journée de salaire pour observer leur jour de fête. Il s'ensuit que le calendrier scolaire a pour effet de faire preuve de discrimination **envers les membres d'un groupe identifiable à cause de ses croyances religieuses**. Le calendrier ou l'horaire de travail a donc un effet discriminatoire. »

(notre emphase)



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Notions utiles (suite)

- Obligation en présence d'une norme neutre ayant un effet discriminatoire pour un motif prohibé par la *Charte* : (suite)
 - ♦ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 33:
«(...) il est difficile de soutenir qu'une norme apparemment neutre devrait être maintenue parce que son effet discriminatoire est limité aux membres d'un groupe minoritaire et ne touche pas la majorité des employés. La norme elle-même est **discriminatoire justement parce qu'elle traite certains individus différemment des autres pour un motif prohibé (...).**»
(notre emphase)



Notions utiles (suite)

- Obligation en présence d'une norme neutre ayant un effet discriminatoire pour un motif prohibé par la Charte: (suite)
 - ♦ *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] R.C.S. 161, par. 40, 44-50, 53, 59-61 et 63:

«La prémisse voulant qu'une pratique, une norme ou une exigence du milieu de travail ne puisse pas désavantager un individu par **l'attribution de caractéristiques stéréotypées ou arbitraires** est au cœur de ces définitions. Le but de la prévention des obstacles discriminatoires est l'inclusion. Ce but est atteint si on empêche que des individus soient soustraits à des possibilités et à des agréments fondés non pas sur leurs aptitudes réelles, mais sur des aptitudes qu'on leur attribue (...).

Il en résulte une différence entre discrimination et distinction. Les distinctions ne sont pas toutes discriminatoires. (...) » (par. 48 et 49 du jugement)

(notre emphase)



Notions utiles (suite)

- Un employeur qui justifie sa décision sur la base des aptitudes ou qualités requises par un emploi, doit ainsi prouver qu'il ne peut composer, sans subir une contrainte excessive, avec un employé dont le droit à la non discrimination suivant la Charte serait atteint
 - *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), en appel devant la Cour suprême du Canada (dossier numéro 31395)



Notions utiles (suite)

- L'obligation d'accommodement sans contrainte excessive repose sur un équilibre entre les droits des parties
 - *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, par. 63:

«Elle [mesure de maintien du lien d'emploi pendant une période maximale de trois ans d'invalidité] établit un équilibre entre l'attente légitime de l'employeur, à savoir que ses employés accompliront le travail pour lequel ils sont payés, et celle des employés ayant une déficience, à savoir que cette déficience ne leur fera pas subir un désavantage arbitraire. (...)»



Principes généraux

- Preuve requise de l'employeur quant à l'absence d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive
 - Démonstration en trois (3) volets (par prépondérance de preuve):
 - ◆ Lien rationnel entre l'objet de la norme et les exigences de l'emploi
 - ◆ Adoption de la norme dans le but de réaliser cet objet
 - ◆ Nécessité raisonnable de la norme pour la réalisation de cet objet
 - L'employeur ne peut composer avec des individus ayant les mêmes caractéristiques que la personne salariée, sans subir une contrainte excessive

(*Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 ou arrêt «MEIORIN»)



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Principes généraux (suite)

- Preuve requise de l'employeur quant à l'absence d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive
 - Finalité de cette démonstration en trois (3) volets:
 - ◆ *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, par. 14:
«Les deux premières étapes permettent respectivement de s'assurer de la légitimité de l'objet général de la norme et de l'intention qu'avait l'employeur en l'adoptant. Elles garantissent donc que, **tant d'un point de vue objectif que d'un point de vue subjectif, la norme n'a pas un fondement discriminatoire**. La troisième étape constitue un **test de rationalité** s'attachant à la *nécessité* de la norme afin de réaliser une fin légitime. (...)»
(notre emphase)



Principes généraux (suite)

- Preuve requise de l'employeur quant à l'absence d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive (suite)
 - Règle ou norme jugée raisonnablement nécessaire, qui doit composer avec les différences individuelles, dans la mesure où cela ne cause aucune contrainte excessive
 - ◆ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 55, 62 et 64
 - Preuve requise de l'employeur qu'à la *condition préalable d'une démonstration prima facie de l'existence d'une discrimination illégale* par la partie plaignante : par. 70



Principes généraux (suite)

- ♦ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 81 (suite)

« Comme notre Cour l'a conclu à maintes reprises, l'égalité consiste essentiellement à être traité en fonction de son propre mérite, de ses propres capacités et de sa propre situation. L'égalité véritable exige de tenir compte des différences »

- Voir aussi : *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, [1999] 3 R.C.S. 868



Principes généraux (suite)

- Preuve requise de l'employeur quant à l'absence d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive (suite)
 - Norme d'assiduité et de prestation régulière et raisonnable de travail
 - ◆ Existence d'un lien rationnel entre cette norme et les obligations inhérentes au contrat de travail (« 1^{ière} étape »)
 - ◆ Norme générale s'inscrivant dans les règles usuelles du droit du travail (« 2^{ième} étape »)
 - *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), par. 66 à 72, en appel devant la Cour suprême du Canada (dossier numéro 31395)
 - Voir aussi *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, par. 18



Principes généraux (suite)

- Preuve requise de l'employeur: notion de contrainte excessive
 - *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, page 555 :
 - ◆ Entrave induite à l'exploitation de l'entreprise
 - ◆ Coûts excessifs
 - ◆ Risque pour la sécurité
 - Critères permettant d'évaluer l'existence d'une contrainte excessive
 - ◆ *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, pages 545-546 :
 - Atteinte à la convention collective
 - Interchangeabilité des effectifs et des installations
 - Taille de l'entreprise
 - Situation financière de l'entreprise
 - Perspective d'atteinte réelle aux droits d'autres employés



Principes généraux (suite)

- Notion de contrainte excessive (suite)
 - Critères permettant d'évaluer l'existence d'une contrainte excessive (suite)
 - ◆ *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, pages 545-546 (suite) :
 - Ampleur du risque pour la sécurité et identité des personnes exposées à ce risque

Principes généraux (suite)

■ Notion de contrainte excessive (suite)

- Critères permettant d'évaluer l'existence d'une contrainte excessive (suite)

- ♦ *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, par. 15:

«(...) 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 d'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 préjudiciable est légitime.**»

(notre emphase)



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Principes généraux (suite)

■ Notion de contrainte excessive (suite)

• Liste de critères non exhaustive

◆ Application souple et conforme au bon sens

◆ En fonction des faits propres à chaque situation

- *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, page 546
- *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 63
- *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, par. 15



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Principes généraux (suite)

■ Notion de contrainte excessive (suite)

- Illustration particulière: exigence de sécurité (absolue, raisonnable, minimale ou absence de préoccupation en matière de sécurité) dans l'évaluation de la rationalité
 - ◆ En fonction des caractéristiques propres à chaque milieu et les circonstances
 - *Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, [2006] 1 R.C.S. 256, par. 45-48: norme de sécurité raisonnable / port du kirpan
 - *Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais – E.V. Pavillon de Hull c. Syndicat des infirmières et infirmiers du Centre hospitalier régional de l'Outaouais*, AZ-50466682, 16 janvier 2008, par. 174 et 182-200 (Me François Blais, arbitre) : niveau élevé (au-delà du raisonnable) / exigences et normes d'asepsie au bloc opératoire



Principes généraux (suite)

- Notion de contrainte excessive (suite)
 - Appréciation globale à partir du moment où la personne salariée s'absente
 - ◆ Et non à l'issue présumée de la période d'invalidité
 - *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, par. 33-36



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Principes généraux (suite)

- Illustrations jurisprudentielles en matière de contrainte excessive
 - *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Ville de Montréal, D.T.E. 2007 T-952 pages 13-14 et 15-16 (Me Fernand Morin, arbitre):*
 - ◆ Salariée atteinte de la fibromyalgie
 - ◆ 70% d'absence en neuf années
 - ◆ Échec des cinq tentatives de retour progressif
 - ◆ Inexistence d'un poste de secrétaire d'unité administrative à temps partiel



Principes généraux (suite)

■ Illustrations jurisprudentielles en matière de contrainte excessive (suite):

- *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)*, précitée, D.T.E. 2007 T-952, pages 13-14

«(...) Certes, la dimension de l'entreprise et les caractéristiques de ses activités peuvent faciliter ou limiter la recherche d'une voie de solution d'accommodement mais pas davantage. En d'autres termes, le fait, en l'occurrence que l'Employeur soit la Ville de Montréal, ne saurait justifier une augmentation substantielle de cette même obligation d'accommodement. S'il devait en être autrement, on détournerait indirectement la mission première de la Ville et partant, ses sources de financement et il s'ensuivrait ainsi soit directement, soit d'une manière occulte, un tel détournement. Il y aurait alors confusion des genres entre l'administration des services municipaux et les services sociaux qui peuvent relever de d'autres institutions publiques»
(pages 13-14 de la sentence)



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Principes généraux (suite)

- Illustrations jurisprudentielles en matière de contrainte excessive (suite):
 - *Syndicat de la fonction publique du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère des Transports)*, D.T.E. 2007 T-783 (M. Gilles Lavoie, arbitre)
 - ◆ Vérification requise du regroupement de tâches inhérentes à une catégorie d'emplois tels que le poste de la salariée, pour constituer une charge de travail respectant ses limitations



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Principes généraux (suite)

- Illustrations jurisprudentielles en matière de contrainte excessive (suite):
 - *Association des pompiers de Montréal inc. et Ville de Montréal (SSIM)*, D.T.E. 2007 T-830 (Me Jean-Denis Gagnon, arbitre)
 - ◆ Vérification requise de la capacité du salarié d'effectuer l'essentiel des tâches du poste et non l'intégralité de celles-ci («*exercice de fragmentation*»), pour les fins de la démonstration des coûts et conséquences d'un accommodement (par. 79 et 84 de la sentence)



Principes généraux (suite)

■ Illustrations jurisprudentielles en matière de contrainte excessive (suite):

- *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay-Lac-St-Jean et Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay-Lac-St-Jean (Villa des Lys), D.T.E. 2007 T-450:*
 - ◆ Refus de l'employeur d'inscrire le salarié sur la liste de rappel à l'expiration de la période maximale d'invalidité avec maintien du lien d'emploi suivant la convention collective (36 mois)
 - ◆ Admission voulant que le salarié ne peut reprendre ses fonctions
 - ◆ Accommodement refusé et congédiement administratif maintenu



Principes généraux (suite)

- Illustrations jurisprudentielles en matière de contrainte excessive (suite)
 - *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de réadaptation...*, précitée, D.T.E. 2007 T-450 (suite):
 - ◆ Preuve par expert que le salarié ne peut effectuer aucune tâche modifiée
 - ◆ Éléments à considérer: coûts, risques pour le salarié ou les autres salariés, entrave au fonctionnement normal des opérations, préjudice aux autres salariés
 - La présence de tous les éléments n'est pas essentielle (pp. 43-44)
 - Le droit à l'accommodement présuppose une capacité de satisfaire aux exigences principales d'une fonction ou d'un poste (p.44)



Principes généraux (suite)

- Illustrations jurisprudentielles en matière de contrainte excessive (suite):
 - *Syndicat de l'enseignement de Champlain et Commission scolaire des Patriotes*, D.T.E. 2007 T-431 (Me Marcel Morin, arbitre)
 - ◆ Personne enseignante inscrite sur la liste de priorité d'emploi
 - Invalidité au cours d'un contrat à temps partiel
 - ◆ Réclamation: attribution d'un contrat d'emploi, permettant de bénéficier de l'assurance-salaire
 - Contrainte excessive car incapacité d'exercer les tâches habituelles de l'emploi, même à temps partiel (état catatonique) à la date du refus d'accorder un contrat



Principes généraux (suite)

- Illustrations jurisprudentielles en matière de contrainte excessive (suite):
 - *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux et CSSS de Sorel-Tracy*, D.T.E. 2007 T-249 (Me Gabriel-M. Côté, arbitre)
 - ◆ Contradictions entre les expertises médicales au dossier (problème de santé psychologique)
 - ◆ Absence de preuve de contrainte excessive dans l'éventualité d'un retour progressif au travail en cours d'invalidité et refus répétés de l'employeur de permettre le retour progressif (éducatrice spécialisée)



Principes généraux (suite)

■ Illustrations jurisprudentielles en matière de contrainte excessive (suite):

- *Centre universitaire de santé McGill*, précitée, [2007] 1 R.C.S. 161, par. 27:
 - ◆ En cas de clause fixant une période maximale d'absence plus généreuse par rapport aux normes du travail

«(...) 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.»



Principes généraux (suite)

- Preuve requise de la personne salariée en cas d'absentéisme chronique excessif résultant de *causes multiples*
 - En l'absence de limitations fonctionnelles (handicap), la personne salariée doit démontrer que son taux d'absentéisme s'abaissera dans un avenir rapproché pour ainsi fournir une prestation régulière et raisonnable de travail
 - ◆ *Syndicat des travailleurs (euses) de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) et Bridgestone/Firestone de Canada Inc.*, 22 septembre 2006, AZ-50394719, par. 171-182 ((Me Jean M. Gagné, arbitre)
 - ◆ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHUS (CSN) et CHUS*, D.T.E. 2005T-626, page 82 (Me René Turcotte, arbitre)



Principes généraux (suite)

- Preuve requise de la personne salariée en cas d'absentéisme chronique excessif résultant de *causes multiples* (suite)
 - En défense, sans renversement initial du fardeau de la preuve
 - ◆ *Syndicat des Employées et Employés professionnel-les et de bureau, section locale 434 et Banque Laurentienne du Canada*, [2004] R.J.D.T. 279 (T.A.) et confirmée pour d'autres motifs dans D.T.E. 2005T-713 (C.S.)



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Principes généraux (suite)

- Preuve requise de la personne salariée en cas d'invalidité (handicap)
 - Capacité de fournir une prestation normale et régulière de travail dans un délai raisonnable
 - ♦ *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, par. 18, 23 et 36:
«(...) il faut reconnaître aux parties à la convention collective le droit de négocier des clauses assurant le retour au travail des employés malades dans un délai raisonnable. (...)»



Principes généraux (suite)

- Preuve requise de la personne salariée en cas d'invalidité (handicap)
 - Démonstration du «délai raisonnable» dans lequel le retour au travail s'effectuerait
 - ◆ *Centre universitaire de santé McGill*, précitée, [2007] 1 R.C.S. 161, par. 36:
«(...) Il [l'arbitre] était conscient de l'étendue de l'obligation d'accommodement de l'employeur, mais ne pouvait prévoir le retour au travail de l'employée dans un avenir prévisible. Il a donc eu raison de conclure que l'employeur ne pouvait garder à son service une employée déclarée invalide pour une période indéterminée.»



Principes généraux (suite)

- Preuve requise de la personne salariée en cas d'invalidité (handicap)
 - Appréciation du délai raisonnable dans lequel la personne salariée peut fournir sa prestation de travail
 - ◆ Période d'absence maximale prévue par une convention = forme d'accommodement négocié
 - ◆ À l'expiration de cette période, droit de mettre fin à l'emploi, mais suivant les circonstances propres à chaque cas
 - Aucun automatisme
- (*Centre universitaire de santé McGill*, précitée, [2007] 1 R.C.S. 161, par. 18-20)



Principes généraux (suite)

- Obligation pour la personne salariée de faire des efforts raisonnables pour être en mesure de fournir sa prestation de travail
 - Exemple : respect des limitations fonctionnelles et des prescriptions requises par son état (médication, opérations)
 - ◆ *Termaco Ltée et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8896*, D.T.E. 2006T-617, par. 150-155 (Me François Blais, arbitre)
 - Exemple : modification des habitudes de vie
 - ◆ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHUS (CSN) et CHUS*, D.T.E. 2005T-626, par. 244 (Me René Turcotte, arbitre)



Principes généraux (suite)

- Absence d'automatisme dans l'application de modalités prévues entre les parties en cas d'invalidité:
 - Un employeur ne peut appliquer une clause du contrat de travail sans une analyse préalable du dossier et dès lors, des accommodements raisonnables possibles
 - Un adjudicateur pourra toutefois considérer les modalités prévues à ce contrat comme des accommodements, dans l'évaluation du respect des obligations de l'employeur



Principes généraux (suite)

- Illustrations :

- ◆ Dispositions de la convention collective permettant le maintien du lien d'emploi pendant une période d'invalidité :

- *Centre universitaire de santé McGill*, précitée, [2007] 1 R.C.S. 161, par 27, 28 et 59
 - Prendre en considération les clauses pertinentes de la convention collective (ex: période maximale d'absence, retour au travail à temps partiel, etc.)
 - Suivant le contexte, retenir l'intention des parties quant à la durée de la période maximale d'absence prévue par la convention comme une possible preuve d'une contrainte excessive pour l'employeur
 - Apprécier la durée de la période maximale d'absence en fonction de la nature de l'emploi et «*d'autres facteurs pertinents*»



Principes généraux (suite)

- *Procureur général du Québec c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, [2005] R.J.Q. 944 (C.A.):
 - Est non discriminatoire une clause maintenant le paiement de prestations d'assurance-salaire pour une période maximale de 104 semaines
 - Cette clause permettant le paiement de prestations d'assurance-salaire pendant 104 semaines est une mesure d'accommodement raisonnable et même substantielle (par. 14 des motifs du juge Rothman)
 - Bien que cette clause soit une mesure d'accommodement, un employeur ne peut la mettre en application de façon automatique sans examiner la situation de la personne salariée et ainsi prouver l'absence d'accommodement additionnel sans contrainte excessive
 - Un employeur doit ainsi démontrer que la personne salariée n'a pas la capacité de fournir une prestation de travail dans un avenir raisonnable



Principes généraux (suite)

- ♦ Ainsi, un employeur pourrait être requis de prolonger la période de maintien du lien d'emploi au-delà de ce qui est prévu à la convention collective
 - *Syndicat des infirmières et infirmiers du CLSC Malauze (FIIQ) et Centre de services communautaires Malauze, D.T.E. 2004T-1060 (Me André Truchon, arbitre)*
 - *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Polystar et Polyfilm (CSN) et Emballages Polystar inc., D.T.E. 2005T-783 (Mme Louise Viau, arbitre)*
 - *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et Gouvernement du Québec, D.T.E. 2006T-63 (M. Gilles Lavoie, arbitre)*



Principes généraux (suite)

- ◆ Entente de dernière chance dont la mise à exécution doit se fonder sur une analyse de la situation du salarié afin de déterminer si des mesures additionnelles d'accommodement peuvent trouver application:
 - *Milazzo et Autocar Connaisseur inc.*, D.T.E. 2005T-539 (TCDP)
 - *Société canadienne des postes et Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes*, D.T.E. 2005T-691 (Me Claude Lauzon, arbitre)
 - Interprétation restrictive des conditions auxquelles une fin d'emploi peut survenir en raison d'une contravention à l'entente
 - *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 et Goodyear inc.*, D.T.E. 2006T-538 (M. Gilles Lavoie, arbitre)
 - Une entente de dernière chance fondée sur l'absentéisme du plaignant causé par l'alcoolisme de ce dernier est une mesure discriminatoire et dès lors inopposable au salarié



Principes généraux (suite)

- ◆ Entente de dernière chance dont la mise à exécution doit se fonder sur une analyse de la situation du salarié afin de déterminer si des mesures additionnelles d'accommodement peuvent trouver application: (suite)
 - *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 et Goodyear Canada inc.*, D.T.E. 2007 T-585 (M. Gilles Lavoie, arbitre)
 - Malgré que l'entente prévoit son application automatique en cas de défaut du salarié, une enquête de l'employeur est requise avant de prendre une décision



Principes généraux (suite)

- ◆ Entente de dernière chance pouvant constituer une mesure d'accommodement raisonnable à prendre en considération avec l'ensemble du dossier:
 - *Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines (section locale 299) c. Premier Horticulture ltée, D.T.E. 2007 T-411 (Me Marcel Morin, arbitre)*



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Principes généraux (suite)

- ♦ Les arbitres peuvent toutefois confirmer le congédiement fondé sur la violation d'une entente de dernière chance lorsqu'il apparaît que la contravention constitue une dérogation à des conditions se trouvant généralement dans un contrat de travail
 - *Lab, s.e.c. – Opérations Blake Lake et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7649*, D.T.E. 2005T-930 (Me François Hamelin, arbitre)
 - *Union des employées et employés de service, section locale 800 (FTQ) et Fonds de Solidarité FTQ*, D.T.E. 2004T-504 (Me Diane Veilleux, arbitre)
 - Absence sans motif valable constituant une récidive de consommation d'alcool, contrairement à l'entente de dernière chance dont les termes et conséquences étaient claires
 - *Garceau et Sico inc.*, D.T.E. 2006T-196 (CRT)
 - *Amesse et Surbois inc.*, D.T.E. 2006T-312 (CRT)



Analyse du dossier

- Intégralité du dossier, tant administratif que médical
 - Expertises et ensemble des conclusions contenues à celles-ci
 - ◆ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426, par. 83-90, en appel devant la Cour suprême du Canada (dossier numéro 31395)
 - S'assurer d'une bonne compréhension du poste de la personne salariée et des expertises médicales
 - ◆ Opportunité d'impliquer le gestionnaire concerné dans l'analyse du dossier



Analyse du dossier (suite)

- Intégralité du dossier, tant administratif que médical (suite)
 - Obtenir une évaluation médicale du pronostic (délai dans lequel la personne sera capable de fournir une prestation de travail)
 - ◆ Exemple: «*pronostic médicalement existant, mais indéterminable*» dans un cas de fibromyalgie
 - *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 571, CTC-FTQ (SEPB) c. Barreau du Québec, D.T.E. 2007 T-137, par. 33 (C.A.), requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (dossier 31947)*



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Analyse du dossier (suite)

- Évaluation des capacités individuelles réelles de la personne salariée
- Causes des absences
 - Unique ou multiples?
 - Relations entre les causes d'absences
- Évolution de l'état de la personne salariée
- Accommodements antérieurs octroyés
 - Utilité de refaire l'exercice en rapport avec l'évolution de l'état de santé
 - ◆ *Syndicat des travailleurs (euses) de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) et Bridgestone/Firestone Canada Inc., 22 septembre 2006, AZ-50394719, par. 161 (Me Jean M. Gagné, arbitre)*



Analyse du dossier (suite)

- Résultats des accommodements antérieurs tentés par l'employeur
 - ◆ *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section 57 et Barreau du Québec*, D.T.E. 2004T-1145 (Me Lyse Tousignant, arbitre), requête en révision judiciaire rejetée (D.T.E. 2005T-853) et sentence arbitrale confirmée sur cet élément par la Cour d'appel (D.T.E. 2007 T-137, par. 26 et 34); requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (dossier 31947)
- Modalités d'accommodement mises en place par voie d'entente particulière entre les parties (ex: entente de dernière chance)



Analyse du dossier (suite)

- Modalités d'accommodement prévues suivant la convention collective :
 - Absences autorisées
 - ◆ Exemple: congé sans solde
 - *Rassemblement des employés techniciens ambulanciers du Québec (CSC) et Corporation d'Urgence-santé de la région de Montréal métropolitain, D.T.E. 2007 T-828 (M. Jacques Doré, arbitre)*
 - Modification du poste de travail
 - Travaux légers, etc.
- Démarches et recherche de solutions de rechange
 - Employeur
 - Syndicat, le cas échéant
 - Personne concernée



Analyse du dossier (suite)

- Examen des propositions de solutions du syndicat et de la personne concernée
 - ◆ Sollicitation de propositions avant de conclure à l'absence d'accommodement possible
- Conclusions de l'analyse et décision
 - De concert avec le gestionnaire concerné
 - En consignnant tous les éléments considérés au dossier, pour utilisation future éventuelle
 - ◆ Autre accommodement à identifier
 - ◆ Litige



Questions à poser pour les fins d'une expertise médicale

- Évaluation médicale
 - Diagnostic
 - Consolidation
 - ◆ Date ou période prévisible
 - Soins ou traitements
 - ◆ Nature, nécessité, suffisance et durée
 - Atteinte permanente
 - Limitations fonctionnelles
- Capacité de la personne salariée à exécuter les tâches identifiées de son poste



Questions à poser pour les fins d'une expertise médicale (suite)

- Capacité de la personne salariée à exécuter certaines tâches d'un autre poste que le sien
- Modalités de retour au travail
- Capacité de la personne salariée de fournir une prestation régulière et raisonnable de travail dans un avenir rapproché (délai à préciser)



Questions à poser pour les fins d'une expertise médicale (suite)

- À éviter

- Questions sur les mesures administratives ou décisions à prendre par l'employeur



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



Évaluation des accommodements et contraintes

■ Moment de cette évaluation

- Au moment de la prise de décision quant à la détermination des accommodements, contraintes et le cas échéant, terminaison d'emploi
 - ◆ *Centre universitaire de santé McGill*, précitée, [2007] 1 R.C.S. 161, par. 33-36
 - Par une évaluation globale du dossier à partir du moment où la personne salariée s'absente
- Le passé n'est pas automatiquement garant de l'avenir
 - ◆ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), pourvoi devant la Cour suprême du Canada (dossier numéro 31395)



Évaluation des accommodements et contraintes (suite)

■ Personnes à impliquer

- L'employeur est un acteur déterminant
 - ◆ Les tribunaux attribuent généralement l'obligation d'accommodement raisonnable à l'employeur
 - *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970
 - ◆ Mais la recherche d'un accommodement raisonnable n'est pas une opération à sens unique
 - *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), par. 93; pourvoi devant la Cour suprême du Canada (dossier numéro 31395)



Évaluation des accommodements et contraintes

(suite)

- L'obligation d'accommodement incombe également au syndicat ayant contribué à la discrimination
 - ◆ Discrimination découlant d'une clause de la convention collective
 - ◆ Discrimination découlant du refus du syndicat de collaborer à la mise en place d'une solution d'accommodement
 - L'obligation du syndicat naît, lorsque sa participation est requise pour que l'accommodement soit possible
 - *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, page 991



Évaluation des accommodements et contraintes

(suite)

- Le syndicat doit également jouer son rôle à titre de partie impliquée
 - ◆ Il doit aider à la recherche des mesures d'accommodement raisonnable possibles
 - *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, par. 65
 - *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426, par. 93, pourvoi devant la Cour suprême du Canada (dossier numéro 31395)



Évaluation des accommodements et contraintes (suite)

- Le syndicat doit également jouer son rôle à titre de partie impliquée (suite)
 - ♦ Avec l'employeur, il ne doit pas s'en tenir à une application mécanique («aveugle») d'une clause conventionnelle
 - *Centre universitaire de santé McGill*, précitée, [2007] 1 R.C.S. 161, par. 22
 - Voir aussi *CHCR Antoine-Labelle – Centre de l'Annonciation et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec*, D.T.E. 2007 T-852 (M. André Dubois, arbitre): vérification des postes disponibles dans l'unité de négociation et en dehors de celle-ci



Évaluation des accommodements et contraintes (suite)

- Le syndicat doit également jouer son rôle à titre de partie impliquée (suite)
 - ◆ Dans l'exécution de son devoir de représentation – possibilité de plainte suivant l'article 47.3 du *Code du travail*
 - *Maltais et Section locale 22 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), D.T.E. 2006T-651 (C.R.T.)*



Évaluation des accommodements et contraintes

(suite)

- L'employé concerné
 - ◆ Collaborer en fournissant les informations requises sur son état de santé et l'évolution de celui-ci
 - Pouvant inclure les antécédents médicaux pertinents suivant les circonstances
 - *Rassemblement des employés techniciens ambulanciers du Québec (CSN) et Corp. d'Urgences-Santé de la région de Montréal métropolitain*, D.T.E. 2006T-828, par. 15 (M. Jacques Doré, arbitre)
 - ◆ Accepter les efforts et accommodements raisonnables proposés par l'employeur
 - ◆ Accepter des compromis
 - *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, page 994-996



Évaluation des accommodements et contraintes (suite)

- L'employé concerné
 - ◆ Faciliter la mise en œuvre, de concert avec l'employeur et le syndicat en raison du caractère individualisé de l'accommodement raisonnable
 - *Centre universitaire de santé McGill*, précitée, [2007] 1 R.C.S. 161, par 22:
«Le caractère individualisé du processus d'accommodement ne saurait être minimisé. En effet, 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.»



Évaluation des accommodements et contraintes

(suite)

- À défaut par la personne salariée et par le syndicat (le cas échéant) de collaborer avec l'employeur, un adjudicateur pourrait confirmer la terminaison d'emploi
 - *Syndicat des travailleuses et travailleurs Intragaz-CSN c. Intragaz, s.e.c.*, J.E. 2006-1294, par. 10-12 (C.A.)
 - *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec*, D.T.E. 2007 T-493 (Me Yvan Saintonge, arbitre)



Évaluation des accommodements et contraintes

(suite)

- À défaut par la personne salariée et par le syndicat (le cas échéant) de collaborer avec l'employeur, un adjudicateur pourrait confirmer la terminaison d'emploi (suite)
 - *Centre universitaire de santé McGill*, précitée, [2007] 1 R.C.S. 161, par. 22 et 38:
 - ◆ Si l'échec du processus d'accommodement résulte de cette absence de coopération

«L'obligation d'accommodement n'est ni absolue ni illimitée. L'employée doit faire sa part dans la recherche d'un compromis raisonnable. Si l'accommodement prévu par la convention collective en l'espèce lui paraissait insuffisant et qu'elle estimait être en mesure de reprendre le travail dans un délai raisonnable, elle devait fournir à l'arbitre des éléments permettant à celui-ci de conclure en sa faveur.»



Évaluation des accommodements et contraintes

(suite)

- À défaut par l'employeur d'impliquer la personne salariée et le syndicat (le cas échéant), un adjudicateur pourrait annuler la terminaison d'emploi
 - Rétablissement du lien d'emploi, sans compensation ni réintégration, pour tenter un ultime exercice d'accommodement en consultation et avec la participation de la personne salariée et du syndicat
 - ◆ *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Papiers Perkins Ltée (FTPF-CSN) et Cascades Groupe Tissu (usine de Laval), D.T.E. 2006T-597 (Me Pierre Laplante, arbitre)*



Évaluation des accommodements et contraintes (suite)

- L'employeur et le syndicat doivent susciter la collaboration des personnes « intéressées » à la solution envisagée (gestionnaires et collègues de travail)
 - *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Ville de Montréal, D.T.E. 2006T-584 (Me Fernand Morin, arbitre)*
 - Même lorsque les règles concernant l'ancienneté peuvent devoir être adaptées
 - ◆ *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712 et Bombardier aéronautique, 26 octobre 2005, AZ-50356314 (M. Claude H. Foisy, arbitre)*
 - ◆ *Syndicat du personnel de soutien du Collège Mérici (FISA) et Collège Mérici, D.T.E. 2006T-583 (M. Marc Poulin, arbitre)*



Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive

■ Dépression

- *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), en appel devant la Cour suprême du Canada (dossier numéro 31395)

◆ Contexte

- 1994 : absences et réclamations à la CSST se fondant sur le caractère non ergonomique du poste de travail de la salariée (commis aux ventes) et allégations de harcèlement visant le supérieur immédiat et les collègues de travail
- 21 décembre 1994 : absence pour cause de dépression avec idées suicidaires
- 1995 : retour au travail et absence pour cause de dépression – tentative de suicide



Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive (suite)

■ Dépression (suite)

- 1996 : affectation dans un poste de relève des compteurs – avortée car la prise de médicaments empêche la conduite d'un véhicule (essentielle aux tâches)
- Affectation dans un poste de bureau, avec nouveau superviseur – plainte de la salariée d'être privée de son poste
- Fin 1997 : réintégration de la salariée à son poste, avec un nouveau supérieur
- Printemps 1998 : réorganisation administrative, abolition du poste et transfert dans un poste de commis aux ventes à Drummondville (sans que la salariée ne soit déclarée excédentaire suivant la convention collective)
- 1998 : plainte de harcèlement en raison du même caractère non ergonomique du poste de travail
- Novembre 1999 : absence pour motif de dépression
- Novembre 2000 : retour au travail, progressif et à temps plein



Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive (suite)

■ Dépression (suite)

- Absences fréquentes, parfois sans prévenir ou en demandant congé le jour même
- 2000-2001 : diagnostic de trouble de la personnalité mixte avec des traits de caractère borderline et de dépendance, causant de sérieux problèmes d'adaptation
- Janvier 2001 : rencontre de la salariée et du supérieur en raison des absences fréquentes et survenant sans préavis
- Répétition des absences et demandes de congé pour le jour même
- 8 février 2001 : demande par le supérieur d'une attestation médicale pour toute absence et invitation à réfléchir à l'opportunité pour la salariée de participer au colloque annuel du groupe des ventes



Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive (suite)

■ Dépression (suite)

- À partir du 8 février 2001 : absences du travail pour diverses raisons, sans justification ou avec justifications tardives
- 19 juillet 2001 : congédiement administratif pour absentéisme élevé depuis 1994 et incapacité actuelle et future à fournir une prestation régulière et raisonnable de travail



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive (suite)

■ Dépression (suite)

- *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), en appel devant la Cour suprême du Canada (dossier numéro 31395) (suite)
 - ◆ Expertises
 - 2 des 3 médecins consultés par l'employeur recommandaient un retour au travail avec règlement du conflit de travail et soutien psychothérapeutique;
 - Aucun des médecins consultés par l'employeur n'identifie une pathologie invalidante bien que le pronostic soit réservé
 - ◆ Jugement: la Cour d'appel annule le congédiement administratif et ordonne qu'une réparation soit déterminée par les parties et sinon, l'arbitre



Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive (suite)

■ Dépression (suite)

- *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), en appel devant la Cour suprême du Canada (dossier numéro 31395) (suite)
 - ◆ Motifs: absence de preuve d'une contrainte excessive découlant des accommodements proposés par les expertises médicales
 - Accommodements non discutés avec le syndicat et la salariée
 - Accommodements non analysés et absence de démonstration d'une contrainte excessive



Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive (suite)

■ Épuisement professionnel

- *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Ville de Montréal*, D.T.E. 2006T-584 (Me Fernand Morin, arbitre)

◆ Contexte

- Personne salariée occupant un poste d'agent d'aide socio-économique depuis 16 ans
- Juin 2000: absence de 3 mois pour épuisement professionnel
- Retour au travail: imposition d'une formation et rappels de directives par l'employeur au cours de suivis de la performance de la salariée
- Janvier 2003: demande par la salariée d'une mutation suivant les modalités de retour prescrites par le médecin traitant



Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive (suite)

■ Épuisement professionnel (suite)

- *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Ville de Montréal, D.T.E. 2006T-584 (Me Fernand Morin, arbitre) (suite)*
 - ◆ Contexte (suite)
 - Janvier-octobre 2003: nouvelle absence invalidité de la personne salariée
 - Mai 2003: rencontre entre les parties et la personne salariée pour identification d'un emploi convenable
 - Rétrogradation dans un poste d'agent de bureau
 - ◆ Jugement: annulation de la rétrogradation et ordonnance que soit offert un poste de travail convenant aux compétences et expériences professionnelles, avec une charge personnelle moins stressante



Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive (suite)

■ Épuisement professionnel (suite)

- *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Ville de Montréal, D.T.E. 2006T-584 (Me Fernand Morin, arbitre) (suite)*
 - ♦ Motifs: absence d'efforts réels et efficaces de trouver un emploi eu égard aux années de service et état de santé de la personne salariée
 - Devoir d'accommodement s'imposant à l'employeur (et dès lors, ses gestionnaires), au syndicat et aux autres salariés



Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive (suite)

- Alcoolisme, toxicomanie et dépendance aux jeux
 - *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 3258 et Stelfil Ltée*, D.T.E. 2006 T-502, par 164 (Me Jacques Larivière, arbitre)
 - ◆ Malgré quatre (4) cures de désintoxication avec rechute, l'employeur ne peut conclure que le passé sera garant de l'avenir, sans effectuer d'autres vérifications par voie d'évaluation médicale des capacités réelles de la personne salariée



Illustrations jurisprudentielles : accommodement raisonnable jugé sans contrainte excessive (suite)

■ Entorse lombaire

- *Syndicat des employées et employés du CHUM et CHUM, D.T.E. 2007 T-853 (Me Lyse Tousignant, arbitre)*
 - ◆ Préposée aux bénéficiaires avec limitations à la suite d'une entorse lombaire
 - ◆ Analyse jugée trop expéditive de la capacité d'occuper un poste de réceptionniste ou de commis intermédiaire



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats

Illustrations jurisprudentielles : *absence d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive*

■ Dépression

- *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) et Centre d'hébergement St-Georges, 28 septembre 2006, AZ-50393425, par. 25-30 (Me Louis B. Courtemanche, arbitre)*
 - ♦ L'obligation d'accommodement ne concerne que le handicap de la personne salariée et non sa qualification en regard des exigences d'un poste affiché
 - Aucune obligation de différer un test ou une nomination pour permettre à la personne salariée d'acquérir une qualification
 - Incapacité de se soumettre au test avant 14 semaines prise en considération



Illustrations jurisprudentielles : *absence d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive*

■ Aptitudes physiques

- *Bastide c. Société canadienne des postes*, D.T.E. 2005 T-1003 (C.F.); requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada rejetée (dossier numéro 31732):
 - ◆ Test de dextérité manuelle pour les fins de l'obtention de la permanence dans un poste comportant un travail de codage
 - Dextérité manuelle étant un prérequis au travail de codage nécessaire à la mécanisation du traitement du courrier



Conclusion et période de questions

