

Université de Montréal

La notion de contrainte excessive : seule limite à l'obligation
d'accommodement

par

Marie-Hélène Bélanger

Faculté de droit

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise en droit (LL.M.),
option recherche

avril 2011

© Marie-Hélène Bélanger, 2011

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

La notion de contrainte excessive : seule limite à l'obligation d'accommodement

Présenté par :
Marie-Hélène Bélanger

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Noura Karazivan
Président-rapporteur

Gilles Trudeau,
Directeur de recherche

Jean-François Gaudreault-Desbiens
Membre du jury

Résumé

Le devoir d'accommodement raisonnable a fait couler beaucoup d'encre, au Québec et ailleurs au Canada, au cours de la dernière décennie. Depuis la première fois où elle fût énoncée par la Cour suprême du Canada en 1985, les tribunaux ont été appelés à se prononcer à maintes reprises sur cette notion.

Partant d'un concept juridique vague et peu précis, les décideurs ont cherché à définir le concept d'accommodement raisonnable à travers une étude approfondie de sa seule limite : la contrainte excessive.

Il est désormais acquis que les employeurs ont l'obligation d'adapter le travail et les lieux de travail pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à l'emploi sans discrimination. Le syndicat, tout comme le salarié visé par une demande d'accommodement, a également l'obligation de collaborer à la recherche de mesures de redressement.

Ce mémoire propose une étude jurisprudentielle des concepts d'accommodements raisonnables et de contrainte excessive. Notre analyse portera sur les décisions des tribunaux judiciaires et administratifs rendues au Québec entre 1999 et 2010. La présente étude a pour objet principal d'analyser l'étendue de la notion de contrainte et à la circonscrire avec clarté et précision.

Mots-clés : Accommodement raisonnable, contrainte excessive, droit, travail, discrimination, droits de la personne, handicap

Abstract

The obligation of reasonable accommodation has been the object of much discussion during the last decade, in Quebec and elsewhere in Canada. Since this issue was first broached by the Supreme Court of Canada in 1985, the courts and tribunals have had many occasions to render decisions on the topic. Starting at the onset with a very vague and indistinct legal concept, decision makers have since sought to define the concept of reasonable accommodation through studying its only limit: undue hardship.

It is now accepted that the employers must adapt work and workplaces to enable disabled workers with an access to employment without discrimination. Trade unions, just like employees aimed by a request for accommodation, also both have the obligation to collaborate in the search of measurements of rectification.

This Master's thesis proposes a jurisprudential study of the concepts of reasonable accommodation and undue hardship. Our analysis will relate to the decisions of the judicial and administrative tribunals rendered in Quebec between 1999 and 2010. The present study has for main objective to analyze the extent of the concept of undue hardship and to define it clearly and with precision.

Keywords : Reasonable accommodation, undue hardship, law, labour, discrimination, human rights, handicap.

Table des matières

REMERCIEMENTS	VII
INTRODUCTION	1
PARTIE I - LA NOTION DE CONTRAINTE EXCESSIVE, SES ORIGINES ET SON APPLICATION	8
1. LES FONDEMENTS JURIDIQUES DE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE EN RAISON D'UN HANDICAP	9
a) L'évolution du concept de discrimination et du droit à l'égalité.....	12
b) La notion de discrimination en matière d'emploi	20
c) L'interdiction de discriminer en raison d'un handicap.....	22
2. LE CONTENU DES CONCEPTS D'ACCOMMODEMENT ET DE CONTRAINTE EXCESSIVE	24
3. LES LIMITES AUX DEVOIRS D'ACCOMMODEMENT ET LES CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA CONTRAINTE EXCESSIVE	26
4. LE CHOIX DES RECOURS EN DROIT QUÉBÉCOIS	30
a) La Commission des droits de la personne et de la jeunesse (C.D.P.J) et le Tribunal des droits de la personne (T.D.P.Q).....	31
b) La procédure de griefs et le Tribunal d'arbitrage.....	33
c) <i>La Loi sur les normes du travail (L.N.T.)</i> et la Commission des relations du travail (C.R.T). 35	
d) Les recours prévus à la <i>Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles (L.A.T.M.P.)</i> et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.).....	36
PARTIE II – LES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DE LA CONTRAINTE EXCESSIVE	38
1. L'ATTEINTE AUX DROITS.....	40
a) L'atteinte aux droits des autres salariés.....	41
i. L'atteinte aux droits d'ancienneté	43
ii. Le moral des employés.....	46
b) Les risques pour la santé et la sécurité du salarié, des autres travailleurs et du public en général.....	47
c) L'accommodement dans une autre unité d'accréditation	50
2. LES DIFFÉRENTES FORMES D'ADAPTATION	52

a)	L'interchangeabilité des effectifs et des installations	52
b)	L'incapacité de fournir une prestation normale et régulière de travail dans un avenir rapproché	55
c)	La durée et l'étendue de l'accommodement demandé	60
i.	Les clauses automatiques de perte du lien d'emploi	62
ii.	La possibilité d'effectuer un retour progressif	66
iii.	Le prolongement des prestations d'invalidité	69
iv.	L'assignation temporaire	73
d)	Les modifications aux tâches de travail	76
i.	La création d'un poste sur mesure	76
ii.	L'incapacité d'exécuter les fonctions essentielles du travail	79
iii.	L'incapacité de remplir les exigences normales du poste	81
e)	Le réaménagement de l'horaire de travail	83
i.	Le travail à temps partiel	84
ii.	La modification des quarts de travail	86
f)	L'adaptation du poste de travail	87
3.	LE PRÉJUDICE INDU À L'EXPLOITATION DE L'ENTREPRISE	90
a)	La taille de l'entreprise	90
b)	Diminution de la productivité et du rendement	92
c)	Coût excessif pour l'entreprise	93
4.	LE REFUS DU SALARIÉ DE PARTICIPER À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS	96

PARTIE III – L'ACCOMMODEMENT : UNE NOTION EN CONSTANTE ÉVOLUTION

.....	102	
1.	L'IMPRÉCISION DU CONCEPT DE CONTRAINTE EXCESSIVE	103
a)	La contrainte excessive : une notion floue?	104
b)	Le manque de cohérence et d'uniformité	106
i.	La judiciarisation des relations de travail	107
ii.	La pluralité des recours	109
2.	L'ÉVOLUTION DES CONCEPTS ET LES NOUVELLES TENDANCES	114
a)	La montée des droits individuels	115
b)	Le devoir de juste représentation syndicale	118
c)	Les limites aux droits du travailleur accidenté	120

d) L'impact de la décision <i>Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)</i>	127
1. L'HISTORIQUE DE L'AFFAIRE <i>HYDRO-QUÉBEC</i>	128
2. LES CRITERES D'ÉVALUATION DE LA CONTRAINTE EXCESSIVE ÉNONCÉES PAR LA COUR SUPRÊME	131
i. Le critère de l'impossibilité	132
ii. Le moment de l'évaluation.....	133
3. LES SUITES DE LA DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME ET L'ÉTAT ACTUEL DU DROIT	134
CONCLUSION	139
BIBLIOGRAPHIE	142
TABLE DE JURISPRUDENCE.....	150

À ma petite sœur Corinne qui est née au même moment où je débutais ce mémoire de maîtrise et à qui j'ai fait la promesse de ne jamais abandonner.

REMERCIEMENTS

J'aimerais remercier sincèrement mon directeur de recherche, le professeur Gilles Trudeau qui, malgré le temps qui s'est écoulé depuis le début de ce projet, a su me convaincre de ne pas abandonner. Sa grande patience et ses précieux conseils m'ont permis de réaliser le présent mémoire.

Je me dois aussi de remercier mon père, Guy, et ma mère, Lysane, qui, par leurs encouragements et leur soutien, ont su me transmettre l'énergie nécessaire afin de compléter ce travail. Chacun à votre façon, vous avez su m'aider à faire face aux difficultés que j'ai pu rencontrer durant ma rédaction.

Merci enfin à mes amis pour votre support et vos encouragements. Vous êtes pour moi, une source d'inspiration.

INTRODUCTION

Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. C'est pourquoi, les conditions dans lesquelles une personne travaille sont très importantes pour ce qui est de façonner l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de sa dignité et du respect qu'elle a d'elle-même¹.

Cet énoncé formulé par la Cour suprême évoque l'importance du travail dans la vie d'une personne, de sorte qu'un individu qui perd son emploi pour un motif discriminatoire voit ainsi compromis, son droit à l'égalité, relativement à une institution fondamentale dans la structuration de sa vie.

Alors que pendant longtemps, la personne salariée devait s'ajuster pour satisfaire aux exigences du poste occupé si elle voulait conserver son emploi, il en est maintenant autrement grâce à l'émergence du droit à l'égalité dans l'emploi. Depuis quelques années, il est reconnu qu'une personne ne peut se voir refuser l'accès à un emploi en raison d'un handicap, s'il est possible de pallier à ce handicap sans que cela n'entraîne des contraintes jugées excessives pour l'employeur. Cette évolution du droit à l'égalité a eu un impact considérable dans le domaine des relations de travail, alors qu'employeurs et syndicats se sont vu imposer une obligation d'accommodement raisonnable à l'égard de tous les employés, les obligeant ainsi à appliquer différentes mesures destinées à minimiser la discrimination dont un travailleur pourrait être victime.

Ce devoir d'accommodement prend sa source dans la législation de nature constitutionnelle et quasi-constitutionnelle visant la protection des droits et libertés de la personne à l'encontre de la discrimination fondée sur des motifs

¹ *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, par. 91.

prohibés. Issue du droit du travail, l'obligation d'accommodement raisonnable fût énoncée pour la première fois par la Cour suprême du Canada en 1985, dans l'arrêt *O'Mally*², alors qu'une travailleuse demandait à son employeur de modifier son horaire de travail en raison de ses pratiques religieuses.

Au Québec, l'obligation d'accommodement en matière de relations de travail découle essentiellement de la *Charte des droits et libertés de la personne*³. Celle-ci, accorde, de façon générale, une protection à l'encontre de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi. Lorsqu'un employé invoque son incapacité à exercer une tâche en raison, par exemple, d'un handicap, l'employeur se voit ainsi contraint de lui proposer une mesure d'accommodement. Toutefois, l'obligation d'accommodement raisonnable n'a pas été expressément prévue à la *Charte*. Il s'agit plutôt d'un concept juridique qui a été élaboré par les tribunaux au fil des ans.

Rapidement, la notion d'accommodement raisonnable élaborée dans le contexte des relations de travail s'est étendue au débat public. Le débat actuel s'oriente principalement autour de la sphère de la liberté de religion, bien que la notion d'accommodement raisonnable vise tous les motifs de discrimination prévus à la *Charte*. Depuis 2006, la notion d'accommodement raisonnable a pris une telle ampleur au Québec qu'une commission d'enquête de consultation a été mise en place afin de faire la lumière sur la question. Le 8 février 2007, le premier ministre du Québec, Jean Charest, a annoncé la création de la *Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences*

² *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.* (C.S. Can., 1985-12-17), SOQUIJ AZ-86111012, J.E. 86-88, D.T.E. 86T-39, [1986] D.L.Q. 89, [1985] 2 R.C.S. 536 (ci-après « *O'Mally* »).

³ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12. (ci-après: la « *Charte* » ou « *Charte québécoise* »).

*culturelles*⁴. Cette Commission était présidée par l'historien Gérard Bouchard, professeur à l'Université du Québec à Chicoutimi, et par Charles Taylor, professeur à l'Université McGill. La Commission a terminé ses travaux et ses bureaux sont fermés depuis le 18 juin 2008, faisant suite au dépôt de son rapport intitulé : « Fonder l'avenir : le temps de la conciliation »⁵.

Bien que la liberté de religion suscite actuellement l'intérêt général, la notion d'accommodement raisonnable fondée sur le handicap alimente aussi bien des débats, et c'est principalement ce thème que nous entendons traiter dans cette étude. Les questions relatives à l'absentéisme au travail ainsi qu'à l'inaptitude physique et psychologique ont fait couler beaucoup d'encre depuis quelques années et ont été la source de nombreux conflits. Il faut souligner que la dernière décennie a été marquée par une hausse importante des absences dues au stress et aux problèmes de santé mentale⁶.

Au surplus, la notion de handicap a été interprétée de façon large par les tribunaux. Désormais, le handicap n'est pas simplement limité à une déficience physique, mais représente aussi plusieurs autres facteurs pouvant empêcher le travailleur d'exécuter une tâche, en totalité ou en partie. En 2000, dans l'arrêt

⁴ COMMISSION DE CONSULTATION SUR LES PRATIQUES D'ACCOMMODEMENT RELIÉES AUX DIFFÉRENCES CULTURELLES, (2010) Québec, en ligne : <<http://www.accommodement.qc.ca>>.

⁵ COMMISSION DE CONSULTATION SUR LES PRATIQUES D'ACCOMMODEMENT RELIÉES AUX DIFFÉRENCES CULTURELLES, (2008), Québec, Gérard BOUCHARD et Charles TAYLOR, « Fonder l'avenir : Le temps de la conciliation », dans Gouvernement du Québec, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, en ligne : <<http://www.accommodements.qc.ca/>>.

⁶ Jacques BENOIT, « Absentéisme: stress et santé mentale au premier rang », 17 décembre 2007, La Presse, en ligne : <<http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/economie/200901/06/01-680840-absenteisme-stress-et-sante-mentale-au-premier-rang.php>>.

*Trolio*⁷, la Cour suprême s'est penchée sur portée de la discrimination fondée sur le critère du handicap.

C'est pourquoi les tribunaux sont actuellement très sollicités en matière de protection du droit à l'égalité du salarié atteint d'un handicap et de l'obligation d'accommodement qui en découle. Les litiges soulèvent principalement la question de la réintégration au travail d'une personne salariée qui, à la suite d'une maladie ou d'un accident, est incapable de reprendre ses tâches de façon régulière.

Il est toutefois laborieux de circonscrire l'étendue de la notion d'accommodement, puisqu'elle n'est définie que par sa seule limite, la « contrainte excessive ». Les critères d'application de ce que constitue la contrainte excessive sont difficiles à cerner, et doivent faire l'objet d'une étude au cas par cas. La jurisprudence a largement élaboré le principe de la contrainte excessive, sans pour autant en donner une définition exhaustive. C'est d'ailleurs ce que fait valoir la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool*: « Il n'est pas nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive. On peut cependant énumérer certains facteurs permettant de la mesurer (...) »⁸.

⁷ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, (C.S. Can., 2000-05-03), 2000 CSC 27, SOQUIJ AZ-50075403, J.E. 2000-941, D.T.E. 2000T-440, [2000] 1 R.C.S. 665, (ci-après : « *Trolio* »).

⁸ *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, (C.S. Can., 1990-09-13), SOQUIJ AZ-90111088, J.E. 90-1345, [1990] 2 R.C.S. 489, en ligne : <<http://scc.lexum.org/fr/1990/1990rcs2-489/1990rcs2-489.html>>. (ci-après : « *Central Alberta Dairy Pool* »).

Malgré cette approche retenue par la Cour suprême, il faut admettre que ce concept est complexe et en constante évolution, ce qui engendre de nombreuses confusions dans son application pratique.

La présente étude a pour objet principal d'analyser l'étendue de la notion de contrainte excessive comme seule limite à l'obligation d'accommodement qui incombe principalement à l'employeur, à l'égard d'un salarié qui se voit incapable d'exercer son emploi en raison d'un handicap. À cet égard, les tribunaux ne se contenteront pas de considérer seulement l'opinion de l'employeur selon laquelle une contrainte lui semble « excessive », mais exigeront une démonstration précise, complète et étoffée des difficultés, c'est-à-dire de l'impossibilité réelle de mettre en œuvre une mesure d'accommodement raisonnable⁹.

L'objet du présent texte ne vise pas à faire une étude exhaustive de l'ensemble de la jurisprudence portant sur la notion d'accommodement raisonnable pour l'un ou les motifs prévus à la *Charte*. Nous entendons plutôt axer notre réflexion sur la notion de la contrainte excessive en lien avec le handicap du travailleur. Cette limitation au seul motif de discrimination qu'est le handicap, se justifie en raison de la prédominance des demandes d'accommodement reliées à l'incapacité tant physique que psychologique des salariés dans les différents milieux de travail. Bien que, comme nous le disions, les demandes d'accommodement portant sur la question des diversités culturelles et de la religion font beaucoup parler, le nombre de décisions traitant des demandes d'accommodement reliées aux handicaps dominant largement la scène actuelle, de sorte que pour permettre une étude plus précise de la question, nous avons choisi de centrer notre recherche sur le critère qui nous apparaissait susciter le plus de débats. De plus,

⁹ Dominic ROUX et Anne-Marie LAFLAMME, *Le droit de congédier un employé physiquement ou psychologiquement inapte: revu et corrigé par le droit l'égalité et le droit au travail*, (2007) 48 *Les Cahiers de Droit*, p. 189-213.

l'étude de la contrainte excessive relativement à tous les facteurs prohibés de discrimination serait d'une ampleur trop grande pour être réalisable dans le cadre du présent mémoire. Vu le très grand nombre de cas portant sur le handicap, l'étude en profondeur de la contrainte excessive dans le cadre de ce motif permettra de dégager des constats qui éclaireront du même coup la notion de contrainte excessive applicable aux autres motifs de discrimination.

Le caractère très général des principes directeurs rend difficile l'application de la notion de contrainte excessive. L'imprécision des termes employés peut représenter une source d'incertitude dispendieuse, entraînant une judiciarisation croissante des relations de travail. La définition de cette notion mérite d'être revue à la lumière des problématiques nouvelles qu'elle engendre en raison de sa difficulté d'application. Plus spécifiquement, nous chercherons à savoir si l'évolution jurisprudentielle sur la question permet de dégager des normes ou des principes directeurs opérationnels pouvant servir de repères aux employeurs et aux syndicats appelés à se prononcer sur les mesures d'accommodement à mettre en place lorsqu'un employé est incapable de fournir sa prestation de travail en raison d'un handicap.

Afin de répondre à cette question, nous entendons analyser les différentes décisions judiciaires qui, depuis la décision de la Cour suprême dans l'arrêt *Meiorin*¹⁰, soulèvent la question des limites au devoir d'accommodement d'un employeur, relativement à un salarié atteint d'un handicap. Pour ce faire, nous procéderons à l'analyse des principes dégagés par la jurisprudence issue du devoir d'accommodement découlant de l'application de la *Charte québécoise* et plus précisément, des décisions rendues par le Tribunal d'arbitrage, par la *Commission des relations du travail* (ci-après : « C.R.T. ») et par le *Tribunal des droits de la personne* (ci-après : « T.D.P.Q. »).

¹⁰ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 (ci-après « *Meiorin* »).

En tenant compte de tous ces éléments, la première partie de ce mémoire traitera de l'évolution et du contenu de l'obligation d'accommodement raisonnable et de sa limite que constitue la contrainte excessive, depuis la toute première fois où la Cour suprême y a fait référence en 1985¹¹.

Dans la deuxième partie, nous dégagerons de l'ensemble des décisions traitant de l'obligation d'accommodement raisonnable, les critères permettant de définir avec le plus de précision possible ce que constitue la contrainte excessive. L'obligation d'accommodement étant cependant une notion aux contours vagues, nous verrons que bien souvent, elle est laissée à l'appréciation des décideurs, dans chacun des cas.

Finalement, placés devant de nouvelles responsabilités, employeurs et syndicats vivent des problématiques semblables, qui sont souvent sources de conflits et qui entraînent plusieurs difficultés au plan de la gestion organisationnelle. Notre objectif final est donc d'en arriver à circonscrire avec clarté la notion de contrainte excessive et de dégager des normes visant à servir de points de repère aux employeurs et aux syndicats appelés à prendre des décisions sur ces questions.

¹¹ *O'Mally*, préc., note 2.

PARTIE I - LA NOTION DE CONTRAINTE EXCESSIVE, SES ORIGINES ET SON APPLICATION

Si nous avons choisi de centrer cette étude sur l'étendue de la notion de contrainte excessive, c'est que nous sommes d'avis qu'il est impossible de définir l'obligation d'accommodement sans faire une étude approfondie de ce qui constitue sa seule limite : la contrainte excessive. Comme le souligne le juge Sopinka dans l'arrêt *Renaud* :

[i]l importe de se rappeler que l'obligation d'accommodement est limitée par les mots «raisonnable» et «sans s'imposer de contrainte excessive». Il s'agit là non pas de critères indépendants, mais plutôt de différentes façons d'exprimer le même concept¹².

Ainsi, la contrainte excessive n'est autre chose que la limite d'un concept juridique qui a fait son apparition en droit québécois et canadien en 1985¹³ et qui depuis, n'a cessé d'évoluer, soit le concept d'accommodement raisonnable.

L'accommodement raisonnable est en fait une mesure de redressement créée de toutes pièces par les tribunaux de vaincre l'inégalité. Elle prend sa source dans les divers textes de loi, dont certains sont de nature constitutionnelle et quasi-constitutionnelle, visant la reconnaissance des droits et libertés. Comme nous l'avons mentionné en introduction, au Québec, l'obligation d'accommodement découle de l'interprétation du droit à l'égalité reconnu principalement par la Charte québécoise ou parfois, par la *Charte canadienne des droits et libertés*¹⁴, lorsque le contexte s'y prête.

Il peut arriver qu'une règle, une pratique ou une norme émise par l'employeur exige des correctifs particuliers ou nécessite d'être adaptée à la situation d'une personne ou d'un groupe de personnes, afin d'éviter qu'elle ne produise sur cette

¹² *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud* (C.S. Can., 1992-09-24), SOQUIJ AZ-92111101, J.E. 92-1483, D.T.E. 92T-1083, [1992] 2 R.C.S. 970, (ci-après: "*Renaud*")

¹³ *O'Malley, préc.*, note 2.

¹⁴ *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c.11 (R-U)], (ci-après : « *Charte canadienne* »).

personne ou ce groupe de personnes, un effet discriminatoire. Voilà en quoi consiste l'obligation d'accommodement. Ce n'est qu'une fois cette discrimination ou distinction établie sur la base d'un motif prohibé, que l'employeur aura le devoir de rechercher des moyens d'y remédier. Il faudra alors dans chaque cas se poser la question suivante : à quel moment une telle demande d'accommodement devient-elle déraisonnable? Elle le sera seulement lorsque l'employeur aura réussi à démontrer qu'elle constitue pour lui, une contrainte qui sera jugée excessive.

Certes, l'obligation d'accommodement raisonnable a réussi à alimenter plusieurs débats, notamment au cours de la dernière décennie et les tribunaux partout au Canada contribuent largement à l'évolution de ce concept. Pour saisir l'étendue de la notion de contrainte excessive et du concept d'accommodement raisonnable dont elle est issue, il convient dans un premier temps de se pencher sur ses origines et d'examiner les circonstances ayant conduit à son émergence.

1. LES FONDEMENTS JURIDIQUES DE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE EN RAISON D'UN HANDICAP

L'obligation d'accommodement raisonnable découle de la législation visant la protection des droits et libertés de la personne. Ces lois et ces chartes offrent une protection en matière de discrimination fondée sur des motifs prohibés.

La *Charte québécoise*, contrairement à plusieurs autres lois du même type au Canada, n'a jamais défini l'obligation d'accommodement. Elle résulte en fait d'un développement jurisprudentiel qui a lentement pris forme au fil du temps. Comme le souligne la professeure Anne-Marie Laflamme : « Le législateur québécois n'a pas enchâssé explicitement l'obligation d'accommodement dans la *Charte* québécoise. Cette obligation, qui s'inscrit dans la recherche du droit à l'égalité,

découle de la jurisprudence élaborée par la Cour suprême à compter du milieu des années 80 »¹⁵.

En effet, s'étant inspirée des principes mis de l'avant par les tribunaux américains¹⁶, la Cour suprême du Canada, en 1985, a introduit la notion d'accommodement raisonnable dans l'arrêt *O'Malley*¹⁷. La plaignante, Madame O'Malley, était membre de l'Église adventiste du septième jour, dont l'enseignement interdisait de travailler du coucher du soleil le vendredi, au coucher du soleil le samedi, en raison du Sabbat. Afin de maintenir son statut d'employée permanente, son employeur, un magasin de vente au détail, lui imposait de travailler le vendredi soir et le samedi, ce qui allait à l'encontre des pratiques religieuses de cette salariée. Madame O'Malley fut donc contrainte d'accepter un travail à temps partiel, de sorte qu'elle alléguait être victime de discrimination fondée sur ses croyances religieuses et ce, contrairement aux dispositions du *Code ontarien des droits de la personne*¹⁸.

La Cour conclut, qu'une condition d'emploi, en l'espèce l'exigence d'être disponible pour travailler le vendredi soir et le samedi, même adoptée honnêtement, pour des raisons d'affaires légitimes et applicables de façon égale à tous les salariés, pouvait néanmoins être discriminatoire, lorsqu'elle touche de façon différente une ou des personnes faisant partie d'une catégorie de personnes protégées par la loi par rapport aux autres personnes visées. On parlera alors de discrimination par suite d'un effet préjudiciable.

¹⁵ Anne-Marie LAFLAMME, « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement: le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur? », (2007) 48 *Les Cahiers de Droit* 215, 219.

¹⁶ *Reid v. Memphis Publishing Co.*, 468 F.2d 346 (6th Cir. 1972); *Riley v. Bendix Corp.*, 464 F.2d 1113 (5th Cir. 1972).

¹⁷ *O'Malley*, préc., note 2.

¹⁸ L.R.O. 1980, chap. 340.

L'obligation de fournir une prestation de travail le vendredi soir et le samedi étant une condition qui, à première vue semble neutre et légitime, touche néanmoins de façon différente une salariée qui ne peut être disponible en raison des exigences de sa religion. La discrimination étant ainsi établie, la Cour introduisit une obligation d'accommodement qu'elle définit comme suit:

[L]obligation dans le cas de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, fondée sur la religion ou la croyance, consiste à prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec le plaignant, à moins que cela ne cause une contrainte excessive: en d'autres mots, il s'agit de prendre les mesures qui peuvent être raisonnables pour s'entendre sans que cela n'entrave indûment l'exploitation de l'entreprise de l'employeur et ne lui impose des frais excessifs¹⁹.

Les juges majoritaires s'interrogent ensuite sur l'étendue de cette mesure de redressement, cherchant ainsi à savoir jusqu'à quel point l'employeur devait tenter d'accommoder la salariée désirant respecter ses croyances religieuses :

(...) Le problème se pose lorsqu'on se demande jusqu'où peut aller une personne dans l'exercice de sa liberté religieuse? À quel moment, dans la profession de sa foi et l'observance de ses règles, outrepassé-t-elle le simple exercice de ses droits et cherche-t-elle à imposer à autrui le respect de ses croyances? Dans quelle mesure, s'il y a lieu, une personne peut-elle, en pratiquant sa religion, obliger autrui à accomplir un acte ou à accepter une obligation qu'elle n'aurait pas autrement accomplie ou acceptée selon le cas? (...) dans quelle mesure une employée peut-elle forcer son employeur à se conformer dans la gestion de son entreprise à ses pratiques ou, à faire en sorte qu'elles soient respectées? Jusqu'où, peut-on se demander, peut-on exiger la même chose de ses camarades de travail et, quant à cela, du public en général?²⁰

C'est ainsi qu'est apparue l'obligation d'accommodement sans contrainte excessive. Cette obligation découle en fait de deux concepts juridiques qui lui sont indissociables : le droit à l'égalité et la notion de discrimination²¹. L'évolution de ces

¹⁹ O'Mally, préc., note 2, par. 23.

²⁰ *Id.*, par. 21.

²¹ Pierre BOSSET « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans Myriam Jézéquel (dir.), *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais Inc, 2007, p. 3, à la page 7

concepts permet de situer et de comprendre l'émergence de l'obligation d'accommodement²². Dans le domaine de l'emploi, la reconnaissance du droit à l'égalité vise à mettre fin à une exclusion basée sur les caractéristiques personnelles ou physiques d'un travailleur, afin de la rendre capable d'exercer son emploi. L'un des droits à l'égalité les plus souvent invoqués en matière d'emploi, est celui d'être protégé contre toute discrimination en raison d'une déficience ou d'un handicap.

a) L'évolution du concept de discrimination et du droit à l'égalité

La législation canadienne en matière de droits de la personne garantit le droit à l'égalité de traitement sans discrimination. Ces concepts ont des origines anciennes :

L'analyse de la discrimination a permis, en effet, de mettre en évidence un constat pourtant simple : la discrimination a des racines profondes et anciennes; elle a progressivement servi à forger l'ensemble du corps social; elle a façonné la façon de concevoir la place «normale» et «juste» des individus, la façon d'allouer les statuts et les ressources et, ce faisant, les institutions sociales : famille, école, travail, gouvernement, justice²³.

La définition de discrimination qui sera la plus largement citée, est sans doute celle qui est donnée par le juge McIntyre, dans l'affaire *Andrews* :

[. . .] la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société. Les distinctions fondées sur des caractéristiques personnelles attribuées à un seul individu en raison de son association avec

²² *Id.*, à la page 6.

²³ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Après 25 ans, la Charte québécoise des droits et libertés*, La Commission, 2003, Vol. 1 (Bilan et Recommandations), à la p. 3.

un groupe sont presque toujours taxées de discriminatoires, alors que celles fondées sur les mérites et capacités d'un individu le sont rarement²⁴.

À cet égard, on comprend de cette définition, qu'une distinction n'a pas à être intentionnelle pour qu'on la qualifie de discriminatoire. Il suffit que la distinction produise un effet préjudiciable sur un individu, en raison de ses caractéristiques personnelles.

À l'origine, les tribunaux distinguaient deux formes de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte par suite d'un effet préjudiciable. Seule la discrimination indirecte permettait l'application de l'obligation d'accommodement. Il y a discrimination directe, lorsqu'un employeur adopte une pratique qui a première vue, établit une distinction pour un motif prohibé. Quant à la discrimination indirecte, elle se produit lorsque l'exclusion provient d'une règle apparemment neutre, mais dont l'application générale et sans distinction entraîne un effet préjudiciable à l'encontre d'une personne ou d'une groupe de personnes²⁵. De façon plus précise, le juge McIntyre dans l'affaire *O'Malley* décrit la discrimination directe de la sorte :

On doit faire la distinction entre ce que je qualifierais de discrimination directe et ce qu'on a déjà désigné comme le concept de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable en matière d'emploi. À cet égard, il y a discrimination directe lorsqu'un employeur adopte une pratique ou une règle qui, à première vue, établit une distinction pour un motif prohibé. Par exemple, « Ici, on n'embauche aucun catholique, aucune femme ni aucun Noir. »²⁶

Au sujet de la discrimination indirecte, aussi désignée comme étant la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, le juge McIntyre mentionne que :

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

²⁴ *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143, pp. 174-175.

²⁵ Maurice DRAPEAU, *L'évolution de l'obligation d'accommodement à la lumière de l'arrêt Meiorin*, (2001) 61 R. du B. 299, aux p. 302 et 303.

²⁶ *O'Malley, préc.*, note 2, par. 18.

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. [...] Une condition d'emploi adoptée honnêtement pour de bonnes raisons économiques ou d'affaires, également applicable à tous ceux qu'elle vise, peut quand même être discriminatoire si elle touche une personne ou un groupe de personnes d'une manière différente par rapport à d'autres personnes auxquelles elle peut s'appliquer [...]²⁷.

Quelle était alors l'intervention des tribunaux en présence de l'un ou l'autre de ces types de discriminations? Dans l'affaire *Etobicoke*²⁸, la Cour suprême a statué que dans le cas de la discrimination directe, la question ne se pose même pas. C'est-à-dire que lorsqu'une condition de travail ou d'emploi est jugée discriminatoire en contrevenant à un motif prohibé et qu'elle ne satisfait à aucun critère de justification légale elle est simplement annulée.

Par ailleurs, dans l'affaire *O'Malley*²⁹, la Cour suprême avait mentionné que dans un cas de discrimination fondée sur la croyance et résultant de l'effet d'une condition de travail qui est raisonnablement liée à l'exécution des fonctions et qui n'est pas discriminatoire à première vue, cette condition ne sera pas invalidée. Il faudra plutôt vérifier quel est l'impact sur le plaignant. De là, naît l'obligation d'accommodement de la part de l'employeur³⁰.

En 1999, dans un jugement³¹ que l'auteur Maurice Drapeau a qualifié de « revirement spectaculaire d'une grande portée réformatrice sur les relations du

²⁷ *Id.*, par. 18.

²⁸ *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202.

²⁹ *O'Mally*, préc., note 2.

³⁰ *Id.*

³¹ *Meiorin*, préc., note 10.

travail »³², la Cour suprême a élargi la portée de l'obligation d'accommodement en adoptant une méthode en trois étapes permettant de déterminer si une norme qui s'avérait discriminatoire à première vue, constituait une exigence professionnelle justifiée.

La méthode d'analyse dite « conventionnelle » d'application des lois portant sur les droits de la personne, comme l'explique la juge McLachlin, voulait que le tribunal distingue entre la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, telle que l'avait établi la Cour suprême dans l'arrêt *O'Malley*³³ et les décisions l'ayant précédé. En raison des « difficultés analysées » que comporte cette méthode conventionnelle, la juge McLachlin en arrive à la conclusion qu'elle doit être révisée pour faire place à la méthode d'analyse qu'elle qualifiera de « méthode unifiée »³⁴. Ainsi, cette nouvelle méthode d'analyse en trois étapes prévoit désormais que l'employeur peut justifier la norme qui est contestée en établissant :

- (1) Qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- (2) Qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
- (3) Que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime relié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive³⁵.

Par ce jugement, comme l'explique Maurice Drapeau, la Cour suprême « a révisé son point de vue en matière de droit à l'égalité. Elle a tranché de façon décisive

³² M. DRAPEAU, *L'évolution de l'obligation d'accommodement à la lumière de l'arrêt Meiorin*, préc., note 27, p. 300.

³³ *O'Malley*, préc., note 2.

³⁴ *Meiorin*, préc., note 10.

³⁵ *Id.*, p.54

que les employeurs ont un devoir légal d'accommodement dans toutes les situations de discrimination »³⁶.

Dans l'arrêt *Grismer*³⁷, la juge McLachlin explique les raisons qui justifiaient à la base cette distinction et qui ont par ailleurs amené la Cour à reconsidérer cette façon de faire dans l'arrêt *Meiorin*³⁸. En effet, la Juge McLauchlin explique qu'en présence d'une discrimination indirecte, le défendeur pouvait justifier la norme qu'il avait adoptée en faisant valoir qu'elle constituait une « exigence professionnelle justifiée » (ci-après : « EPJ »), c'est-à-dire que le défendeur devait établir « premièrement, qu'elle avait été imposée honnêtement et de bonne foi, et deuxièmement, qu'elle était raisonnablement nécessaire à l'exécution sûre et efficace du travail et n'imposait aucune obligation déraisonnable aux gens auxquels elle s'appliquait »³⁹. À défaut de retrouver ces deux éléments, la norme discriminatoire devait être invalidée.

Au Québec, la *Charte* vise à promouvoir la mise en œuvre du droit à l'égalité en accordant une protection contre toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des motifs énumérés, que l'on appelle aussi les motifs prohibés. Ainsi, l'article 10 de la *Charte* garantit à toute personne le droit à :

[...] la reconnaissance et l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

³⁶ M. DRAPEAU, *L'évolution de l'obligation d'accommodement à la lumière de l'arrêt Meiorin*, préc., note 27, p. 300.

³⁷ *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, (C.S. Can., 1999-12-16), SOQUIJ AZ-50068485, J.E. 2000-43, [1999] 3 R.C.S. 868 (ci-après: « *Grismer* »).

³⁸ *Meiorin*, préc., note 10.

³⁹ *Grismer*, préc., note 37, par. 16.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit⁴⁰.

La Cour suprême, dans l'arrêt *Bergevin*⁴¹, a également reconnu que pour qu'il y ait discrimination au sens de l'article 10 de la *Charte québécoise*, il faut retrouver les trois éléments suivants :

- (1) qu'il existe une «distinction, exclusion ou préférence»,
- (2) que cette «distinction, exclusion ou préférence» est fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'art. 10 de la *Charte québécoise*, et
- (3) que la «distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre» le «droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne»⁴².

Le législateur a également intégré à la *Charte*, le critère de l'EPJ. Cet article prévoit qu'une exclusion qui est fondée sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi, est réputée non discriminatoire. Il est énoncé à l'article 20 de la *Charte* qu' :

[u]ne distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire [...]⁴³

L'employeur est en droit d'imposer à l'ensemble des salariés, des normes et des directives essentielles à la gestion efficace de son entreprise. Afin de respecter ses obligations en matière de droit de la personne, il devra toutefois s'assurer, que de telles normes ne soient pas discriminatoires. Ainsi, lorsqu'un travailleur invoquera l'effet discriminatoire d'une norme ou d'une directive à son endroit, l'employeur

⁴⁰ *Charte*, préc, note 3, art. 10

⁴¹ *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin* (C.S. Can., 1994-06-23), SOQUIJ AZ-94111066, J.E. 94-1093, D.T.E. 94T-767, [1994] 2 R.C.S. 525, (ci-après : « *Bergevin* »).

⁴² *Id.* ; Voir aussi : *Forget c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 90, p. 98; *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712, pp. 783 et 784; *Devine c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 790, p. 817; *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279.

⁴³ *Charte*, préc., note 3, art. 20.

aura le fardeau de démontrer qu'elle constitue une exigence professionnelle justifiée, auquel cas, la norme sera réputée non discriminatoire.

Enfin, comme l'explique l'arbitre François Hamelin : « Seul l'employeur qui fait la démonstration qu'il satisfait aux trois critères établis par la méthode unifiée peut dorénavant invoquer l'exception prévue à l'article 20 de la charte québécoise en matière d'exigences professionnelles justifiées (EPJ), fondées sur les aptitudes ou qualités requises pour un emploi »⁴⁴.

À la différence de la *Charte canadienne* qui s'applique uniquement aux actes du gouvernement et de ses mandataires ou autres entités juridiques assumant une fonction ou responsabilité publique⁴⁵, la *Charte québécoise* s'applique « tant aux relations entre personnes privées, physiques et morales, qu'à celle entre le gouvernement et ses administrés »⁴⁶.

Adoptée en 1975, soit quelques années avant l'arrivée de la *Charte canadienne*⁴⁷, la *Charte québécoise* s'est vue reconnaître un caractère quasi-constitutionnel⁴⁸, en ce sens que le législateur ne peut y déroger, sauf dans la mesure prévue par celle-ci, ou à moins qu'une disposition d'une loi n'énonce expressément qu'elle est applicable, malgré la *Charte*. Elle fut donc adoptée à une époque où n'existait que peu de protection constitutionnelle à l'égard des droits et libertés des Canadiens.

⁴⁴ *Plastiques TPI inc. et Syndicat des travailleurs du plastique de Coaticook (CSD)*, (Lucie Roy-Girard), (T.A., 2004-12-15), SOQUIJ AZ-50288679, D.T.E. 2005T-165, [2005] R.J.D.T. 504, par. 92 (ci-après : « *Plastique TPI* »).

⁴⁵ GAGNON, R.-P., *Le Droit du travail*, 6e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais Inc., 2008, n° 26, p. 22.

⁴⁶ *Id.*, n° 28 p. 23.

⁴⁷ La *Charte canadienne* fait partie de la *Loi constitutionnelle de 1982* (R.-U.), constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11.

⁴⁸ Voir notamment : *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, (C.S. Can., 2000-05-03), 2000 CSC 27, SOQUIJ AZ-50075403, J.E. 2000-941, D.T.E. 2000T-440, [2000] 1 R.C.S. 665, (ci-après : « *Trolio* »).

La Cour suprême du Canada semblait alors peu disposée à reconnaître une portée réelle à cet instrument législatif⁴⁹, pas plus qu'elle n'a semblé empressée au départ à reconnaître la *Charte canadienne* à sa pleine valeur. En effet, de 1976 à 1982, la *Charte québécoise*, n'aura que peu d'impact devant les tribunaux⁵⁰. Toute la polémique entourant l'arrivée de la *Charte canadienne* aura servi à faire prendre conscience aux praticiens de l'importance de faire appel également à la *Charte québécoise*, afin de faire valoir les droits fondamentaux⁵¹.

Comme l'explique Claude Filion, désormais juge à la Cour du Québec et ancien président de la *Commission des droits de la personne et la jeunesse*, [ci-après : « C.D.P.J. »], les tribunaux ont d'abord été réticents à appliquer la *Charte québécoise*:

En matière de droit à l'égalité, la lecture des premières décisions judiciaires fondées sur cet instrument nous montre une approche plutôt conservatrice des différents motifs de discrimination. En effet, dans les années qui ont suivi sa mise en vigueur, les tribunaux ont souvent été réticents à appliquer, à sa pleine mesure, la *Charte* dans les rapports privés entre particulier. Il a donc fallu faire une réflexion de fond sur la nature même du droit à l'égalité et des autres droits fondamentaux. À cet égard, la courte histoire de la *Charte québécoise* est jalonnée d'essais, de questionnements exprimés et d'avancées franches. En définitive, il demeure que c'est de façon progressive que les tribunaux se sont montrés réceptifs à considérer une argumentation fondées sur la *Charte des droits et libertés de la personne*.⁵²

Dans ce contexte, il n'est donc pas surprenant que les tribunaux aient mis tant d'années à façonner l'obligation d'accommodement raisonnable, notion, qui rappelons-le, a été créée de toute pièce par les tribunaux.

⁴⁹ Jacques FRÉMONT, « La Charte, le droit statutaire et le droit commun du Québec trente ans plus tard : réflexions autour du malaise », dans *La Charte des droits et libertés de la personne, Pour qui et jusqu'où?* », Éditions Yvon Blais, 2005, p. 63 à la page 68, (ci-après : « Jacques FRÉMONT »).

⁵⁰ Pierre J. DALPHOND, « La Charte sera-t-elle la source de nouveaux défis pour les cours de justice » dans *La charte des droits et libertés de la personne, Pour qui et jusqu'où ?*», Éditions Yvon Blais, 2005, p. 207 à la page 211, (ci-après : *Pierre J. DALPHOND* »).

⁵¹ *Id.*, à la page 212.

⁵² Claude FILION, « Les 25 ans de la Charte québécoise : les tribunaux et le Charte des droits et libertés de la personne », dans Jean-Louis Baudoin et Patrice Deslauriers (dir), *Droit à l'égalité et discrimination : Aspects nouveaux*, Editions Yvon Blais Inc., 2002, page 1 à la page 3.

b) La notion de discrimination en matière d'emploi

C'est dans le contexte particulier des relations de travail que l'obligation d'accommodement a fait son apparition. Peu à peu, elle s'est imposée dans les différents milieux de travail et a contribué à modifier de façon importante le droit du travail⁵³. À ce propos, Denis Nadeau a mentionné:

Depuis l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, le Québec vit une époque marquée par l'émergence des droits de la personne. Tous les secteurs d'activité ont été interpellés à des degrés d'intensité divers par un ou l'autre des volets des droits fondamentaux qui y sont formulés. Il en a été de même pour le monde des relations de travail.⁵⁴

Historiquement, le droit du travail s'est développé dans un contexte visant à protéger les travailleurs face à l'inégalité des rapports de force en présence dans le cadre du lien d'emploi. C'est principalement en favorisant le développement de la syndicalisation et de la négociation collective que les gouvernements ont tenté d'atteindre ces objectifs en se gardant d'intervenir dans la détermination des conditions de travail, sauf pour ce qui a été d'établir des normes minimales qui devront être respectées, au-delà de tout contrat de travail ou convention collective. Tant l'avènement de la mondialisation des marchés que la réorganisation des modes de production et la modification de la composition de la main-d'œuvre, notamment par l'intégration massive des femmes sur le marché du travail, ont contribué à modifier de façon significative le droit du travail⁵⁵.

⁵³ Gilles TRUDEAU, « L'obligation d'accommodement en milieu de travail : évolution ou révolution? », dans Jean-François Gaudreault-Desbiens (dir.), *Le droit, la religion et le « raisonnable »*, Montréal, Éditions Thémis, 2009, p.169 à la p. 171.

⁵⁴ Denis NADEAU, « La *Charte des droits et libertés de la personne* et le droit du travail au Québec : naissance d'un « nouveau salarié » dans un droit en mutation », (2006), *Revue du Barreau/Numéro thématique hors-série*, p. 399-419, à la p. 401.

⁵⁵ Christian BRUNELLE, Michel, COUTU, et Gilles TRUDEAU., « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », (2007), *Les Cahiers de droit*, vol. 48, nos 1-2, mars-juin, p. 5-42, aux p. 6-9.

L'émergence des droits fondamentaux en emploi, induits par l'adoption de chartes québécoise et canadienne, représente une forme de constitutionnalisation du droit du travail selon les professeurs Brunelle, Trudeau et Coutu. Ils décrivaient ainsi le phénomène:

Ce développement ne signifie pas que les besoins de protection de la main d'œuvre ont disparus pour autant. Le droit du travail demeure plus que jamais nécessaire pour assurer un minimum de justice et d'équité sur le marché du travail. Ce sont plutôt les outils traditionnels du droit du travail qui ne conviennent plus à la réalité d'aujourd'hui. C'est ainsi que le syndicalisme et la négociation collective ont perdu leur caractère hégémonique à la faveur d'un développement jusque-là inégalé de droits et de mécanismes de protection destinés aux travailleurs à titre individuel. À cet égard, l'appel et le recours aux droits et libertés fondamentaux de la personne dans le contexte de l'emploi salarié pourrait bien contribuer à l'émergence d'un nouveau droit du travail⁵⁶.

Dans ce contexte, l'adoption des *Chartes québécoise et canadienne* ont eu un impact considérable sur le droit du travail tel que nous le connaissons. Celles-ci s'élèvent au-dessus de toutes les autres lois ou règles de droit applicables en milieu du travail et ont donné naissance à ce que le professeur Nadeau qualifiera de « nouveau salarié » :

Même si l'événement n'a pas été annoncé à grand renfort de publicité, l'introduction des droits de la personne dans les relations de travail a donc donné naissance au Québec et ailleurs au Canada à un « nouveau salarié»; un salarié qui, en plus de ses attributs professionnels ou techniques, demeure, même lorsqu'il franchit la porte de l'entreprise qui l'emploie, pleinement investi de ses droits fondamentaux. Cette transformation n'est pas que pure théorie mais entraîne, depuis qu'elle est amorcée, une profonde remise en question des règles de base du droit régissant les relations de travail et le droit de l'emploi au Québec⁵⁷.

Ainsi, le principe de l'intérêt collectif, idée centrale à la base du syndicalisme, doit être nuancé de façon de plus en plus importante par la considération de l'intérêt individuel. Pour ce faire, au Québec, le législateur a inclus à la *Charte*, une disposition interdisant la discrimination, spécifiquement en matière d'emploi. Cette

⁵⁶ *Id.*, p. 9.

⁵⁷ Denis NADEAU, préc., note 54, à la p. 402.

protection, prévue à l'article 16⁵⁸, n'est toutefois applicable qu'à l'égard des motifs de discrimination énumérés à l'article 10.

c) L'interdiction de discriminer en raison d'un handicap

Il est maintenant admis, et cela depuis plusieurs années déjà, qu'une personne ne peut se voir refuser l'accès à un emploi en raison d'un handicap. La *Charte* québécoise interdit expressément à l'article 10, la discrimination fondée sur le handicap, alors que l'article 16, nous le savons, interdit toute forme de discrimination dans l'emploi.

Dans sa première version adoptée en 1975, la *Charte* ne contenait aucune disposition visant la protection contre la discrimination fondée sur une déficience ou un handicap. En 1978, l'article 10 de la *Charte* a été modifié, en insérant le motif de handicap inspiré de la définition suivante de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* :

112. Toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience physique ou mentale ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap⁵⁹.

Le motif de discrimination alors contenu à la *Charte* était « le fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son

⁵⁸ L'article 16 de la *Charte québécoise* se lit comme suit : « Nul ne peut exercer de 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 d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi ».

⁵⁹ L.R.Q., chapitre E-20.1, art. 112. Cette *Loi* a changé de titre et s'intitule désormais : *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*.

handicap »⁶⁰. Le législateur est intervenu à nouveau en 1982, en remplaçant le motif de discrimination précédant par celui que l'on connaît aujourd'hui du «handicap ou [l']utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap». Comme l'explique le professeur Brunelle : «[c]e n'est qu'en 1982 avec l'année internationale des personnes handicapées, décrétée par l'ONU, que le Québec tient à faire adopter une loi pour favoriser l'intégration des personnes handicapées en milieu scolaire ou d'emploi : la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* »⁶¹.

Dans une importante décision rendue en 2000, l'affaire *Trolio*⁶², la Cour suprême du Canada explique que ce changement législatif vise à élargir la portée de la protection contre la discrimination fondée sur ce motif. La juge l'Heureux-Dubé qui écrit l'opinion majoritaire fonde cette hypothèse sur les « échanges survenus avant l'adoption du projet de loi modifiant la *Charte* ». Elle relate les propos du ministre de la Justice de l'époque, l'honorable Marc-André Bédard :

La formulation proposée, en plus d'être moins lourde, permettra de couvrir toutes les personnes handicapées et non seulement, comme les tribunaux l'ont interprété jusqu'ici, les personnes handicapées visées par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées. [...] l'interprétation des tribunaux [...] indiquait que cela ne concernait que les handicapés lourds. Or, cet amendement [...] nous permettra de couvrir toutes les personnes handicapées⁶³.

Également, depuis cette décision, la notion de «handicap» est désormais interprétée de façon beaucoup plus large. Ainsi, comme le précise la juge l'Heureux-Dubé :

[...] un «handicap» n'exige pas obligatoirement la preuve d'une limitation physique ou la présence d'une affection quelconque. Le «handicap» peut être soit réel ou perçu et, puisque l'accent est mis sur les effets de la

⁶⁰ *Trolio*, préc., note 48, par. 54 à 59.

⁶¹ Myriam JÉZÉQUEL, « L'obligation d'accommodement : Pandore a ouvert une étonnante boîte! », (2007), *Journal du Barreau*, vol. 37, no 15.

⁶² *Trolio*, préc., note 52.

⁶³ Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, no 230, 16 décembre 1982, aux pp. B-11626 et B-11627, extrait tiré de *Trolio*, préc., note 52, par. 60.

distinction, exclusion ou préférence plutôt que sur la nature précise du handicap, la cause et l'origine du handicap sont sans importance. De même, une distinction fondée sur la possibilité réelle ou perçue que l'individu puisse développer un handicap dans l'avenir est prohibée par la *Charte*⁶⁴.

Par ailleurs, mentionne la juge l'Heureux-Dubé : « Même si je suis d'opinion que l'état de santé peut constituer un «handicap» et ainsi être un motif de discrimination interdit à l'art. 10 de la Charte, il n'en est pas de même pour les caractéristiques personnelles quelconques ou les affections «normales» »⁶⁵.

Cet arrêt a eu un impact considérable sur les décisions portant sur la notion d'accommodement raisonnable en lien avec le handicap. L'imposante quantité de décisions rendues depuis le début des années 2000 par les tribunaux responsables de l'application des lois sur les droits de la personne, en témoigne.

2. LE CONTENU DES CONCEPTS D'ACCOMMODEMENT ET DE CONTRAINTE EXCESSIVE

Le respect du droit à l'égalité exige désormais de l'employeur qu'il prenne en compte les caractéristiques individuelles de chaque travailleur dans l'application d'une norme générale et dans la mise en œuvre de ses pratiques. Ainsi, il pourra être appelé à modifier, adapter une règle ou une pratique, afin que son application ne cause préjudice à un salarié en raison de caractéristiques qui lui sont propres⁶⁶. En d'autres termes, la protection du droit à l'égalité de tout travailleur passe par la suppression de la discrimination fondée sur un motif prohibé.

Pour permettre à tout travailleur d'accéder à l'égalité, les employeurs ont dû revoir leurs façons de faire, autrement dit, ils ont dû mettre en places diverses mesures

⁶⁴ *Trolio*, préc., note 52, par. 81.

⁶⁵ *Id.*, par. 82.

⁶⁶ Gilles TRUDEAU, préc., note 53, à la p. 171.

d'accommodement. En effet, comme le souligne Annick Desjardins, avocate et conseillère syndicale :

Nos façons de faire et nos modes de fonctionnement sont généralement conçus ou établis par et pour la « personne normale », l'entreprise « normale », le milieu de travail « normal », le « modèle standard ». Mais qu'est-ce que la normalité? S'agit-il de l'exemple le plus répandu? Le modèle de la majorité? Que fait-on des personnes qui ne cadrent pas dans ce gabarit ? Comme société, si nous voulons tendre vers un modèle égalitaire, vers la justice sociale, il faut être capable de remettre en question nos façons de faire, nos règles établies, pour voir à ce que notre conformisme n'entraîne pas d'atteinte à l'égalité des personnes⁶⁷.

Les mesures d'accommodement, comme le soulignait la Cour suprême dans l'arrêt *Trolio*, visent à permettre à l'employé qui est apte à travailler de pouvoir le faire⁶⁸. En d'autres termes, l'employeur doit voir à offrir des mesures d'accommodement qui permettront au salarié visé de fournir une prestation de travail, sans toutefois qu'il en subisse une contrainte qui sera jugée excessive. Quant à cette dernière question, la Cour suprême, dans l'arrêt *Renaud*, a précisé, qu'il faut toutefois beaucoup plus qu'un « inconvénient négligeable »⁶⁹ pour rencontrer le critère de la contrainte excessive.

De la même façon, la Cour suprême, dans l'arrêt *Hydro-Québec*, rappelle que l'employeur doit agir avec souplesse dans l'application d'une norme:

Ainsi que l'indiquent ces passages, l'obligation d'accommodement dans un contexte d'emploi implique que l'employeur est tenu de faire preuve de souplesse dans l'application de sa norme si un tel assouplissement permet à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail sans que l'employeur subisse une contrainte excessive⁷⁰.

⁶⁷Annick DESJARDINS, « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable en cas d'incapacités », texte présenté 63e Congrès des relations industrielles : « Quels accommodements raisonnables en milieu de travail? », 28 avril 2008 et mardi 29 avril 2008, Québec, 11 p., à la p.1.

⁶⁸ *Trolio*, préc., note 52, par. 36.

⁶⁹ *Renaud*, préc., note 12, p.21.

⁷⁰ *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, (C.S. Can., 2008-07-17), 2008 CSC 43, SOQUIJ AZ-50502617, J.E. 2008-1438, D.T.E. 2008T-607, [2008] 2 R.C.S. 561, (ci-après : « Hydro-Québec », par. 13.

Par ailleurs, l'obligation d'accommodement n'entend pas priver l'employeur de son droit de gérance. À ce sujet, Christian Brunelle dans son ouvrage *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu syndiqué*, a décrit le devoir d'accommodement en ces termes :

En épousant le concept même d'accommodement, il apparaît clair que les juges n'entendaient pas priver l'employeur du pouvoir d'établir, dans l'exercice de ses droits de direction, les aptitudes et qualités requises pour œuvrer dans l'entreprise ou l'institution... pour tout dire, les chartes et les lois sur les droits de la personne n'ont pas concédé au salarié le droit d'établir lui-même les règles auxquelles il peut être assujéti sur les lieux du travail. En revanche, aux fins de lui assurer une « égalité des chances », elles lui reconnaissent le droit d'obtenir un assouplissement à ces règles lorsque leur application intégrale entraîne inutilement son exclusion en raison d'une caractéristique personnelle qui n'a rien à voir avec ses besoins, ses capacités et ses mérites propres... Qui dit accommodement dit généralement adaptation d'une règle ou d'une exigence, par opposition à son abandon pur et simple, pour tenir compte des besoins particuliers de certaines minorités. Par sa nature même, la notion d'accommodement relève donc davantage du domaine de l'ajustement ou de l'assouplissement que du démantèlement. Pour reprendre la formule éclairante de Beaumarchais, elle est essentiellement « une moyenne entre les extrêmes »⁷¹.

En somme, l'obligation d'accommodement consiste à prendre des mesures raisonnables pour permettre à un travailleur de demeurer au travail, sans que cela n'entrave indûment ou de façon excessive les opérations et le bon fonctionnement de l'entreprise.

3. LES LIMITES AUX DEVOIRS D'ACCOMMODEMENT ET LES CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA CONTRAINTE EXCESSIVE

⁷¹Christian BRUNELLE, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 2001, 482 p., à la p. 242.

Au fil des ans, les tribunaux ont élaboré un ensemble de critères permettant de circonscrire le caractère excessif de la contrainte. Se préservant d'en proposer une définition exhaustive, la Cour suprême a toutefois, à quelques occasions, fournit certains facteurs dont il faut tenir compte afin de déterminer ce qui peut constituer une mesure d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive.

Ainsi, dans l'arrêt *O'Malley*, la Cour dicte les limites à l'intérieur desquelles l'accommodement sans contrainte excessive doit s'exercer :

[...] Dans toute société, les droits d'une personne entreront inévitablement en conflit avec les droits d'autrui. Il est alors évident que tous les droits doivent être limités afin de préserver la structure sociale dans laquelle chaque droit peut être protégé sans porter atteinte indûment aux autres. Cela est particulièrement important lorsque des rapports spéciaux existent, en l'espèce les rapports entre employeur et employé. Dans le présent cas, conformément aux dispositions et à l'objet du Code ontarien des droits de la personne, le droit de l'employé exige que l'employeur prenne des mesures d'accommodement raisonnables⁷².

La juge Wilson, s'exprimant au nom de la majorité dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool*, s'est toutefois montrée réticente à fournir une définition exhaustive de la contrainte excessive. La Cour juge toutefois pertinent de fournir certains facteurs devant être pris en considérant afin de déterminer ce que peut constituer une mesure d'accommodement raisonnable :

(...) 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

⁷² *O Mally*, préc., note 2, p. 554-555.

de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas⁷³.

En 1994, dans l'arrêt *Bergevin*⁷⁴, le juge Sopinka a précisé le critère du moral des employés énuméré précédemment dans *Central Alberta Dairy Pool*⁷⁵, de manière à exiger un examen de l'effet que pourrait avoir une mesure d'accommodement sur l'ensemble des salariés. À cet égard, il rappelait toutefois qu'il fallait faire preuve de souplesse dans l'application de ces critères :

Ces facteurs ne sont pas coulés dans le béton. Il y a lieu de les appliquer d'une manière souple et conforme au bon sens, en fonction des faits de chaque cas. Les situations changeront sans cesse. [...] Cependant, les facteurs énumérés peuvent servir de point de départ pour examiner ce qui peut constituer une mesure d'accommodement raisonnable⁷⁶.

Une fois encore, la Cour a tenu à réaffirmer l'importance d'appliquer les critères de façon souple, en fonction de chaque cas d'espèce. Ce principe sera à nouveau repris dans l'arrêt *Renaud* mentionnant que : « [c]e qui constituent des mesures raisonnables est une question de fait qui variera selon les circonstances de l'affaire »⁷⁷.

Enfin, deux décisions d'une grande importance ont été rendues respectivement en 2007 et 2008, par la Cour suprême du Canada dans les affaires *McGill*⁷⁸ et *Hydro-Québec*⁷⁹. Dans les deux cas, il s'agissait de déterminer le critère de détermination de la contrainte imposée à un employeur en regard d'un salarié incapable de fournir une prestation normale de travail. Dans *Hydro-Québec*, la Cour suprême a précisé :

⁷³ *Central Alberta Dairy Pool*, préc., note 8, p. 521.

⁷⁴ *Bergevin*, préc., note 41.

⁷⁵ *Central Alberta Dairy Pool*, préc., note 8.

⁷⁶ *Bergevin*, préc., note 41, p. 546.

⁷⁷ *Renaud*, préc., note 12, p. 984.

⁷⁸ *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal* (C.S. Can., 2007-01-26), 2007 CSC 4, SOQUIJ AZ-50408361, J.E. 2007-291, D.T.E. 2007T-111, [2007] 1 R.C.S. 161, (ci-après : « *McGill* »).

⁷⁹ *Hydro*, préc., note 70.

L'incapacité totale d'un salarié de fournir toute prestation de travail dans un avenir prévisible n'est donc pas le critère de détermination de la contrainte excessive. Lorsque les caractéristiques d'une maladie sont telles que la bonne marche de l'entreprise est entravée de façon excessive ou lorsque l'employeur a tenté de convenir de mesures d'accommodement avec l'employé aux prises avec une telle maladie, mais que ce dernier demeure néanmoins incapable de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible, l'employeur aura satisfait à son obligation⁸⁰.

La Cour suprême n'est intervenue par la suite que pour apporter des précisions à l'un ou l'autre de ces critères. En aucun temps, elle n'a remis en question sa position de ne pas fournir une définition précise de ce que constituait la contrainte excessive, laissant aux décideurs le soin de juger de la mesure appropriée eu égard aux circonstances de chaque affaire. En ce sens, le professeur Brunelle dira de l'accommodement qu'il s'agit d'un standard à l'imprécision nécessaire⁸¹.

Ce dernier, dans son ouvrage « Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué » propose une énumération, sans toutefois la qualifier d'exhaustive, des principaux critères d'évaluation de la contrainte excessive :

1) *Les limites aux ressources financières et matérielles*

- *le coût réel de l'accommodement demandé;*
- *les sources extérieures de financement (prêts, subventions, crédit d'impôt et déductions fiscales, régime gouvernemental d'aide ou d'indemnisation, contribution personnelle de la victime de discrimination ...);*
- *la nature de l'entreprise ou de l'institution (taille, composition de la main-d'œuvre, structure organisationnelle, structure de production, nature privée ou publique ...);*
- *le budget d'opération totale de l'entreprise (maison-mère et filiales réunies) ou de l'institution;*
- *la santé financière de l'entreprise ou de l'institution;*
- *la conjoncture économique*

2) *L'atteinte aux droits*

⁸⁰ *Id.*, par. 18.

⁸¹ Christian BRUNELLE, préc., note 71, à la p. 239.

- *Les risques pour la santé et la sécurité du salarié, de ses collègues ou du public en général;*
- *La convention collective;*
- *L'effet préjudiciable de l'accommodement sur les autres employés;*
- *Les conflits de droits...*

3) *Le bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'institution*

- *L'interchangeabilité relative des employés;*
- *L'adaptation des lieux, installations et équipement de travail;*
- *L'effet sur la productivité de l'entreprise;*
- *Le nombre d'employés affectés par la mesure d'accommodement envisagée;*
- *L'effet bénéfique de l'accommodement sur les autres employés*
- *La durée et l'étendue de l'accommodement*⁸².

Ces différents critères, que le professeur Brunelle tire de la jurisprudence et de la doctrine d'ici et d'ailleurs, peuvent servir à déterminer l'aspect raisonnable d'une demande d'accommodement. Il précise aussi que certains autres critères ne peuvent être considérés tels que : « la simple commodité administrative, les préférences de la clientèle, la crainte de créer un précédent ou encore la menace d'être exposé à un recours civil, tel un grief »⁸³.

Partant de ces principes, les tribunaux spécialisés ont repris, modifié et adapté ces critères aux situations qu'ils ont eu à juger.

4. LE CHOIX DES RECOURS EN DROIT QUÉBÉCOIS

Au Québec, le travailleur victime de discrimination en raison d'un handicap devra s'adresser au tribunal compétent afin de faire valoir ses droits. Ainsi, le travailleur syndiqué devra s'adresser au Tribunal d'arbitrage pour faire trancher une question relative à l'application de la *Charte*, alors que les autres travailleurs devront

⁸² *Id.*, aux pp. 248 à 251.

⁸³ *Id.*, à la p. 251.

s'adresser à la Commission des droits de la personne et la jeunesse (ci-après : « C.D.P.J »). Cette dernière, après enquête, pourra décider de saisir le Tribunal des droits de la personne (ci-après : « T.D.P.Q. ») de la question. Toutefois, le travailleur justifiant deux ans ou plus de service continue dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante, pourra relativement à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*⁸⁴ (ci-après : « L.N.T. »), soumettre sa plainte à la Commission des normes du travail (ci-après : « C.N.T. »). Enfin, le travailleur victime d'un accident du travail au sens de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*⁸⁵ (ci-après : « L.A.T.M.P. ») devra s'adresser à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après : « C.S.S.T. ») afin d'obtenir réparation.

a) La Commission des droits de la personne et de la jeunesse (C.D.P.J) et le Tribunal des droits de la personne (T.D.P.Q)

Dès 1976, le législateur a choisi de recourir à des institutions spécialisées, afin de faciliter la mise en œuvre de la *Charte* québécoise. Par la création de la C.D.P.J., il souhaitait au départ permettre aux justiciables de bénéficier d'un mécanisme accessible et à peu de frais, et leur éviter de devoir faire face aux tribunaux de droit commun, parfois lents et souvent très coûteux, afin de faire valoir le respect de leurs droits fondamentaux⁸⁶. Toutefois, bien que l'objectif était louable, la C.D.P.J. n'a pas toujours été en mesure de remplir adéquatement son mandat. Comme l'explique le professeur Jacques Frémont :

Pour toutes sortes de raisons, la Commission a eu à faire face à des difficultés considérables pour pouvoir exercer même décemment son mandat : manque chronique de ressources, délais à prendre des décisions, idéologies divergentes en son sein, élargissement irrationnel du mandat législatif et ainsi de suite. L'informel et l'efficacité qui devaient caractériser

⁸⁴ L.R.Q., chapitre N-1.1.

⁸⁵ L.R.Q., chapitre A-3.001.

⁸⁶ Jacques FRÉMONT, « La Charte, le droit statutaire et le droit commun du Québec trente ans plus tard : réflexions autour du malaise dans : *La Charte des droits et libertés de la personne : pour qui et jusqu'où?*, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 76.

son travail ont été remplacés par la situation que l'on connaît maintenant [...] ⁸⁷.

Dans la même veine, le T.D.P.Q. a vu le jour en 1989. Visant les mêmes objectifs « d'efficacité » et « d'accessibilité » que la C.D.P.J., le T.D.P.Q. ⁸⁸ s'est vu reconnaître une compétence spécifique en matière de discrimination et notamment en ce qui concerne l'emploi ⁸⁹. Ne possédant pas toutefois de compétence exclusive en la matière, d'autres tribunaux administratifs et judiciaires pourront être appelés à se prononcer sur des questions relatives à l'application de la *Charte*.

Ainsi, à l'image de la C.D.P.J., le T.D.P.Q. ne semble pas avoir réussi à rencontrer les objectifs qui en avaient justifié la mise en place. Étant pourtant un tribunal axé sur les droits et libertés individuelles, force est de constater qu'en matière de relations de travail, la très grande majorité des décisions proviennent du Tribunal d'arbitrage, pourtant investi du devoir d'appliquer les droits collectifs des travailleurs. Quant aux milieux de travail non-syndiqués, rares ont été les fois où le Tribunal a été appelé à se prononcer. Il est difficile d'en comprendre les raisons, certains auteurs se questionnant toutefois sur l'« urgence d'agir » ⁹⁰ face à ce constat

Le Tribunal des droits de la personne serait-il mieux placé que le Tribunal d'arbitrage ou que la C.R.T. pour traiter d'une question d'accommodement? Devrait-il se voir reconnaître une compétence exclusive en matière de discrimination et de droit à l'égalité? Des limites aux droits fondamentaux sont à la fois reconnues par la *Charte* et très souvent dans les conventions collectives. Qui

⁸⁷ *Id.*, p. 76

⁸⁸ Il est important de mentionner que le T.D.P.Q. ne peut être saisi, au départ, que par la C.D.P.J. et non directement par un justiciable.

⁸⁹ *Charte*, préc., note 3, art. 111.

⁹⁰ TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE ET BARREAU DU QUÉBEC, *L'accès direct à un tribunal spécialisé en matière de droit à l'égalité: L'urgence d'agir au Québec? / Access to a Specialized Human Rights Tribunal: an Urgent Need to Act in Quebec?*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 2008.

donc de l'arbitre de griefs ou de la C.D.P.J. est mieux placé pour trancher les litiges impliquant les droits fondamentaux des travailleurs et leurs limites?

L'évaluation de la contrainte excessive ne peut se faire à notre avis qu'en ayant une connaissance approfondie des différents milieux de travail. Ainsi, comment peut-on autrement en arriver à évaluer l'impact d'une mesure d'accommodement sur les droits reconnus aux autres travailleurs, à évaluer les coûts engendrés par une mesure d'accommodement et le fardeau financier qu'elle représente pour tel type d'entreprise, ou à mesurer l'impact de telle ou telle autre modification sur l'organisation du travail, l'aménagement des horaires et de la semaine du travail, etc.?...

b) La procédure de griefs et le Tribunal d'arbitrage

Pendant longtemps, les juristes se sont questionnés à savoir si le Tribunal d'arbitrage pouvait être un forum compétent pour assurer le respect du droit à l'égalité en milieu de travail syndiqué. À la base, le Tribunal d'arbitrage est une institution qui appartient au monde du travail syndiqué, et qui a pour mission de régler, de façon « souple », les difficultés d'application de la convention collective⁹¹. Il se veut un mode de règlement rapide, définitif et exécutoire des conflits de travail⁹².

Par ailleurs, bien que le Tribunal des droits de la personne, se soit vu reconnaître une compétence spécialisée relative à l'application de la *Charte*,⁹³ celui-ci, rappelle la professeure Diane Veilleux, ne dispose pas d'une compétence exclusive en

⁹¹ Claude FILLION, « Le droit à l'égalité et les tribunaux d'arbitrage », dans Guylaine Vallée, Michel Coutu, Jean Denis Gagnon, Jean M. Lapierre et Guy Rocher (dir.), *Le droit à l'égalité : les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne*, 2001, Les Éditions Thémis Inc. p. 3. À la p.3.

⁹² *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, (ci-après : *Parry Sound* »), par. 50.

⁹³ *Charte*, préc., note 3, art. 111.

matière de discrimination⁹⁴. L'arbitre de grief, pour sa part, détient une compétence exclusive sur les matières relevant de la convention collective⁹⁵. Comme l'explique la professeure Veilleux :

Contrairement au Tribunal des droits de la personne, l'arbitre n'est pas spécialisé en matière de Charte. Cependant, il exerce une compétence au niveau des rapports collectifs de travail depuis plus de 50 ans. Sa compétence d'attribution s'est étendue au fil du temps en regard du contenu des conventions collectives de travail, des contextes de travail et de l'environnement juridique qui ont changé. Il doit aujourd'hui procéder à l'arrimage des droits fondamentaux aux droits collectifs⁹⁶.

À cet égard, la Cour suprême dans *Parry Sound* reconnaît que:

[...] les avantages considérables liés à l'existence d'une instance accessible et informelle permettant qu'une décision soit rapidement rendue sur des allégations de violation de droits de la personne au travail l'emportent sur toutes les inquiétudes qui peuvent exister à cet égard. Il est très important que de tels conflits soient réglés rapidement et d'une manière qui ne coupe pas les rapports entre les parties⁹⁷.

Par ailleurs, le droit à l'égalité de traitement sans discrimination, est un droit qui, rappelons-le, est maintenant intégré aux dispositions même de toutes conventions collectives⁹⁸.

La compétence de l'arbitre pour entendre tout litige relevant de la mise en application de la *Charte* ne semble plus créer de doute. La très grande majorité des décisions traitant du devoir d'accommodement en milieu de travail émanent du Tribunal d'arbitrage. Influencés par les premiers jugements de la Cour suprême du Canada traitant de cette question, les arbitres ont rapidement introduit la notion

⁹⁴ Diane VEILLEUX, « Tribunal des droits de la personne du Québec, arbitre de griefs : quel doit être le forum compétent? », dans Guylaine Vallée, Michel Coutu, Jean Denis Gagnon, Jean M. Lapierre et Guy Rocher (dir.), *Le droit à l'égalité : les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne*, 2001, Les Éditions Thémis Inc. p. 215. à la p. 220.

⁹⁵ *Id.*, p. 217.

⁹⁶ *Id.*, p. 222.

⁹⁷ *Parry sound*, préc., note 92, par. 53.

⁹⁸ *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, [2006] 1 R.C.S. 27.

d'obligation d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive en application de la *Charte québécoise*.

c) La Loi sur les normes du travail (L.N.T.) et la Commission des relations du travail (C.R.T).

Depuis les arrêts *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Martin*⁹⁹ et *Québec (procureur général) c. Québec*¹⁰⁰, rendus respectivement en 2003 et 2004, la Cour suprême a reconnu à tout tribunal administratif doté du pouvoir de trancher des questions de droit, la « compétence pour déclarer non applicable ou inopérante une disposition qu'il a pour mission d'appliquer au motif qu'elle est contraire à la Charte québécoise, sauf si cette compétence a été exclue par le législateur »¹⁰¹.

Il faut donc reconnaître que la C.R.T., un tribunal administratif, est également compétente pour trancher une question de discrimination fondée sur l'un des motifs énumérés à la *Charte*. Une telle situation peut se produire dans les cas d'application de l'article 124 de *L.N.T.*

124. Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention¹⁰².

Puisque le salarié est en droit de prétendre qu'un congédiement fondé sur un motif de discrimination, n'est pas justifié par une cause juste et suffisante, il pourra alors

⁹⁹ [2003] 2 R.C.S. 504.

¹⁰⁰ [2004] 2 R.C.S. 223.

¹⁰¹ Pierre J. DALPHOND, préc. note 50, à la p. 217.

¹⁰² *L.N.T.*, préc., note 84, art. 124.

déposer une plainte à la Commission des normes, afin de contester sa fin d'emploi sur la base de l'art. 124 *L.N.T.* Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte, la Commission des normes du travail (ci-après : « C.N.T. ») défère la plainte à la C.R.T., le tribunal qui sera chargé de disposer du litige¹⁰³.

Un tel recours n'est cependant pas accessible au travailleur syndiqué, ni au salarié qui ne justifie pas encore deux ans de service continu dans une même entreprise. Ce dernier, s'il subit un congédiement qu'il croit fondé sur un motif de discrimination prohibé par la *Charte*, devra s'adresser à la C.D.P.J. pour faire entendre le litige.

d) Les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles (L.A.T.M.P.)* et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.)

Parallèlement au principe d'accommodement qui découle des Chartes, la *L.A.T.M.P.* nous amène également à nous interroger sur les diverses stratégies d'accommodement à l'égard d'un travailleur ayant été victime d'un accident de travail et ayant conservé des limitations fonctionnelles. En effet, l'article 32 de la *L.A.T.M.P.* prévoit qu'un employeur ne peut pas congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles, parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la *Loi*¹⁰⁴.

Or, les séquelles d'une lésion professionnelle peuvent tant bien constituer aussi un handicap au sens de la *Charte*. Toutefois, force est de constater que ce travailleur se verra bien souvent refuser un retour à son emploi lorsque l'employeur et la

¹⁰³ *Id.* art. 123.4.

¹⁰⁴ *L.A.T.M.P.*, préc., note 85, art. 32.

C.S.S.T. auront jugé qu'il n'était plus en mesure d'accomplir son emploi prélésionnel et qu'il n'existe, chez cet employeur, aucun autre emploi convenable¹⁰⁵. En pareil cas, les limitations fonctionnelles feront naître une obligation d'accommodement pour l'employeur. Cette obligation consiste généralement à adapter l'environnement de travail d'une personne atteinte d'un handicap à la suite d'un accident de travail, afin que celle-ci puisse conserver son emploi au sein de l'entreprise. Toutefois, il importe de se demander dans quelles limites l'employeur ou le syndicat pourra s'opposer à cette demande d'accommodement.

La *L.A.T.M.P.* a été adoptée en 1985, la même année où la Cour suprême a élaboré la notion d'accommodement issue des lois sur les droits de la personne. On peut donc supposer que le législateur n'entendait pas nécessairement inclure cette notion jurisprudentielle dans les obligations découlant de la *L.A.T.M.P.* Le pont entre ces deux approches s'est donc fait difficilement, la première étant issue d'une notion floue laissée à l'appréciation des décideurs et l'autre étant définie dans un contexte bien précis.

Le problème vient aussi du fait qu'il n'est pas toujours évident de cerner les limites de la compétence de l'un ou l'autre des décideurs. En effet, compte tenu de la compétence exclusive de la C.S.S.T. à l'égard des questions visées par la *L.A.T.M.P.*, certains arbitres déclineront juridiction face à une demande d'accommodement d'une victime d'une lésion professionnelle. Inversement, la C.L.P. se limitera à appliquer sa loi constitutive, la *L.A.T.M.P.*, sans tenter d'accommoder le travailleur au sens de la *Charte*. Nous aborderons cette question plus en détail dans la troisième partie de ce mémoire.

¹⁰⁵ Anne-Marie LAFLAMME, « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement: le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur? », (2007) 48 *Les Cahiers de Droit* 215.

PARTIE II – LES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DE LA CONTRAINTE EXCESSIVE

L'obligation d'accommodement peut prendre plusieurs formes autres que le réaménagement de la tâche de travail pour la rendre accessible à un travailleur. Certaines de ces mesures d'accommodement sont déjà prévues dans la convention collective, mais l'employeur n'y est pas limité. Il devra parfois faire preuve d'imagination dans sa recherche de solutions, afin de démontrer qu'il a fait un effort « réel et véritable » d'accommodement, tel que l'enseigne la Cour suprême dans l'arrêt *Renaud*¹⁰⁶.

Face à chaque nouvelle situation, l'employeur aura le fardeau de démontrer qu'il lui est impossible de composer avec les caractéristiques d'un individu sans en subir de contraintes excessives. Ce qui sera jugé excessif variera selon les faits et les circonstances propres à chaque cas. La Cour suprême, au fil des ans et des décisions rendues, a énuméré certains critères permettant d'apprécier le caractère excessif d'une contrainte sans jamais toutefois définir de façon précise ce que constitue l'obligation d'accommodement.

Cette deuxième partie présente une revue jurisprudentielle de la notion de contrainte excessive. Partant de l'arrêt *Meoirin*¹⁰⁷ en 1999 et allant jusqu'au 31 décembre 2010, nous analyserons la jurisprudence, issues des tribunaux québécois, interprétant la notion d'accommodement raisonnable en lien avec le motif de discrimination basé sur le handicap. Ces décisions proviennent essentiellement des arbitres de grief, mais aussi de la Commission des relations du travail et du Tribunal des droits de la personne.

¹⁰⁶ *Renaud*, préc., note 12, p. 993.

¹⁰⁷ *Meoirin*, préc., note 10.

Aux fins de la présente recherche, nous n'avons retenu que les décisions qui ont été publiées¹⁰⁸ dans les différents recueils de jurisprudence et disponibles sur support électronique. Nous nous sommes limitées également aux décisions permettant de circonscrire les critères de détermination de la contrainte excessive. Notre recherche par mot clés a été effectuée à l'aide de la banque de textes intégraux de SOQIJ (Azimut) et complétée avec le logiciel Quicklaw, et les sites <<http://www.canlii.ca>> et <<http://www.jugements.qc.ca>>. Ceci nous a permis d'obtenir un résultat de deux cents soixante-dix-huit (278) décisions que nous analysées dans le cadre de notre recherche.

Notre objectif est de faire ressortir les grandes lignes directrices permettant d'apprécier le caractère excessif de la contrainte. Nous avons donc regroupé chacune des décisions sous différents thèmes qui seront exposés subséquemment. Pour chacun de ces thèmes, nous avons retenu les constances et les principes directeurs. Nous avons également tenté de faire ressortir les décisions pouvant s'écarter de la norme suivie par la majorité des décideurs.

La partie II se divise donc en quatre sections permettant de définir la notion de contrainte excessive. Les aménagements nécessaires pour accommoder un individu peuvent impliquer différents changements dans l'entreprise touchant les habitudes de travail, non seulement du salarié concerné, mais également des autres travailleurs. Dans cette partie, nous examinerons en quoi ces différents changements peuvent, selon les circonstances, constituer une contrainte excessive. Nous traiterons d'abord des demandes d'accommodement ayant pour effet de contrevenir aux principes contenus à la convention collective. Nous exposerons ensuite les différentes formes d'adaptation du poste et de la tâche de

¹⁰⁸ Les décisions publiées ne constituent qu'un échantillon de toutes les décisions rendues par les tribunaux. L'échantillon est déterminé par le choix que font les arrêtistes des différentes banques de jurisprudence qui sélectionnent les décisions à être publiées. En ce sens, on ne peut être complètement certain que l'échantillon représente totalement l'état de l'ensemble des décisions rendues sur le sujet.

travail, visant à permettre à l'employé atteint d'un handicap, de continuer à travailler. Il faut également garder à l'esprit que la recherche d'un compromis ne doit pas s'exercer de manière à créer un préjudice indu à l'exploitation de l'entreprise. Enfin, outre l'employeur et le syndicat, le plaignant a également l'obligation de collaborer à la recherche d'un compromis acceptable. Comme l'indique la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *McGill*, l'accommodement raisonnable découle de «l'obligation de l'employeur, du syndicat et de l'employé [...] d'arriver à un compromis raisonnable»¹⁰⁹.

1. L'ATTEINTE AUX DROITS

La *Charte* reconnaît des droits et libertés individuels lesquels sont susceptibles d'entrer en contradiction avec les droits reconnus à l'ensemble des travailleurs, notamment à l'intérieur des conventions collectives de travail.

On dit souvent que la convention collective est la loi des parties, ce qui témoigne de l'importance qu'elle occupe dans les milieux de travail syndiqués. Déroger aux principes qui y sont établis ne peut se faire que par l'accord des parties signataires, et risque de susciter le mécontentement des travailleurs à qui elle s'applique. Toutefois, la Cour suprême précisait dans l'arrêt *Renaud* que « [l]es ententes privées, que ce soit par contrat ou par convention collective, doivent céder devant les exigences de la loi [...] »¹¹⁰. Autrement dit, l'employeur n'est pas libéré de son obligation d'accommodement, en évoquant que celle-ci signifierait un accroc à la convention collective. Ainsi, les droits fondamentaux d'un individu doivent avoir préséance sur l'ensemble des droits prévus aux autres travailleurs, notamment en ce qui a trait aux droits d'ancienneté.

¹⁰⁹ *McGill*, préc., note 78, par. 22.

¹¹⁰ *Renaud*, préc., note 12, p. 23.

Qu'il s'agisse des droits prévus à la convention collective ou des normes et directives établies par l'employeur, les mesures de redressement mises en place pour permettre d'accommoder un salarié sont susceptibles de perturber les règles établies. Tant l'employeur que le syndicat, le salarié concerné et parfois même les autres salariés, devront collaborer, dans la mesure où les efforts demandés ne représentent pas, pour l'un ou l'autre de ces acteurs, une contrainte qui sera jugée excessive.

L'employeur devra également respecter ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Il serait inacceptable que celui-ci contrevienne à ces obligations afin d'accommoder un travailleur victime de discrimination. Enfin, nous chercherons à savoir si l'employeur est tenu, afin de rencontrer son obligation d'accommodement, d'offrir au salarié handicapé, un poste compris dans une autre unité de négociation s'il s'avère qu'il s'agisse de la seule solution envisageable. Ce faisant, l'employeur risquera-t-il de contrevenir aux principes contenus à la convention collective de cette autre unité d'accréditation, notamment en regard des droits d'ancienneté?

a) L'atteinte aux droits des autres salariés

Lorsque l'atteinte est telle qu'elle crée un préjudice excessif aux droits des autres travailleurs, l'employeur aura généralement rencontré son obligation de démontrer qu'il lui est impossible de composer avec les caractéristiques d'un individu sans contrainte jugée excessive.

Toutefois, en milieu syndiqué, les syndicats sont également mis à contribution, puisque le respect des droits fondamentaux exige souvent d'individualiser les

conditions de travail, ce qui risque d'entrer en conflit avec les principes de la négociation collective¹¹¹. Comme l'explique le juge Sopinka dans l'arrêt *Renaud* :

L'obligation d'accommodement ne devrait pas substituer la discrimination envers d'autres employés à la discrimination subie par le plaignant. Toute atteinte importante au droit d'autrui justifiera normalement le refus du syndicat de consentir à une mesure qui aurait cet effet. Quoique le critère de la contrainte excessive s'applique au syndicat, on y satisfera souvent en démontrant que l'adoption des mesures d'accommodement proposées causera un préjudice à d'autres employés¹¹².

L'arbitre François Hamelin écrit à ce sujet: « Il faut bien garder à l'esprit que l'accommodement d'un salarié affligé de limitations fonctionnelles importantes ne doit pas annuler les droits des autres employés ou de la direction, sinon ces derniers s'en trouveraient injustement pénalisés et deviendraient eux-mêmes, par ricochet, victime de discrimination¹¹³ ».

Néanmoins, l'employeur ne peut se rabattre sur le simple fait que l'accommodement demandé pourrait engendrer un traitement inégal envers les autres salariés, pour refuser d'accommoder un travailleur. Prenons pour exemple, le fait de permettre à un travailleur atteint du diabète de quitter le travail sans coupure de traitement environ dix (10) minutes par jour pour son injection d'insuline, alors qu'aucun temps de pause n'est prévue à la convention collective. Ceci n'affecte en rien le droit des autres salariés de bénéficier des autres avantages prévus à la convention collective. Bien que le temps de pause accordé à ce travailleur ne soit pas prévu à la convention collective et que certains pourraient revendiquer un traitement similaire, le fait d'accommoder ce salarié ne vient aucunement brimer les droits reconnus aux autres travailleurs, ce qui par

¹¹¹ LAVOIE, L., «Discrimination fondée sur le handicap et stratégies d'accommodement», dans Myriam JÉZÉQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 31-49, à la p. 33.

¹¹² *Renaud*, préc., note 12, p.30.

¹¹³ *Plastique TPI*, préc., note 44, par. 133.

conséquent ne peut constituer pour eux ou pour le syndicat, une contrainte excessive¹¹⁴.

Une limite importante à l'obligation d'accommodement a été reconnue lorsqu'il est question d'atteinte aux droits des autres salariés. L'obligation d'accommodement ne permet pas en effet de réclamer un poste qui est déjà occupé par un autre salarié, bien que ce poste corresponde aux limitations fonctionnelles du travailleur handicapé. Référant à l'ouvrage du professeur Brunelle « Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué¹¹⁵ », l'arbitre Huguette Gagnon, dans une décision rendue en 2008, précise que les différents textes fondamentaux n'impliquent pas un droit de supplantation¹¹⁶.

Enfin, lorsque l'on traite d'atteinte aux droits des autres salariés, la principale source de préoccupation concerne généralement le respect des droits d'ancienneté. Le non respect de ces droits est susceptible de perturber le moral des employés.

i. L'atteinte aux droits d'ancienneté

Une décision importante relativement à l'atteinte aux droits d'ancienneté a été rendue par l'arbitre Claude H. Foisy en 2004 dans l'affaire *Bombardier Aéronautique*¹¹⁷. Cette décision de l'arbitre Foisy a pour effet de reconnaître une ancienneté préférentielle à deux employés handicapés. La convention collective couvre les employés de trois usines et prévoit que les mouvements de personnel sont effectués par ordre d'ancienneté à la grandeur des trois usines. Afin

¹¹⁴ *Syndicat des travailleurs des Estampages ISE (CSN) et Estampages ISE inc. (Marc Gilbert)*, (T.A., 2007-04-26), SOQUIJ AZ-50430333, D.T.E. 2007T-445, [2007] R.J.D.T. 789.

¹¹⁵ Christian BRUNELLE, préc., note 71, p. 311.

¹¹⁶ *Syndicat des salariés en revêtement de produits chimiques (CSD) et Sixpro inc.* (T.A., 2008-10-07), SOQUIJ AZ-50517707.

¹¹⁷ *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 712 et Bombardier Aéronautique (grief syndical)*, (T.A., 2005-10-26), SOQUIJ AZ-50356314, D.T.E. 2006T-258, [2006] R.J.D.T. 447, (ci-après : « *Bombardier* »).

d'accommoder deux des salariées figurant parmi les plus jeunes et d'éviter des mises-à-pied, l'employeur a affecté ces dernières à l'usine 1, compte tenu de leur incapacité respective à travailler à l'usine 3, de sorte que deux autres salariées détenant une plus grande ancienneté que les travailleuses handicapées, ont été requises de travailler à l'usine 3. Le syndicat s'objectait à ce mouvement de personnel, prétextant que l'accommodement proposé avait pour effet d'empiéter sur les droits d'ancienneté des autres employées et ce, contrairement à ce qui est prévu à la convention collective.

L'arbitre Foisy reconnaît que cette relocalisation peut comporter des irritants majeurs pour les autres salariées, en ce sens qu'elles peuvent être obligées de travailler dans une autre usine plus éloignée de leur domicile, que ces changements peuvent affecter leur horaire de travail ou même imposer des conditions de travail plus difficiles. Néanmoins, l'arbitre Foisy estime qu'« il n'y a pas de commune mesure entre ces inconvénients et les effets catastrophiques »¹¹⁸ qu'aurait sur les employées atteintes de limitation, une application stricte des droits d'ancienneté. À ce sujet, Me Foisy précise :

Je comprends également que les droits d'ancienneté constituent un des piliers fondamentaux d'une convention collective et sont un facteur des plus important contribuant à la stabilité des relations de travail dans les différentes usines de l'Employeur. Ces droits cependant ne sont pas absolus et doivent céder le pas devant les dispositions prioritaires de la *Charte*¹¹⁹.

À ce propos et faisant suite à la décision de l'arbitre Foisy dans *Bombardier*, l'arbitre André Bergeron a toutefois apporté cette précision dans la décision *Brasseries Molson Cors* rendue en 2006 :

Avant de contrevenir ainsi à une disposition de la convention collective au nom de la charte, l'employeur ou le « comité de relocalisation » doit toutefois faire tout ce qui est en son pouvoir pour respecter à la fois la charte et la convention collective, c'est-à-dire vérifier s'il peut trouver un emploi convenable à l'employé atteint de limitations fonctionnelles

¹¹⁸ *Id.*, par. 47

¹¹⁹ *Id.*, par. 48.

permanentes tout en respectant les droits de rang d'usine des autres employés¹²⁰.

Dans la décision *Centre hospitalier universitaire de Québec* rendue en 2009, l'arbitre Marc Gravel a reconnu la préséance des droits fondamentaux sur les droits collectifs des autres travailleurs, même si, ce faisant, il fallait passer outre et de façon importante aux droits d'ancienneté de travailleurs détenant plus de 15 ans d'ancienneté. Dans cette affaire, l'employeur, afin d'accommoder une salariée atteinte de limitations fonctionnelles, lui avait octroyé un poste permanent de jour du lundi au vendredi, sans même procéder à l'affichage de ce poste, faisant fi des droits d'ancienneté des autres salariés. L'arbitre Gravel considère justifiée la décision de l'employeur d'avoir agi de la sorte, privilégiant ainsi les droits fondamentaux d'une salariée atteinte d'un handicap. Référant à la décision de l'arbitre Foisy dans *Bombardier*, Me Gravel explique que :

En dernier lieu et comme il a été plaidé que d'avoir octroyé à madame Larouche un poste de statut de temps complet frustrait les espoirs de plusieurs personnes de grande ancienneté, plus que 15 ans, d'obtenir ce poste, cela constituait une contrainte excessive pour ces personnes. Le soussigné comprend que de voir (sic) un poste qu'on peut éventuellement occuper et qui comporte des conditions intéressantes est une frustration, mais qui ne touchera, en définitive, qu'une seule personne. Opposer le droit de cet éventuel candidat heureux au droit fondamental de madame Larouche ne peut pas être retenu comme une contrainte si excessive que l'octroi du poste n'en est plus raisonnable¹²¹.

Dans une décision rendu en 2010, l'arbitre Marc Poulin en vient toutefois à la conclusion que l'accommodement consentie par l'employeur à une salariée affligée d'un handicap, constitue une atteinte excessive au droit des autres salariés inscrits sur la liste de rappel, en les privant d'un poste régulier, avec un salaire annuel garanti. Dans cette affaire, l'employeur avait choisi d'affecter la travailleuse à un poste devenu vacant à la suite du départ à la retraite d'un autre salarié, plutôt que de procéder à l'affichage de ce poste, tel que le prévoyait la convention collective.

¹²⁰ *Brasseries Molson/Coors et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*, section locale 1999 (T.A., 2006-06-19), SOQUIJ AZ-50380102.

¹²¹ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 et Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ)*, (T.A., 2009-09-08), SOQUIJ AZ-50578634, par. 101.

L'arbitre en conclut que «[c]et accroç à la convention constitue déjà une contrainte. Elle devient excessive du fait qu'elle brime d'autres personnes salariées du droit de postuler pour l'obtention d'un avantage majeur »¹²².

En somme, de façon générale, la jurisprudence fait primer la *Charte* sur les autres droits issus de la convention collective. Bien que certains salariés puissent devoir supporter quelques inconvénients, parfois même regrettables, ils sont jugés difficilement comparables à la perte d'emploi que subirait un travailleur si l'employeur ne l'avait pas accommodé¹²³.

ii. Le moral des employés

Certes, une mesure d'accommodement consentie à un salarié est susceptible d'entraîner une réaction négative de la part des autres salariés. Sans toutefois y être lié, l'employeur se doit de considérer les plaintes exprimées par les autres travailleurs, afin de ne pas affecter de façon excessive le moral de l'équipe de travail¹²⁴.

Le juge Wilson, dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool*¹²⁵, a mentionné le critère du moral des employés comme étant l'un des facteurs de détermination de la contrainte excessive. Dans l'arrêt *Renaud*, la Cour suprême abordera de façon plus précise ce critère. Comme le mentionne le juge Sopinka, ce critère doit être appliqué avec prudence :

[...] Il faut tenir compte de l'opposition des employés qui résulte de craintes légitimes que leurs droits soient lésés. Par contre, les oppositions fondées sur

¹²² *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de)*, (Michèle Roy), (T.A., 2009-04-07), SOQUIJ AZ-50550227, D.T.E. 2009T-359 (ci-après : Rimouski-Neigette »).

¹²³ *Syndicat du personnel de soutien du Collège Mérici (FISA) et Collège Mérici (grieffs individuels, Nathalie Landry et une autre)*, (T.A., 2006-06-01), SOQUIJ.

¹²⁴ *Rimouski-Neigette*, préc., note 122.

¹²⁵ *Central Alberta Dairy Pool*, préc., note 8.

des attitudes incompatibles avec les droits de la personne ne sont pas pertinentes. J'inclurais dans cette catégorie les oppositions fondées sur le point de vue selon lequel une convention collective doit demeurer intacte même si elle établit, à l'encontre d'un employé particulier, une distinction fondée sur la religion. L'opinion contraire permettrait effectivement à l'employeur de renoncer à l'application des lois sur les droits de la personne à la condition que les employés soient d'accord avec lui [...] ¹²⁶.

Bref, l'effet que pourrait entraîner une mesure d'accommodement sur le moral des salariés doit donc être considéré. Le juge Sopinka a bien pris soin de préciser que « [t]oute atteinte importante aux droits d'autrui justifiera normalement le refus du syndicat de consentir à une mesure qui aurait cet effet ¹²⁷ ». Toutefois, il ne faut pas oublier que le syndicat doit aussi faire sa part dans la recherche d'un accommodement raisonnable. C'est pourquoi, afin de justifier le refus du syndicat de collaborer à l'implantation d'une mesure d'accommodement, l'employeur devra démontrer que cette mesure « entraînera une atteinte réelle, non pas anodine mais importante, aux droits d'autres employés » ¹²⁸.

b) Les risques pour la santé et la sécurité du salarié, des autres travailleurs et du public en général

L'accommodement d'un salarié dont la capacité de travail est altérée par un handicap pourrait mettre à cause la santé ou la sécurité d'autres personnes ou même la sienne. Il faut rappeler qu'en vertu de son obligation légale d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur doit adopter des normes en conséquence. De plus, au-delà de ses obligations légales prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ¹²⁹ (ci-après : « L.S.S.T. »), l'employeur se doit d'assurer la sécurité de sa clientèle et du public en général.

¹²⁶ *Renaud*, préc., note 12, p. 25.

¹²⁷ *Id.* p. 30.

¹²⁸ *Id.* p. 21.

¹²⁹ L.R.Q., chapitre S-2.1.

Pour démontrer l'existence d'une contrainte excessive, il ne suffira pas à l'employeur d'invoquer qu'il crée un risque « réel » en maintenant un employé en fonction, il devra plutôt établir un niveau de risque « inacceptable » à l'égard d'autrui ou à l'endroit du salarié à accommoder.¹³⁰.

Toutefois, comme l'explique l'arbitre Denis Nadeau dans une décision rendue en 2008, l'employeur désirant assurer la sécurité des autres travailleurs et des patients d'un hôpital, est justifié d'appliquer des normes répondant aux « exigences les plus élevées », qui vont au-delà du critère de « sécurité raisonnable ». En l'espèce, en raison des risques importants d'infection que comporte le maintien au bloc opératoire d'une infirmière souffrant de sudation excessive, l'employeur se devait de retirer la salariée de sa fonction¹³¹.

L'employeur doit par ailleurs être prudent en retirant certaines fonctions à un salarié afin que sa tâche puisse correspondre à ses limitations fonctionnelles. La répartition des tâches au sein d'un même service ou d'un département doit être faite de façon à ne pas mettre la santé et la sécurité des autres travailleurs en péril.

Ainsi, de façon générale, les arbitres permettent de sursoir au principe de rotation des tâches, afin que le travailleur étant incapable d'accomplir l'une ou certaines de ces tâches puisse en être dispensé, et qu'il n'effectue que les tâches compatibles avec ses limitations fonctionnelles. Il s'agira donc d'un accommodement jugé raisonnable, à moins que, ce faisant, les autres salariés ne soient exposés à des « risques plus grands pour leur propre santé et sécurité »¹³². A cet égard, une décision rendue en 2007, l'arbitre Louise Viau a conclu qu'en affectant la salariée

¹³⁰ *Centres jeunesse de Montréal et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Cité des Prairies (griefs individuels)*, (T.A., 2000-10-04), SOQUIJ AZ-00145280, D.T.E. 2001T-200, A.A.S. 2000A-286.

¹³¹ *Syndicat des technologues en radiologie du Québec et Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (Pavillon de Hull), (Mme Monique Duclos)*, (T.A., 1999-08-12), SOQUIJ AZ-99145185, D.T.E. 99T-1044, A.A.S. 99A-180, (ci-après : « Vallée de l'Outaouais »).

¹³² Voir à titre d'exemple *Plastique TPI*, préc., note 44.

exclusivement à la tâche d'inspecteur de façon à ce qu'elle n'ait plus à exécuter l'ensemble des autres tâches que comportait sa fonction, comme le proposait le syndicat, il en résulterait une contrainte excessive pour l'employeur, puisque s'agissant de la tâche la moins exigeante, les autres salariés se verraient privés d'un « moment de répit » qui avait été mis en place par l'employeur afin de minimiser les risques de blessures¹³³.

De la même façon, le fait de priver les autres salariés de la période de « répit » que constituait la seule tâche qu'aurait pu effectuer la plaignante en raison de son incapacité physique, a également été considéré sous l'angle d'une atteinte au moral des autres employés par l'arbitre Denis Nadeau¹³⁴.

De la sorte, le fait d'alourdir considérablement la charge de travail des autres salariés en permettant un retour à temps partiel d'une travailleuse atteinte d'un trouble bipolaire et en lui permettant d'être accompagnée d'une autre collègue dans l'exécution de ses tâches, risque de compromettre la sécurité de ceux-ci en les exposants à un surmenage professionnel¹³⁵.

Quant aux risques pour la santé et la sécurité du public ou la clientèle d'une entreprise, il peut arriver que la nature de l'incapacité du salarié entraîne un risque important si, pour l'accommoder, il était maintenu au travail. Ainsi, il est facile d'imaginer que l'incapacité pour une éducatrice d'un centre de la petite enfance de soulever un enfant, entraînerait un danger pour les enfants rendant excessif pour l'employeur le maintien de cette travailleuse en poste¹³⁶.

¹³³ *Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI-CTC-FTQ), section locale 405-P et Aliments Lesters Ltée (Karen Swaine), (T.A., 2007-08-27), SOQUIJ AZ-50450775, D.T.E. 2007T-823.*

¹³⁴ *Vallée de l'Outaouais, préc., note 131.*

¹³⁵ *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec et Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (C.H.V.O.), (Mme Carole Malette), (T.A., 2000-08-21), SOQUIJ AZ-00145216, D.T.E. 2000T-1145, A.A.S. 2000A-195.*

¹³⁶ *Syndicat des intervenantes en garderie (C.E.Q.) et Garderie Youpi (T.A., 2000-04-18), SOQUIJ AZ-00141171, D.T.E. 2000T-641, [2000] R.J.D.T. 1144.*

Il en est de même pour un salarié qui doit prendre un médicament anticoagulant, ce qui est incompatible avec l'exercice de la fonction d'agent des services correctionnels dans un établissement de détention. Il a donc été reconnu qu'en raison de l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité de celui-ci, des autres travailleurs et du public en général, l'employeur n'aura d'autre choix que de mettre un terme au stage probatoire du salarié¹³⁷.

Enfin, considérant que les « libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec »¹³⁸, une demande d'accommodement qui contreviendrait de façon significative à la santé ou la sécurité d'autrui s'avèrerait déraisonnable.

c) L'accommodement dans une autre unité d'accréditation

Une question intéressante et pour laquelle peu d'arbitres ont eu à se prononcer est celle de savoir si l'employeur se devait d'accommoder un travailleur en lui offrant un poste compris dans une autre unité de négociation.

Selon l'arbitre Marcel Morin, bien que l'employeur ne soit pas limité à offrir au salarié atteint d'un handicap un poste compris à l'intérieur de l'unité de négociation, il faut démontrer que le poste convoité situé dans une autre unité d'accréditation correspond à l'expérience et aux aptitudes de celui-ci. L'obligation d'accommodement, rappelle-t-il, n'est pas une façon d'obtenir un poste au détriment d'un candidat qui sera jugé plus compétent¹³⁹.

¹³⁷ *Québec (Ministère de la Sécurité publique) (établissement de détention de Sept-Îles) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (François Arsenault)**, (T.A., 2007-08-16), SOQUIJ AZ-50447132, D.T.E. 2007T-768.

¹³⁸ *Charte*, préc., note 3, art. 9.1.

¹³⁹ *Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec et Centre hospitalier universitaire de Québec (Centre hospitalier de l'Université Laval), (Mme France Labrecque)*, (T.A., 2004-01-13), SOQUIJ AZ-50221924, D.T.E. 2004T-455, A.A.S. 2004A-34.

Par ailleurs, est-il raisonnable de demander à un employeur d'envisager toutes les catégories d'emplois offertes dans son entreprise? Dans le cas, par exemple, d'un employé col bleu d'une municipalité devenu incapable de faire un travail physique, la Ville est-elle tenue de lui offrir un emploi de col blanc, de professionnel ou de cadre pour satisfaire à son obligation? Ce genre d'accommodement comporte en fait plusieurs difficultés. Ainsi, l'arbitre Richard Guay, dans une décision rendue en 2009, rappelle que :

[L]es parties à une convention collective ne peuvent statuer que sur des matières qui relèvent de l'unité accréditée et qui s'appliquent à la catégorie d'employés qui en font partie. Elles ne peuvent décider de matières qui relèvent des accréditations d'autres syndicats¹⁴⁰.

Un litige concernant le refus du syndicat de voir une salariée temporairement réaffectée à l'intérieur de son unité d'affectation, dans un contexte d'accommodement, a été soumis récemment à l'arbitre Marc Poulin. Le grief contestait le droit de l'employeur d'assigner temporairement des salariées atteints de limitations fonctionnelles, que ces limitations soient temporaires ou permanentes, à des tâches relevant d'une unité d'accréditation différente de la leur. Le syndicat soutient qu'en affectant une salarié dans l'unité pour laquelle il est accrédité, l'employeur provoquera une contrainte excessive du fait que cela violerait la convention collective et priverait les salariés inscrits à la liste de rappel du droit d'effectuer plus d'heures de travail. L'arbitre conclut toutefois que les dispositions pertinentes de la *Charte* priment sur le contenu de la convention collective et, que de ce fait, les salariées de la liste de rappel n'ont pas subi de contrainte excessive¹⁴¹.

Ainsi, nous croyons que l'employeur aurait à examiner la possibilité de proposer au salarié un travail compris dans une autre unité d'accréditation, si ce travail

¹⁴⁰ *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (FP-CSN) et Services de réadaptation L'Intégrale (Yvonne Aumont et griefs syndicaux)*, (T.A., 2009-07-22), SOQUIJ AZ-50567844, D.T.E. 2009T-722, A.A.S. 2009A-72, p. 27.

¹⁴¹ *Rimouski-Neigette*, préc., note 122.

correspond aux limitations du travailleur en question et que celui-ci satisfait aux exigences normales du poste. En effet, l'employeur ferait défaut de rencontrer son obligation d'accommodement, en refusant d'envisager cette possibilité. La question qui se pose alors est de savoir ce qu'il adviendra de son ancienneté à l'intérieur de cette nouvelle unité d'accréditation. Il paraît plus difficile en pareil cas d'empiéter sur les droits d'ancienneté des autres travailleurs, même lorsque le salarié cumule plusieurs années d'ancienneté auprès de ce même employeur. La question demeure cependant ouverte, alors qu'une façon de la solutionner serait une entente particulière avec le syndicat de la nouvelle unité d'accréditation.

2. LES DIFFÉRENTES FORMES D'ADAPTATION

On l'a déjà dit, l'obligation d'accommodement, afin de satisfaire aux limitations d'un travailleur handicapé, va beaucoup plus loin que la simple adaptation du poste de travail. Il existe une multitude de mesures envisageables dans un contexte d'accommodement. L'employeur devra donc faire preuve d'imagination! Dans la prochaine section, nous examinerons les différentes formes d'adaptation abordées dans le cadre de la jurisprudence étudiée. Chacune de ces mesures de redressement proposées a été analysée sous l'angle de la contrainte excessive. Le premier critère à considérer est l'interchangeabilité des effectifs et des installations. En effet, plus ceux-ci sont interchangeables, plus grandes seront les possibilités d'accommodement. Nous verrons ensuite les formes d'adaptation concernant spécifiquement l'individu à accommoder, à savoir, la durée et l'étendu de l'accommodement demandé, les modifications à sa tâche de travail, le réaménagement de son poste de travail et enfin, l'adaptation de son poste de travail.

a) L'interchangeabilité des effectifs et des installations

Qu'un employeur puisse considérer un grand nombre de postes afin d'accommoder un salarié atteint d'un handicap et incapable de réintégrer son emploi d'origine, est de nature à lui faciliter la tâche. Il en va de même lorsqu'il dispose de plusieurs installations dont l'une d'elle est susceptible de convenir aux limitations fonctionnelles d'un travailleur. Comme l'explique l'arbitre André Dubois dans la décision *Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes* « [i] est raisonnable de croire que plus le nombre de postes est élevé et plus on retrouve un certain morcellement des tâches dans un établissement, plus celui-ci [l'employeur] est susceptible de pouvoir accommoder un salarié [...] »¹⁴². Dans de telles circonstances, un employeur aura plus de difficulté à établir l'existence d'une contrainte excessive.

Toutefois, la question de l'interchangeabilité des effectifs peut poser problème, même dans une organisation de grande taille comptant plusieurs employés affectés à la même fonction. L'arbitre Abramowitz a été saisi d'une question semblable dans le cas d'une infirmière qui demandait, à titre d'accommodement, un poste exclusivement en maternité, à la pouponnière, et souhaitait ainsi se soustraire au principe établi de rotation entre les unités. L'arbitre a conclu qu'il ne pouvait s'agir d'une solution acceptable. En effet, en plus de constituer une atteinte à la convention collective qui risquerait de causer un problème au moral du personnel, l'administration des autres départements serait indûment compromise par la diminution du bassin des infirmières polyvalentes et interchangeables¹⁴³.

De plus, la nécessité pour un employeur d'embaucher un salarié supplémentaire pour travailler en duo avec un salarié affligé d'un handicap dans le but de pallier à certaines incapacités, alors que ce travail relève normalement d'un seul salarié, a été jugée excessive par l'arbitre Denis Nadeau¹⁴⁴. Autrement dit, il serait

¹⁴² *Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes et Syndicat des employés de l'Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes (CSN)*, (M. Robert Parisé), (T.A., 2004-12-08), SOQUIJ AZ-50285760, A.A.S. 2005A-9, (ci-après : « *Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes* »).

¹⁴³ *Vallée de l'Outaouais*, préc., note 131.

¹⁴⁴ *Id.*

déraisonnable d'imposer à l'employeur, de devoir « joindre un autre salarié au plaignant » pour effectuer les tâches que ce dernier n'est pas en mesure d'accomplir¹⁴⁵.

Encore là, il existe toutefois certaines nuances. La Cour d'appel, en 2005, a reconnu que l'employeur aurait pu faire en sorte qu'une « deuxième personne assiste le salarié mis en cause lorsqu'il s'agit de monter ou descendre des objets lourds dans les escaliers au moyen d'une réorganisation de la tâche ou d'un aménagement des quarts de travail ». Il ne s'agissait donc pas de l'embauche d'une deuxième personne ou de jumeler une deuxième personne en permanence, mais bien de prêter assistance au plaignant dans l'exécution de quelques tâches qu'il n'était pas en mesure d'accomplir¹⁴⁶.

De la même façon, dans une décision rendue en 2006 par l'arbitre Louise Doyon, une salariée de plus de vingt ans d'ancienneté, atteinte d'une dégénérescence maculaire l'empêchant de conduire un véhicule, demandait à l'employeur de l'accommoder en lui permettant de travailler de la maison lorsqu'il était possible de le faire, et en permettant à un autre intervenant de l'accompagner dans ses déplacements. L'arbitre a jugé que la forme d'accommodement demandé, bien que nécessitant certains efforts de la part de l'employeur, était raisonnable dans les circonstances. Se fondant essentiellement sur la décision de la Cour d'appel dans *Hydro-Québec*¹⁴⁷, l'arbitre conclut que l'employeur n'a pas su démontrer qu'il était impossible de composer avec les caractéristiques de la plaignante sans qu'il en résulte pour lui une contrainte excessive. Il est toutefois important de mentionner

¹⁴⁵ *Deluxe Produits de papier inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1103* (T.A., 2003-09-15), SOQUIJ AZ-50203012, D.T.E. 2003T-1032; Voir aussi : *Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes*, préc., note 142, où l'arbitre André Dubois Dubois précise qu'il est impossible de retirer au plaignant les tâches les plus lourdes, sans surcharger les deux autres employés affectés à la même fonction.

¹⁴⁶ *Commission scolaire des Découvreurs c. Syndicat du personnel de soutien scolaire des Découvreurs (CSN)*, (C.A., 2005-05-12), 2005 QCCA 512, SOQUIJ AZ-50314075, D.T.E. 2005T-544. Voir aussi : (C.S., 2003-11-25), SOQUIJ AZ-50208842, D.T.E. 2004T-58, (ci-après : « *Commission scolaire des Découvreurs* »).

¹⁴⁷ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec*, (ci-après : « *Hydro C.A.* »).

que cette décision de la Cour d'appel fut renversée par la Cour suprême, rendant une telle conclusion contraire au droit applicable aujourd'hui. Nous analyserons cette décision plus en détails dans la troisième partie de ce mémoire.

De plus, comme nous en avons discuté précédemment, l'employeur pourrait envisager, le cas échéant, d'affecter le travailleur handicapé à des fonctions comprises dans une autre unité de négociation, à condition toutefois que le salarié puisse remplir les exigences normales du poste. Néanmoins, il serait excessif, selon l'arbitre Guy Fournier, d'obliger l'employeur à offrir au salarié la formation permettant de remplir les exigences de ce poste. Il faut pouvoir adapter les règles de pratique applicables aux autres postes disponibles jusqu'à la limite où, ce faisant, « le poste ou la fonction en serait grandement affecté dans ses réalisations et objectifs »¹⁴⁸.

b) L'incapacité de fournir une prestation normale et régulière de travail dans un avenir rapproché

Il est unanimement reconnu que le fait de garder en emploi une personne qui est incapable de fournir une prestation normale et régulière de travail constituera une contrainte excessive s'il est impossible d'entrevoir un retour au travail dans avenir prévisible¹⁴⁹. Selon l'arbitre Richard Guay : «[l]a première aptitude ou qualité requise par un emploi est de fournir la prestation normale de travail. La présence au travail constitue un élément fondamental et intrinsèque de la prestation de

¹⁴⁸ *Bernard Lussier inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs en pharmacie (C.S.N.)*, (T.A., 2000-04-28), SOQUIJ AZ-00141175, D.T.E. 2000T-644, [2000] R.J.D.T. 1174

¹⁴⁹ Plusieurs décisions traitent de cette question. Voir notamment : *Provigo Québec inc. (Maxi & Cie Jean-Talon) (8956)* et *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (TUAC 500)*, (Assunta Suzie Mazza), (T.A., 2009-02-26), SOQUIJ AZ-50547560, D.T.E. 2009T-335, [2009] R.J.D.T. 857;

travail »¹⁵⁰. En effet, l'article 2085 du *Code civil du Québec*¹⁵¹ établit l'obligation de fournir une prestation de travail pour le salarié:

2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.¹⁵²

Il en découle le droit de l'employeur de congédier un salarié qui n'est pas en mesure de fournir une telle prestation¹⁵³. En matière d'absentéisme au travail, Anne-Marie Laflamme mentionne que jusqu'à la fin des années 1990, les règles relatives au droit de l'employeur de congédier un employé incapable de fournir une prestation normale et régulière de travail en raison de son état de santé reposaient essentiellement sur les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* qui protège, durant une très courte période, le lien d'emploi du salarié devenu incapable de travailler¹⁵⁴ (en 1991, cette période était de 17 semaines durant les 12 derniers mois et elle est passée, en 2003, à 26 semaines durant les 12 derniers mois)¹⁵⁵. Traditionnellement, afin qu'un employeur puisse procéder au congédiement administratif d'un salarié, il n'avait qu'à démontrer : un taux d'absentéisme excessif par rapport aux autres employés et la faible probabilité que le salarié ne puisse fournir une prestation normale de travail dans un avenir prévisible¹⁵⁶.

¹⁵⁰ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre hospitalier du Centre de la Mauricie (site CHRM) et Centre hospitalier du Centre de la Mauricie (Ginette Tremblay)*, (T.A., 2005-02-21), SOQUIJ AZ-50297433, A.A.S. 2005A-68, p. 47.

¹⁵¹ L.Q., 1991, c. 64.

¹⁵² *Id.*, art. 2085.

¹⁵³ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Réseau du Suroît (CSN) et CSSS du Suroît (Lise Proulx)*, (T.A., 2007-11-16), SOQUIJ AZ-50460302, D.T.E. 2008T-30, A.A.S. 2007A-128

¹⁵⁴ *L.n.t.*, préc., note 84, art. 79.1.

¹⁵⁵ Anne-Marie Laflamme, « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans Roch Laflamme (dir.), *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p. 6.

¹⁵⁶ Jean-François RANCOURT, « L'absentéisme est-il encore un motif sérieux de cessation d'emploi ? », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 297. Voir également les décisions suivantes où les arbitres rappellent ce courant jurisprudentiel constant : *Syndicat de la fonction publique du Québec et Commission de la santé et de la sécurité du travail (Johanne Raymond)*, (T.A., 2006-12-08), SOQUIJ AZ-50407594, D.T.E. 2007T-154, [2007] R.J.D.T. 291; *CSSS d'Ahuntsic et Montréal-Nord et Syndicat interprofessionnel d'Ahuntsic et Montréal-Nord (B.T.)*, (T.A., 2007-08-22), SOQUIJ AZ-50450781, D.T.E. 2007T-872, A.A.S. 2007A-100; *Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Pavillon Hôtel-Dieu) et Syndicat des infirmières et infirmiers*

En matière d'absentéisme excessif, selon la jurisprudence développée avant l'introduction du concept de l'accommodement raisonnable, il incombe alors au syndicat de démontrer de façon prépondérante que le salarié est en état de réintégrer ses fonctions à moyen et à long terme¹⁵⁷.

On sait désormais que lorsque les absences sont liées à un handicap, l'employeur, malgré un taux élevé d'absentéisme, doit rechercher des solutions visant à réduire l'ampleur de ces absences. L'arbitre Denis Gagnon dans la décision *Caisse Populaire des Deux-Rives*¹⁵⁸, rendue en 1999, est l'un des premiers arbitres au Québec à avoir, depuis l'arrêt *Meiorin*, envisagé un cas d'absentéisme sous l'angle de l'accommodement raisonnable. Se questionnant sur l'évaluation de la contrainte excessive relativement au taux élevé d'absentéisme d'un travailleur atteint d'un handicap, il mentionne que :

Selon moi, l'évaluation de cette question de la "contrainte excessive" par rapport à un tel niveau d'absence n'est toutefois pas, dans une affaire comme celle à l'étude, une question où seule la référence à un pourcentage d'absence permet de trancher. Il faut, à mon avis, tenir compte de différents éléments comme la nature des absences découlant du handicap, la nature du travail effectué par la personne concernée ainsi que celle de son employeur et enfin la nature même du handicap dont la salariée souffre afin d'examiner cette question de la contrainte excessive¹⁵⁹.

Dans le même sens, quelques années plus tard, dans la décision *Banque Laurentienne* rendue en 2004, le même arbitre Denis Gagnon dira :

de l'Hôtel-Dieu (F.I.I.Q.), (M. Normand St-Pierre), (T.A., 1999-03-12), SOQUIJ AZ-99145106, D.T.E. 99T-624, A.A.S. 99A-105, [1999] R.J.D.T. 1494.

¹⁵⁷ Ces règles avaient été clairement énoncées, notamment dans les affaires *Syndicat des travailleu(rs)ses de la santé et Centre hospitalier régional de l'Outaouais*, et *Syndicat des travailleu(rs)ses de la santé de la région de Montréal et de Laval et Centre de la jeunesse de Montréal* toutes deux citées dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CLSC Longueuil-Ouest et Centre local de services communautaires Longueuil-Ouest (Mme X)*, (T.A., 2004-12-30), SOQUIJ AZ-50288235, A.A.S. 2005A-8.

¹⁵⁸ *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 et Caisse populaire Deux-Rivières* (T.A., 1998-12-05), SOQUIJ AZ-99141054, D.T.E. 99T-237, [1999] R.J.D.T. 397.

¹⁵⁹ *Id.*

Le fait de garder à son emploi une personne qui est incapable de fournir une prestation de travail normale et régulière est une mesure d'accommodement qui présentera une contrainte excessive pour l'employeur lorsque le taux d'absences est excessif, qu'il est constaté sur une période significative et qu'il n'y a pas de raison de croire que le salarié pourra améliorer sa prestation de travail dans un avenir rapproché¹⁶⁰.

Pour l'arbitre Diane Fortier, face à un taux d'absentéisme excessif, l'employeur a le fardeau de prouver que « le passé est garant de l'avenir ». Ainsi, dans la décision *Cégep de St-Laurent*, rendue en 2005, l'arbitre Fortier est d'avis qu'avant d'imposer un congédiement, l'employeur se devait de réintégrer la salariée, afin de vérifier les effets du diagnostic dans le temps ainsi que le pronostic de son médecin traitant¹⁶¹.

Comme nous le verrons plus en détails dans la troisième partie de ce travail, la Cour d'appel dans l'affaire *Hydro-Québec*¹⁶² avait imposé à l'employeur, dans une affaire d'absentéisme chronique dû à un handicap, le fardeau de démontrer qu'il lui était impossible de composer avec les caractéristiques du salarié sans en subir de contraintes. Ce fardeau était extrêmement contraignant pour l'employeur qui devait agir de façon proactive et innovatrice en démontrant qu'il avait envisagé toutes les mesures d'accommodement raisonnables possibles au moment de congédier, s'il voulait rencontrer son obligation d'accommodement à l'égard du travailleur atteint d'un handicap¹⁶³.

En 2008, au terme d'une importante évolution jurisprudentielle, la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Hydro-Québec*, rappela que les critères qui avaient été élaborés par la jurisprudence classique en matière d'absentéisme conservent leur pertinence. Le plus haut tribunal du pays en arrivait également à la conclusion que

¹⁶⁰ *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 434 et Banque Laurentienne du Canada* (T.A., 2004-01-05), SOQUIJ AZ-50218759, D.T.E. 2004T-229, [2004] R.J.D.T. 279, (ci-après : « *Banque Laurentienne* »).

¹⁶¹ *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, section N, unité de travail N 15 et Cégep de St-Laurent* (L.O.), (T.A., 2005-07-18), SOQUIJ AZ-50327475, D.T.E., 2005T-784, SAE 7783.

¹⁶² *Hydro-Québec C.A.*, préc., note 147.

¹⁶³ *Id.*

certains critères élaborés par la Cour d'Appel dans cette même affaire, étaient erronés. C'est pourquoi, le rappel suivant de la Cour suprême dans cette affaire est si important :

L'obligation d'accommodement n'a cependant pas pour objet de dénaturer l'essence du contrat de travail, soit l'obligation de l'employé de fournir, contre rémunération, une prestation de travail. Le fardeau qu'a imposé la Cour d'appel en l'espèce est mal formulé. Voici ce qu'a dit la Cour d'appel : Hydro-Québec n'a pas fait la preuve que, à la suite des évaluations de [la plaignante], il lui était impossible de composer avec ses caractéristiques, alors que certaines mesures étaient envisageables et même proposées par les experts¹⁶⁴.

Ainsi, un employeur qui constate que le problème perdure, même après avoir tenté diverses mesures d'accommodement afin de permettre au plaignant de reprendre le travail de façon normale, sera justifié de mettre fin à l'emploi du travailleur¹⁶⁵. Il n'aura pas à rechercher une autre mesure ultime d'accommodement comme la Cour d'appel l'avait exigé dans *Hydro-Québec*. À cet effet, il demeure que l'employeur doit toujours faire la preuve que le salarié ne sera pas en mesure de fournir une prestation de travail normale dans un avenir prévisible¹⁶⁶.

L'employeur ne peut toutefois pas exiger des normes trop strictes d'assiduité auxquelles le salarié ne pourra se conformer. Ainsi, dans une décision rendue en 2006, l'arbitre Jacques Larivière, qui devait se prononcer à l'égard d'un congédiement administratif en raison du taux d'absentéisme excessif d'un salarié souffrant d'alcoolisme, a conclu que même s'il est reconnu qu'un salarié doit

¹⁶⁴ *Hydro-Québec*, préc., note 70, par. 15.

¹⁶⁵ *Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931 (Teamsters Québec) et McKesson Canada (Sylvie Hogue)*, (T.A., 2005-07-06), SOQUIJ AZ-50328217, D.T.E. 2005T-765; *Syndicat de la fonction publique du Québec et Commission de la santé et de la sécurité du travail (Johanne Raymond)*, (T.A., 2006-12-08), SOQUIJ AZ-50407594, D.T.E. 2007T-154, [2007] R.J.D.T. 291; Voir aussi: *Union des employées et employés de service, section locale 298 et Centre de santé et de services sociaux de Kamouraska (C.G.)*, (T.A., 2010-08-12), SOQUIJ AZ-50668111, A.A.S. 2010A-75 : Dans cette affaire, le seul accommodement possible de la part de l'employeur aurait été d'accepter que la salariée soit absente les deux tiers du temps, cette situation créant donc une contrainte excessive selon l'arbitre.

¹⁶⁶ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Réseau du Suroît (CSN) et CSSS du Suroît*, D.T.E. 2008T-30 (T.A.).

satisfaire à des normes raisonnables d'assiduité, l'employeur, en imposant une norme « d'assiduité quasi absolue » qui n'est pas requise des autres salariés, a agi de façon discriminatoire. Il ne pouvait mettre fin à l'emploi du salarié sans démontrer en quoi il lui était impossible de composer avec ses absences et sans faire la démonstration que cela lui causerait une contrainte excessive ayant pour effet de nuire d'une façon quelconque à la production¹⁶⁷.

De plus, il n'est pas tout de prétendre que le risque de rechute est élevé, l'employeur a le fardeau de prouver le « risque réel et immédiat de récurrence, de rechute ou d'aggravation de la maladie¹⁶⁸.

En somme, dans les cas où sera constaté un taux d'absentéisme excessif, au cours d'une période significative et qu'il est impossible d'entrevoir un retour au travail dans un avenir prévisible¹⁶⁹, l'employeur sera justifié de mettre un terme à l'emploi du salarié¹⁷⁰.

c) La durée et l'étendue de l'accommodement demandé

La durée et l'étendue de l'accommodement demandé devront nécessairement être considérés dans l'évaluation de la contrainte excessive. L'arbitre Boisvert a reconnu que le maintien du lien d'emploi pour une période indéfinie d'un salarié

¹⁶⁷ *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 3258 et Stelfil Itée (X)*, (T.A., 2006-03-06), SOQUIJ AZ-50362901, D.T.E. 2006T-352, D.T.E. 2006T-502, [2006] R.J.D.T. 841.

¹⁶⁸ *Syndicat de l'enseignement de Champlain et Commission scolaire Marie-Victorin (Monsieur B)*, (T.A., 2007-01-09), SOQUIJ AZ-50405157, D.T.E. 2007T-174.

¹⁶⁹ Par exemple, lorsque salarié a atteint un taux d'absentéisme de plus de 40% au cours des neufs (9) dernières années en plus de pronostic sévère de son médecin, l'employeur sera justifié de mettre un terme à son emploi. Voir à cet effet : *Centre hospitalier de l'Université de Montréal et Syndicat des employées et employés du CHUM - CSN (Bernard Lebeau)*, (T.A., 2010-09-30), SOQUIJ AZ-50684426, 2010EXPT-2531, D.T.E. 2010T-776, A.A.S. 2010A-84; voir également à propos d'une affaire où, face à un pronostic sombre d'amélioration d'assiduité du salarié, l'arbitre conclut que le plaignant ne serait pas en mesure de fournir une prestation de travail régulière et normale dans l'avenir : *Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186, SCFP-FTQ et Université de Montréal* (T.A., 2010-09-13), SOQUIJ AZ-50673460.

¹⁷⁰ *Banque Laurentienne*, préc., note 159.

devenu incapable en raison de sa condition de fournir une prestation de travail, causerait une contrainte excessive pour l'employeur, en regard principalement de la gestion du personnel et également de l'application des dispositions de la convention collective à l'égard du salarié. Il observe notamment les difficultés au niveau du remplacement du salarié, du coût des primes d'assurances-salaires pour une période indéfinie, du cumul de l'ancienneté, du paiement des vacances et des congés de maladies, ainsi que de la contribution au régime de retraite, alors que le salarié n'est plus en mesure de contribuer¹⁷¹.

De la même façon, dans une décision rendue en 2008, l'arbitre Claudette Ross a précisé que la preuve devra démontrer que le retour du salarié, bien que prévisible, devra l'être dans un délai qui est raisonnable¹⁷².

De plus, le fait de prolonger indéfiniment la période d'invalidité d'un salarié, ce qui, par le fait même, pourrait empêcher l'employeur de combler un poste de façon permanente, sera considéré comme une contrainte excessive en termes d'organisation du travail et à l'égard de l'application de la convention collective¹⁷³.

Les arbitres accepteront généralement que les délais prévus aux conventions soient prolongés lorsqu'une telle prolongation n'entraîne aucune contrainte excessive pour l'employeur¹⁷⁴. Il demeure que toute décision doit être prise en fonction des circonstances propres à chaque affaire. À titre d'exemple, une entreprise qui manque de travail au point de procéder à la mise à pied de travailleurs, aurait de la difficulté à convaincre que prolonger le congé sans solde

¹⁷¹ *Pointe-Claire (Ville de) et Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire (C.S.N.)*, (T.A., 1999-08-31), SOQUIJ AZ-99142143, D.T.E. 99T-1113.

¹⁷² *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Gouvernement du) (Emploi et Solidarité sociale)*, (*Francine Prévost*), (T.A., 2008-06-13), SOQUIJ AZ-50498874, D.T.E. 2008T-606, [2008] R.J.D.T. 1236.

¹⁷³ *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Gouvernement du)*, (*Eugenia Carmen Moisescu*), (T.A., 2007-05-14), SOQUIJ AZ-50432653, D.T.E. 2007T-493.

¹⁷⁴ *Fédération des travailleuses et des travailleurs du papier et de la forêt (FTPF-CSN) et A. Bergeron et Fils inc. (Réjean Desrosiers)*, (T.A., 2005-08-15), SOQUIJ AZ-50329952, D.T.E. 2005T-847, [2005] R.J.D.T. 1713.

d'un travailleur en attendant de connaître l'état exact de sa situation constitue une contrainte excessive¹⁷⁵. Inversement, l'employeur qui, à la fin de la période prévue d'invalidité, ne dispose d'aucun élément lui permettant de croire qu'un travailleur qui souffre d'une invalidité totale et permanente, sera en mesure de reprendre son emploi ou tout autre travail dans un avenir prévisible, aura satisfait à son obligation d'accommodement.

Qu'il s'agisse de permettre un retour progressif au-delà de la période d'invalidité, du maintien des prestations d'assurance salaire après la période prévue d'invalidité ou de l'affectation temporairement d'un salarié à une autre tâche, le temps qu'il redevienne apte à exercer son emploi initial, ces mesures seront jugées excessives, lorsqu'il sera démontré, que le travailleur est dans l'incapacité totale de fournir une prestation normale de travail dans un avenir prévisible. C'est donc dire que lorsque le handicap est temporaire, l'obligation d'accommodement peut persister au-delà du délai prévu à la convention, et ce, même si l'employeur a déjà fait preuve de tolérance dans le passé en proposant différentes mesures d'accommodement qui n'ont pas suffi à permettre au salarié d'effectuer un retour au travail¹⁷⁶.

i. Les clauses automatiques de perte du lien d'emploi

La plupart des conventions collectives comportent une clause de perte automatique d'ancienneté ou du lien d'emploi à l'expiration d'un certain délai d'absence au travail¹⁷⁷. Ces clauses peuvent être vues comme déterminant à l'avance à quelles mesures d'accommodement auront droit les salariés devant

¹⁷⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Polystar & Polyfilm (CSN) et Emballages Polystar inc. (Ghislaine Brière), (T.A., 2005-08-15), SOQUIJ AZ-50329295, D.T.E. 2005T-783.*

¹⁷⁶ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2680 et Institut universitaire de gériatrie de Montréal (Ghislaine Duguay), (T.A., 2007-01-18), SOQUIJ AZ-50405181, D.T.E. 2007T-155, A.A.S. 2007A-6.*

¹⁷⁷ Patrice JALETTE (dir.) et Gilles TRUDEAU (dir.), *La convention collective au Québec*, 2^e édition, Montréal, Chenelière Éducation inc., 2011, 468 p., à la p. 27.

s'absenter pour une longue période en raison de leur état de santé. Ainsi, en application de telles clauses, le travailleur perdrait automatiquement son lien d'emploi au terme du délai prescrit, sans qu'il ne lui soit possible d'invoquer le retour de sa capacité de fournir une prestation normale de travail dans un avenir rapproché. Or, malgré la présence d'une telle clause, l'employeur n'est pas automatiquement libéré de son obligation d'accommodement, telle que l'a décidé la Cour suprême dans l'arrêt *McGill*¹⁷⁸.

Ainsi, le maintien du lien d'emploi en contravention de la convention collective ne représente pas nécessairement une contrainte excessive pour l'employeur. La *Charte* doit avoir préséance sur la convention collective et permettre à l'employeur d'adopter la mesure qui permettra au travailleur de bénéficier de son droit à l'accommodement. L'employeur peut donc envisager de prolonger les délais établis à la convention collective, s'il s'agit de mettre en place des mesures de redressement facilitant le retour éventuel au travail du salarié atteint d'un handicap.

Certes, il faut reconnaître que la clause d'une convention collective prévoyant une période déterminée au cours de laquelle l'employeur ne pourra mettre un terme au lien d'emploi d'un travailleur en cas d'invalidité, constitue en quelque sorte une mesure d'accommodement raisonnable préétablie. Toutefois, puisque chaque cas représente un cas d'espèce, il faudra en certaines circonstances permettre à l'employeur d'y déroger.

Ainsi, la Cour d'appel du Québec, sous la plume de la Juge Rousseau-Houle a rappelé que :

[c]'est à tort que l'arbitre a estimé que l'employeur n'avait pas à utiliser son pouvoir discrétionnaire pour tenter d'accommoder la plaignante parce que la période de 104 semaines constituait, en

¹⁷⁸ *McGill*, préc., note 78.

l'espèce, une norme d'accommodement négociée et intégrée à la convention collective.

Il devait sous peine de commettre une erreur révisable, selon la norme de la décision correcte, examiner si l'employeur a justifié, selon la balance des probabilités, qu'il ne pouvait pas attendre plus longtemps que les deux années convenues sans subir une contrainte excessive¹⁷⁹.

L'employeur devra néanmoins démontrer en quoi la durée du délai supplémentaire est déraisonnable. Ainsi, dans une décision rendue en 2005, l'arbitre Lavoie a rejeté les prétentions de l'employeur qui invoquait subir une contrainte excessive par le prolongement de l'invalidité au-delà des 104 semaines d'absence pour maladie, en accordant à la plaignante 10 semaines de congé sans solde supplémentaire, suivies de 10 semaines de retour progressif. En effet, aucune preuve n'avait été présentée selon laquelle son remplacement était impossible ou encore que le bon déroulement du travail dépendait de sa présence personnelle¹⁸⁰. Il en va de même lorsque l'absence d'un salarié n'a en aucun moment perturbé le service, alors que le délai de 36 mois qui était prévu à une convention collective ne représentait aucune contrainte excessive pour l'employeur¹⁸¹. De la même façon, un employeur pourrait devoir prolonger la date de retour prévue à la convention pour permettre à un travailleur de subir une chirurgie favorisant un éventuel retour au travail¹⁸².

¹⁷⁹ *Québec (Procureur général) c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec* (SPGQ), (C.A., 2005-03-31), 2005 QCCA 311, SOQUIJ AZ-50305378, J.E. 2005-720, D.T.E. 2005T-359, [2005] R.J.Q. 944, [2005] R.J.D.T. 639.

¹⁸⁰ *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et Québec (Gouvernement du) (Fonds de développement du marché), (Marielle Vermette)*, (T.A., 2005-07-28), SOQUIJ AZ-50346897, D.T.E. 2006T-63.

¹⁸¹ *Syndicat des infirmières et infirmiers du C.L.S.C. Malauze (F.I.I.Q.) et Centre local de services communautaires Malauze (Mme Isabelle Sleigher)*, (T.A., 2004-06-25), SOQUIJ AZ-50271093, D.T.E. 2004T-1060, A.A.S. 2004A-204, [2004] R.J.D.T. 1865.

¹⁸² *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre Alphonse-Rondeau (C.S.N.) et Centre local de services communautaires-Centre d'hébergement et de soins de longue durée d'Autray (grief syndical)*, (T.A., 2002-12-19), SOQUIJ AZ-02145285, D.T.E. 2003T-267, A.A.S. 2002A-271.

De plus, la prolongation du délai pourra, dans certains cas, permettre à l'employeur de faire évaluer le salarié, afin de s'assurer de sa capacité de reprendre le travail ou, le cas échéant, de conclure qu'aucune mesure à laquelle il pourrait consentir ne parviendrait à ramener le travailleur au travail dans un avenir prévisible.

Un employeur qui agit de façon trop expéditive en ne vérifiant même pas de l'état de santé d'un travailleur à la fin de la période d'invalidité ou ne procédant pas à l'évaluation des autres postes en lien avec les limitations du travailleur¹⁸³, n'aura pas rempli son fardeau de démontrer qu'il a fait un effort « réel » et « suffisant » de l'accommoder comme l'exige la Cour suprême dans l'arrêt *Renaud*¹⁸⁴. Cela sera d'autant plus vrai s'il est démontré que l'intervention chirurgicale à venir aurait permis de mettre un terme à l'invalidité totale d'un travailleur¹⁸⁵.

L'employeur sera justifié de congédier un salarié qui, en raison de son état d'invalidité, a été tenu à l'écart du travail pendant plusieurs mois, lorsque sa capacité à reprendre ses fonctions ne peut être envisageable dans un avenir prévisible. C'est d'ailleurs ce que la C.R.T. a conclu dans une décision rendue en 2010, à l'égard d'un employé absent du travail depuis 30 mois en raison d'un handicap et dont la preuve médicale ne permettait pas d'entrevoir une date de retour au travail dans un avenir prévisible¹⁸⁶.

¹⁸³ *Syndicat des employées et employés du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (SECHUM-CSN) et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) (Hôpital Hôtel-Dieu)*, (Sylvie Tassé), (T.A., 2007-08-17), SOQUIJ AZ-50450771, D.T.E. 2007T-853, A.A.S. 2007A-99

¹⁸⁴ *Renaud*, préc., note 12.

¹⁸⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Produits Bridor (CSN) et Produits Bridor inc. (Denis Courville)*, (T.A., 2005-02-18), SOQUIJ AZ-50306260, D.T.E. 2005T-360 Bernard Lefebvre 2005

¹⁸⁶ *Gorsy et Association des parents de l'enfance en difficulté de la Rive-Sud, Montréal, Itée* (C.R.T., 2010-06-23), 2010 QCCRT 0322, SOQUIJ AZ-50653664, 2010EXP-2396, 2010EXPT-1715, D.T.E. 2010T-495.

En somme, la décision de l'employeur d'appliquer la clause de perte du lien d'emploi de façon stricte, sans avoir pris soin d'analyser la situation particulière de chaque affaire, sera abusive et discriminatoire et conduira à la conclusion qu'il n'a pas respectée son obligation d'accommodement¹⁸⁷.

ii. La possibilité d'effectuer un retour progressif

Il ne suffira pas d'exiger un retour progressif pour que celui-ci soit accordé. En effet, l'arbitre devra être convaincu qu'en étant accommodé par un retour progressif au-delà de la période prévue à la convention collective, le salarié pourra éventuellement être capable d'accomplir les tâches reliées à son emploi¹⁸⁸.

De la même façon, l'employeur pourrait être justifié de refuser à un employé de tenter un retour progressif tant qu'il n'aura pas un portrait complet de la situation médicale de ce dernier lui permettant de prendre une décision quant à sa capacité de reprendre ses fonctions¹⁸⁹.

De plus, l'employeur qui démontrerait avoir mis en place, sans succès, plusieurs mesures d'accommodement durant la période d'invalidité, notamment en proposant des retours progressifs¹⁹⁰, aura généralement respecté son obligation d'accommodement. De la sorte, il aura plus de chances de convaincre un tribunal qu'il lui est impossible d'accommoder ce travailleur sans subir de contrainte excessive.

¹⁸⁷ *Teamster Québec, section locale 931 c. Québec Linge Co., Service d'Uniformes*, 2010 CanLII 33556 (QC A.G.).

¹⁸⁸ *Syndicat des employés du Centre de services sociaux Ville-Marie et Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw (Mme Sharon Blades, griefs individuels et syndical)*, (T.A., 2004-07-16), SOQUIJ AZ-50263347, A.A.S. 2004A-206.

¹⁸⁹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Réseau du Suroît (CSN) et CSSS du Suroît (Lise Proulx)*, (T.A., 2007-11-16), SOQUIJ AZ-50460302, D.T.E. 2008T-30, A.A.S. 2007A-128.

¹⁹⁰ *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital de Montréal pour enfants) et Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (Kristina Wells)*, (T.A., 2006-04-19), SOQUIJ AZ-50373589, A.A.S. 2006A-41.

Néanmoins, lorsque l'employeur ne subit aucun préjudice du fait de l'absence d'un travailleur, par exemple lorsqu'il n'existe aucune difficulté insurmontable à remplacer le travailleur durant son absence ou qui nécessiterait une importante réorganisation du travail, et que le salarié est en mesure de reprendre le travail de façon progressive, l'employeur devrait prendre des dispositions transitoires afin de permettre à ce salarié d'effectuer un retour progressif¹⁹¹.

Pax exemple, dans une décision rendue en 2003 où il était question du retour progressif d'une préposée aux bénéficiaires, l'employeur s'est vu contraint d'accepter le retour progressif de la salariée puisque le syndicat s'est engagé à prendre en charge son salaire pour la période où elle aurait été en surplus et a reconnu que l'employeur n'aurait pas à verser de prestations d'assurance-salaire en cas de nouvelles absences causées par son handicap¹⁹².

La C.R.T. de son côté, ne se contentera pas que l'employeur fasse la preuve « d'une situation compliquée » engendrée par la possibilité pour une salariée de revenir en retour progressif. L'employeur doit plutôt établir que cette situation lui est « insurmontable ». Ainsi, le juge administratif dans l'affaire *Arthrolab* a précisé :

[...] il ne s'agit pas de gérer à la place de l'employeur, ni de minimiser les difficultés présentées par la situation. Cependant, que ce soit en vertu du test «classique» sur l'absentéisme qu'en vertu du principe de l'accommodement raisonnable, *Arthrolab* devait prendre des dispositions transitoires afin de permettre à la plaignante, une salariée de cinq ans de service continu, d'effectuer un retour progressif¹⁹³.

¹⁹¹ *Brunet et Arthrolab inc.* (C.R.T., 2007-06-27), 2007 QCCRT 0316, SOQUIJ AZ-50439427, D.T.E. 2007T-609, [2007] R.J.D.T. 1065 (ci-après : « *Arthrolab* »).

¹⁹² *Syndicat des employées et employés du Centre d'hébergement et de soins de longue durée Laval (Pavillon Lapinière) et Centre d'hébergement et de soins de longue durée Laval (Mme Mylène Sauriol)*, (T.A., 2003-08-05), SOQUIJ AZ-50188721, D.T.E. 2003T-1048, A.A.S. 2003A-189.

¹⁹³ *Arthrolab*, préc., note 190, par. 41.

Parallèlement à l'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur et bien qu'elles n'y soient nullement obligées en vertu de la loi, il arrive parfois que les compagnies d'assurance acceptent de participer au risque que représente le retour progressif au travail du salarié en assumant les prestations d'assurance-salaire pour les jours où le salarié n'est pas au travail. Ce ne sont toutefois pas tous les contrats d'assurances qui comportent de tels engagements pour l'assureur et comme nous le disions, ce dernier n'est tenu à aucune obligation d'accommodement envers le salarié.

Il est bien évident que, face à un taux d'absentéisme élevé, un employeur soit peu favorable au retour progressif d'un travailleur, spécialement lorsque la convention collective prévoit le début d'une nouvelle période d'invalidité, si le travailleur devait s'absenter à nouveau après être revenu au travail durant un nombre de jours déterminé. Il peut arriver que l'assureur accepte de libérer l'employeur des risques liés à une telle éventualité. L'employeur pourra alors difficilement prétendre qu'il subirait une contrainte excessive du retour du salarié.

Ainsi, dans une décision rendue en 2007, l'arbitre Richard Guay a reconnu que l'employeur avait manqué à son obligation d'accommodement en refusant le retour progressif d'une travailleuse, malgré une proposition de l'assureur longue durée qui aurait permis le retour progressif de la salariée. L'assureur proposait d'assumer tous les risques liés au retour progressif de celle-ci pour une période allant jusqu'à six mois après le retour à temps complet de la salariée. L'employeur, étant également l'assureur courte durée et craignant devoir éventuellement remettre les compteurs à zéro et assumer une nouvelle période de 104 semaines de prestations, a refusé le retour progressif de la travailleuse, allant ainsi à l'encontre de son devoir d'accommodement envers elle¹⁹⁴.

¹⁹⁴ *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (Céline Taschereau)*, (T.A., 2007-02-17), SOQUIJ AZ-50419617, D.T.E. 2007T-292, A.A.S. 2007A-21, [2007] R.J.D.T. 627.

Inversement, le fait que l'assureur refuse de participer au risque que représente le retour progressif au travail d'un travailleur ne peut suffire à dégager l'employeur de ses obligations envers le salarié. Ainsi, dans la décision *Collège John Abbott*, l'arbitre Blouin a permis le retour progressif au travail d'un salarié absent depuis plus de 10 ans, malgré le refus de l'assureur d'en assumer le risque, au motif que l'employeur n'a pas su démontrer en quoi le retour progressif au travail du plaignant lui causait une contrainte excessive¹⁹⁵. La Cour supérieure a confirmé la décision rendue par Me Blouin en précisant que seule une tentative de retour au travail permettrait d'évaluer la capacité de travail du salarié¹⁹⁶.

En somme, lorsqu'il n'existe aucune preuve de la capacité du salarié à accomplir les tâches de son emploi, même en pouvant bénéficier d'un retour progressif, le refus de l'employeur de recourir à cette mesure d'accommodement sera alors justifié¹⁹⁷.

iii. Le prolongement des prestations d'invalidité

Une autre forme d'accommodement consiste, pour l'employeur, à maintenir les prestations d'invalidité au-delà de la période prévue à la convention collective. Puisque la jurisprudence reconnaît que l'obligation d'accommodement peut persister au-delà de la durée prévue à la convention lorsque le handicap est temporaire, l'employeur pourrait devoir maintenir les prestations d'assurance-

¹⁹⁵ *Syndicat des professeures et professeurs du Collège John Abbott et Collège d'enseignement général et professionnel John Abbott* (T.A., 2003-11-24), SOQUIJ AZ-50209051, D.T.E. 2004T-37, [2004] R.J.D.T. 1373.

¹⁹⁶ *Collège d'enseignement général et professionnel John Abbott c. Blouin* (C.S., 2004-06-10), SOQUIJ AZ-50257329, J.E. 2004-1544, D.T.E. 2004T-779.

¹⁹⁷ *Syndicat des employés du Centre de services sociaux Ville-Marie et Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw* (Mme Sharon Blades, griefs individuels et syndical), (T.A., 2004-07-16), SOQUIJ AZ-50263347, A.A.S. 2004A-206.

salaire au-delà de la période prévue d'invalidité, en attendant le retour à temps complet du travailleur¹⁹⁸.

À l'opposé, l'employeur pourra procéder au congédiement d'un salarié handicapé dont le taux d'absentéisme est excessif, lorsque le seul accommodement possible serait de tolérer les éventuelles absences du plaignant tout en continuant de lui verser des prestations d'assurance-salaire et ce, pendant plusieurs années¹⁹⁹.

L'employeur pourrait également être justifié de mettre un terme aux prestations d'assurance salaire d'un travailleur, si le paiement de ces prestations représentent un fardeau financier important pour cet employeur. Cela pourrait être le cas, si le travailleur réussissait constamment à se requalifier pour une nouvelle période d'invalidité²⁰⁰.

Il arrive dans certains cas que l'employeur est également l'assureur courte durée. C'est spécifiquement le cas dans le secteur public et dans le secteur de l'éducation, où il est convenu que l'employeur assume les prestations d'assurance-salaire durant les 104 premières semaines d'invalidité. Plusieurs décisions relatives au maintien des prestations d'invalidité émanent du secteur de l'éducation. La difficulté vient du fait que ce secteur comporte également une autre particularité; le contrat de travail s'échelonne du début de l'année scolaire au 30 juin de chaque année et n'est renouvelable automatiquement que pour les enseignants réguliers. Les enseignants non réguliers se verront accorder un

¹⁹⁸ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2680 et Institut universitaire de gériatrie de Montréal (Ghislaine Duguay)*, (T.A., 2007-01-18), SOQUIJ AZ-50405181, D.T.E. 2007T-155, A.A.S. 2007A-6.

¹⁹⁹ *Syndicat des professionnelles et professionnels en soins de santé du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (FIQ) et Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Hôtel Dieu (M.L.)*, (T.A., 2008-06-10), SOQUIJ AZ-50499662, D.T.E. 2008T-623, A.A.S. 2008A-68, [2008] R.J.D.T. 1262.

²⁰⁰ *Syndicat des employés de la Commission scolaire du fleuve et des lacs (CSN) c. Gagnon*, Cour supérieure (C.S.), Québec, 200-05-011801-995, SOQUIJ AZ-50315613.

nouveau contrat à chaque début d'année scolaire en fonction d'une liste de priorité.

Ainsi, en 2003, l'arbitre Denis Nadeau a été saisi d'un grief réclamant d'accommoder une enseignante à temps partiel sur la liste de priorité qui, à la suite d'un cancer du sein, devait être en convalescence du début de l'année scolaire jusqu'au 21 janvier de l'année suivante. L'employeur a refusé de lui accorder un contrat de travail en raison de sa non-disponibilité, mais l'a maintenue sur la liste de priorité pour l'année suivante. Conséquemment, la travailleuse n'a pu recevoir les prestations d'assurance-salaire auxquelles elle aurait eu droit, si elle avait été sous contrat. L'arbitre Nadeau a conclu que l'employeur n'avait pas fait la preuve qu'en octroyant un contrat d'engagement à l'enseignante, il aurait subi une quelconque contrainte. Me Nadeau a toutefois tenu à préciser que :

[...] la présente décision ne doit pas être comprise comme signifiant que toute personne enseignant à temps partiel qui n'est pas disponible en raison d'un handicap a droit de recevoir automatiquement des prestations d'assurance-salaire jusqu'à son retour au travail. Une telle généralisation n'est pas possible car chaque dossier dépend de l'évaluation de la preuve qui est soumise afin de justifier la décision de l'employeur²⁰¹.

En 2004, l'arbitre Jean-Guy Roy a été saisi d'un grief réclamant d'accommoder une enseignante à temps partiel pour laquelle la commission scolaire avait refusé d'accorder un contrat d'enseignement pour toute la durée de l'année scolaire. L'employeur disposait alors d'un certificat médical prévoyant l'invalidité de l'enseignante jusqu'au 27 octobre de l'année en cours. L'arbitre Roy avait alors conclu : « Sur ce sujet, on pourrait peut-être conclure à une contrainte excessive dans une situation où la disponibilité de l'employé qui invoque la discrimination ne pourrait être prévisible dans un délai raisonnable ». Dans les circonstances,

²⁰¹ *Commission scolaire de la Capitale et Syndicat de l'enseignement de la région de Québec*, (T.A. 2003-03-12), SAE 7430, Denis Nadeau, arbitre.

l'arbitre avait ordonné à l'employeur d'octroyer un contrat d'enseignement pour toute la durée de l'année scolaire²⁰².

Saisi d'une question semblable, l'arbitre Marcel Morin a rendu, toujours en 2004, une toute autre décision ayant eu un impact significatif pour les enseignants à temps partiel. Alors que la norme reconnue est habituellement celle de l'impossibilité de fournir une prestation normale de travail dans un avenir prévisible, Me Morin précise qu'il s'agira pour l'employeur de démontrer l'impossibilité pour l'enseignant de fournir une prestation de travail « au moins partielle pendant la durée du contrat ». Bien que l'arbitre ait reconnu que l'enseignante en cause n'était pas handicapée de façon permanente, il soutient qu'elle l'était pour les fins du contrat sollicité. Ainsi, il serait excessif d'accorder un contrat à un enseignant à temps partiel, uniquement dans le but de lui permettre de bénéficier des prestations d'assurance-salaire :

En effet, pour une enseignante à temps partiel sur la liste de priorité d'emploi, ce n'est pas la continuité du service qui doit être considéré comme c'est le cas pour un enseignant à temps plein bénéficiant de la permanence mais uniquement le contrat qui pourrait lui être offert. Et, pour ce contrat, si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas en mesure d'assumer ne serait-ce que de façon partielle sa prestation de travail à un moment ou l'autre pendant la durée de ce contrat, il apparaît que la commission subit une contrainte excessive²⁰³.

La Cour supérieure²⁰⁴ a d'abord confirmé cette décision, suite à une demande de révision judiciaire présentée par le Syndicat. Toutefois, en 2010, la Cour d'Appel a infirmé le jugement de la Cour supérieure, annulé la sentence arbitrale rendue en 2007 par l'arbitre Marcel Morin et déclaré que la requérante avait droit à des affectations pour les deux années scolaires durant lesquelles elle était dans l'incapacité totale de travailler, ce qui lui aurait permis de bénéficier des prestations

²⁰² *Syndicat de l'enseignement de la région du Fer et Commission scolaire du Fer* (T.A. 2004-03-19), SOQUIJ AZ-50430694, SAE 7592.

²⁰³ *Syndicat de l'enseignement de Champlain et Commission scolaire des Patriotes (Nancy Trottier)*, (T.A., 2007-03-20), SOQUIJ AZ-50423669, D.T.E. 2007T-431, [2007] R.J.D.T. 729

²⁰⁴ *Syndicat de l'enseignement c. Morin* (C.S., 2008-02-08), 2008 QCCS 811, SOQUIJ AZ-50478045, D.T.E. 2008T-277.

d'assurance-salaire. La Cour d'Appel a de plus, retourné le dossier à un autre arbitre pour qu'il statue sur les réparations appropriés à défaut d'une entente entre les parties²⁰⁵.

iv. L'assignation temporaire

Afin d'accommoder un salarié souffrant d'une incapacité temporaire et étant incapable de remplir les exigences normales de sa fonction, l'employeur pourrait lui offrir une assignation temporaire appropriée à ses limitations fonctionnelles. La *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* prévoit expressément la possibilité d'affecter temporairement un travailleur accidenté à des tâches compatibles avec ses limitations fonctionnelles, tant que la lésion ne sera pas consolidée et que le travailleur ne sera pas considéré apte à occuper son emploi prélésionnel.

Toutefois, lorsque le handicap du salarié n'est pas lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est moins fréquent de voir l'employeur offrir une assignation temporaire au salarié incapable d'occuper son emploi habituel. Certaines conventions collectives de travail prévoient spécifiquement une disposition semblable à l'art. 179 *L.A.T.M.P.* selon laquelle l'employeur se doit d'offrir une assignation temporaire respectant les limitations fonctionnelles du travailleur²⁰⁶. De telles clauses peuvent s'avérer utiles pour le travailleur lorsque qu'il est incapable de revenir au travail dans les délais prévus à la convention, ce qui risquerait d'entraîner l'application d'une clause de perte automatique des droits d'ancienneté.

Lorsqu'il est possible de proposer une assignation temporaire au salarié incapable d'occuper son emploi habituel, l'employeur devrait-il privilégier ce type

²⁰⁵ *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire des Patriotes** (C.A., 2010-10-19), 2010 QCCA 1874, SOQUIJ AZ-50680948, 2010EXP-3584, 2010EXPT-2377, J.E. 2010-1954, D.T.E. 2010T-718, [2010] R.J.Q. 2176, [2010] R.J.D.T. 1039.

²⁰⁶ *Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, section locale 206G et Owens-Illinois Canada Corp. (O-I), (Émile Royal)*, (T.A., 2007-02-07), SOQUIJ AZ-50421183, D.T.E. 2007T-334.

d'accommodement plutôt que de consentir à un congé sans solde ou encore au maintien des prestations d'assurance-salaire au-delà de la période permise à la convention collective?

L'arbitre Alain Corriveau, dans la décision *Société des casinos*²⁰⁷ rendue en 2007, a eu à se pencher sur cette question. Dans cette affaire, la partie syndicale prétendait que l'employeur devait accommoder le plaignant en lui offrant un congé sans solde en attente d'une chirurgie que devait subir le plaignant, bien que cette possibilité n'était pas spécifiquement prévue à la convention collective liant les parties. Le syndicat invoquait que cette solution ne causait aucune contrainte excessive à l'employeur. De son côté, l'employeur proposait une assignation temporaire correspondant aux limitations fonctionnelles du salarié et ce, après avoir obtenu l'assentiment du médecin traitant. L'arbitre est d'avis que le travailleur ne pouvait refuser la proposition de l'employeur qui, après vérifications, a tenté d'accommoder le plaignant en lui cherchant une assignation adéquate, correspondant à ses limitations et lui permettant de conserver son salaire et les autres avantages prévus à la convention²⁰⁸.

Dans une décision de l'arbitre Diane Veilleux, rendue en 2008, une salariée désirait accéder à une promotion à laquelle elle avait droit en vertu de la convention collective, mais qui lui était inaccessible tant que l'employeur ne serait pas en mesure d'évaluer si l'état du nouveau lieu de travail auquel aspirait la salariée était compatible avec son état de santé. Me Veilleux se questionnait à savoir si l'employeur n'aurait pas dû chercher une solution temporaire au problème de la plaignante, plutôt que de la priver de la possibilité d'accéder à cette fonction à laquelle elle avait droit.

²⁰⁷ *Société des casinos du Québec inc. (Casino de Montréal) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939 (Éric Gauthier)*, (T.A., 2007-09-05), SOQUIJ AZ-50449254, D.T.E. 2007T-802.

²⁰⁸ *Id.*

Dans cette affaire, la plaignante était ouvrière d'entretien classe 2 (assistante concierge) dans les écoles St-Jude et Greenfield Park International, lorsqu'elle a postulé au poste de concierge de nuit à l'école Ste-Mary. Lors de l'entrevue de sélection, le comité de sélection l'a informée qu'un problème de moisissures était suspecté dans l'école Ste-Mary. Bien qu'elle possédait le plus d'ancienneté et qu'elle détenait les qualifications requises, le comité hésitait à lui accorder le poste, craignant qu'elle soit malade à cause d'une allergie sévère aux moisissures dont elle s'était plainte à maintes reprises à l'école St-Jude.

L'employeur n'a pas démontré qu'il aurait subi une contrainte excessive en procédant à une affectation temporaire de la plaignante et en comblant temporairement le poste à l'école St-Mary par un autre salarié. Au lieu d'envisager une solution temporaire, l'employeur a choisi d'offrir à la plaignante une affectation permanente dans un poste de concierge aux écoles Alternate et GPI. L'arbitre Veilleux faisait ainsi remarquer que :

[...] La solution que l'Employeur a proposée à la plaignante la privait d'un droit qu'elle avait en vertu de la convention collective alors qu'il existait une autre solution moins radicale et conforme à la convention collective qui lui aurait permis de recouvrer le poste auquel elle avait droit une fois qu'aurait été réglé le problème de moisissures. La plaignante et l'Employeur auraient peut-être subi certains inconvénients par rapport à une affectation temporaire. Toutefois, cela aurait été un compromis raisonnable pour toutes les parties en cause²⁰⁹.

Il faut toutefois tenir compte de certaines nuances. Ainsi, l'arbitre Jean-Pierre Lussier rappelle qu'il sera considéré excessif pour l'employeur d'attendre un délai « indéterminé » et imprévisible avant qu'un candidat promu à un poste ayant fait l'objet d'un affichage durant son absence, ne soit en mesure d'accomplir les fonctions reliées à ce poste²¹⁰.

²⁰⁹ *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Commission scolaire Riverside (Karen Laurent)*, (T.A., 2008-05-13), SOQUIJ AZ-50492870, D.T.E. 2008T-497.

²¹⁰ Voir également *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Centre de santé Côte Beupré et Centre de santé Orléans (M. André Bouchard)*, (T.A., 2004-06-18), SOQUIJ AZ-50259711,

Bref, les arbitres semblent dire que lorsqu'il est possible d'assigner temporairement un salarié en attendant qu'il soit redevenu apte à occuper son poste ou tout autre poste correspondant à ses limitations fonctionnelles, l'employeur devrait privilégier cette solution à une autre forme d'accommodement. Il s'agirait, lorsque la situation s'y prête, d'un compromis qui est raisonnable pour toutes les parties.

d) Les modifications aux tâches de travail

Une des formes les plus courantes d'accommodement consiste à réaménager la tâche de travail, afin de la rendre accessible au travailleur handicapé. Il pourrait alors s'agir d'alléger la tâche ou de regrouper les fonctions compatibles avec l'état de santé du travailleur. Les modifications à la tâche ne peuvent toutefois être telles qu'elles obligeraient l'employeur à créer un poste sur mesure pour accommoder le salarié concerné. Tous s'entendent pour dire qu'il s'agit là d'une contrainte excessive. Ces modifications aux tâches de travail visent donc à permettre d'accommoder le travailleur incapable d'exécuter les fonctions essentielles de son emploi ou encore, à permettre au travailleur incapable de remplir les exigences normales de son poste, de continuer à travailler en n'exécutant que les fonctions qui seront compatibles avec sa condition médicale.

i. La création d'un poste sur mesure

Une forme d'accommodement souvent proposée est en effet de déterminer un groupe de tâches pouvant constituer un poste adéquat pour le travailleur. Il s'agirait en fait de créer un poste sur mesure permettant de pallier aux incapacités

du travailleur. Or, à ce sujet, les décideurs sont unanimes. La mise en œuvre d'un poste créé de toutes pièces pour satisfaire aux besoins d'un salarié constituera nécessairement une contrainte excessive. La création d'un poste entraînerait ainsi une « réorganisation majeure des équipes de production tout en causant un préjudice aux autres salariés »²¹¹.

En 2001, dans une décision rendue par l'arbitre Hamelin, ce dernier est d'avis que l'employeur n'est pas tenu de créer un poste en regroupant une série de tâches disparates dans le seul but de rencontrer les limitations fonctionnelles d'un travailleur. Me Hamelin précise que :

[...] le devoir d'accommodement de l'employeur ne va pas jusqu'à l'obliger à créer un poste qui n'est pas nécessaire aux besoins de la production, dans le seul but de le rendre compatible avec les limitations fonctionnelles d'un salarié devenu incapable de satisfaire aux exigences de sa fonction régulière ou de toute autre fonction compatible et disponible »²¹².

L'arbitre Gilles Lavoie semble toutefois d'avis que l'employeur devrait dans sa recherche d'accommodement, voir si dans une catégorie d'emplois comportant plusieurs postes, « il n'est pas possible de regrouper certaines tâches et constituer ainsi une charge de travail et des tâches de la nature de celles qui sont compatibles avec les limitations du plaignant ». Il précise cependant que l'employeur n'est pas tenu d'aller jusqu'à « créer un poste sur mesure dont l'organisation n'a pas besoin »²¹³. Selon l'arbitre Lavoie, l'obligation de l'employeur ne se limite pas à regarder s'il existe un poste « tel que constitué » qui correspond aux limitations fonctionnelles du plaignant²¹⁴.

²¹¹ *Astraltech inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Astraltech* (T.A., 1999-06-17), SOQUIJ AZ-99141242, D.T.E. 99T-950, [1999] R.J.D.T. 1813.

²¹² *Compagnie Christie Brown, division de Nabisco Itée et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 2727* (T.A., 2001-07-04), SOQUIJ AZ-01141247, D.T.E. 2001T-878, [2001] R.J.D.T. 1690, p. 31.

²¹³ *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Gouvernement du) (Ministère des Transports)*, (F.T.), (T.A., 2007-09-24), SOQUIJ AZ-50451639, D.T.E. 2007T-873

²¹⁴ *Id.*

Dans la décision *Plastique TPI*, rendue en 2004 par l'arbitre François Hamelin, la travailleuse détenait une fonction de «*peintre-emballeuse*» qui l'amenait à occuper différents postes de travail en rotation avec ses collègues. La plaignante était aux prises avec des attaques de panique lorsqu'elle effectuait la tâche d'emballage des assortiments d'arrosoirs, lors de la production saisonnière des arrosoirs. L'employeur l'avait mise à pied durant la période de l'année où elle avait à effectuer cette tâche. La travailleuse réclamait quant à elle que son employeur la dispense de cette tâche et l'affecte dans un autre poste de façon à ce que l'employeur s'acquitte de son obligation d'accommodement à son égard. Tout en rappelant que l'obligation d'accommodement ne va pas jusqu'à la création d'un poste de travail sur mesure, Me Hamelin a toutefois estimé que l'emballage des assortiments d'arrosoirs devait être considéré comme une tâche secondaire de la fonction occupée par la plaignante. Il ajoute par ailleurs que :

[...] ce poste n'est pas le plus exigeant parmi ceux visés par la rotation et il ne présente aucune difficulté particulière d'exécution par rapport aux autres, sauf pour la réclamante. Il faut donc conclure que l'accommodement réclamé ne modifie pas de façon importante la fonction ni les conditions de travail d'un peintre-emballeur, que ce soit la réclamante ou tout autre titulaire de cette fonction²¹⁵.

Toutefois il ne faut pas perdre de vue, comme le mentionne l'arbitre Martin Côté dans une décision rendue en 2007 que: « [p]our qu'il y ait accommodement, il ne faut pas que la capacité résiduelle du salarié soit nulle. Qui dit accommodement dit, généralement, réaménagement des tâches ou de certaines tâches. Mais encore faut-il qu'il reste des tâches à réaménager!»²¹⁶. Le fait de devoir confier en permanence de petites tâches légères ne demandant aucun effort physique et

²¹⁵ *Plastique TPI*, préc., note 44, par. 131.

²¹⁶ *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), (Max Bengoufa)*, (T.A., 2007-03-12), SOQUIJ AZ-50430613, D.T.E. 2007T-450, A.A.S. 2007A-98, [2007] R.J.D.T. 797.

uniquement sur les quarts de nuit ou de soir équivaut à créer un poste sur mesure pour accommoder le salarié et constitue donc une contrainte excessive²¹⁷.

Bref, afin de revenir ou demeurer au travail, la personne salariée atteinte d'un handicap la rendant partiellement incapable, doit pouvoir donner l'assurance qu'elle est apte à fournir une prestation de travail que ce soit dans son poste tel qu'il est ou tel qu'il pourrait être modifié, ou encore dans un autre poste disponible²¹⁸.

ii. L'incapacité d'exécuter les fonctions essentielles du travail

Une personne salariée affligée d'un handicap a le droit d'exiger de l'employeur qu'elle soit accommodée dans la mesure où elle sera du moins capable de remplir les exigences normales de sa fonction. En d'autres mots, elle doit s'acquitter d'une majorité « substantielle des tâches de sa fonction »²¹⁹.

Il n'est donc pas nécessaire que le travailleur atteint de limitations fonctionnelles soit en mesure d'accomplir toutes et chacune des tâches de son emploi²²⁰, les arbitres s'entendent généralement pour dire que lorsque le travailleur est en mesure d'effectuer les tâches essentielles reliées à une fonction²²¹, il sera alors

²¹⁷ Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital général juif (CSN) et Hôpital général juif (L.A.), (T.A., 2009-05-29), SOQUIJ AZ-50558749, D.T.E. 2009T-567, A.A.S. 2009A-52.

²¹⁸ *Syndicat des travailleurs du Centre local de services communautaires Kateri (C.S.N.) et Centre local de services communautaires Kateri (Mme Johanne Boivin)*, (T.A., 2003-07-17), SOQUIJ AZ-50205882, D.T.E. 2003T-1125, A.A.S. 2003A-188, [2003] R.J.D.T. 1912.

²¹⁹ *Plastique TPI*, préc., note 44, par. 130.

²²⁰ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 137 et Daishowa inc.* (T.A., 1999-09-17), SOQUIJ AZ-00141000, D.T.E. 2000T-80. Requête en révision rejetée, la décision de l'arbitre de réintégrer le plaignant, malgré ses limitations fonctionnelles alors que l'employeur l'avait congédié au motif que celui-ci n'était pas en mesure d'effectuer toutes et chacune des tâches reliées à son emploi, n'est pas manifestement déraisonnable. Voir aussi : *Commission scolaire des Découvreurs c. Beaulieu*, préc., note 146.

²²¹ Voir notamment *Plastique TPI*, préc., note 44; *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 571, CTC-FTQ (SEPB) c. Barreau du Québec* (C.A., 2007-01-24), 2007 QCCA 64, SOQUIJ AZ-50410217, J.E. 2007-343, D.T.E. 2007T-137, [2007] R.J.D.T. 15.

possible de l'accommoder sans contrainte excessive pour l'employeur, bien que sa tâche puisse être modifiée pour lui retirer certaines tâches jugées secondaires à l'exécution de la fonction. À ce propos, l'arbitre Jean-Denis Gagnon explique :

Dans la mesure où un poste modifié en la manière exposée ci-dessus pourrait être assumé de façon efficace par le requérant, il devrait lui être confié. S'il s'avérait par ailleurs impossible de modifier une fonction, de manière à la rendre accessible au requérant, sans en extraire des tâches inter-reliées qui paraissent essentielles, le Service [l'employeur] serait justifié de mettre un terme à son emploi²²².

Le fait par exemple de maintenir un salarié en permanence dans un poste constitué uniquement de tâches cléricales, correspondant à seulement 20% de la tâche d'un représentant au service à la clientèle équivaldrait à créer un poste sur mesure « dont serait retiré ce qui représente l'essentiel des responsabilités de l'emploi »²²³.

De plus, des tâches qui sont généralement confiées de façon temporaire à des salariés « en surplus de leurs tâches normales » ne pourront être confiées sur une base permanente. Cela engendrerait des coûts injustifiés à l'employeur et constituerait une contrainte excessive²²⁴.

L'arbitre Jean-Yves Durand a toutefois reconnu la possibilité d'une telle mesure d'accommodement puisque la convention prévoyait spécifiquement la possibilité d'un travail à temps partiel en regroupant des travaux qui normalement étaient confiés à différentes personnes et qui n'étaient pas des tâches qui étaient accomplies à temps perdu²²⁵.

²²² *Association des pompiers de Montréal inc. et Montréal (Ville de) (Service de sécurité incendie (SSIM)), (Mario Gendron)*, (T.A., 2007-09-14), SOQUIJ AZ-50450436, D.T.E. 2007T-830.

²²³ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP) et Hydro-Québec (Paul Tourangeau)*, (T.A., 2008-07-10), SOQUIJ AZ-50505062, D.T.E. 2008T-776.

²²⁴ *Samuel & Fils & Cie (Québec) ltée et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9941 (Carole Brideau)*, (T.A., 2006-09-07), SOQUIJ AZ-50391127, D.T.E. 2006T-880.

²²⁵ *Provigo Distribution inc., division Maxi et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500* (T.A., 2001-10-02), SOQUIJ AZ-01141313, D.T.E. 2001T-1083, [2001] R.J.D.T. 2111.

L'arbitre Jean-Guy Ménard précise cependant, dans une décision rendue en 2008, qu'en tentant de trop découper une fonction afin de correspondre aux limitations d'un salarié, il y a d'une part un risque de dénaturer la fonction et, d'autres part, il faudrait trop en demander aux autres salariés qui se verraient confiés les tâches que le plaignant n'est pas en mesure d'exécuter en raison de son handicap²²⁶.

En somme, un accommodement sera raisonnable lorsqu'il concerne le réaménagement des tâches secondaires d'une fonction, du moment que le salarié à accommoder est en mesure d'effectuer les tâches essentielles de cette fonction.

iii. L'incapacité de remplir les exigences normales du poste

On ne pourra faire autrement que de conclure à la présence d'une contrainte excessive si le travailleur ne peut satisfaire aux exigences normales du travail en raison de son handicap. L'employeur sera alors justifié de mettre fin à l'emploi du salarié. Il devra par contre s'être préalablement assuré que la condition du plaignant est effectivement incompatible avec sa fonction et que ses limitations fonctionnelles ne lui permettent pas de remplir les exigences d'un autre poste disponible chez ce même employeur.

Dans une décision rendue en 1999, l'arbitre Jean-Denis Gagnon conclut qu'un employeur ayant démontré qu'un salarié qui ne correspondait pas aux exigences normales d'une fonction en raison de ses limitations fonctionnelles s'est alors dégagé de toute obligation pouvant lui être imposée en vertu des dispositions de la convention collective, de même que suivant les obligations qui lui incombent en vertu de la *Charte*. Ainsi, l'arbitre Gagnon dira : « [...] une obligation d'accommodement ne peut être imposée à un employeur lorsque le salarié ne

²²⁶ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 253 et Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada, division Beaupré (Alain Boutet)*, (T.A., 2008-05-30), SOQUIJ AZ-50496868, D.T.E. 2008T-593.

répond pas aux exigences professionnelles normales se rattachant à une fonction²²⁷ ». Comme nous l'avons vu plus en détails dans la première partie de ce mémoire, depuis l'arrêt *Meiorin*²²⁸, cet énoncé n'est plus exact. Évidemment, si l'employeur est en mesure de relocaliser le travailleur devenu incapable de remplir les exigences normales de sa fonction, sans toutefois en subir de contrainte excessive, il a le devoir de le faire.

L'employeur est raisonnablement en droit de s'attendre à ce qu'un employé ait les capacités physiques requises afin de répondre à des normes visant l'exécution normale des tâches et cela de manière prudente et diligente, spécialement lorsque ce travail comporte des exigences physiques. Toutefois, l'employeur doit procéder à une « analyse sérieuse de la condition » du salarié, avant de conclure qu'il n'a pas la capacité physique requise pour remplir les exigences normales du poste²²⁹.

Ainsi, la décision d'un employeur de congédier un technicien ambulancier ayant perdu sa vision binoculaire et étant de ce fait devenu incapable de conduire un véhicule ambulancier, semblait légitime à première vue. Toutefois, l'arbitre Bernard Lefebvre en a décidé autrement. Me Lefebvre a conclu que la vision monoculaire du travailleur ne l'empêchait pas de fournir la prestation de travail à laquelle l'employeur était en droit de s'attendre. De fait, l'employeur s'était jusqu'à ce moment accommodé de deux salariés qui ne conduisaient pas l'ambulance et ceci n'avait entraîné aucune contrainte au niveau de l'organisation du travail²³⁰.

²²⁷ *Syndicat des employées et employés du Centre hospitalier régional de Rimouski et Centre hospitalier régional de Rimouski (M. Marius Parent)*, (T.A., 1999-08-26), SOQUIJ AZ-99145156, D.T.E. 99T-898, A.A.S. 99A-168, [1999] R.J.D.T. 1802.

²²⁸ *Meiorin*, préc., note 10.

²²⁹ *Université Concordia et Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université Concordia — secteur technique (Donald Poirier)*, (T.A., 2007-03-29), SOQUIJ AZ-50425614, D.T.E. 2007T-359, [2007] R.J.D.T. 686.

²³⁰ *Rassemblement des employés techniciens ambulanciers du Québec (FSSS-CSN) et Ambulances Granby, division Dessercom inc. (Denis Lefebvre)*, (T.A., 2005-02-01), SOQUIJ AZ-50297470, D.T.E. 2005T-251, [2005] R.J.D.T. 452.

De plus, il a été reconnu qu'un employeur qui a augmenté ses exigences à l'égard d'une fonction est en droit de rétrograder un salarié atteint d'un handicap qui l'empêche de rencontrer ces nouvelles exigences. En effet, dans l'affaire *Prévost Car inc.*, l'arbitre a jugé qu'il serait alors excessif de prévoir une dérogation importante aux exigences de l'employeur à l'égard des autres travailleurs occupant cette même fonction. De plus, l'arbitre conclut que même en offrant de former le salarié, ce à quoi l'employeur n'était pas obligé, il n'y avait aucune garantie de résultats²³¹.

En sommes, l'employeur ne pourra mettre fin à l'emploi d'un salarié au motif que sa condition est incompatible avec les exigences normales d'un poste, à moins de démontrer qu'il ne peut composer avec les caractéristiques particulières d'un salarié, sans que cela lui cause une contrainte jugée excessive.

e) Le réaménagement de l'horaire de travail

La plupart des arbitres ont reconnu qu'un réaménagement de l'horaire afin de réduire le nombre d'heures travaillées d'un salarié handicapé ou de répartir les heures autrement afin de réduire le nombre de jours travaillés ne saurait être considéré comme une contrainte excessive, en autant que cela ne vienne pas perturber l'organisation du travail de façon déraisonnable. De la même façon, lorsque le réaménagement des horaires demandé a pour effet d'« alourdir la procédure de planification de la main-d'œuvre », l'arbitre pourrait considérer qu'il s'agit d'une contrainte excessive²³². L'employeur pourrait envisager la possibilité de confier un travail à temps partiel à un salarié atteint de limitations fonctionnelles le rendant incapable d'exécuter un travail à temps plein. Autrement, l'employeur

²³¹ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) et Prévost Car inc. (Laurent Groleau)*, (T.A., 2007-07-31), SOQUIJ AZ-50447821, D.T.E. 2007T-787.

²³² *Culinar Canada, usine de St-Lambert et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 382*, (T.A., 2002-01-28), SOQUIJ AZ-02141087, D.T.E. 2002T-364, [2002] R.J.D.T. 831.

pourrait modifier le quart de travail d'un salarié pour lui permettre de travailler de jour, de soir ou de nuit, en fonction des difficultés que représentent pour ce travailleur, l'un ou l'autre ces horaires de travail. Nous étudierons ces deux mesures d'accommodement dans la présente section.

i. Le travail à temps partiel

L'employeur pourrait devoir accommoder un salarié en lui proposant d'occuper un poste à temps partiel, s'il ne parvient plus à exécuter sa prestation régulière de travail à temps plein. Évidemment, la création d'un tel poste à temps partiel ne s'imposera que lorsqu'il sera démontré que l'employeur ne subira aucune contrainte excessive, notamment en raison du fait du remplacement du salarié pour les heures qu'il n'est plus en mesure d'effectuer²³³. Toutefois, l'employé qui, même en étant affecté à un poste à temps partiel, n'est pas en mesure d'effectuer les tâches de son travail de façon satisfaisante, ne pourra se voir réintégrer dans son emploi²³⁴.

Ainsi, dans une décision rendue en 1999, l'arbitre Marcel Morin avait tenté de permettre la réintégration d'une enseignante dont le taux d'absentéisme était de 65% au cours des 14 dernières années et dont le risque de récurrence était de 90%, en proposant que celle-ci adhère à un programme de mise à la retraite progressive prévu à la convention collective et auquel celle-ci était devenue admissible. De cette façon, l'enseignante devait assumer une prestation de travail équivalente à 40% sur une période de 5 ans. Ainsi, en se fiant à son taux d'absentéisme au travail habituel, l'enseignante serait en mesure d'assumer la prestation de travail exigée. Advenant que l'enseignante refuse de considérer le programme de mise à la retraite progressive, l'arbitre en conclut qu'il n'aurait d'autre choix que de

²³³ *Id.*

²³⁴ *Vallée de l'Otaouais, préc., note 131.*

reconnaître que le retour au travail de celle-ci constituerait une contrainte excessive pour l'employeur²³⁵.

La Cour supérieure a toutefois renversé cette décision au motif qu'il est impossible de réaménager un horaire régulier pour l'enseignante qui doit s'absenter 65% du temps. En d'autres mots, celle-ci devait être en mesure de fournir une prestation de travail de 100% durant les 40% de temps qui était convenu. La mesure préalablement imposée par l'arbitre Morin constituait donc une contrainte excessive pour l'employeur²³⁶.

Dans l'éventualité toutefois où cette mesure d'accommodement soit possible, qu'advient-il du salaire et des avantages du salarié à temps plein, qui en raison de son handicap, se voit contraint d'accepter un travail à temps partiel? En d'autres mots, l'employeur est-il tenu de l'accommoder en maintenant l'ensemble de ses bénéfices de sorte que le travailleur n'ait pas à subir de discrimination dû à son handicap?

À cela, l'arbitre André Cournoyer a répondu qu'un salarié qui occupe un emploi à temps plein et qui doit dorénavant travailler à temps partiel en raison de ses limitations fonctionnelles, devra subir une perte de revenu. Bref, l'arbitre Cournoyer est d'avis que l'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur « ne va pas jusqu'à rémunérer la salariée alors qu'aucune disposition de la convention collective ne le prévoit »²³⁷.

Enfin, l'arbitre Jean Gauvin précise, dans une décision rendue en 2007, qu'il appartiendra aux parties de convenir, si nécessaire, d'une lettre d'entente à l'effet

²³⁵ *Commission scolaire des Grandes-Seigneuries et Association des professeures et professeurs Lignery*, (T.A. 1999-07-13), SAE 6920, Marcel Morin, arbitre.

²³⁶ *Commission scolaire des Grandes-Seigneuries c. Morin* (C.S., 2000-08-31), SOQUIJ AZ-50078208, D.T.E. 2000T-949.

²³⁷ *Syndicat des professionnelles et professionnels en soins de santé du CHUM (FIQ) et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (grief syndical)*, SOQUIJ AZ-50449926.

de modifier l'horaire d'un poste de travail « mais leur obligation de collaborer à l'accommodement ne saurait être remplie sans une telle modification »²³⁸.

ii. La modification des quarts de travail

Il est possible qu'un employeur ait à composer avec certaines restrictions médicales d'un salarié qui ne pourrait travailler sur des quarts de soir ou de nuit. Il s'agira de restriction en lien avec l'état de santé du travailleur et non en raison d'une situation personnelle ou découlant d'obligations familiales. Le problème face à de telles situations vient du fait que la plupart des conventions collectives prévoit que le choix du quart de travail se fait par ordre d'ancienneté. D'autres conventions prévoient plutôt une procédure par rotation des quarts de travail.

L'arbitre Jean M. Gagné a été appelé à trancher un grief reprochant à l'employeur d'agir de façon discriminatoire envers un salarié incapable de travailler les quarts de soir en raison d'un handicap. Étonnamment, l'arbitre n'a pas fait droit au grief, considérant qu'il s'agirait alors d'une entrave aux droits des autres travailleurs. Or, l'arbitre conclut que « ce dernier [le plaignant] ne pourra toutefois avoir préséance sur les droits d'ancienneté reconnus aux autres travailleurs ». En effet, l'arbitre Gagné explique « qu'il ne s'agit pas de discrimination envers le plaignant, mais de son incapacité de travailler le soir. Au contraire, il y aurait discrimination à l'endroit des autres salariés si l'employeur soustrayait le plaignant à la rotation de quarts de travail afin de lui permettre de ne travailler que le jour. » Il ajoute que « l'arbitre n'a pas compétence pour modifier la convention collective afin de créer un poste ». Enfin, il est d'avis que « l'employeur et le syndicat auraient pu prévoir une exception en concluant une entente, ce qu'ils n'ont pas fait »²³⁹.

²³⁸ *Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) et Aliments Parmalat inc. (Robert Parizeau)*, (T.A., 2007-06-14), SOQUIJ AZ-50448585, D.T.E. 2007T-785.

²³⁹ *E. Bastille et Fils inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de E. Bastille et Fils (C.S.N.)*, (T.A., 2001-11-20), SOQUIJ AZ-02141022, D.T.E. 2002T-49.

Cette décision semble toutefois contraire aux principes mis de l'avant par l'arbitre Lussier dans la décision *Bombardier Aéronautique*²⁴⁰ dans laquelle Me Lussier reconnaissait la préséance des droits fondamentaux, par rapport aux droits d'ancienneté des autres travailleurs.

f) L'adaptation du poste de travail

L'adaptation d'un poste de travail de façon à permettre à un travailleur handicapé de l'occuper n'est pas en soi une contrainte excessive. Toutefois, l'adaptation nécessaire sera bien souvent analysée sous l'angle des contraintes budgétaires de l'entreprise ou de l'organisation du travail.

Ainsi, il peut arriver qu'en raison de la nature même de l'établissement et du handicap d'un salarié, l'employeur ne puisse adapter l'environnement de travail de façon à permettre à celui-ci de pouvoir continuer à travailler. Par exemple, une employée de l'hôpital St-Luc qui souffrait d'un état chronique de « MCS », dont les symptômes peuvent être provoqués par une variété d'odeurs chimiques ne pouvait vraisemblablement s'attendre à ce que l'employeur mette à sa disposition un environnement dans lequel elle pourrait éviter d'être en contact avec des personnes ou des produits à l'origine de ses symptômes. L'arbitre Foisy a donc conclu que : « [d]ans le contexte actuel, il est à notre avis complètement irréaliste d'obliger un hôpital, pour accommoder un employé, à adopter et à mettre en force une politique sans odeurs »²⁴¹.

Cependant, en 2009, l'arbitre François Blais a reconnu qu'il n'était pas excessif pour un employeur de réintégrer une salariée souffrant de douleurs aux dos, suite

²⁴⁰ *Bombardier*, préc., note 117.

²⁴¹ *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)*, (Jeanne Martel), (T.A., 2004-12-01), SOQUIJ AZ-50288300, D.T.E. 2005T-233, A.A.S. 2005A-15.

à une entorse lombaire, dans un poste ne comportant pas de travail en position assise²⁴².

Il a déjà été dit que l'obligation d'accommodement n'entraîne pas une obligation absolue de résultat. Ainsi, le fait pour un employeur de fournir un banc d'appoint à une personne de petite taille, lui permettant d'accéder à un comptoir qui lui est inaccessible en raison de sa grandeur, semble être une forme d'adaptation raisonnable, alors qu'il aurait été excessif d'exiger que le comptoir soit modifié afin de lui en faciliter l'accès²⁴³.

La demande doit de plus être réalisable et procurer un avantage quelconque au plaignant, à défaut de quoi l'employeur n'aura pas à procéder au changement réclamé par le travailleur. Ainsi, dans une décision rendue en 2006 par l'arbitre Paul Imbeau, le plaignant désirait accéder à un poste de responsable de l'expédition suite à un affichage. La convention collective prévoit que les postes sont attribués en fonction de l'ancienneté, pourvu que le candidat puisse satisfaire aux exigences normales du poste. L'employeur soutient que les limitations fonctionnelles du plaignant, qui souffre de graves problèmes au dos depuis plusieurs années, sont incompatibles avec le poste convoité. Au surplus, le poste actuellement occupé par le plaignant a déjà été adapté à sa capacité résiduelle de travail. L'arbitre a retenu la preuve de l'employeur qui a démontré que non seulement le poste revendiqué par le plaignant ne lui conférerait aucun avantage tant sur le plan salarial qu'en regard des horaires de travail, mais qu'en plus, ce poste comportait un haut risque pour le salarié d'aggraver sa condition. Enfin, l'adaptation du poste à la condition du plaignant aurait nécessité plusieurs

²⁴² *Centre hospitalier de l'Université de Montréal (site Hôtel-Dieu) et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), (Fernande Gosselin), (T.A., 2009-10-30), SOQUIJ AZ-50582883, D.T.E. 2009T-872, A.A.S. 2009A-92.*

²⁴³ *Syndicat De Ikea Montréal (CSN) et Ikea Canada Limited Partnership (T.A., 2007-07-12), SOQUIJ AZ-50444830.*

adaptations entraînant ainsi un coût excessif pour l'employeur, d'autant plus que le poste actuel du plaignant avait déjà fait l'objet de nombreux accommodements²⁴⁴.

Bien souvent, il arrive que les limitations d'un salarié nécessitent une adaptation du poste de travail au moment même de son embauche. Lorsque cette mesure d'accommodement entraîne une modification importante des installations déjà en place, l'employeur peut être hésitant à procéder à l'embauche du candidat affligé d'un handicap. Le travailleur qui prétend être victime d'une discrimination à l'embauche en raison d'un handicap pourra s'adresser à la C.D.P.J.

En 2003, la C.D.P.J. a saisi le T.D.P.Q. d'une requête visant à déterminer s'il y avait eu discrimination à l'embauche dans le cas d'une plaignante souffrant de problèmes lombaires et dans l'affirmative, s'il s'agissait d'une exclusion fondée sur les qualités requises par l'emploi au sens de l'article 20 de la *Charte*? La plaignante avait été embauchée conditionnellement aux résultats d'un examen médical. Bien que celle-ci ait travaillé pour l'employeur durant une période de cinq semaines sans éprouver aucune douleur, ce dernier a tout de même refusé de confirmer l'embauche après avoir pris connaissance du rapport médical, prétextant que sa condition physique n'était pas compatible avec le travail d'aide-général pour lequel il refusait de l'embaucher. Le juge conclut qu'il était tout à fait possible d'adapter le poste de travail, de sorte que la plaignante ne soit pas contrainte de soulever des poids de plus de dix (10) livres et il ajoute qu'un examen médical approfondi de la plaignante, en lien avec le poste de travail, aurait permis de vérifier que malgré sa condition lombaire, celle-ci ne souffrait d'aucune limitation fonctionnelle l'empêchant d'accomplir adéquatement le travail d'aide-général »²⁴⁵.

²⁴⁴ *Syndicat national du carton façonné de Drummondville (CSD) et Abzac Canada inc. (Produits Easterntube)*, (Yvon Nadeau), (T.A., 2006-02-22), SOQUIJ AZ-55000102, D.T.E. 2006T-374.

²⁴⁵ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. De Luxe Produits de papier inc.* (T.D.P.Q., 2003-02-07), SOQUIJ AZ-50162327, D.T.E. 2003T-288.

En somme, nous constatons que lorsque l'employeur est confronté à une modification mineure du poste de travail, il devra généralement s'y conformer afin de permettre au travailleur de réintégrer son emploi, alors que lorsque la mesure d'accommodement exigée requiert une modification importante des installations, la taille de l'entreprise, ainsi que les coûts reliés à une telle mesure permettront de juger de l'excessivité ou non de la demande du travailleur.

3. LE PRÉJUDICE INDU À L'EXPLOITATION DE L'ENTREPRISE

L'employeur confronté à une demande d'accommodement d'un travailleur affligé d'un handicap pourra également se défendre en démontrant que l'entreprise subirait un préjudice indu du fait de maintenir au travail ce salarié. En effet, l'entreprise n'a pas à subir une baisse importante de sa productivité, pas plus qu'elle n'a à assumer des coûts excessifs dans le but d'accommoder un travailleur. La taille de l'entreprise pourra également être déterminante dans l'évaluation du préjudice. Encore une fois, toutes les circonstances devront être prises en considération.

a) La taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise aura nécessairement une importance lorsqu'il sera question d'évaluer le degré d'excessivité d'une contrainte que devra assumer un employeur. Ainsi, comme le précise le juge Cory dans l'arrêt *Bergevin* :

Les situations changeront sans cesse. Par exemple, dans une grande entreprise, il peut être relativement facile de remplacer un employé par un autre. Cependant, dans une petite entreprise, le remplacement d'un employé peut imposer un fardeau déraisonnable ou inacceptable à l'employeur [...]²⁴⁶.

²⁴⁶ *Bergevin*, préc., note 41, p. 627.

L'arbitre Claude Lauzon, dans une décision rendue en 2004, concluait que le remplacement d'une travailleuse dont le taux d'absentéisme est élevé ne représentera aucune difficulté pour l'employeur, compte tenu du fait que l'entreprise compte quelques 80 salariés effectuant le même travail que la salariée handicapée.²⁴⁷

À l'inverse, ayant passé en revue l'ensemble des critères que nous venons de mentionner, l'arbitre Jean-Pierre Lussier s'est exprimé ainsi dans la décision *Ville de Mascouche* rendue en 1997:

En l'espèce, considérant la situation médicale de la plaignante en juin 1997, j'ai peine à imaginer de quel autre accommodement Mme Ferrara aurait pu bénéficier que celui de ne travailler qu'une partie de sa relève, et ce, sans faire de patrouille. Et, à mon avis, dans un service de police de la taille de celui de la Ville de Mascouche, cet accommodement constituait une contrainte excessive. Car il aurait fallu, pendant une longue période d'une durée indéterminée, à chaque jour d'ouvrage de la plaignante, assigner un autre sergent en temps supplémentaire, pour la portion des heures que celle-ci ne pouvait accomplir. Il aurait aussi fallu diminuer le service aux citoyens en ce qui concerne le nombre de policiers patrouilleurs, Mme Ferrara ne pouvant faire de patrouille²⁴⁸.

Il en est de même pour les contraintes budgétaires auxquelles doivent généralement faire face les employeurs de petite taille. Les possibilités d'accommodement seront inévitablement plus grandes pour un employeur d'une grande entreprise et on pourra donc plus facilement lui reprocher de ne pas avoir été « proactif et innovateur » dans sa recherche de solutions.

Ainsi, la C.R.T., dans une décision rendue en 2007, a reconnu, après avoir analysé tous les emplois qui existaient au sein d'une petite entreprise de transport ambulancier et constaté que tous les salariés exécutaient le transport ambulancier,

²⁴⁷ *Groupe Brake Parts Canada inc. (DANA) et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9284* (T.A., 2004-03-15), SOQUIJ AZ-50236200, D.T.E. 2004T-553, [2004] R.J.D.T. 799.

²⁴⁸ *Ville de Mascouche et Fraternité des policiers de Mascouche inc.*, M^e Jean-Pierre Lussier, 27 avril 1999, TA 1016-4411, [1999] RJDT 1313.

que la seule façon d'accommoder un salarié atteint d'un handicap aurait été de lui créer un poste inexistant dans la structure actuelle et dont l'employeur n'avait pas besoin, ce qui aurait engendré des coûts substantiels pour cet employeur²⁴⁹.

b) Diminution de la productivité et du rendement

Le fait pour un employeur d'avoir à subir une diminution de l'efficacité ou du rendement d'un salarié atteint de limitations fonctionnelles fait en quelque sorte partie de son obligation d'accommodement. Il ne faudra cependant pas que cette diminution soit telle, qu'elle causera un préjudice indu à l'exploitation de l'entreprise.

Ainsi, un travailleur qui a su adapter ses méthodes de travail à ses limitations de mouvement, de sorte qu'il n'existe aucun risque réel et immédiat de mettre sa santé et sa sécurité en cause, pourra être réintégré au travail. C'est la conclusion à laquelle est arrivé l'arbitre Bernard Bastien en 2002, dans l'affaire *Brasserie Labatt et Union des routiers*²⁵⁰.

Dans une autre décision rendue en 2002, un salarié atteint du diabète refuse de consentir à la demande de l'employeur d'adhérer à un programme de subventions créé pour favoriser le placement de personnes handicapées au sein de la main-d'œuvre régulière, pour la simple raison qu'il ne se considère pas comme étant handicapé. Devenu incapable de conduire en raison de son handicap et principalement parce qu'il refuse d'adhérer au programme de subventions, l'employeur procède au congédiement administratif du salarié, un commis d'épicerie qui avait pour principales fonctions de garnir les tablettes, remplir les frigos et effectuer des livraisons. Le programme aurait permis à l'employeur de

²⁴⁹ *Dumaine et Urgence Bois-Francs inc.* (C.R.T., 2007-03-01), 2007 QCCRT 0111, SOQUIJ AZ-50420637, D.T.E. 2007T-283.

²⁵⁰ *Brasserie Labatt et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999* (T.A., 2002-02-08), SOQUIJ AZ-02141094, D.T.E. 2002T-367, [2002] R.J.D.T. 859.

bénéficier d'un programme de subventions conçu pour compenser la baisse de rendement des employés présentant un handicap.

L'employeur étant d'avis qu'il s'agissait là d'une forme d'accommodement envers le salarié, considère que le refus de son employé d'y accéder lui imposait une contrainte excessive. Ne partageant pas l'avis de l'employeur sur cette question, le Tribunal des droits de la personne conclut que le programme ne constitue pas une forme d'accommodement envers le travailleur et que par conséquent, l'employeur n'a fait aucun effort pour tenter d'accommoder son salarié, pas plus qu'il n'a démontré qu'il subirait une contrainte excessive en le maintenant à son emploi. Il aurait suffi à l'employeur de procéder à un réaménagement de ses tâches, compte tenu de son incapacité à effectuer les livraisons²⁵¹.

La nature de l'entreprise pourra également être déterminante dans l'évaluation de la contrainte excessive. À titre d'exemple, une éducatrice d'un centre de la petite enfance ayant connu un taux d'absence variant entre 40% et 100% de 2001 à 2005 et dont le risque de rechute était établi à 70% a été congédiée en raison de son absentéisme excessif. L'employeur invoque notamment l'obligation du centre de veiller à la stabilité des enfants en assurant une présence régulière des éducateurs, objectif qui en l'espèce risque difficilement d'être atteint en raison du risque élevé de rechute de l'éducatrice. L'arbitre Michel Bolduc est donc d'avis que dans les circonstances, en maintenant en poste l'éducatrice, le Centre en subirait une contrainte excessive²⁵².

c) Coût excessif pour l'entreprise

²⁵¹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 9054-2473 Québec inc.*, (T.D.P.Q., 2002-09-16), SOQUIJ AZ-50144819, J.E. 2002-1860, D.T.E. 2002T-970.

²⁵² *Centre de la petite enfance Au Galop et Syndicat des travailleuses et travailleurs en garderie de Montréal — CSN (Suzanne Crevier)*, (T.A., 2007-02-28), SOQUIJ AZ-50428688, D.T.E. 2007T-412.

L'employeur n'a pas à assumer un fardeau financier excessif afin d'accommoder un travailleur. Ce qui constituera un fardeau excessif variera, inévitablement, en fonction de chaque entreprise. Comme le mentionnait le juge Cory dans l'arrêt *Bergevin* :

Les conséquences financières d'une mesure d'accommodement varieront aussi indéfiniment. Ce qui peut être parfaitement raisonnable en période de prospérité est susceptible d'imposer à un employeur un fardeau financier déraisonnable en période de restrictions budgétaires ou de récession²⁵³.

La taille de l'entreprise sera également un facteur déterminant dans l'évaluation de l'impact financier engendré par une telle mesure d'accommodement. Une entreprise de petite taille disposera généralement de moins de moyens qu'une grande entreprise. Les coûts qui seront jugés excessifs pour une entreprise de petite taille pourraient ne représenter qu'une infime partie du budget d'une entreprise de grande taille.

Néanmoins, sans égard à la taille de l'entreprise, la mauvaise situation financière de celle-ci pourrait justifier le refus de l'employeur d'accommoder un travailleur handicapé, compte tenu du coût excessif que cette demande engendrait dans ce contexte.

L'employeur devra également démontrer en quoi l'accommodement demandé lui occasionnerait une dépense excessive. Ainsi, dans une décision rendue en 2005, le directeur des ressources humaines d'une commission scolaire a expliqué au tribunal qu'il ne pouvait accepter de verser des prestations d'assurance-salaire à la plaignante en raison de l'impact financier que ces sommes représentaient. Néanmoins, ce dernier n'a pas explicité en quoi ces sommes à verser pouvaient

²⁵³ *Bergevin*, préc., note 41, p. 27.

constituer une contrainte excessive pour la commission scolaire. Le tribunal conclut que la contrainte excessive invoquée par la commission scolaire, pour se soustraire à son obligation d'accommodement, n'a pas été démontrée dans le présent dossier²⁵⁴.

Dans un même ordre d'idées, le T.D.P.Q. a rendu une décision plutôt inusitée en 2007 dans l'affaire *Cambior*²⁵⁵. L'employeur a décidé de fermer son entreprise et de verser une indemnité de licenciement aux employés actifs lors de la cessation des opérations, calculée en fonction de leurs années de service, ce qui avait pour effet d'exclure les mois d'absences des travailleurs. Un employé souffrant de diabète depuis l'âge de 17 ans et ayant dû s'absenter à plusieurs reprises au cours des années à l'emploi de Cambior, était absent du travail au moment de la fermeture de l'entreprise en raison de son invalidité. La politique de l'employeur qui avait pour objectif d'inciter les employés à travailler normalement jusqu'à la date de la fermeture du site et ce, de manière à assurer une cessation graduelle des travaux a été jugée discriminatoire par le Tribunal des droits de la personne qui a également conclu que l'employeur n'a pas su démontrer en quoi il subirait une contrainte excessive s'il avait versé l'indemnité au plaignant en tenant compte de sa situation particulière²⁵⁶.

En somme, comme le mentionne l'arbitre Marc Poulin dans la décision *SFPQ*: « [...] Il ne faut pas confondre les inconvénients ou les désagréments avec une contrainte excessive »²⁵⁷. L'employeur ne pourra conclure trop rapidement à l'impossibilité d'accommoder un travailleur pour le simple motif que cette mesure lui occasionne une dépense qu'il risque de ne pas être en mesure d'assumer en

²⁵⁴ *Commission scolaire des Monts-et-Marées et Syndicat de l'enseignement de la région de La Mitis* (T.A., 2005-08-24), SOQUIJ AZ-50334094, SAE 7799.

²⁵⁵ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Cambior inc.* (T.D.P.Q., 2007-07-13), 2007 QCTDP 20, SOQUIJ AZ-50443500, J.E. 2007-1674, D.T.E. 2007T-76

²⁵⁶ *Id.*

²⁵⁷ *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère de la Solidarité sociale), (Louise Sauvé)*, (T.A., 2005-02-25), SOQUIJ AZ-50296430, D.T.E. 2005T-312, [2005] R.J.D.T. 976.

raison de la mauvaise situation financière de l'entreprise. L'arbitre Poulin a donc conclu que :

[I]a contrainte excessive alléguée par celui-ci — mauvaise situation financière — était incertaine à ce moment-là puisque la plaignante ne demandait qu'à tenter un retour progressif, D'ailleurs, la contrainte est encore incertaine aujourd'hui, car on ne peut savoir si la plaignante serait restée au travail. Son retour à temps plein à compter du 15 décembre aurait bien sûr engendré des coûts pour l'employeur. Cependant, il aurait rempli son devoir d'accommodement raisonnable. C'est à ce moment-là qu'il aurait fait face à une contrainte budgétaire. Il aurait alors pu évaluer si celle-ci était excessive²⁵⁸.

4. LE REFUS DU SALARIÉ DE PARTICIPER À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS

Les différents tribunaux vont généralement rejeter un grief ou une demande d'accommodement, s'ils sont convaincus que le salarié a refusé de collaborer à la recherche de solutions²⁵⁹. Comme le rappelle la Cour suprême dans l'arrêt *McGill*: « L'obligation d'accommodement n'est ni absolue ni illimitée. L'employé doit faire sa part dans la recherche d'un compromis raisonnable²⁶⁰ ».

Les propos de la juge Deschamps, dans l'arrêt *McGill*, sont particulièrement pertinents à cet égard:

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. Tout au long de la relation d'emploi, l'employeur doit s'efforcer d'accommoder l'employé. Cela ne signifie pas pour autant que les contraintes afférentes à l'accommodement doivent nécessairement être à sens unique. Dans *O'Malley* (p. 555) et dans *Central Okanagan School District No 23 c. Renaud*, 1992 CanLII 81 (C.S.C.), 1992 CanLII 81 (C.S.C.), [1992] 2 R.C.S. 970, la Cour a reconnu que, lorsque

²⁵⁸ *Id.*

²⁵⁹ Voir entre autres : *Association internationale des travailleurs de métal en feuille, section locale 116 (AITMF)* et *Racan Carrier Co. (Gaétan Rioux)*, (T.A., 2005-06-28), SOQUIJ AZ-50322224, D.T.E. 2005T-675

²⁶⁰ *McGill*, préc., note 78, par. 38.

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 pourra 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 raisonnable. L'accommodement raisonnable est donc incompatible avec l'application mécanique d'une norme d'application générale. En ce sens, le syndicat a raison de dire que la détermination de la mesure de l'accommodement ne peut reposer sur l'application aveugle d'une clause conventionnelle. L'arbitre peut examiner la norme prévue par la convention collective pour s'assurer que son application satisfait à l'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur²⁶¹.

L'arbitre Marcheterre dans la décision *Ville de Contrecoeur*²⁶², explique que le devoir d'accommodement est partagé entre l'employeur, le syndicat et l'employé en cause, et rappelle que chacun doit faire des compromis acceptables, de sorte que si un employé refuse de collaborer, l'arbitre ne pourra forcer l'employeur à le réintégrer. Par ailleurs, les propos suivants de Me Marcheterre dans cette même décision doivent soulignés :

D'autre part, le tribunal est d'avis que les obligations de l'Employeur ne sont pas absolues, que ce dernier n'a pas à explorer toutes les hypothèses qu'une recherche a posteriori pourrait mettre en relief. Son obligation se limite à faire une recherche raisonnable avec les moyens qu'il a et dans le contexte dans lequel il doit le faire²⁶³.

En 2007, l'arbitre Diane Sabourin a rejeté le grief d'une salariée au motif que celle-ci : [...] a refusé de faire des concessions et a plutôt recherché « LA » solution parfaite, c'est-à-dire, « SA » solution, voire même ses multiples solutions »²⁶⁴. De plus, l'arbitre André Sylvestre a également reconnu que l'employeur n'avait aucune

²⁶¹ McGill, préc., note 78, par. 22.

²⁶² *Contrecoeur (Ville de) et Syndicat des employés municipaux de Contrecoeur (C.S.N.)*, (T.A., 2003-02-14), SOQUIJ AZ-03142041, D.T.E. 2003T-292.

²⁶³ *Id.*

²⁶⁴ *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Gouvernement du) (Sûreté du Québec)*, (*Linda Cannavino*), (T.A., 2007-11-21), SOQUIJ AZ-50460310, D.T.E. 2008T-32.

obligation d'accommoder une salariée ayant refusé de communiquer des informations pertinentes relatives à son état de santé, afin d'établir sa capacité de travailler²⁶⁵.

De la même façon, lorsque un plaignant refuse de se soumettre à une expertise médicale proposée par l'employeur afin de déterminer l'état exact de sa condition²⁶⁶ ou encore, lorsque le plaignant néglige de faire reconnaître son handicap auprès de son employeur, par exemple en ne fournissant pas les preuves médicales requises au moment où l'employeur procède au comblement de plusieurs postes²⁶⁷, on pourra alors difficilement reprocher à ces employeurs, de ne pas avoir cherché à le travailleur handicapé.

Il en sera de même pour une salariée qui refuse de perdre du poids et refuse toutes les propositions mises de l'avant par l'employeur, et dont l'obésité, bien que reconnu comme un handicap, l'empêche de fournir une prestation de travail normale et régulière²⁶⁸.

Également, le refus d'une salariée d'occuper un poste dans un autre établissement de l'employeur, alors qu'il s'agit du seul poste correspondant à ses limitations fonctionnelles, justifiera le maintien du congédiement qui lui est imposé²⁶⁹.

²⁶⁵ *Syndicat des technologues en radiologie et Hôpital et Institut neurologique de Montréal (Mme Eileen Rhoda Cohen)*, (T.A., 2004-12-15), SOQUIJ AZ-50286768, A.A.S. 2004A-283.

²⁶⁶ *Intragaz, s.e.c. et Syndicat des travailleuses et travailleurs Intragaz (CSN)*, (Pierre Deschesnes), (T.A., 2005-03-14), SOQUIJ AZ-50311659, D.T.E. 2005T-452, requête en révision judiciaire rejetée 2006 QCCS 969, D.T.E. 2006T-301, requête pour permission d'appeler rejetée QCCA 834, J.E. 2006-1294.

²⁶⁷ *Québec (Gouvernement du) (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles) (MICC) et Syndicat des professeurs de l'État du Québec (Maria-Filomena Smith)*, (T.A., 2009-05-28), SOQUIJ AZ-50557899, D.T.E. 2009T-495.

²⁶⁸ *Poirier et Centre Maria-Chapdelaine (Lila Poirier)*, (T.A., 2008-06-27), SOQUIJ AZ-50510570, D.T.E. 2008T-735, A.A.S. 2008A-79.

²⁶⁹ *Guindon et Banque Nationale du Canada* (T.A., 2001-08-28), SOQUIJ AZ-02143002, D.T.E. 2002T-86.

Dans les circonstances particulières où le handicap du salarié se rapporte à un problème de dépendance aux drogues ou à l'alcool, l'employeur devra, comme pour toute autre forme de handicap, prendre les moyens raisonnables pour tenter d'accommoder le salarié jusqu'à la limite de la contrainte excessive. Il arrive fréquemment qu'un employeur, afin d'accommoder un travailleur toxicomane, doive permettre à celui-ci de participer à une ou même parfois plusieurs cures de désintoxication, visant à régler la problématique et à lui permettre de fournir une prestation normale et régulière de travail. Toutefois, il n'y a pas que l'employeur qui doive faire des efforts d'accommodement, le salarié devra également chercher des moyens pour s'en sortir, comme l'explique l'arbitre Carol Girard : «L'obligation d'accommodement de l'employeur n'est ni absolue ni illimitée. L'employé doit faire sa part et prendre les moyens nécessaires afin de remédier à son problème²⁷⁰.

L'arbitre Diane Fortier abonde dans le même sens :

Par ailleurs, si l'employeur se doit d'accommoder un employé en difficulté, ce dernier a également le devoir et la responsabilité de prendre tous les moyens pour guérir ou, à tout le moins, pour atténuer les effets de sa maladie afin d'offrir une prestation de travail normale et régulière. S'il échoue et si les mesures d'accommodement de l'employeur échouent également, la relation contractuelle n'a plus de raison d'être et doit se terminer²⁷¹.

L'arbitre François Hamelin partage également cette opinion. Il a précisé que la responsabilité première, afin de résoudre ses problèmes reliés à l'alcoolisme et à la toxicomanie, incombe au salarié, et que ce dernier peut être aidé s'il le désire. L'employeur ne pourra être blâmé de ne pas avoir agi face à l'employé qui a toujours nié avoir des problèmes d'alcool et refusé de l'aide²⁷².

²⁷⁰ *Syndicat des salariés de la Scierie Péribonka de l'Ascension (CSD) et Produits forestiers Arbec inc. (division Scierie Péribonka - usine)*, (T.A., 2008-07-15), SOQUIJ AZ-50504051.

²⁷¹ *Association des employés de Patenaude Industries inc. et Patenaude Industries inc. (Clément Duplessis)*, (T.A., 2005-09-29), SOQUIJ AZ-50338850, D.T.E. 2005T-1012, par. 124.

²⁷² *Association des employeurs maritimes et Syndicat des débardeurs, section locale 375 (SCFP)*, SOQUIJ AZ-50285753, p.42.

La toxicomanie entraîne généralement chez les travailleurs qui en souffrent, d'importants problèmes d'assiduité. En pareilles circonstances, il n'est pas rare que le salarié et l'employeur concluent une entente de dernière chance. Celle-ci vise à permettre au travailleur qui, autrement aurait dû être congédié, de maintenir son lien d'emploi, s'il s'engage à respecter certaines conditions visant à améliorer son assiduité au travail. En cas de manquement à l'une ou l'autre des conditions prévues à l'entente, il est généralement convenu que l'employeur pourra immédiatement mettre un terme à l'emploi du travailleur en défaut, et ce, même si ce manquement survient plusieurs mois après la signature de l'entente²⁷³. Une entente de dernière chance constitue en soit une forme d'accommodement convenue entre les parties. Elle ne peut toutefois être appliquée de façon automatique à l'endroit d'un salarié handicapé, qui présente des problèmes de dépendance à l'alcool ou aux drogues²⁷⁴. Comme le mentionne l'arbitre Joël l'Heureux :

Face à un problème d'alcoolisme, l'accommodement consiste généralement à donner une autre chance à un employé qui veut entreprendre ou poursuivre une démarche pour contrôler son alcoolisme en vue de garder son emploi. L'employé doit évidemment collaborer, et la démarche doit être réaliste²⁷⁵.

En effet, bien que la compétence des arbitres ne soit pas limitée par les termes d'une entente de dernière chance et que l'obligation d'accommodement de l'employeur subsiste au-delà de ce type d'ententes²⁷⁶, il y a peu de chance qu'un arbitre ordonne la réintégration d'un travailleur si celui-ci n'a pris aucune mesure

²⁷³ *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 - FTQ et Leblanc et Lafrance inc. (Marc Cloutier)*, (T.A., 2010-12-07), SOQUIJ AZ-50700539, 2011EXP-177, 2011EXPT-105, D.T.E. 2011T-30 (ci-après : « *Leblanc et Lafrance inc.* »). Dans cette affaire, le manquement du travailleur est survenu plus de deux ans après la signature de l'entente de dernière chance.

²⁷⁴ *Société en commandite Gaz Métro et Syndicat des employées et employés de Gaz Métro inc. (CSN), (E.S.)*, (T.A., 2008-04-02), SOQUIJ AZ-50487892, D.T.E. 2008T-429, [2008] R.J.D.T. 905 (ci-après : « *Gaz Métro* »).

²⁷⁵ *Leblanc et Lafrance Inc.*, préc., note 272.

²⁷⁶ *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère du Revenu)*, (Daniel Lapalme), (T.A. 2006-12-15), SOQUIJ AZ-50401135 D.T.E. 2007T-72.

afin de régler son problème suite à son congédiement²⁷⁷. Il ne faut cependant pas automatiquement en conclure que l'obligation ne repose que sur les épaules du travailleur. Ainsi, l'employeur qui aura fait défaut de superviser l'évolution de celui-ci pourrait se voir contraint, en cas de rechute, de lui accorder une chance supplémentaire²⁷⁸.

²⁷⁷ *Id.*

²⁷⁸ *Syndicat des communications et de l'énergie, section locale 143 et Goodyear Canada inc. (Salaberry-de-Valleyfield), (grief individuel), (T.A., 2009-04-06), SOQUIJ AZ-50550231, D.T.E. 2009T-450.*

PARTIE III – L’ACCOMMODEMENT : UNE NOTION EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Les dernières années ont donné lieu à une importante jurisprudence en matière de droit à l’accommodement raisonnable en milieu de travail. Après avoir fait un tour d’horizon des différentes décisions étudiées au chapitre précédent, il ne fait plus aucun doute, tel que le faisait remarquer la Cour suprême dans l’arrêt *McGill*, que : « [l]’accommodement raisonnable est [...] incompatible avec l’application mécanique d’une norme d’application générale »²⁷⁹. Ce droit en constante évolution a tout de même pris un certain temps avant d’émerger. Au départ, on notait beaucoup d’incertitude de la part des parties en cause, mais aussi des décideurs devant faire face à une situation conflictuelle impliquant une demande d’accommodement. C’est pourquoi, à quelques reprises la Cour suprême du Canada a dû intervenir afin de fournir certaines précisions.

Encore récemment, dans l’arrêt *Hydro-Québec*²⁸⁰, le plus haut Tribunal du pays a dû réitérer la pertinence de la méthode d’analyse unifiée mise de l’avant dans l’affaire *Meiorin*²⁸¹. La Cour suprême, sous la plume de la juge Deschamps, a fait valoir que le problème se situait au niveau de l’interprétation du concept de la contrainte excessive : « [m]algré le nombre important de décisions portant sur les règles élaborées dans l’arrêt *Meiorin*, il semble que le concept de contrainte excessive présente des difficultés »²⁸². Les précisions apportées par la Cour suprême devraient en principe venir apaiser les craintes de bon nombre d’employeurs qui redoutaient, suite au jugement de la Cour d’appel du Québec dans cette même affaire²⁸³, ne plus pouvoir congédier un salarié pour cause d’absentéisme excessif en raison de problèmes de santé. Or, il s’est avéré que le critère adopté par la Cour d’appel pour évaluer la contrainte excessive dans un tel

²⁷⁹ *McGill*, préc., note 78, par. 22.

²⁸⁰ *Hydro-Québec*, préc., note 70.

²⁸¹ *Meiorin*, préc., note 10.

²⁸² *Hydro-Québec*, préc., note 70, par. 11.

²⁸³ *Hydro C.A.*, préc., note 147.

cas, était erroné. Peut-on penser que le récent jugement de la Cour suprême viendra clore le débat une fois pour toute? Il semblerait que non, puisque le sujet est toujours très actuel et les difficultés d'application semblent être toujours bien présentes.

Dans ce dernier chapitre, nous analyserons donc plus en détails en quoi consistent ces difficultés. Dans un premier temps, nous allons discuter de la nécessité de préciser le concept de la contrainte excessive de façon à en faciliter l'application. Nous verrons ensuite comment la notion de contrainte excessive a évolué depuis son apparition en 1985 et quelles sont les difficultés actuelles que son application engendre.

1. L'IMPRÉCISION DU CONCEPT DE CONTRAINTE EXCESSIVE

Ni le législateur, ni même aucun tribunal, n'a encore réussi à définir de façon exacte la notion de contrainte « excessive ». On s'est plutôt attardé à en encadrer les limites. À la lumière de la revue jurisprudentielle effectuée, nous pourrions dire que la contrainte excessive suppose en fait qu'un certain degré de contrainte sera jugé acceptable. En d'autres mots, la contrainte excessive pourrait se définir comme étant un accommodement jugé déraisonnable. Voilà un concept bien peu précis!

L'imprécision de ce concept en fait-il pour autant une notion qui est floue? Et si cette imprécision était nécessaire afin de permettre plus de latitude dans son application? Par ailleurs, plus le concept est imprécis, plus il risque d'être arbitraire, ce qui pourrait entraîner une intervention accrue des tribunaux. Enfin, plus une notion est imprécise, plus elle est susceptible d'être difficile à appliquer et de causer un tort à l'ensemble des justiciables en raison du manque de cohérence et d'uniformité qu'elle risque d'engendrer.

a) La contrainte excessive : une notion floue?

Volontairement, la Cour suprême a tenu à maintenir une grande flexibilité dans l'application des critères d'évaluation de la contrainte excessive, afin de pouvoir faire face aux différentes situations qui pourront se présenter. C'est d'ailleurs ce que faisait valoir la juge Deschamps dans l'arrêt *Hydro-Québec* :

En raison du caractère individualisé de l'obligation d'accommodement et de la diversité des circonstances qui peuvent survenir, toute règle rigide est à éviter. Si une entreprise peut, sans en subir une contrainte excessive, offrir des horaires de travail variables ou assouplir la tâche de l'employé, ou même procéder à autoriser des déplacements de personnel, permettant à l'employé de fournir sa prestation de travail, l'employeur devra alors ainsi accommoder l'employé²⁸⁴.

En 2006, dans l'affaire *Via Rail*²⁸⁵, la Cour suprême indiquait qu' : « [i]l y a contrainte excessive lorsque les moyens raisonnables d'accommoder ont été épuisés et qu'il ne reste que des options d'accommodement déraisonnables ou irréalistes »²⁸⁶. Plus loin, la Cour ajoutait qu'une contrainte sera excessive si elle est « disproportionnée, illégitime, immodérée ou oppressive »²⁸⁷.

Il s'agit évidemment d'un concept bien flou en apparence. Les difficultés d'application de la notion d'accommodement raisonnable résultent, selon toute évidence, de l'absence de précision du concept de contrainte excessive. Pourtant, le professeur Brunelle la définira comme étant un « standard à l'imprécision nécessaire »²⁸⁸. On peut se questionner longuement sur la pertinence de restreindre employeurs et syndicats tenus à l'obligation d'accommodement à suivre une ligne de conduite définie strictement. L'imposition de normes, de

²⁸⁴ *Id.*, par. 17.

²⁸⁵ *Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail Canada Inc.*, 2007 CSC 15, [2007] 1 R.C.S. 650, (ci-après : « *Via Rail* »).

²⁸⁶ *Id.*, par. 130.

²⁸⁷ *Id.*, par. 140.

²⁸⁸ Christian BRUNELLE, préc., note 71, à la p. 237.

principes directeurs serait-elle en fait souhaitable? Malgré l'importance qu'ils permettraient d'éviter l'arbitraire, nous sommes d'avis que les objectifs que visent les accommodements raisonnables ne pourraient être atteints, si un cadre strict et uniforme était imposé.

En effet, l'accommodement raisonnable variera d'une situation à l'autre. Il pourra dépendre de la personne à accommoder, de la nature de son handicap, du milieu de travail, du type et de la taille de l'entreprise, de la situation budgétaire de celle-ci, des règles établies à la convention collective, au contrat de travail ou des politiques mises en place par l'employeur, ainsi que de l'impact qu'aurait cette mesure d'accommodement sur les autres collègues. Bref, il devient impossible de tout prévoir. En ce sens, le professeur Brunelle souligne que : « [...] l'emploi de la notion floue pallie l'impossibilité de prévoir toutes les situations, tous les détails, toutes les circonstances, leurs évolutions et modifications éventuelles »²⁸⁹. D'ailleurs une telle règle générale n'est pas une nouveauté dans notre droit. En effet, nous n'avons qu'à penser à la notion de la personne raisonnable en droit civil, autrefois désignée comme le « bon père de famille ».

Le professeur Fernand Morin, pour sa part, explique que cette imprécision tient du fait que plusieurs facteurs varieront selon les situations, rendant difficile l'application d'une ligne de conduite :

Il est vrai que les expressions retenues sont peu précises et qu'elles ne fournissent aucune balise permettant de prévoir avec certitude l'étendue réelle de cette obligation. Il s'agit notamment de l'emploi de ces termes dont la charge respective est toujours difficile à jauger : ingérence indue; dépense excessive; atteinte réelle et non anodine, inconvenient minimal; crainte légitime; dérogation importante; mesure raisonnable sans exigences excessives, etc. De semblables expressions traduisent bien l'état d'un droit

²⁸⁹ *Id.*, à la p. 238.

en plein développement. Il est vrai que cette détermination approximative ne saurait surprendre puisqu'il s'agit d'établir un tracé qui peut varier en fonction de multiples facteurs, tels que les préceptes religieux de chaque salarié; les contraintes de la production de biens et de services qui diffèrent d'une entreprise à une autre; l'attitude des collègues de travail et leurs propres préceptes religieux, l'interchangeabilité du personnel d'un service à un autre et ses effets d'entraînement auprès des salariés, etc.²⁹⁰.

Ceci étant dit, le problème demeure entier. Même si la Cour suprême a récemment apporté des précisions importantes, les litiges portant sur l'évaluation des questions d'accommodement au travail continuent de s'accumuler. Cette obligation d'accommodement fait désormais partie des nouvelles réalités auxquelles employeurs et syndicats sont régulièrement confrontés et ses limites semblent, dans bien des cas, encore parfois incomprises par les différents acteurs patronaux et syndicaux.

b) Le manque de cohérence et d'uniformité

Selon certains auteurs, l'imprécision des concepts d'accommodement et de contrainte excessive serait de nature à préjudicier les justiciables du fait que la jurisprudence souffrirait d'un manque de cohérence et d'uniformité²⁹¹.

Il est vrai, comme l'explique Louis Bernard, que les accommodements résultent d'une multitude d'arrangements disparates qui n'ont souvent aucun lien les uns avec les autres en raison du caractère singulier que représente chacun d'eux²⁹². L'absence de principe directeur visant à mieux circonscrire ces arrangements rend d'autant plus difficile l'idée de percevoir une certaine uniformité dans les jugements. L'imprécision des concepts d'accommodement et de contrainte

²⁹⁰ Fernand MORIN, « La convention collective et l'obligation d'accommodement selon l'arrêt Okanagan », (1993) 48(4) Relat. Ind., p.740-741.

²⁹¹ George C. DOLATLY, « The Future of the Reasonable Accommodation Duty in Employment Practices (1993) 26 Colum. J.L. & Soc. Probs. 524, dans Christian BRUNELLE, préc., note 71, à la p.242.

²⁹² Louis BERNARD, « Les accommodements raisonnables. Plaidoyer pour une commission d'enquête », *La presse*, 6 février 2007.

excessive oblige bien souvent les parties à devoir recourir à une tierce personne afin de trancher les litiges qui les opposent sur ces questions. Cette nécessité de constamment devoir faire appel aux tribunaux, lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur une mesure d'accommodement à l'égard d'un salarié, est responsable d'une judiciarisation importante des relations de travail. La notion très générale de contrainte excessive étant laissée en grande partie à l'appréciation des décideurs, cette situation risque de produire un manque de cohérence marqué dans les décisions. Toutefois, comme nous le verrons dans la prochaine section de ce travail, notre analyse de la jurisprudence québécoise en la matière nous amène à avancer que la situation n'est pas aussi préjudiciable qu'on pourrait le croire. Le problème semble plutôt se situer au niveau de la pluralité des recours disponibles au travailleur victime de discrimination, ce qui est susceptible de créer une divergence importante dans le traitement des plaintes.

i. La judiciarisation des relations de travail

Comme nous venons de le dire, l'imprécision des concepts d'accommodement et de contrainte excessive entraîne de nombreuses difficultés d'application. Cela, ajouté au fait que le nombre de demandes d'accommodement continue d'augmenter, a pour effet d'entraîner une judiciarisation croissante des relations de travail²⁹³. Le nombre de décisions rendues au Québec au cours des dernières années en témoigne. Il s'agit d'une situation qui peut être coûteuse pour les parties et qui risque de ne pas toujours être bénéfique à l'amélioration du climat de travail, d'autant plus que le sort des litiges est incertain. Le professeur Fernand Morin en reconnaît toutefois certains avantages :

À défaut de critères d'aiguillage donnés par le législateur, les tribunaux en trouvent et les imposent. Cette dernière voie est certes plus lente et évolue par à-coup puisque l'on procède dans le cadre d'une seule affaire à la fois. Elle offre néanmoins l'avantage, outre celui de trancher une affaire, de

²⁹³ Julie BRANDFIELD, "Undue Hardship; Title I of the Americans with Disabilities Act, (1990) 59 *Fordham L. Rev.* 113, 119, expression citée dans Christian BRUNELLE, préc., note 71, à la p. 240.

corriger le tir par vagues successives selon la compréhension que les juges retiennent des arrêts antérieurs ou de la portée pratique que ces derniers jugements peuvent produire²⁹⁴.

Il faut aussi dire qu'en raison de l'incertitude engendrée par l'imprécision des concepts, beaucoup de décisions rendues dans les premières années qui suivirent l'arrêt *Meiorin*²⁹⁵, ont fait l'objet de révision judiciaire. On note toutefois qu'en général, la Cour supérieure est peu intervenue afin de renverser les décisions des tribunaux de première instance. Ceci nous semble compréhensible, puisque l'absence de règles spécifiques laisse une grande marge de manœuvre aux décideurs dans l'évaluation du critère de la contrainte excessive. Comme le mentionne l'arbitre Bernard Bastien :

[l]'automaticité n'a pas sa place en matière d'accommodement lorsque l'on se réfère à la Charte des droits. L'arbitre doit donc soupeser toute une série d'éléments et de facteurs qui peuvent varier d'un dossier à l'autre. Il demeure tributaire de la qualité de la preuve soumise à son attention²⁹⁶.

De plus, selon notre analyse, nous constatons que la majorité des décideurs réfère largement aux principes mis de l'avant par les tribunaux supérieurs, et plus spécifiquement aux précisions fournies par la Cour suprême du Canada, ce qui favorise une certaine uniformisation. Il est entendu que les premières décisions qui suivirent l'arrêt *Meiorin*²⁹⁷ ont été marquées de quelques incertitudes. Les décideurs ont d'abord adopté une méthode d'analyse que l'on pourrait qualifier d'essais et erreurs. Cela s'explique aisément sachant que la Cour suprême a permis une grande marge de manœuvre, en souhaitant une application souple des critères.

Il faut néanmoins reconnaître que la plupart de ces jugements reposent sur une appréciation des faits, bien plus que sur des questions de droit. Ainsi, ce qui sera jugé excessif pour l'un, pourrait, ne pas l'être pour un autre, ce qui pourrait laisser croire à un manque de cohérence et d'uniformité dans les décisions. Il appert

²⁹⁴ Fernand MORIN, préc., note 290, p. 739.

²⁹⁵ *Meiorin*, préc., note 10.

²⁹⁶ *Gaz Métro*, préc., note 273.

²⁹⁷ *Meiorin*, préc., note 10.

toutefois des décisions étudiées que peu manquent de cohérence ou reflètent une compréhension inadéquate des principes. En effet, la majorité des décideurs de première instance n'a pas cherché à « transformer » ce droit ou à innover de façon à changer l'état du droit, et ce, bien que la Cour d'appel dans l'affaire *Hydro-Québec*, ait commandé d'être « proactif et innovateur »²⁹⁸ dans la recherche de solutions. Bien au contraire, nous notons une certaine prudence de la part de ces décideurs, ceux-ci se contentant de suivre les enseignements des tribunaux supérieurs. Si bien, que nous n'avons pas observé de courant jurisprudentiel divergent en matière d'accommodement.

Cependant, bien que les décideurs d'une même juridiction semblent suivre une certaine tangente, le risque d'être confronté à un manque de cohérence et d'uniformité dans les décisions semble se situer davantage au niveau des difficultés engendrées par la pluralité des recours accessibles à un travailleur victime de discrimination.

ii. La pluralité des recours

Tel que nous le mentionnions dans la première partie de ce mémoire, il existe au Québec plusieurs instances décisionnelles qui disposent du pouvoir d'appliquer et d'interpréter la *Charte*. Alors qu'autrefois, il revenait aux tribunaux de droit commun de faire respecter les lois en matière de droit de la personne, ces recours sont maintenant également accessibles au justiciable par l'entremise des différents tribunaux administratifs²⁹⁹. Le fait de confier des litiges fondés sur les droits

²⁹⁸ *Hydro C.A.*, préc. note 147.

²⁹⁹ Voir à cet effet la section 4 de la première partie de ce mémoire intitulé : *Le choix des recours en droit québécois*.

fondamentaux aux organes spécialisés plutôt qu'aux tribunaux de droit commun s'est imposé graduellement au cours des années³⁰⁰.

Au Québec, on constate que la très grande majorité des décisions en matière d'accommodement provient du Tribunal d'arbitrage. En 2003, la Cour suprême du Canada a confirmé, dans *Parry Sound*³⁰¹, la compétence de l'arbitre pour décider d'un grief portant sur un droit individuel prévu dans une loi relative aux droits de la personne ou une loi du travail, sans nécessairement que ce droit ne se trouve expressément prévu à la convention collective³⁰².

Le Tribunal des droits de la personne, pourtant créé afin de faire valoir les droits individuels fondamentaux, semble avoir été laissé pour compte, ce qui n'est guère surprenant puisque les travailleurs non-syndiqués ont très peu tendance à faire valoir leurs droits individuels. Il en va de même pour la C.R.T. qui n'a été appelée à se prononcer sur la question qu'en de très rares occasions. Il faut rappeler toutefois que la C.R.T. n'est appelée à se prononcer que dans le contexte bien précis de l'application de l'article 124 de la *L.N.T.*

Bien que la majorité dans *Parry Sound*³⁰³ ait reconnu que le Tribunal des droits de la personne possède une plus grande expertise que l'arbitre en matière de

³⁰⁰ Chantal ROBERT et Guylaine VALLÉE, « Le traitement des plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi par l'arbitre de griefs et par le Tribunal des droits de la personne du Québec: une étude comparative exploratoire », (2000) 41 C. de D. 95, 95, (ci-après : « *Chantal ROBERT et Guylaine VALLÉE* »).

³⁰¹ *Parry Sound*, préc., note 92.

³⁰² Gilles TRUDEAU, « L'effet structurant de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable sur les relations industrielles », dans Roch Laflamme (dir.), *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p.199-207, à la p. 204.

³⁰³ *Id.*

violation des droits de la personne, elle reconnaissait toutefois que cette expertise est appelée à évoluer au fil du temps³⁰⁴. A ce sujet, le juge Iacobucci, au nom de la majorité, mentionne que :

[l]’attribution aux arbitres du pouvoir de faire respecter les droits et obligations substantielles prévus par les lois sur les droits de personne et les autres lois sur l’emploi comporte [...] l’avantage de renforcer la protection des droits de la personne »³⁰⁵.

En dépit de cet avantage qui s’offre désormais aux travailleurs syndiqués, nous constatons que les différents auteurs s’inquiètent des torts que pourrait causer au justiciable et à la saine administration de la justice³⁰⁶, un manque de cohérence et d’uniformité dans les décisions. En effet, la multitude des recours accessibles au salarié victime de discrimination implique que la détermination factuelle pourrait être soumise à des règles différentes d’un tribunal à l’autre, en raison du fait que chacun de ces organismes spécialisés comporte ses propres règles de preuve et de procédures³⁰⁷.

Peut-on alors penser qu’il existe des inégalités de traitement dans l’application des droits fondamentaux ? Bien que nous n’en sommes pas convaincus, nous reconnaissons que les risques sont très grands.

En effet, les parties qui s’adressent au T.D.P.Q. et à l’arbitre de griefs ne sont pas les mêmes et leurs attentes diffèrent également³⁰⁸. Pour qu’un grief soit porté à

³⁰⁴ *Id.*

³⁰⁵ *Parry Sound*, par. 52.

³⁰⁶ Michel ROBERT, « Instances juridictionnelles et réparations », dans *La Charte des droits et libertés de la personne*, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 47-62, à la p. 62.

³⁰⁷ Pierre J. DALPHOND, préc. note 50, à la p. 224.

³⁰⁸ Chantal ROBERT et Guylaine VALLÉE, préc. note 300, 98.

l'arbitrage, il faudra que le syndicat prenne fait et cause pour le travailleur lésé³⁰⁹. En effet, rien dans la loi ne contraint le syndicat à porter un grief à l'arbitrage³¹⁰, sous réserve du devoir de juste représentation auquel il est tenu³¹¹. Il en va de même pour l'accès au Tribunal des droits de la personne dont la représentation du travailleur relève de la Commission des droits de la personne qui décidera si elle doit saisir ou non le Tribunal d'une plainte³¹².

Le problème, comme l'explique Diane Demers, réside dans le fait que le salarié ne peut choisir seul de saisir un tribunal de sa plainte, alors que ce pouvoir appartient au syndicat ou à la C.D.P.J. et que les intérêts de ces deux entités sont bien souvent divergents de ceux du travailleur qui estime être lésé. Ce qui amène l'auteur à dire que : « [d]ans un cas comme dans l'autre, la plus grande accessibilité à la justice est soumise aux aléas et aux façon de faire, des objectifs poursuivis et même des ressources financières, soit du syndicat, soit de la Commission³¹³.

Dans la même veine, le professeur Jacques Frémont constate que le fait que certaines personnes soient assujetties à la compétence de l'arbitre, alors que d'autres ne le sont pas, entraîne un risque de morcellement des recours. Puisque les intérêts du syndicat et des salariés sont parfois divergents, il y a un risque de sacrifier les intérêts individuels au profit des intérêts de la majorité. Ce

³⁰⁹ Diane DEMERS, « Les tribunaux des droits de la personne : quel rôle et quelle place « leur » réserve-t-on? », dans *La charte des droits et libertés de la personne, Pour qui et jusqu'où*, Éditions Yvon Blais, 2005, 175-205, à la p. 181, (ci-après : « Diane DEMERS »).

³¹⁰ *Id.*, p. 203.

³¹¹ Nous reviendrons sur la question du devoir de juste représentation syndicale dans la Partie III b) de ce mémoire.

³¹² Diane DEMERS, préc., note 309, p. 203.

³¹³ *Id.*

morcellement des juridictions risque également d'entraîner des décisions contradictoires³¹⁴.

Enfin, des faits similaires peuvent donner lieu, non seulement à des recours différents, mais à des réparations différentes³¹⁵. Alors que le Tribunal des droits de la personne sera le plus souvent appelé à intervenir lors de la création du lien d'emploi en milieu syndiqué et à la fin du lien d'emploi en contexte non syndiqué, l'arbitre de grief interviendra dans la majorité des cas, en cours d'emploi³¹⁶, ainsi qu'en fin d'emploi.

En plus de chercher des mesures visant le maintien en emploi du travailleur handicapé, le T.D.P.Q. cherchera à compenser le préjudice subi lorsqu'une atteinte illicite à la *Charte* aura été prouvée, à savoir, l'octroi de dommages exemplaires, alors que la C.R.T. et le Tribunal d'arbitrage n'aborderont que très rarement la question des dommages et intérêts, pour la simple raison qu'ils sont moins souvent réclamés devant ces deux dernières instances³¹⁷.

Malgré tout ce que nous venons de dire, nous croyons que la plupart des inquiétudes soulevées par les différents auteurs ne sont pas fondées dans la majorité des cas. À notre avis, les arbitres de grief ont su, jusqu'à maintenant, relever le défi que leur imposait la Cour suprême en élargissant l'étendu des pouvoirs qui leur sont attribués et nous sommes d'avis qu'il est important qu'ils puissent continuer d'exercer cette juridiction à l'égard des droits fondamentaux. À

³¹⁴ Jacques FRÉMONT, préc., note 49, p. 78.

³¹⁵ Pierre J. DALPHOND, préc. note 50, p. 229.

³¹⁶ Chantal ROBERT et Guylaine VALLEE, préc., note 300, p. 108.

³¹⁷ *Id.*, p. 111.

ce propos, nous partageons l'avis du professeur Denis Nadeau à l'effet que l'exclusivité arbitrale dans le domaine des relations du travail vise à éviter la parcellisation des décisions relatives aux travailleurs et assure, du même coup, la paix industrielle³¹⁸.

Également, nous constatons, après analyse de la jurisprudence, que l'approche du T.D.P.Q. ne semble pas favoriser davantage les droits individuels que ne le feront les autres tribunaux. Le respect des droits fondamentaux des travailleurs handicapés semble primer sur les autres droits dévolus à l'ensemble des travailleurs, tant pour l'arbitre de griefs que pour le juge administratif de la C.R.T. Nous aurions pu croire que le Tribunal d'arbitrage aurait été réticent à favoriser les droits individuels, au détriment des droits collectifs. Toutefois, bien que l'arbitre de grief devra prendre soin d'évaluer l'impact que pourrait avoir une mesure d'accommodement sur l'ensemble des autres travailleurs, il conclura généralement à la primauté des droits fondamentaux reconnus à la *Charte*.

2. L'ÉVOLUTION DES CONCEPTS ET LES NOUVELLES TENDANCES

Le droit à l'accommodement raisonnable a certes évolué au cours des dernières années. Plusieurs facteurs ont contribué à cette évolution, tel que nous verrons dans ce chapitre. Bien que cette nouvelle réalité ait nécessité quelques ajustements, il est maintenant devenu impossible, dans un contexte de relations de travail, de contourner ou d'ignorer ce droit. L'évolution de ce concept va de plus en plus loin. C'est d'ailleurs afin de voir où en est rendue cette évolution que nous examinerons quelles sont les tendances actuelles en matière d'accommodement raisonnable et comment continue à se développer cette sphère du droit.

³¹⁸ Denis NADEAU, « L'arbitre de griefs : vecteur d'intégration des droits de la personne dans les rapports collectifs du travail », dans *La charte des droits et libertés de la personne, Pour qui et jusqu'où*, Éditions Yvon Blais, 2005, p.153-173, à la p. 167, (ci-après : « Denis NADEAU, *L'arbitre de griefs* »).

Nous verrons d'abord en quoi la montée des droits individuels est venue influencer la sphère des relations de travail, imposant, du même coup, un fardeau supplémentaire aux organisations syndicales relativement à leur devoir de représentation. Il semble désormais que le droit à l'accommodement est souvent incompris et source de mécontentement pour plusieurs salariés. De plus, nous avons discuté dans la première partie de notre mémoire du recours offert aux travailleurs victimes d'un accident du travail au sens de la *L.A.T.M.P.* Notre analyse de la jurisprudence actuelle nous laisse croire que les travailleurs affligés d'un handicap au sens de la *Charte* détiennent actuellement plus de droits que les travailleurs accidentés. En effet, les solutions proposées à l'employeur dans le cadre du processus de réadaptation découlant de la *L.A.T.M.P.* n'ont pas à être imposées, jusqu'à la limite de la contrainte excessive. Enfin, nous nous questionnons sur la portée réelle du jugement de la Cour suprême dans *Hydro-Québec*³¹⁹. Cette décision a-t-elle permis d'apporter l'éclairage nécessaire à une meilleure compréhension de la notion de contrainte excessive?

a) La montée des droits individuels

Alors que les dernières années ont été marquées par une montée importante des droits individuels, plusieurs questions s'imposent aux employeurs, travailleurs et syndicats devant apprendre à composer avec cette nouvelle réalité. Les avancées réalisées en matière de droits de la personne ont fourni aux syndicats de nouveaux moyens pour défendre les intérêts de leurs membres.

Toutefois, les droits individuels peuvent-ils s'exercer dans le respect des droits collectifs? Comment trouver un équilibre entre droits individuels et droits collectifs? Il s'agira là d'un lourd défi. Pour certains, l'avènement des droits fondamentaux dans les différents milieux de travail risque de diminuer la solidarité nécessaire à la

³¹⁹*Hydro-Québec*, préc., note 70.

poursuite de l'action syndicale³²⁰, alors que pour d'autres, l'élargissement de l'accès à la syndicalisation constitue le moyen le plus efficace d'améliorer les conditions de travail des travailleurs³²¹.

D'une façon ou d'une autre, comme l'explique le professeur Denis Nadeau, la reconnaissance des droits fondamentaux devra désormais faire partie de la gestion courante des relations de travail :

Ce qui vaut pour la phase de négociation doit également trouver écho, selon nous, sur le plan de la gestion courante des relations du travail. Les spécialistes en ressources humaines des entreprises doivent être non seulement sensibilisés aux droits de la personne – ce qui semble n'avoir été vraiment amorcé qu'au cours des dernières années – mais il importe que ces droits deviennent une référence de base dans le cadre de leurs actions et décisions quotidiennes. Il en est de même pour les officiers syndicaux qui, faut-il le reconnaître, sont appelés à concilier le lourd défi découlant de la nature foncièrement collective de leur représentation et des droits individuels de leurs membres et ce, dans une période où les revendications identitaires et les remises en question des décisions syndicales sont de plus en plus fréquentes³²².

Le défi est d'autant plus grand pour les syndicats qui ont, par leur nature, pour principal mandat de protéger les intérêts collectifs de l'ensemble des travailleurs compris dans une unité d'accréditation, ce qui parfois, nous le savons, est susceptible d'entrer en conflit avec les droits fondamentaux d'un travailleur demandant à être accommodé. Comme le fait valoir le professeur Fernand Morin : « Si le salarié est partie d'un tout (l'unité d'accréditation), ce tout est néanmoins plus, ou autre, que la simple somme des salariés qui le constituent »³²³.

³²⁰ Gilles TRUDEAU, « L'effet structurant de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable sur les relations industrielles », dans Roch Laflamme (dir.), *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p. 207.

³²¹ François VAUDREUIL, « Harmoniser droits individuels et collectifs pour des milieux de travail plus inclusifs », dans « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable sur les relations industrielles », dans Roch Laflamme (dir.), *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p. 213.

³²² Denis NADEAU, préc., note 54, à la p. 401.

³²³ Fernand MORIN : « Droits individuels et droits collectifs : un difficile, mais nécessaire appariement! », (2009) 64 R.I. 154, à la p. 154.

Peu à peu, les salariés découvrent qu'ils ont des droits que leur reconnaissent les chartes et autres lois sur les droits de la personne, et que ces droits ne peuvent être enfreints ni par leur propre syndicat, ni par l'employeur. Le Professeur Morin soulève l'hypothèse que le traitement médiatique qu'a reçu la Commission Taylor-Bouchard, a pu avoir pour effet de les sensibiliser aux droits qui leur sont conférés en vertu de cette obligation d'accommodement raisonnable qui incombe à l'employeur³²⁴.

Il ne fait plus aucun doute qu'il est désormais du devoir des syndicats, de même que des employeurs, de rechercher des solutions visant à concilier les intérêts collectifs et individuels parfois opposés. À ce propos, le Professeur Nadeau rappelle que :

Si le conflit entre ces pôles « collectif/individuel » est quelquefois inévitable et ne peut être résolu que par une adjudication de la part d'un tiers, nous croyons que les syndicats ne peuvent, pas plus d'ailleurs que les employeurs, abdiquer et faire de la voie judiciaire ou quasi judiciaire la seule solution face à ces nouvelles problématiques. Au contraire, ces derniers doivent – et ce, même si ceci suppose quelquefois de difficiles arbitrages – être proactifs et adopter des solutions innovantes où, en fonction des faits d'un dossier, il y aura une reconnaissance que les droits d'un salarié peuvent être différents de ceux des autres membres visés par une accréditation³²⁵.

Néanmoins, cette prise de conscience, tant du côté des représentants patronaux que syndicaux, semble déjà bien amorcée. Comme il ressort de la jurisprudence analysée, il est clair que les syndicats n'hésitent plus à faire valoir une demande d'accommodement au nom d'un travailleur dont les droits fondamentaux auraient pu être atteints, de la même façon que les employeurs semblent maintenant bien informés de l'étendue de leurs obligations.

³²⁴Fernand MORIN, préc., note 298, à la p.158.

³²⁵Denis NADEAU, préc., note 54, à la p. 401.

b) Le devoir de juste représentation syndicale

L'émergence des droits fondamentaux dans le domaine de l'emploi a aussi eu pour effet de modifier de façon substantielle le devoir de juste représentation du syndicat accrédité. Les syndicats comptent en leur rang des salariées dont les caractéristiques et les besoins varient grandement. Ainsi, les officiers syndicaux se voient souvent contraints d'arbitrer entre les revendications de la majorité et les intérêts individuels des travailleurs qui s'estiment lésés³²⁶.

Au cours des dernières années, les syndicats ont dû revoir leurs obligations à l'égard de tous les travailleurs. En effet, depuis le 1er janvier 2004, la C.R.T. a vu sa compétence élargie de façon substantielle à l'égard du devoir de juste représentation syndicale³²⁷. Ce devoir qui incombe à tout syndicat accrédité selon le Code du travail³²⁸ est codifié au Québec depuis 1977. Les articles 47.2 et suivants C.t. permettent à un salarié de porter plainte devant la C.R.T., lorsqu'il estime que son syndicat a manqué à son devoir de juste représentation à son égard.

Ainsi, l'article 47.2 C.t. interdit au syndicat d'agir de manière arbitraire, discriminatoire, de mauvaise foi ou avec négligence grave à l'égard d'un salarié³²⁹. L'article 47.3 C.t. vise à permettre au salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique de s'adresser à la C.R.T., s'il croit qu'à cette occasion, son syndicat a contrevenu à son devoir de juste représentation³³⁰. Par ailleurs, l'ajout, le 1^{er} janvier 2004, du

³²⁶ Christian BRUNELLE, « Le devoir syndical de juste représentation et l'obligation d'accommodement raisonnable : de l'importance de négocier... un virage », dans Roch Laflamme (dir.), *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p. 93-108, aux p. 101-102.

³²⁷ Nancy MARTEL et Pierre E. MOREAU, *Le devoir de juste représentation*, Montréal, LexisNexis, 2009, 248p, à la p.34, (ci-après : « Nancy MARTEL et Pierre MOREAU »).

³²⁸ L.R.Q., chapitre C-27, (ci-après : « C.t. »).

³²⁹ Diane VEILLEUX, *L'arbitre de grief face à une compétence renouvelée...* (2004) 64 R. du B. 217, (ci-après : « Diane VEILLEUX »).

³³⁰ Nancy MARTEL et Pierre MOREAU, aux p. 34 et 35.

second alinéa de l'article 116 C.t. a permis d'élargir la compétence de la C.R.T. à toute plainte pouvant faire l'objet d'un grief selon la convention collective, alors que le recours du salarié était auparavant limité³³¹. Ceci permet donc à la C.R.T. de revoir le comportement qu'a eu le syndicat dans d'autres circonstances que celles spécifiquement énoncée à l'art. 47.3, dont notamment à l'égard d'une demande d'accommodement par un travailleur atteint d'un handicap.

De plus, comme l'avons déjà mentionné, la décision dans *Parry Sound*³³² est venue élargir la compétence de l'arbitre, afin de lui permettre d'appliquer et d'interpréter les différentes lois portant sur les droits de la personne. Alors qu'auparavant, la compétence de l'arbitre se limitait à appliquer et interpréter le contenu de la convention collective, aussi désignée comme étant la « loi des parties »³³³, celles-ci n'ont désormais plus le contrôle ultime sur l'exercice ou l'étendue de cette compétence³³⁴. L'impact de cette décision s'est fait particulièrement ressentir au chapitre des accommodements raisonnables³³⁵. En effet, la C.R.T. a développé une jurisprudence très exigeante envers le syndicat qui doit s'assurer du respect des droits fondamentaux des salariés couverts par l'unité d'accréditation. À ce propos, le syndicat devra notamment voir à ce qu'une démarche d'accommodement ait été effectuée avec sérieux³³⁶. Dans *Roy c. Syndicat de la fonction publique du Québec Inc.*, la C.R.T. établit clairement que pour s'acquitter de son devoir de juste représentation, un syndicat doit négocier des conditions de travail dans le respect des droits fondamentaux des travailleurs qu'il représente. L'employeur est également soumis à cette même obligation à l'égard des droits des salariés, reconnus à la *Charte*:

³³¹ Anne PINEAU, « Le devoir de représentation syndicale, une dérive inquiétante », dans *Développement récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 129-204, à la p. 199, (ci-après : « Anne PINEAU »).

³³² *Parry Sound*, préc., note 92.

³³³ Denis NADEAU, *L'arbitre de griefs*, préc., note 318, à la p. 158.

³³⁴ Diane VEILLEUX, préc., note 329, p. 251-525.

³³⁵ Anne PINEAU, préc., note 331, à la p. 169.

³³⁶ *Id.*

Il est maintenant bien établi que, dans un contexte de rapports collectifs de travail, la mise en œuvre des droits fondamentaux prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, incombe tant au syndicat qu'à l'employeur. Il ne fait pas plus de doute que la Charte des droits transcende la convention collective et, *a fortiori*, l'exercice des droits de la direction que la convention ne balise pas. Autrement dit, aucun employeur ou syndicat ne peut simplement se retrancher derrière une disposition claire de la convention collective, du plan de classification ou du contrat d'assurance pour prétendre qu'il n'a pas l'obligation d'envisager toute mesure d'accommodement n'entraînant pas une contrainte excessive qui soit susceptible de permettre à un salarié handicapé de continuer à exercer son emploi, par exemple³³⁷.

Tant l'élargissement de la compétence de la C.R.T. à l'égard du manquement au devoir de juste représentation syndicale que la portée de la décision de la Cour suprême dans *Parry Sound*³³⁸ ont, à notre avis, contribué à l'augmentation du nombre de cas relatifs à l'obligation d'accommodement portés à l'arbitrage au cours des dernières années. En effet, les syndicats semblent désormais plus prudents lorsqu'ils doivent décider si un grief portant sur un tel cas sera déféré à l'arbitrage ou non.

c) Les limites aux droits du travailleur accidenté

Les travailleurs atteints d'un handicap au sens de la *Charte* se sont vus reconnaître beaucoup de droits au cours des dernières années, à un point tel que les employeurs ont, à un certain moment, dû se questionner à savoir s'ils avaient encore le droit de congédier en raison d'absentéisme excessif, alors que cet absentéisme était relié à un handicap. À cela s'ajoute le régime des accidents du travail et maladies professionnelles qui offre une protection aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle. En effet, au Québec, la *L.A.T.M.P.* définit les droits des travailleurs victimes d'un accident ou d'une maladie ayant été causée

³³⁷ *Roy c. Syndicat de la fonction publique du Québec Inc.*, 2004 QCCRT 359 (CanLII), 2004 QCCRT 0359.

³³⁸ *Parry Sound*, préc. note 92.

par le travail, nécessitant parfois certains réaménagements pour permettre au travailleur de reprendre le travail qu'il occupait avant l'accident ou la maladie survenue dans le cadre du travail.

Il s'agit toutefois d'un régime distinct de celui de la protection contre la discrimination basée sur un motif prohibé à la *Charte*. Peut-on alors penser que les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle subissent un traitement différent des autres travailleurs affligés d'un handicap et qui auront recours à la *Charte* ou s'agit-il de deux régimes de protection des droits qui sont complémentaires et intégrés l'un à l'autre? L'état actuel du droit nous laisse croire que le travailleur accidenté à la suite d'une lésion professionnelle ne bénéficierait pas du même droit à l'accommodement dont pourrait bénéficier tout autre travailleur handicapé. C'est ce que nous verrons plus en détails dans cette section.

En premier lieu, on peut avancer que la *L.A.T.M.P.* possède sa propre procédure d'accommodement « légale », mise en place par le législateur, se situant à l'intérieur du processus de réadaptation³³⁹. Ainsi, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.), avec la collaboration de l'employeur, de l'employé lésé et parfois du syndicat, devra mettre en place différentes mesures pour tenter de réintégrer en emploi l'employé ayant été victime d'un accident de travail. Ces mesures permettent aux parties de minimiser les conséquences d'un handicap et de réintégrer l'employé dans son emploi pré lésionnel. L'objectif visant à éliminer toute discrimination est ainsi en principe atteint. Dans ce contexte, le recours à l'obligation d'accommodement issue de la *Charte* semble ne rien ajouter. Néanmoins, lorsque l'employé est incapable de réintégrer son emploi pré lésionnel, son handicap forcera l'employeur à chercher des solutions afin de pouvoir l'accommoder. C'est dans ce contexte que la Commission des lésions

³³⁹ Sophie CLOUTIER, « La victime d'une lésion professionnelle a-t-elle le droit à un accommodement raisonnable? », dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2010), vol. 318, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2010, 263, à la p. 266, (ci-après : « Sophie CLOUTIER »).

professionnelles (C.L.P.) a été appelée à se pencher à plusieurs reprises sur l'obligation d'accommodement engendrée par cette problématique. À ce sujet, les propos de la professeure Anne-Marie Laflamme démontrent bien l'étendue du problème :

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

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

emploi convenable ailleurs sur le marché du travail et elle a établi alors son plan de réadaptation en conséquence³⁴⁰.

De prime abord, la *L.A.T.M.P.* élabore des moyens pour réduire les conséquences et, dans la mesure du possible, les effets néfastes que peut avoir sur le travailleur un accident du travail ou une maladie professionnelle. Tel est aussi l'objectif de l'obligation d'accommodement raisonnable issue des textes de loi portant sur les droits de la personne.

Toutefois, comme le faisait remarquer avec justesse la professeure Anne-Marie Laflamme, l'évolution du droit à l'égalité et le droit à l'accommodement qui en découle ont cheminé de façon telle qu'en vertu de ces principes élaborés par les tribunaux, les travailleurs handicapés se sont vus reconnaître des droits rattachés au maintien en emploi qui dépassent largement ceux reconnus aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle³⁴¹. Jusqu'à présent, explique l'auteure, le régime des lésions professionnelles établi par la *L.A.T.M.P.* est demeuré à l'écart de cette évolution jurisprudentielle, puisque tant la C.S.S.T. que la C.L.P. jugent que le régime comporte déjà ses propres règles d'accommodement légal³⁴².

En effet, la *L.A.T.M.P.* confère au travailleur victime d'une lésion professionnelle un droit de retour au travail dans les deux ans suivant la blessure ou la lésion. Outre le droit de retour au travail, le travailleur accidenté dispose du droit à la réadaptation professionnelle, lui permettant de faciliter sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent³⁴³. Lorsque cela s'avère impossible, le travailleur peut avoir accès à un emploi convenable. L'article 170 *L.A.T.M.P.* n'impose toutefois aucune obligation à l'employeur de trouver un emploi

³⁴⁰ Anne-Marie LAFLAMME, « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement: le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur? », (2007) 48 *Les Cahiers de Droit* 215, 239-241.

³⁴¹ *Id.*, 215.

³⁴² *Id.*, 216.

³⁴³ *L.A.T.M.P.*, préc., note 85, art. 145-146.

convenable qui est disponible dans l'entreprise³⁴⁴. En pareil cas, les recours prévus à la *Charte* pourraient n'être d'aucune utilité. Jean-François Gilbert s'est d'ailleurs penché sur la question et en conclut que :

[...] la procédure de réadaptation prévue à la L.A.T.M.P. permet aux parties de minimiser les conséquences d'un handicap, de réintégrer le travailleur sur le marché du travail et ainsi d'éviter toute discrimination interdite par les Chartes. C'est cet environnement politique, social et juridique qui explique le manque d'intérêt pour le devoir d'accommodement : cet environnement est tellement progressiste qu'il atteint les objectifs de ce devoir. Tout le monde y trouve son compte de sorte que personne (C.S.S.T., employeurs, travailleurs et leur syndicat) ne ressent le besoin de s'en prévaloir expressément. Aussi bien dire que les Chartes n'ajoutent rien à la L.A.T.M.P. et qu'il n'est donc pas nécessaire d'avoir recours au devoir d'accommodement³⁴⁵.

Au surplus, se pose la question de savoir si l'arbitre de griefs est compétent pour entendre le grief relatif à la réintégration avec accommodement d'un salarié dans son emploi pré lésionnel alors que la C.S.S.T. a conclu que ce dernier est incapable de reprendre son emploi ou tout autre emploi chez l'employeur.

Jusqu'à tout récemment, les travailleurs affligés d'un handicap des suites d'une lésion professionnelles pouvaient s'adresser à l'arbitre de grief ou à la C.R.T. en milieu non-syndiqué, afin de faire valoir une demande d'accommodement dans les cas où ces derniers conservaient des limitations fonctionnelles. Cependant, la

³⁴⁴ Jocelyn RANCOURT, « L'obligation d'accommodement en matière de santé et sécurité au travail: une nouvelle problématique » dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2004), vol. 201, Cowansville, Yvon Blais, 2004, 121, 138.

³⁴⁵ Jean-François GILBERT, « Les objectifs convergents des Chartes et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.A.T.M.P.) » dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2006), vol. 239, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006, 261.

Cour d'appel, en 2009, a considéré dans l'affaire *SÉPAQ c. SFPQ*³⁴⁶ que la C.S.S.T., et ultimement la C.L.P. possédaient une compétence exclusive pour trancher toutes questions relatives à la capacité du travailleur dont le handicap résulte d'une lésion professionnelle.

Dans cette affaire³⁴⁷, le plaignant a été congédié en raison de limitations fonctionnelles qui découlaient d'une lésion professionnelle. La C.S.S.T. a conclu que le travailleur, bien qu'il soit en mesure d'effectuer des travaux légers, ne pouvait occuper aucun autre emploi chez l'employeur.

Le travailleur s'est par la suite tourné vers un arbitre de grief pour demander sa réintégration sur la base du devoir d'accommodement qu'avait son employeur à son égard. L'arbitre a décliné compétence en raison du fait que la *L.A.T.M.P.* confère une compétence exclusive à la C.S.S.T. et à la C.L.P. à l'égard de toute question visée par cette loi. La Cour d'appel a donné raison à l'arbitre qui avait décliné sa compétence en rappelant que « [l']a compétence que lui confère l'article 244 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour régler les modalités de retour au travail n'inclut pas celle de décider la capacité d'exercer un emploi à la suite d'une lésion professionnelle, question réservée à la CSST et à la CLP en appel »³⁴⁸.

³⁴⁶ *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2009 QCCA 329 (CanLII), (ci-après : « *SEPAQ* »).

³⁴⁷ *Id.*

³⁴⁸ *Id.*, par.18.

La Cour d'appel a de plus conclut que la C.S.S.T., lors de son évaluation de la capacité du travailleur, s'était déjà prononcée sur la possibilité d'accommodement de l'employeur³⁴⁹, ce qui vient nier, du même coup, toute compétence à l'arbitre.

Cette décision nous amène à nous questionner sur l'étendue de la protection que confère la *L.A.T.M.P.* aux travailleurs victimes d'une lésion professionnelle. En effet, le travailleur accidenté disposerait-il de droits moindres que le travailleur handicapé qui aura recours à la *Charte*? Il est vrai que le droit à la réadaptation dont dispose le travailleur accidenté permet au salarié d'explorer des solutions visant à faciliter son retour au travail, ce qui est en soit une forme d'accommodement, nous le reconnaissons. Toutefois, les solutions proposées dans le processus de réadaptation n'ont pas à être imposées à l'employeur, jusqu'à la limite de la contrainte excessive. En effet, puisque l'employeur ne dispose d'aucune obligation de trouver à ce travailleur un emploi convenable qui est disponible au sein de l'entreprise, il semble que le régime de la *L.A.T.M.P.* offre au travailleur une protection moins étendue que ne le ferait la *Charte*.

De la même façon, la *L.A.T.M.P.* reconnaît un droit de retour au travail dans les deux ans de l'accident ayant entraîné l'incapacité du travailleur. L'employeur pourrait, pour les mêmes raisons que celles énumérées précédemment, devoir accommoder un salarié au-delà de cette période de deux ans, à moins qu'à l'expiration du droit de retour au travail prévu à la *Loi*, il soit démontré que le travailleur est toujours inapte au travail et qu'il ne revendique aucun autre emploi convenable³⁵⁰.

Les chapitres portant sur le droit à la réadaptation et le droit de retour au travail n'ont jamais été modifiés depuis l'adoption de la *L.A.T.M.P.*, en 1985, pour y

³⁴⁹ *Id.*

³⁵⁰ *Dollard-des-Ormeaux (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4398* (T.A., 2003-02-25), SOQUIJ AZ-03142048, D.T.E. 2003T-372, [2003] R.J.D.T. 956.

intégrer la notion d'accommodement que reconnaissait l'arrêt *O'Mally*³⁵¹. Ces dispositions sont donc antérieures à l'évolution de la jurisprudence en matière d'accommodement raisonnable³⁵². Par conséquent, il est difficile de soutenir la thèse qui reconnaîtrait la mise en œuvre du droit de retour au travail et le processus de réadaptation, comme étant une démarche d'accommodement au sens de la *Charte*³⁵³.

Espérons que l'état du droit sur cette question évoluera au cours des années à venir, puisque nous ne pouvons conclure pour le moment que les dispositions de la *L.A.T.M.P.* qui, rappelons-le, n'imposent pas à l'employeur de chercher des solutions pour accommoder le travailleur handicapé jusqu'à la limite de la contrainte excessive, respectent entièrement la notion d'accommodement, telle que les tribunaux l'ont interprétée à l'égard de la *Charte*.

d) L'impact de la décision *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*³⁵⁴

Depuis quelques années, la possibilité pour l'employeur de mettre un terme à l'emploi d'un salarié pour absentéisme dû à son état de santé semblait compromise. Dans une décision rendue en 2008 dans l'affaire *Hydro-Québec*³⁵⁵, la Cour suprême du Canada vient cependant mettre fin à ces incertitudes. Puisque ce jugement apporte des précisions importantes sur le droit à l'accommodement et risque de créer un impact considérable sur l'état du droit en cette matière, nous croyons nécessaire de discuter plus en détails les conclusions de cette décision.

³⁵¹ *O'Mally*, préc. note 2.

³⁵² Sophie CLOUTIER, préc., note 339, p. 282.

³⁵³ *Id.*

³⁵⁴ *Hydro-Québec*, préc., note 70.

³⁵⁵ *Id.*

Dans un premier temps, nous résumerons les principaux faits de l'affaire *Hydro-Québec*, en nous attardant aux conclusions énoncés par le Juge Hilton dans la décision de la Cour d'appel³⁵⁶ rendue en 2006. Cette décision a entraîné une certaine confusion dans l'application des critères de détermination de la contrainte excessive. L'affaire a toutefois été portée devant la Cour suprême qui, en 2008, s'est prononcée sur l'interprétation de la notion de contrainte excessive. Cette dernière a jugé que la Cour d'appel avait commis deux erreurs dans sa décision. La première concerne l'interprétation du critère de l'impossibilité qui se trouve au troisième volet de la méthode d'analyse unifiée énoncée dans l'arrêt *Meiorin*³⁵⁷. La seconde concerne le moment de l'évaluation de la contrainte excessive. Nous discuterons enfin des effets de la décision de la Cour suprême dans cette affaire et de l'état actuel du droit en matière d'accommodement raisonnable.

1. L'HISTORIQUE DE L'AFFAIRE *HYDRO-QUÉBEC*

Pour bien comprendre la portée de la décision de la Cour suprême dans la décision *Hydro-Québec*, nous estimons nécessaire de rappeler les principaux faits de cette affaire. L'employeur, Hydro-Québec, avait, au fil des ans, procédé à divers ajustements des conditions de travail de la salariée qui présentait un fort taux d'absentéisme en raison de divers problèmes de santé physique et mentale. Cette salariée s'était absentée du travail de façon excessive de 1994 à 2001. Durant cette même période, les relations avec son supérieur immédiat étaient également très tendues.

Au moment de son congédiement, en 2001, la salariée qui était alors en arrêt de travail depuis plus de cinq mois, avait fait l'objet de deux évaluations psychiatriques. Celles-ci concluaient toutes deux que la travailleuse ne serait plus

³⁵⁶ *Hydro C.A.*, préc. note 147.

³⁵⁷ *Meiorin*, préc., note 10.

en mesure de fournir une prestation de travail régulière sans continuer de présenter un problème d'absentéisme important. Les deux experts psychiatres en sont aussi venus à la conclusion que la salariée était atteinte d'un trouble de la personnalité « borderline » et que le risque de rechute était très élevé. Toutefois, les deux experts s'entendent pour dire que la salariée était apte au travail au moment de l'évaluation. Ils en concluent également qu'une situation de conflit au travail serait à l'origine des difficultés éprouvées par la salariée au cours des dernières années.

En 2001, à la demande du syndicat qui a logé un grief afin de contester le congédiement administratif de la salariée, celle-ci est à nouveau évaluée par deux autres experts psychiatres. À l'instar des deux experts patronaux, ces derniers s'entendent pour dire qu'il existe une problématique de conflit au travail. Alors que l'un d'eux suggère une solution administrative³⁵⁸ afin de régler le problème, l'autre est d'avis que l'incapacité de la salarié découle de ce conflit de travail et qu'une fois celui-ci réglé, sa situation médicale s'améliorerait.

L'arbitre saisi du grief estime pour sa part que le motif du congédiement s'explique par l'incapacité actuelle et future de la salariée de fournir une prestation de travail. Il en conclut que l'employeur est en droit de mettre fin au contrat de travail de la salariée, à la condition d'être capable de démontrer qu'au moment où il a pris la décision de la congédier, la salariée était dans l'incapacité de fournir une prestation de travail normale et régulière dans un avenir prévisible.

Le Syndicat a par la suite demandé la révision judiciaire de la sentence arbitrale. À ce stade des procédures, la Cour supérieure³⁵⁹ conclut que la salariée est incapable de fournir une prestation de travail normale et régulière dans un avenir

³⁵⁸ Ce médecin prétendait qu'une médiation avec l'employeur permettrait de régler la situation de conflit de travail vécue par la salariée.

³⁵⁹ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.-F.T.Q.) c. Corbeil* (C.S., 2004-10-21), SOQUIJ AZ-50276491, J.E. 2004-2146, D.T.E. 2004T-1121.

rapproché. Faisant ainsi échec au troisième volet de la méthode d'analyse unifiée³⁶⁰, la Cour supérieure en vient à la conclusion que le maintien en emploi de la salariée constitue pour l'employeur, une contrainte excessive. Le syndicat a donc décidé de porter cette affaire en appel.

En 2006, sous la plume du juge Hilton, la Cour d'appel a rendu un jugement contraire à la décision de l'arbitre et à celle de la juge de la Cour supérieure. La question en litige devant la Cour d'appel était énoncée comme suit : la Cour supérieure a-t-elle erré en concluant que la décision de l'arbitre était correcte en ce qui concerne l'existence d'une EPJ et d'une contrainte excessive ?³⁶¹

Le juge Hilton conclut dans un premier temps que l'obligation d'accommodement impose à l'employeur d'être proactif et innovateur³⁶². En d'autres termes, l'employeur doit poser des gestes concrets d'accommodements³⁶³. Partant de ces principes, le juge Hilton, qui s'est davantage attardé sur l'opinion des différents médecins experts que ne l'ont fait ses prédécesseurs, s'est dit d'avis que la salariée ne souffrait pas d'une incapacité totale. Par conséquent, l'employeur avait fait défaut de démontrer qu'il lui était impossible de composer avec les caractéristiques de cette dernière³⁶⁴. En d'autres termes, l'employeur n'a pas su démontrer qu'il subirait une contrainte excessive en gardant à son emploi une travailleuse qui n'était pas totalement incapable de fournir une prestation de travail.

Bien qu'ayant reconnu qu'Hydro-Québec avait fait preuve de patience et de tolérance envers la salariée, le juge Hilton en conclut qu'au moment de prendre la décision de congédier la salariée, l'employeur n'avait pas envisagé *toutes* les

³⁶⁰ *Meiorin*, préc. note 70.

³⁶¹ *Hydro C.A.*, préc. note 147, par. 54.

³⁶² *Id.*, par. 102.

³⁶³ Matthew GAPMANN et Stéphanie GAGNÉ, « Chronique - L'accommodement raisonnable en milieu de travail : balises et perspectives », (2007-2008) 67 R. du B. 183, 191, (ci-après : « *Gapmann* »).

³⁶⁴ *Id.*, par. 101.

mesures d'accommodement raisonnables possibles³⁶⁵. En se référant à l'opinion de ses propres médecins experts, l'employeur aurait dû tenter une « ultime »³⁶⁶ mesure d'accommodement. Par conséquent, celui-ci n'a pas su démontrer qu'il subirait une contrainte excessive en maintenant la salariée en emploi.

En somme, la Cour d'appel a retenu le critère de l'impossibilité pour un employeur de composer avec les caractéristiques d'un salarié au moment du congédiement comme critère d'évaluation de la contrainte excessive.

2. LES CRITERES D'EVALUATION DE LA CONTRAINTE EXCESSIVE ENONCES PAR LA COUR SUPREME

Statuant dans le cadre de ce pourvoi, la Cour suprême, en 2008, a été appelée à se prononcer sur l'interprétation de la notion de contrainte excessive. La Cour suprême est ainsi venue renverser la décision rendue précédemment par la Cour d'appel et s'est afférée à rétablir certains principes. Réitérant dans un premier temps la pertinence du test à trois volets de la méthode d'analyse unifiée qui avait été formulée dans *Meiorin*³⁶⁷ en 1999, la Cour suprême a ensuite reproché à la Cour d'appel l'interprétation qu'elle a faite du critère de l'impossibilité contenu au troisième volet de la méthode d'analyse unifiée. La Cour suprême reproche de plus à la Cour d'Appel d'avoir évalué l'obligation d'accommodement au moment où a été prise la décision de congédier, alors que l'appréciation de la contrainte excessive doit être envisagée dans une perspective globale. Ainsi, l'employeur doit prendre en considération l'ensemble de la période d'absence, avant de décider de mettre fin à l'emploi d'un salarié incapable de travailler en raison d'un handicap.

³⁶⁵ *Id.*, par. 78.

³⁶⁶ *Id.*, par. 91.

³⁶⁷ *Meiorin*, préc., note 10.

i. Le critère de l'impossibilité

Rappelons d'abord qu'en 1999, la Cour suprême dans l'arrêt *Meiorin*³⁶⁸, a introduit la méthode d'analyse unifiée dont le troisième volet impose à l'employeur de « [...] démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive»³⁶⁹.

L'utilisation du mot « impossible » prévu au troisième volet de la méthode d'analyse unifiée engendrait une certaine confusion. Ainsi, la Cour suprême est venue mettre un terme au débat en précisant que :

[L]e critère n'est pas l'impossibilité pour un employeur de composer avec les caractéristiques d'un employé. L'employeur n'a pas l'obligation de modifier de façon fondamentale les conditions de travail, mais il a cependant l'obligation d'aménager, si cela ne lui cause pas une contrainte excessive, le poste de travail ou les tâches de l'employé pour lui permettre de fournir sa prestation de travail³⁷⁰.

Le critère de l'impossibilité de composer avec les caractéristiques de la salariée, mis de l'avant par la Cour d'appel, imposait un fardeau déraisonnable à l'employeur et, par conséquent, avait pour effet de dénaturer le contrat de travail. La Cour a donc été appelée à redéfinir le critère de détermination de la contrainte excessive :

L'incapacité totale d'un salarié de fournir toute prestation de travail dans un avenir prévisible n'est pas le critère de détermination de la contrainte excessive. Lorsque les caractéristiques d'une maladie sont telles que la bonne marche de l'entreprise est entravée de façon excessive ou lorsque l'employeur a tenté de convenir de mesures d'accommodement avec l'employé aux prises avec une telle maladie, mais que ce dernier demeure

³⁶⁸ *Id.*

³⁶⁹ *Id.*, par. 54.

³⁷⁰ *Hydro-Québec*, préc., note 70, par. 16.

néanmoins incapable de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible, l'employeur aura satisfait à son obligation.

[...] L'obligation d'accommodement est donc parfaitement conciliable avec les règles générales de droit du travail, tant celle qui impose à l'employeur l'obligation de respecter les droits fondamentaux des employés que celle qui oblige les employés à fournir leur prestation de travail. L'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur cesse là où les obligations fondamentales rattachées à la relation de travail ne peuvent plus être remplies par l'employé dans un avenir prévisible³⁷¹.

Bref, la Cour suprême a rappelé que le critère de détermination de la contrainte excessive ne consiste pas à établir l'incapacité totale d'un employé de fournir une prestation de travail dans un avenir prévisible, mais bien qu'il s'agit de démontrer que l'employeur a tenté d'accommoder le salarié atteint d'un handicap et que malgré ces efforts, celui-ci demeure incapable de fournir une prestation normale de travail dans un avenir raisonnable prévisible.

ii. Le moment de l'évaluation

Par ailleurs, la Cour suprême a dû se prononcer sur le moment où devait être évaluée l'obligation d'accommodement. La Cour d'appel, dans l'affaire *Hydro-Québec*³⁷², avait statué que l'obligation d'accommodement devait être évaluée au moment du congédiement. La Cour suprême a jugé cette interprétation erronée. L'appréciation de la contrainte excessive doit être envisagée dans une perspective globale, afin de tenir compte de l'ensemble de la période d'absence :

La décision de congédier un employé parce qu'il ne peut fournir sa prestation dans un avenir raisonnablement prévisible doit nécessairement reposer sur une évaluation de l'ensemble de la situation. Lorsque, comme en l'espèce, une maladie a causé des absences dans le passé, que

³⁷¹ *Hydro-Québec*, préc., note 70, par. 16

³⁷² *Hydro C.A.*, préc., note 147.

l'employeur a pris des mesures d'accommodement en faveur de l'employé pendant plusieurs années et que le pronostic des médecins est peu optimiste en ce qui a trait à une amélioration de l'assiduité au travail, ni l'employeur ni l'employé ne peuvent faire abstraction du passé pour évaluer la contrainte excessive³⁷³.

Autrement dit, pour apprécier la teneur de l'obligation d'accommodement, il faut prendre en considération l'ensemble des mesures d'accommodement consenties antérieurement par l'employeur. Enfin, cette question avait déjà fait l'objet d'une décision de la Cour suprême en 2007 dans l'arrêt *McGill*³⁷⁴. Dans l'arrêt *Hydro-Québec*³⁷⁵, la Cour n'a fait que réaffirmer son approche à cet égard.

En somme, l'appréciation de l'existence d'une contrainte excessive ne peut être limitée au moment du congédiement et doit donc faire partie d'un continuum³⁷⁶. Les mesures d'accommodement passées peuvent également permettre de déterminer l'incapacité du salarié de fournir une prestation normale et continue de travail dans un avenir prévisible.

3. LES SUITES DE LA DECISION DE LA COUR SUPREME ET L'ETAT ACTUEL DU DROIT

Le jugement rendu par la Cour d'appel dans l'affaire Hydro-Québec a conduit à une certaine inquiétude chez les employeurs en regard de leur droit de congédier un salarié présentant un taux d'absentéisme excessif en raison d'un handicap³⁷⁷. La Cour suprême du Canada est toutefois venue renverser ce jugement de la Cour

³⁷³ *Hydro-Québec*, préc., note 70, par. 21.

³⁷⁴ *McGill*, préc., note 78.

³⁷⁵ *Hydro-Québec*, préc., note 70.

³⁷⁶ Nathalie-Anne BÉLIVEAU et Sébastien LABEL, « La conjugaison de l'obligation d'accommodement de l'employeur et de son droit de congédier pour absentéisme: l'arrêt Hydro-Québec » dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009, p. 111-154, à la p. 150 (ci-après : « *Béliveau et Label* »).

³⁷⁷ Louise LAPLANTE, « Les nouvelles frontières de l'accommodement raisonnable : un casse-tête insoluble? » dans Barreau du Québec. Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail (2008)*, vol. 293, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2008, p. 205-258., à la p. 254.

d'appel, remettant ainsi, les pendules à l'heure³⁷⁸. Sous la plume de la juge Deschamps, la Cour suprême rétablit le principe suivant :

[...] en cas d'absentéisme chronique, si l'employeur démontre que, malgré les accommodements, l'employé ne peut reprendre son travail dans un avenir raisonnablement prévisible, il aura satisfait à son fardeau de preuve et établi l'existence d'une contrainte excessive³⁷⁹.

En regard de ces changements, pouvons-nous conclure que ce récent jugement de la Cour suprême représente un recul par rapport aux droits des travailleurs présentant un haut taux d'absentéisme en raison d'un handicap?

Pour répondre à cette question, nous devons d'abord rappeler que la jurisprudence classique en matière d'absentéisme, - c'est-à-dire, la jurisprudence antérieure à la reconnaissance du devoir d'accommodement raisonnable- permettait à l'employeur de mettre fin à l'emploi du salarié qui ne pouvait rencontrer son obligation de fournir une prestation normale et régulière de travail. L'employeur se devait de démontrer le taux d'absentéisme excessif du salarié, mais aussi que ce dernier ne serait pas en mesure de fournir sa prestation de travail dans un avenir prévisible³⁸⁰. Le développement de la jurisprudence en matière de discrimination et de droits de la personne est venu introduire l'obligation d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive dans la gestion des dossiers d'absentéisme relié à l'état de santé d'un travailleur.

Selon la Cour suprême dans l'affaire *Hydro-Québec*, cette obligation d'accommodement ne doit toutefois pas avoir pour effet de dénaturer le contrat de travail³⁸¹. L'obligation de l'employeur consiste donc, dans la mesure où cela ne lui

³⁷⁸ *Id.*

³⁷⁹ *Hydro-Québec*, préc., note 70, par. 17.

³⁸⁰ Sur la question de la jurisprudence classique en matière d'absentéisme excessif, voir nos textes précédents à la partie II, 2.b) *L'incapacité de fournir une prestation normale et régulière de travail dans un avenir rapproché*, loc. cit., notes 156 et 157.

³⁸¹ *Hydro-Québec*, préc., note 70, par. 15.

cause pas de contrainte excessive, à aménager le poste de travail du salarié handicapé, afin de lui permettre de fournir une prestation de travail³⁸².

La Cour suprême nous enseigne également que le fardeau de preuve de l'employeur visant à établir la contrainte excessive, est désormais modifié. Selon Nathalie-Anne Béliveau et Sébastien Lebel, la Cour suprême a adopté une approche beaucoup plus souple que celle proposée par la Cour d'appel³⁸³. En effet, précisent ces auteurs, en plus d'atténuer le fardeau de la preuve qui incombe à l'employeur, la Cour suprême a rétabli un certain équilibre entre les droits fondamentaux des salariés et les pouvoirs de direction de l'employeur. Ils résument ainsi l'impact de cette décision :

Ce jugement permet de concilier l'obligation d'accommodement aux règles générales du droit du travail, notamment celles qui contraignent l'employeur à respecter les droits fondamentaux des salariés et celles qui obligent ceux-ci à fournir une prestation de travail. En formulant le principe à l'effet que « - l'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur cesse là où les obligations fondamentales rattachées à la relation de travail ne peuvent plus être remplies par l'employé dans un avenir prévisible », la Cour suprême a rétabli un certain équilibre. L'absentéisme au travail demeure donc à l'heure actuelle une cause juste et suffisante de congédiement, l'obligation - d'accommodement ne pouvant conférer au salarié porteur d'un handicap ou d'une déficience un droit au maintien de son lien d'emploi lorsqu'il ne peut fournir la prestation de travail convenue dans un avenir prévisible³⁸⁴.

D'autre part, il faudra désormais adopter une approche plus globale à l'égard de l'ensemble des circonstances. Ainsi, l'employeur devra considérer l'ensemble de la période d'absence, avant de prendre la décision de congédier un salarié incapable de travailler en raison d'un handicap. De cette façon, toutes les mesures d'adaptation des conditions de travail qui ont été prises antérieurement devront

³⁸² *Id.*, par. 16.

³⁸³ *Béliveau et Lebel*, préc., note 370, p. 148.

³⁸⁴ *Id.*, p. 154.

être considérées, y compris celles qui n'ont pas été expressément prises dans une perspective d'accommodement³⁸⁵.

Enfin, nous ne pensons pas que la Cour Suprême ait fait un pas en arrière en élargissant la portée du droit de congédier de l'employeur, pas plus qu'il ne faille conclure trop rapidement à un retour à la jurisprudence classique en matière d'absentéisme excessif. À notre avis, la Cour suprême n'a fait que nous ramener à l'état du droit, tel qu'il était en 2006, avant que la Cour d'appel n'ait appliqué le critère d'évaluation de la contrainte excessive de façon erronée. Les fondements essentiels de la notion d'accommodement demeurent donc inchangés. Avant de mettre fin à l'emploi d'un employé pour absentéisme excessif, il demeure essentiel de s'assurer d'avoir bien exploré toutes les alternatives pouvant permettre à l'employé de réintégrer le milieu de travail et de fournir une prestation de travail de façon normale et continue.

En outre, on peut constater que certains critères formulés par la Cour d'appel dans la présente affaire conservent leur pertinence. En effet, selon certains auteurs, l'obligation pour l'employeur d'être proactif et innovateur tel que l'exigeait le juge Hilton de la Cour d'appel, semble être compatible avec les récents enseignements de la Cour suprême. Cela signifie essentiellement pour l'employeur « d'aller au-delà des difficultés constatées dans l'exécution des tâches du salarié en raison de son handicap et des contraintes découlant de ces difficultés »³⁸⁶. Bien que la Cour suprême ne se soit pas prononcée de façon explicite sur cette obligation, force est de constater que cette approche large et libérale de la Cour d'appel est conforme

³⁸⁵ Matthew GAPMANN, et Stéphanie GAGNÉ, « Chronique - L'accommodement raisonnable en milieu de travail : balises et perspectives », (2007-2008) 67 R. du B. 183, 201.

³⁸⁶ *Id.*, p. 200.

avec la jurisprudence antérieure et ne devrait, en principe, disparaître au fil du temps³⁸⁷.

³⁸⁷ *Id.*

CONCLUSION

On a souvent reproché aux notions d'accommodement raisonnable et de contraintes excessives d'être à la fois imprécises et difficiles d'application. L'absence d'un cadre normatif et de principes directeurs en est en grande partie responsable. Le législateur ne devrait-il pas recentrer davantage les critères de la « contrainte excessive » autour des principes fondamentaux inscrits dans la *Charte*? Même 25 ans après la décision rendue dans l'arrêt *O'Malley*³⁸⁸, la Cour suprême se garde toujours de fournir une définition précise de ce que représente l'obligation d'accommodement. Elle s'est contentée d'intervenir afin d'apporter certaines précisions, lorsque nécessaire. Comme l'expliquait le juge Wilson dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool* : « 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 »³⁸⁹.

Le débat sur l'accommodement raisonnable n'est cependant pas nouveau, et la notion a évolué au fil des ans. D'un concept flou laissé à l'appréciation des décideurs, les critères se sont précisés avec le temps, bénéficiant à l'occasion d'un encadrement plus étroit établi par les décisions de la Cour suprême. Des divergences d'opinion persistent toutefois quant à la nécessité d'adopter des normes rigides. À la lumière de notre étude, il nous est difficile d'adhérer à cette idée d'imposer un cadre rigide d'application.

En effet, les faits et les circonstances varieront sans cesse et c'est pourquoi les différents tribunaux québécois ont peaufiné la notion de contrainte excessive avec une certaine prudence, tenant compte du fait que cette notion doit permettre une interprétation souple. Il en est de même pour la *Charte* québécoise, dans laquelle le législateur a fait le choix de n'inclure aucune disposition imposant explicitement le respect de l'obligation d'accommodement raisonnable.

³⁸⁸ *O'Mally*, préc., note 2.

³⁸⁹ *Central Alberta Dairy Pool*, préc., note 8.

À la lecture des nombreuses décisions rendues en matière de devoir d'accommodement, on constate également qu'il est difficile de retenir certains principes directeurs permettant de circonscrire de façon précise ce que constitue la notion de contrainte excessive. La raison étant bien simple, chaque situation représente un cas d'espèce et chaque milieu de travail comportant des caractéristiques qui lui sont propres, il devient ardu d'établir des normes.

Suivant ce constat, notre analyse nous a permis de conclure que peu de décisions s'écartent largement de la norme. En effet, les décideurs semblent tout de même suivre certaines constances auxquelles nous référons dans cette étude. Si l'imprécision des concepts de contrainte excessive et d'accommodement raisonnable semble être responsable d'une judiciarisation importante des relations de travail, notre prétention est que cela n'a pas entraîné pour autant un manque flagrant de cohérence et d'uniformité dans l'ensemble des décisions.

La méthode unifiée d'analyse adoptée par la Cour suprême du Canada en 1999 a donné lieu à d'importants développements jurisprudentiels sur les questions de discrimination en milieu de travail. Il semble toutefois que les concepts d'accommodement raisonnable et de contrainte excessive n'aient pas fini d'évoluer. Encore récemment, en 2008, la Juge Deschamps, dans l'arrêt *Hydro-Québec*, faisait remarquer que : « Malgré le nombre important de décisions portant sur les règles élaborées dans l'arrêt *Meiorin*, il semble que le concept de contrainte excessive présente des difficultés »³⁹⁰.

De plus, la majeure partie de la jurisprudence arbitrale en matière d'accommodement traite de l'absentéisme pour cause d'invalidité, et notamment, du maintien du lien d'emploi en application d'une clause de perte automatique des droits d'ancienneté à l'échéance d'une période déterminée contenue dans

³⁹⁰ *Hydro-Québec*, préc., note 70.

plusieurs conventions collectives. Ces clauses ont d'abord été interprétées de façon stricte par une majorité d'arbitres, de sorte que ceux-ci concluaient au droit de l'employeur de mettre un terme à l'emploi du salarié concerné dès que la preuve établissait que l'absence s'était prolongée au-delà de l'échéance du délai fixé. Or, tous s'entendent désormais pour rejeter l'application automatique d'une telle clause, principe qui a d'ailleurs été concrétisé par l'interprétation qu'en a fait la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *McGill*³⁹¹ en 2007. Ainsi, en certaines circonstances, le respect de l'obligation d'accommodement devra permettre la prolongation de la période d'invalidité au-delà du délai fixé dans la convention collective.

Enfin, la décision de la cour d'appel du Québec rendue en 2006, dans l'affaire *Hydro-Québec*³⁹² a été suivie par une large majorité de décideurs et semble avoir influencé de façon importante l'état du droit. En effet, la Cour d'appel, en imposant à l'employeur l'obligation de démontrer l'impossibilité de composer avec les caractéristiques d'un travailleur handicapé, avait entraîné une certaine confusion chez les décideurs et avait imposé à l'employeur un lourd fardeau. La Cour suprême en 2008 est donc venue rectifier le tir. L'absentéisme excessif demeure donc une cause juste et suffisante de congédiement d'un salarié incapable de fournir sa prestation de travail de façon normale et continue dans un avenir prévisible³⁹³.

Malgré tout cela, à cause de la structure même de l'obligation d'accommodement, il ne sera jamais possible d'arriver à une norme précisément définie dans le menu détail, qui s'appliquera parfaitement à toutes les circonstances. Il faudra donc toujours laisser aux décideurs une certaine discrétion pour adapter la norme aux circonstances de chaque affaire et c'est pour cela, que nous avons encore des tribunaux.

³⁹¹ *McGill*, préc., note 78.

³⁹² *Hydro C.A.*, préc., note 147.

³⁹³ *Hydro-Québec*, préc., note 70.

BIBLIOGRAPHIE

Monographies et ouvrages collectifs

BELLEMARE, D., L. POULIN-SIMON et D.-G. TREMBLAY, *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante : enjeux politiques et défis de gestion*, Montréal, Éd. Saint-Martin, 1998.

BERNIER, L., GRANOSIK, PEDNAULT, J.-F., *Les droits de la personne et les relations de travail*, Cowansville, Yvon Blais, M. À J. 17 Nov. 2005.

BOSSET, P., *La discrimination indirecte dans le domaine de l'emploi : aspects juridiques*, Cowansville, Les Éditions Yvon blais Inc. 1989.

BRUNELLE, C., *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 2001, 482 p.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Après 25 ans, la Charte québécoise des droits et libertés*, La Commission, 2003, Vol. 1 (Bilan et Recommandations).

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Prévenir la discrimination : l'obligation de prendre des mesures d'adaptation*, paragraphe 24, (le 23 mars 2006).

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *L'absentéisme en milieu de travail: la situation*, Dossier 98-14, 1998,

GAGNON, R.-P., *Le Droit du travail*, 6e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais Inc., 2003 n° 30, 633.

GROUPE CONSEIL AON, «Santé mentale au travail: Quand la tête et le cœur n'y sont plus...», (Oct. 2001) 69 Assurances, p.487-496,

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE GESTION DE L'INCAPACITÉ AU TRAVAIL (NIDMAR), *Code de pratique sur la gestion de l'incapacité au travail*, 2e édition, 2004.

JALETTE, P. (dir.) et TRUDEAU, G. (dir.), *La convention collective au Québec*, 2^e édition, Montréal, Chenelière Éducation inc., 2011, 468 p.

MARTEL, N. et MOREAU, P.E., *Le devoir de juste représentation*, Montréal, LexisNexis, 2009, 248 p.

PROULX, D. *La discrimination dans l'emploi : les moyens de défense selon la Charte québécoise et la Loi canadienne sur les droits de la personne*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1993.

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE ET BARREAU DU QUÉBEC, *L'accès direct à un tribunal spécialisé en matière de droit à l'égalité: L'urgence d'agir au Québec? /Access to a Specialized Human Rights Tribunal: an Urgent Need to Act in Quebec?*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 2008.

Articles de revue et études d'ouvrages collectifs

BÉLIVEAU, N.-A., « La gestion de l'absentéisme non fautif dans le cadre des lésions professionnelles », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1995, p. 17.

BÉLIVEAU, N.-A et LEBEL, S., « La conjugaison de l'obligation d'accommodement de l'employeur et de son droit de congédier pour absentéisme: l'arrêt Hydro-Québec » dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009, p. 111-154.

BERLIN, M.L., « Reasonable Accommodation: A Positive Duty to Ensure Equal Opportunity », (1984-1985), A.C.D.P. 137.

BERNIER, L.-G., J.-F. PEDNAULT, *Les droits de la personne et les relations de travail*, Cowansville, Yvon Blais, M. À J. 17 Nov. 2005, 321p.

BOSSET, P., «Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable», dans Myriam JÉZÉQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 3-28.

BOUCHARD, M., « Le salarié atteint d'une lésion psychologique : la fin d'emploi est-elle encore possible ? », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *L'ABC des cessations d'emploi et des indemnités de départ*, vol. 246, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006, p. 63 à 94.

BOURDEAU, P.-Y., « La compétence d'enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : problèmes d'avenir ou avenir de problèmes! » dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente, *Développements récents en droit administratif et constitutionnel*, (2002), vol. 167, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2002, 1

BROSSEAU, C., « Main-d'œuvre vieillissante : une stratégie d'accommodement est-elle nécessaire ? », CDPJ (2002) Cat. 2.600.213.

BRUNELLE, C. «Le devoir syndical de juste représentation et l'obligation d'accommodement raisonnable : de l'importance de négocier... un virage », dans Roch Laflamme (dir.), *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p. 93-108.

«Le droit à l'accommodement raisonnable dans les milieux de travail syndiqués: une invasion barbare?», dans Myriam JÉZÉQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 51-83.

«La sécurité et l'égalité en conflit: la structure de la Charte québécoise comme contrainte excessive?», dans Barreau du Québec et Tribunal des droits de la personne (dir.), *La Charte des droits et libertés de la personne: pour qui et jusqu'où ?*, Textes des conférences du colloque tenu à Montréal les 28 et 29 avril 2005, Cowansville, Éditions Yvon Blais inc., 2005, p. 343-377

«Les absents ont-ils vraiment toujours tort? Un commentaire des arrêts CUSM et SPGQ», dans *Développements récents en droit du travail (2006)*, vol. 245.

«Droits d'ancienneté et droits à l'égalité: l'impossible accommodement?» dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente, *Développements récents en droit du travail (2004)*, vol. 205, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004, 101

BRUNELLE, C., COUTU, M., et TRUDEAU, G., « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », (2007), *Les Cahiers de droit*, vol. 48, nos 1-2, mars-juin, p. 5-42.

CLOUTIER, S., « La victime d'une lésion professionnelle a-t-elle le droit à un accommodement raisonnable? », dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente, Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2010), vol. 318, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2010, 263.

COADY, S. et TUCKER, M., "Accommodating Mental Disabilities", presented at the Duty to Accomodate in the Unionized Workplace Conference, Borden, Ladner Gervais, March 6, 2002.

DAGENAIS, L.F., « Atteintes à la santé psychologique, conditions de travail et obligations du droit à la santé », Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec, Décembre (2004), Cat. 2.178.7.

DALPHOND, P.-J., « La Charte sera-t-elle la source de nouveaux défis pour les cours de justice dans *La charte des droits et libertés de la personne, Pour qui et jusqu'où*, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 207-231.

DAY, S. et BRODSKY, G., "The Duty to Accommodate: Who Will Benefit?", (1996) 75 R. du B. Can 433

DEMERS, D. « Les tribunaux des droits de la personne : quel rôle et quelle place « leur » réserve-t-on? », dans *La charte des droits et libertés de la personne, Pour qui et jusqu'où*, Éditions Yvon Blais, 2005, 175-205.

DESJARDINS, A., « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable en cas d'incapacités », texte présenté 63e Congrès des relations industrielles : « *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, lundi 28 avril 2008 et mardi 29 avril 2008, Québec, 11 p.

DI IORIO, N. et LAUZON, M.-C., «À la recherche de l'égalité : de l'accommodement à l'acharnement», dans Myriam JÉZÉQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 113-164.

DOWD, M.-A., « Accommodements raisonnables : éviter les dérapages » CDPJ (2006), Cat. 2.600.222.

DRAPEAU, M., « La considération de l'obligation d'accommodement même en cas de discrimination indirecte », (1998) 39 C. de D. 823.

« Chroniques : L'évolution de l'obligation d'accommodement à la lumière de l'arrêt Meiorin », (2001) 61 R. du B. 299.

FILION, C., « Les 25 ans de la Charte québécoise : les tribunaux et le Charte des droits et libertés de la personne dans Jean-Louis Baudoin et Patrice Deslauriers (dir), *Droit à l'égalité et discrimination : Aspects nouveaux*, Editions Yvon Blais Inc., 2002, page 1 à la page 3

FRÉMONT, J., « La Charte, le droit statutaire et le droit commun du Québec trente ans plus tard : réflexions autour du malaise », dans *La Charte des droits et libertés de la personne*, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 63-82.

GAPMANN, M. et GAGNÉ, S. « Chronique - L'accommodement raisonnable en milieu de travail : balises et perspectives », (2007-2008) 67 R. du B. 183.

GILBERT, J.-F., « Les objectifs convergents des Chartes et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.A.T.M.P.) » dans *Barreau du Québec. Service de la formation permanente, Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2006), vol. 239, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006, 261.

GRANT, I. et MOSSOF, J., "Disability and Performance Standards Under the Ontario Human Rights Code" (2002) 1 J.L. & Equality 205.

HOPKINSON, G.: "Disability and the Duty to Accommodate: A Union Viewpoint", (1998) Lab. Arb. Y.B. 143.

JÉZÉQUEL, M. « L'obligation d'accommodement : Pandore a ouvert une étonnante boîte! », (2007), *Journal du Barreau*, volume 37, no 15.

JOACHIM, M.K., "Seniority Rights and the Duty to Accommodate", (1998), 24 *Queen's L.J.* 131.

LAFLAMME, A.-M., « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans Roch Laflamme (dir.), *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p.5-22.

« Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement: le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur? », (2007) 48 *Les Cahiers de Droit* 215

« L'obligation d'accommodement confère-t-elle aux personnes handicapées un droit à l'emploi? », (2002) 62 *Revue du Barreau* 125

LAFLAMME, A.-M., ROUX, D., « Le droit de congédier un employé physiquement ou psychologiquement inapte: revu et corrigé par le droit à l'égalité et le droit au travail » (2007) 48 *Les Cahiers de Droit* 189.

LAFLAMME, A.-M., et FANTONI-QUINTON, S., « L'obligation d'accommodement au Canada et l'obligation française de reclassement: convergences, divergences et impacts sur le maintien en emploi du salarié en état d'incapacité », (2009) 3 McGill L.J. 121.

LAPLANTE, L., « Les nouvelles frontières de l'accommodement raisonnable : un casse-tête insoluble? » dans Barreau du Québec. Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail* (2008), vol. 293, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2008, p. 205-258.

LAVOIE, L., « Discrimination fondée sur le handicap et stratégies d'accommodement », dans Myriam JÉZÉQUEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, p. 31-49.

LAVOIE, et FORTIN, I, « L'obligation d'accommodement des commissions scolaires à l'égard des enseignants et des enseignantes victimes d'un handicap : état du droit et questions connexes » dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente, *Développements récents en droit de l'éducation* (2002), vol. 178, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2002, 29

LYNK, M., « A Hardy Transplant: The Duty to Accomodate and Disability Rights in Canadian Labour Law », (1998) 49 *Labour Law Journal*, p. 962-980.

MCKENNA, I.B., « Legal Rights for Persons with Disabilities in Canada: Can the Impasse Be Resolved? », (1997-1998) 29 R.D. Ottawa 153.

MORIN, F., « La convention collective et l'obligation d'accommodement selon l'arrêt Okanagan », (1993) 48(4) *Relat. Ind.*, p.732.

MORIN, Y., NOTARDONATO, D. et OLIVEIRA, H.P., « L'entente de réintégration conditionnelle: une dernière chance chèrement acquise ? », dans Service de la

formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, vol. 224, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 47,-92.

NADEAU, D., « La *Charte des droits et libertés de la personne* et le droit du travail au Québec : naissance d'un « nouveau salarié » dans un droit en mutation », (2006), *Revue du Barreau/Numéro thématique hors-série*, p. 399-419.

« L'arbitrage de griefs : vecteur d'intégration des droits de la personne dans les rapports collectifs de travail », dans *La charte des droits et libertés de la personne, Pour qui et jusqu'où*, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 153-173.

PROULX, D., « L'accommodement raisonnable, cet incompris: Commentaire de l'arrêt *Large c. Stratford* », (1996) 41 R.D. McGill 669.

«La discrimination fondée sur le handicap: étude comparée de la Charte québécoise», (1996) 56 R. du B. 317-436

PINEAU, A., « Le devoir de représentation syndicale, une dérive inquiétante », dans *Développement récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 129-204.

RANCOURT, J., « L'absentéisme est-il encore un motif sérieux de cessation d'emploi ? », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007.

« L'obligation d'accommodement en matière de santé et sécurité au travail: une nouvelle problématique » dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2004), vol. 201, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004, 121.

ROBERT, C. et VALLÉE, G. « Le traitement des plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi par l'arbitre de griefs et par le Tribunal des droits de la personne du Québec : une étude comparative exploratoire », (2000) 41 C. de D. 95.

ROBERT, M., « Instances juridictionnelles et réparations », dans *La Charte des droits et libertés de la personne*, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 47-62.

SIGOUIN, M.-J, L. BERNIER, et M. LUSSIER, « L'obligation d'accommodement : mythes et réalités » Cowansville, Québec : Éditions Y. Blais, 2008, 180 p. Collection : Le Corre en bref ; 4

TRUDEAU, G., « L'effet structurant de l'obligation d'accommodement raisonnable », dans « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable sur les relations industrielles », dans Roch Laflamme (dir.), *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p.199-207.

« L'obligation d'accommodement en milieu de travail : évolution ou révolution? », dans Jean-François Gaudreault-Desbiens (dir.) *Le droit, la religion et le « raisonnable »*, Montréal, Éditions Thémis, 2009, p.169.

VALLÉE, G., M. COUTU, G. ROCHER, J.-M. LAPIERRE, J.-D., GAGNON, (dir.), « *Le droit à l'égalité : les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne* », Montréal, Les Éditions Thémis, 2001, 273 p.

VALLÉE, G., M. COUTU, M.-C. HÉBERT, « Implementing Equality Rights in the Workplace : An Empirical Study », (2002) 9 *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 71-117.

VAUDREUIL, F., « Harmoniser droits individuels et collectifs pour des milieux de travail plus inclusifs », dans « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable sur les relations industrielles », dans Roch Laflamme (dir.), *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p. 208-215.

VEILLEUX, D. « L'arbitre de grief face à une compétence renouvelée », (2004) 64 R. du B. 217.

VILLAGGI, J.-P. et J.-Y. BRIÈRE, « L'obligation d'accommodement de l'employeur : un nouveau paradigme », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 219

WITELSON, T., "From Here to Equality: Meiorin, TD Bank, and the Problems with Human Rights Law", (1999), 25 *Queen's L.J.* 347-385

WOEHLING, J., « L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse », (1998) 43 *R.D. McGill* 325

TABLE DE JURISPRUDENCE

Tribunal d'arbitrage (C.S., C.A., C.S.C.)

2010

1. *Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Charlevoix et Centre d'études collégiales en Charlevoix (Cégep de Jonquière), (Agnès Lessard), (T.A., 2010-06-25), SOQUIJ AZ-50665765, 2010EXP-3274, 2010EXPT-2221, D.T.E. 2010T-661*
2. *Syndicat de l'enseignement de Champlain (CSQ) et Commission scolaire des Patriotes (Jose Gregorio Duarte), (T.A., 2010-06-25), SOQUIJ AZ-50649025, 2010EXP-2681, 2010EXPT-1857, D.T.E. 2010T-531*
3. *Collège de Victoriaville (Cégep) et Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Victoriaville (CSQ), (T.A., 2010-06-30), SOQUIJ AZ-50666027*
4. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3609 et Coteau-du-Lac (Ville de), (Emmanuel Thominet), (T.A., 2010-07-12), SOQUIJ AZ-50667026, 2010EXP-3121, 2010EXPT-2136, D.T.E. 2010T-633*
5. *Syndicat des employés d'hôpitaux d'Arthabaska inc. et CSSS Arthabaska-Érable (Hôtel-Dieu d'Arthabaska), (Jean Landry), (T.A., 2010-08-03), SOQUIJ AZ-50661797, 2010EXP-3033, 2010EXPT-2078, D.T.E. 2010T-604, A.A.S. 2010A-66*
6. *Union des employées et employés de service, section locale 298 et Centre de santé et de services sociaux de Kamouraska (C.G.), (T.A., 2010-08-12), SOQUIJ AZ-50668111, A.A.S. 2010A-75*
7. *Syndicat des employés d'hôpitaux d'Arthabaska inc. et CSSS Arthabaska-Érable (Hôtel-Dieu d'Arthabaska), (Jean Landry), (T.A., 2010-08-03), SOQUIJ AZ-50661797, 2010EXP-3033, 2010EXPT-2078, D.T.E. 2010T-604, A.A.S. 2010A-66*
8. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3609 et Coteau-du-Lac (Ville de), (Emmanuel Thominet), (T.A., 2010-07-12), SOQUIJ AZ-50667026, 2010EXP-3121, 2010EXPT-2136, D.T.E. 2010T-633*

9. *Collège de Victoriaville (Cégep) et Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Victoriaville (CSQ), (T.A., 2010-06-30), SOQUIJ AZ-50666027*
10. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec inc. (Danielle Meunier)*, (T.A., 2010-08-29 (décision rectifiée le 2010-09-18)), SOQUIJ AZ-50668944, 2010EXPT-2124, D.T.E. 2010T-622, [2010] R.J.D.T. 1232*
11. *Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186, SCFP-FTQ et Université de Montréal (T.A., 2010-09-13), SOQUIJ AZ-50673460*
12. *Centre hospitalier de l'Université de Montréal et Syndicat des employées et employés du CHUM - CSN (Bernard Lebeau), (T.A., 2010-09-30), SOQUIJ AZ-50684426, 2010EXPT-2531, D.T.E. 2010T-776, A.A.S. 2010A-84*
13. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 (FTQ) et AirBoss Produits d'ingénierie inc. (Daniel St-Pierre), (T.A., 2010-10-03), SOQUIJ AZ-50676979, 2010EXP-3585, 2010EXPT-2378, D.T.E. 2010T-719*
14. *Syndicat de l'enseignement de Champlain c. Commission scolaire des Patriotes* (C.A., 2010-10-19), 2010 QCCA 1874, SOQUIJ AZ-50680948, 2010EXP-3584, 2010EXPT-2377, J.E. 2010-1954, D.T.E. 2010T-718, [2010] R.J.Q. 2176, [2010] R.J.D.T. 1039*
15. *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc. et Gatineau (Ville de), (Line Robert), (T.A., 2010-10-27), SOQUIJ AZ-50688539, 2010EXPT-2613, D.T.E. 2010T-800*
16. *Syndicat des employées et employés de bureau du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette - CSN et Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (griefs syndicaux), (T.A., 2010-11-10), SOQUIJ AZ-50688507, A.A.S. 2010A-96*
17. *Syndicat des employés de Filochrome inc. (CSN) et Filochrome inc. (Jacques Grégoire), (T.A., 2010-11-26), SOQUIJ AZ-50696663, 2011EXP-174, 2011EXPT-101, D.T.E. 2011T-26*
18. *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 - FTQ et Leblanc et Lafrance inc. (Marc Cloutier), (T.A., 2010-12-07), SOQUIJ AZ-50700539, 2011EXP-177, 2011EXPT-105, D.T.E. 2011T-30*

19. *Syndicat des métallos, section locale 9400 et Restaurant St-Hubert (Caroline Robert), (T.A., 2010-12-20), SOQUIJ AZ-50710541, 2011EXP-599, 2011EXPT-373, D.T.E. 2011T-125*

2009

20. *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec c. Desnoyers* (C.S., 2009-01-20), 2009 QCCS 192, SOQUIJ AZ-50533008, D.T.E. 2009T-135. Voir aussi : (T.A., 2007-08-16), SOQUIJ AZ-50447132, D.T.E. 2007T-768.*
21. *Syndicat des employés de soutien du CSSSR (FSSS-CSN) et Centre de santé et de services sociaux Rimouski-Neigette (J.B.), (T.A., 2009-01-30), SOQUIJ AZ-50551915, D.T.E. 2009T-449, A.A.S. 2009A-33*
22. *Provigo Québec inc. (Maxi & Cie Jean-Talon) (8956) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (TUAC 500), (Assunta Suzie Mazza), (T.A., 2009-02-26), SOQUIJ AZ-50547560, D.T.E. 2009T-335, [2009] R.J.D.T. 857*
23. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et Montréal (Ville de), (T.A., 2009-02-27), SOQUIJ AZ-50546734*
24. *Syndicat des employées et employés de Gaz Métro inc. c. Bastien* (C.S., 2009-03-03), 2009 QCCS 1613, SOQUIJ AZ-50550808, D.T.E. 2009T-322. Voir aussi : (T.A., 2008-04-02), SOQUIJ AZ-50487892, D.T.E. 2008T-429, [2008] R.J.D.T. 905.*
25. *Pratt & Whitney et TCA-Québec, section locale 510 (grief syndical), (T.A., 2009-03-23), SOQUIJ AZ-50547551, D.T.E. 2009T-374, [2009] R.J.D.T. 813*
26. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé Ste-Famille (CSN) et CSSS du Lac-Témiscamingue (Centre de santé Ste-Famille), (Céline Renault), (T.A., 2009-03-23), SOQUIJ AZ-50548835, D.T.E. 2009T-334, A.A.S. 2009A-26, [2009] R.J.D.T. 757*
27. *Syndicat des communications et de l'énergie, section locale 143 et Goodyear Canada inc. (Salaberry-de-Valleyfield), (grief individuel), (T.A., 2009-04-06), SOQUIJ AZ-50550231, D.T.E. 2009T-450*

28. *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de), (Michèle Roy), (T.A., 2009-04-07), SOQUIJ AZ-50550227, D.T.E. 2009T-359*
29. *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Provigo Distribution inc. (Centre de distribution de Boucherville), (D.L.), (T.A., 2009-04-09), SOQUIJ AZ-50553051, D.T.E. 2009T-481*
30. *Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances et Syndicat de la fonction publique du Québec (Suzanne Marceau), (T.A. (CARRA), 2009-05-11), SOQUIJ AZ-50558754, D.T.E. 2009T-494*
31. *Québec (Gouvernement du) (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles) (MICC) et Syndicat des professeurs de l'État du Québec (Maria-Filomena Smith), (T.A., 2009-05-28), SOQUIJ AZ-50557899, D.T.E. 2009T-495*
32. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital général juif (CSN) et Hôpital général juif (L.A.), (T.A., 2009-05-29), SOQUIJ AZ-50558749, D.T.E. 2009T-567, A.A.S. 2009A-52*
33. *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (FP-CSN) et Services de réadaptation L'Intégrale (Yvonne Aumont et griefs syndicaux), (T.A., 2009-07-22), SOQUIJ AZ-50567844, D.T.E. 2009T-722, A.A.S. 2009A-72*
34. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 et Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ), (T.A., 2009-09-08), SOQUIJ AZ-50578634*
35. *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9400 et Host International, (T.A., 2009-10-05), SOQUIJ AZ-50585930*
36. *TUAC, section locale 500 et Provigo Distribution inc. (établissement : 1953 rue Ste-Catherine Ouest, Montréal), (T.A., 2009-10-13), SOQUIJ AZ-50580460*
37. *Centre hospitalier de l'Université de Montréal (site Hôtel-Dieu) et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), (Fernande Gosselin), (T.A., 2009-10-30), SOQUIJ AZ-50582883, D.T.E. 2009T-872, A.A.S. 2009A-92*

38. *Syndicat des professionnelles et professionnels en soins de santé du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (FIQ) et Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Hôtel Dieu (M.L.)*

2008

39. *Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais — e.v. Pavillon de Hull et Syndicat des infirmières et infirmiers du Centre hospitalier régional de l'Outaouais (Josée-Alice Lefebvre), (T.A., 2008-01-16), SOQUIJ AZ-50466682, D.T.E. 2008T-129*
40. *Syndicat de l'enseignement c. Morin* (C.S., 2008-02-08), 2008 QCCS 811, SOQUIJ AZ-50478045, D.T.E. 2008T-277. Voir aussi : (T.A., 2007-03-20), SOQUIJ AZ-50423669, D.T.E. 2007T-431, [2007] R.J.D.T. 729*
41. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital général juif (CSN) et Hôpital général juif (Rohan Hinds), (T.A., 2008-02-08), SOQUIJ AZ-50472276, D.T.E. 2008T-211, A.A.S. 2008A-7*
42. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Lièvre-Sud — CSN et Notre-Dame-du-Laus (Municipalité de), (Claude Boudreau), (T.A., 2008-02-20), SOQUIJ AZ-50474784, D.T.E. 2008T-212*
43. *Conseil du Québec, Unite Here (FTQ) c. Roy (C.S., 2008-04-01), 2008 QCCS 1192, SOQUIJ AZ-50482572, J.E. 2008-887, D.T.E. 2008T-362*
44. *Société en commandite Gaz Métro et Syndicat des employées et employés de Gaz Métro inc. (CSN), (E.S.)*, (T.A., 2008-04-02), SOQUIJ AZ-50487892, D.T.E. 2008T-429, [2008] R.J.D.T. 905. Voir aussi : (C.S., 2009-03-03), 2009 QCCS 1613, SOQUIJ AZ-50550808, D.T.E. 2009T-322.*
45. *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Commission scolaire Riverside (Karen Laurent), (T.A., 2008-05-13), SOQUIJ AZ-50492870, D.T.E. 2008T-497*
46. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 253 et Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada, division Beaupré (Alain Boutet), (T.A., 2008-05-30), SOQUIJ AZ-50496868, D.T.E. 2008T-593*
47. *Syndicat des professionnelles et professionnels en soins de santé du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (FIQ) et Centre hospitalier de*

l'Université de Montréal - Hôtel Dieu (M.L.), (T.A., 2008-06-10), SOQUIJ AZ-50499662, D.T.E. 2008T-623, A.A.S. 2008A-68, [2008] R.J.D.T. 1262

48. *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Gouvernement du) (Emploi et Solidarité sociale), (Francine Prévost), (T.A., 2008-06-13), SOQUIJ AZ-50498874, D.T.E. 2008T-606, [2008] R.J.D.T. 1236*
49. *Poirier et Centre Maria-Chapdelaine (Lila Poirier), (T.A., 2008-06-27), SOQUIJ AZ-50510570, D.T.E. 2008T-735, A.A.S. 2008A-79*
50. *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP) et Hydro-Québec (Paul Tourangeau), (T.A., 2008-07-10), SOQUIJ AZ-50505062, D.T.E. 2008T-776*
51. *Syndicat des salariés de la Scierie Péribonka de l'Ascension (CSD) et Produits forestiers Arbec inc. (division Scierie Péribonka - usine), (T.A., 2008-07-15), SOQUIJ AZ-50504051*
52. *Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw et SCFP, section locale 2718 (S.M.), (T.A., 2008-07-18), SOQUIJ AZ-50504040, D.T.E. 2008T-656, A.A.S. 2008A-78, [2008] R.J.D.T. 1274*
53. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1084 et Rawdon (Municipalité de), (Jacques Bélisle), (T.A., 2008-08-12), SOQUIJ AZ-50507609, D.T.E. 2008T-757, [2008] R.J.D.T. 1653*
54. *Syndicat des salariés en revêtement de produits chimiques (CSD) et Sixpro inc. (T.A., 2008-10-07), SOQUIJ AZ-50517707*
55. *Hôpital Laval et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3300 (Carole Jean), (T.A., 2008-12-12), SOQUIJ AZ-50532248, D.T.E. 2009T-219, A.A.S. 2008A-136*

2007

56. *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de), (Marie-Josée Laporte), (T.A., 2007-01-05), SOQUIJ AZ-50403569, D.T.E. 2007T-96, [2007] R.J.D.T. 243*
57. *Centre de santé et de services sociaux Québec-Nord (Centre d'hébergement St-Augustin) et Syndicat des employées du CH St-Augustin*

- (*griefs individuels, Gaétane Allaire et autres*), (T.A., 2007-01-09), SOQUIJ AZ-50403899, D.T.E. 2007T-268, A.A.S. 2007A-8, [2007] R.J.D.T. 615
58. *Syndicat de l'enseignement de Champlain et Commission scolaire Marie-Victorin (Monsieur B)*, (T.A., 2007-01-09), SOQUIJ AZ-50405157, D.T.E. 2007T-174
59. *CSSS Nord de Lanaudière (CLSC-CHSLD d'Autray) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre Alphonse-Rondeau (Guylaine Lavergne et grief syndical)*, (T.A., 2007-01-18), SOQUIJ AZ-50412276, D.T.E. 2007T-175, A.A.S. 2007A-7
60. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2680 et Institut universitaire de gériatrie de Montréal (Ghislaine Duguay)*, (T.A., 2007-01-18), SOQUIJ AZ-50405181, D.T.E. 2007T-155, A.A.S. 2007A-6.
61. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 571, CTC-FTQ (SEPB) c. Barreau du Québec** (C.A., 2007-01-24), 2007 QCCA 64, SOQUIJ AZ-50410217, J.E. 2007-343, D.T.E. 2007T-137, [2007] R.J.D.T. 15 (requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can, 2007-07-05, no. 31947)
62. *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux et Centre de santé et de services sociaux de Sorel-Tracy (Christine Traversy)*, (T.A., 2007-02-06), SOQUIJ AZ-50415148, D.T.E. 2007T-249, A.A.S. 2007A-4
63. *Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, section locale 206G et Owens-Illinois Canada Corp. (O-I), (Émile Royal)*, (T.A., 2007-02-07), SOQUIJ AZ-50421183, D.T.E. 2007T-334
64. *Syndicat du personnel de bureau du CHRTR — FSSS-CSN et Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Diane Labranche)*, (T.A., 2007-02-15), SOQUIJ AZ-50419614, D.T.E. 2007T-291, A.A.S. 2007A-18
65. *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (Céline Taschereau)*, (T.A., 2007-02-17), SOQUIJ AZ-50419617, D.T.E. 2007T-292, A.A.S. 2007A-21, [2007] R.J.D.T. 627
66. *Centre de la petite enfance Au Galop et Syndicat des travailleuses et travailleurs en garderie de Montréal — CSN (Suzanne Crevier)*, (T.A., 2007-02-28), SOQUIJ AZ-50428688, D.T.E. 2007T-412
67. *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), (Max Bengoufa), (T.A., 2007-03-12), SOQUIJ AZ-50430613, D.T.E. 2007T-450, A.A.S. 2007A-98, [2007] R.J.D.T. 797*
68. *Syndicat de l'enseignement de Champlain et Commission scolaire des Patriotes (Nancy Trottier)*, (T.A., 2007-03-20), SOQUIJ AZ-50423669, D.T.E. 2007T-431, [2007] R.J.D.T. 729. Voir aussi : (C.S., 2008-02-08), 2008 QCCS 811, SOQUIJ AZ-50478045, D.T.E. 2008T-277*
69. *Université Concordia et Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université Concordia — secteur technique (Donald Poirier), (T.A., 2007-03-29), SOQUIJ AZ-50425614, D.T.E. 2007T-359, [2007] R.J.D.T. 686*
70. *Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299 et Premier Horticulture ltée (Steve Thibault), (T.A., 2007-04-12), SOQUIJ AZ-50429022, D.T.E. 2007T-411, [2007] R.J.D.T. 716*
71. *Syndicat des travailleurs des Estampages ISE (CSN) et Estampages ISE inc. (Marc Gilbert), (T.A., 2007-04-26), SOQUIJ AZ-50430333, D.T.E. 2007T-445, [2007] R.J.D.T. 789*
72. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 et Goodyear Canada inc. (Benoît Trudel), (T.A., 2007-05-10), SOQUIJ AZ-50436923, D.T.E. 2007T-585*
73. *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Gouvernement du), (Eugenia Carmen Moisescu), (T.A., 2007-05-14), SOQUIJ AZ-50432653, D.T.E. 2007T-493*
74. *Syndicat des salariées et salariés de SSQ, société d'assurances générales (CSN) et SSQ, société d'assurances générales inc. (Marlène Turbide), (T.A., 2007-05-18), SOQUIJ AZ-50436102, D.T.E. 2007T-566*
75. *Syndicat du personnel de soutien Foyer St-Célestin (CSN) et Centre de santé et de services sociaux Bécancour-Nicolet-Yamaska (Solange Forest), (T.A., 2007-05-25), SOQUIJ AZ-50436506, D.T.E. 2007T-662, A.A.S. 2007A-75*
76. *Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) et Aliments Parmalat inc. (Robert Parizeau), (T.A., 2007-06-14), SOQUIJ AZ-50448585, D.T.E. 2007T-785*
77. *Syndicat De Ikea Montréal (Csn) et Ikea Canada Limited Partnership (T.A., 2007-07-12), SOQUIJ AZ-50444830*
78. *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) et Prévost Car*

- inc. (Laurent Groleau)*, (T.A., 2007-07-31), SOQUIJ AZ-50447821, D.T.E. 2007T-787
79. *Québec (Ministère de la Sécurité publique) (établissement de détention de Sept-Îles) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (François Arsenault)**, (T.A., 2007-08-16), SOQUIJ AZ-50447132, D.T.E. 2007T-768. Voir aussi : (C.S., 2009-01-20), 2009 QCCS 192, SOQUIJ AZ-50533008, D.T.E. 2009T-135
80. *Syndicat des employées et employés du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (SECHUM-CSN) et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) (Hôpital Hôtel-Dieu)*, (Sylvie Tassé), (T.A., 2007-08-17), SOQUIJ AZ-50450771, D.T.E. 2007T-853, A.A.S. 2007A-99
81. *CSSS d'Ahuntsic et Montréal-Nord et Syndicat interprofessionnel d'Ahuntsic et Montréal-Nord (B.T.)*, (T.A., 2007-08-22), SOQUIJ AZ-50450781, D.T.E. 2007T-872, A.A.S. 2007A-100
82. *Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI-CTC-FTQ), section locale 405-P et Aliments Lesters ltée (Karen Swaine)*, (T.A., 2007-08-27), SOQUIJ AZ-50450775, D.T.E. 2007T-823
83. *Société des casinos du Québec inc. (Casino de Montréal) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939 (Éric Gauthier)*, (T.A., 2007-09-05), SOQUIJ AZ-50449254, D.T.E. 2007T-802
84. *Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec (CSN), section Resto-Casino inc. et Resto-Casino inc. (Société des casinos du Québec inc.)*, (T.A., 2007-09-12), SOQUIJ AZ-50451100
85. *Association des pompiers de Montréal inc. et Montréal (Ville de) (Service de sécurité incendie (SSIM))*, (Mario Gendron), (T.A., 2007-09-14), SOQUIJ AZ-50450436, D.T.E. 2007T-830
86. *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Gouvernement du) (Ministère des Transports)*, (F.T.), (T.A., 2007-09-24), SOQUIJ AZ-50451639, D.T.E. 2007T-873
87. *Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (Sylvie Laflamme)*, (T.A., 2007-10-05), SOQUIJ AZ-50453391, D.T.E. 2007T-910
88. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Réseau du Suroît (CSN) et CSSS du Suroît (Lise Proulx)*, (T.A., 2007-11-16), SOQUIJ AZ-50460302, D.T.E. 2008T-30, A.A.S. 2007A-128

89. *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Gouvernement du) (Sûreté du Québec), (Linda Cannavino), (T.A., 2007-11-21), SOQUIJ AZ-50460310, D.T.E. 2008T-32*
90. *Vêtements Clodan inc. et Conseil du Québec, Unite Here (Laurette Landry), (T.A., 2007-12-14), SOQUIJ AZ-50472653, D.T.E. 2008T-179*

2006

91. *Société en commandite 9016-7586 Québec inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Marriott Château Champlain (CSN), (Joaquim De Sousa), (T.A., 2006-01-16), SOQUIJ AZ-50355548, D.T.E. 2006T-236*
92. *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec* (C.A., 2006-02-07), 2006 QCCA 150, SOQUIJ AZ-50354899, J.E. 2006-403, D.T.E. 2006T-188, [2006] R.J.Q. 426, [2006] R.J.D.T. 1. Voir aussi : (C.S. Can., 2008-07-17), 2008 CSC 43, SOQUIJ AZ-50502617, J.E. 2008-1438, D.T.E. 2008T-607, [2008] 2 R.C.S. 561*
93. *Syndicat des travailleuses et travailleurs Intragaz — CSN c. Fortin* (C.S., 2006-02-16), 2006 QCCS 969, SOQUIJ AZ-50357422, D.T.E. 2006T-301. Voir aussi : (T.A., 2005-03-14), SOQUIJ AZ-50311659, D.T.E. 2005T-452.*
94. *CLSC-CHSLD des Patriotes et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ), (Ginette Senay), (T.A. 2006-02-22), AZ-50358983, A.A.S. 2006A-22, Me François Hamelin, arbitre*
95. *Syndicat national du carton façonné de Drummondville (CSD) et Abzac Canada inc. (Produits Easterntube), (Yvon Nadeau), (T.A., 2006-02-22), SOQUIJ AZ-55000102, D.T.E. 2006T-374*
96. *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 3258 et Stelfil Itée (X), (T.A., 2006-03-06), SOQUIJ AZ-50362901, D.T.E. 2006T-352, D.T.E. 2006T-502, [2006] R.J.D.T. 841*
97. *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Papiers Perkins Itée (FTPF-CSN) et Cascades Groupe tissu (usine de Laval), (Ghyslain Binette), (T.A., 2006-04-12), SOQUIJ AZ-50368590, D.T.E. 2006T-597*
98. *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital de Montréal pour enfants) et Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (Kristina Wells), (T.A., 2006-04-19), SOQUIJ AZ-50373589, A.A.S. 2006A-41*

99. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 et Goodyear Canada inc. (Benoit Trudel)*, (T.A., 2006-04-28), SOQUIJ AZ-50373127, D.T.E. 2006T-538
100. *Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et Société canadienne des postes (Nadine Cléroux)*, (T.A., 2006-05-10), SOQUIJ AZ-50373852, D.T.E. 2006T-522
101. *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de)*, (Sylvie Brouillette), (T.A., 2006-06-02), SOQUIJ AZ-50376515, D.T.E. 2006T-584, [2006] R.J.D.T. 1246
102. *Syndicat du personnel de soutien du Collège Mérici (FISA) et Collège Mérici (griefs individuels, Nathalie Landry et une autre)*, (T.A., 2006-06-01), SOQUIJ
103. *Termaco ltée et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8896 (Martin Lafrance)*, (T.A., 2006-06-02), SOQUIJ AZ-50377041, D.T.E. 2006T-617
104. *Association des employés d'EBM et Transport École-Bec Montréal (EBM) inc.* (T.A., 2006-06-08), SOQUIJ AZ-50383746
105. *Syndicat des enseignantes et enseignants des Laurentides (CSQ) et Commission scolaire des Laurentides* (T.A., 2006-07-21), SOQUIJ AZ-50388377, SAE 7939
106. *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries, section locale 1999 (Teamsters) et Domfer Poudres métalliques ltée — l'usine d'atomisation (Stéphane Gallant)*, (T.A., 2006-08-22), SOQUIJ AZ-50391701, D.T.E. 2006T-905
107. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé Ste-Famille (CSN) et Centre de santé Ste-Famille (C.P.)*, (T.A., 2006-08-22), SOQUIJ AZ-50389743, A.A.S. 2006A-103
108. *Samuel & Fils & Cie (Québec) ltée et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9941 (Carole Brideau)*, (T.A., 2006-09-07), SOQUIJ AZ-50391127, D.T.E. 2006T-880
109. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 1496 secteur St-Thomas et Produits forestiers Donohue inc., secteur St-Thomas, division scieries (Abitibi-Consolidated)*, (T.A., 2006-09-15), SOQUIJ AZ-50391544
110. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) et Bridgestone/Firestone Canada inc. (Maurice Venne)*, (T.A., 2006-09-22), SOQUIJ AZ-50394719, D.T.E. 2006T-965

111. *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) et Centre d'hébergement St-Georges (Sylvie Gouin)*, (T.A., 2006-09-28), SOQUIJ AZ-50393425, D.T.E. 2006T-942, A.A.S. 2006A-108
112. *Centre jeunesse des Laurentides et Syndicat des employés de services sociaux des Laurentides (CSN), (Chantal Évrard)*, (T.A., 2006-10-11), SOQUIJ AZ-50395670, D.T.E. 2006T-988, A.A.S. 2006A-113, [2006] R.J.D.T. 1829
113. *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de), (Sylvie Brouillette)*, (T.A., 2006-10-25), SOQUIJ AZ-50399778, D.T.E. 2007T-30
114. *Commission scolaire de la région de Sherbrooke et Syndicat de l'enseignement de l'Estrie (Thérèse St-Martin)*, (T.A., 2006-11-27), SOQUIJ AZ-50404881, D.T.E. 2007T-126
115. *Syndicat de la fonction publique du Québec et Commission de la santé et de la sécurité du travail (Johanne Raymond)*, (T.A., 2006-12-08), SOQUIJ AZ-50407594, D.T.E. 2007T-154, [2007] R.J.D.T. 291
116. *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère du Revenu), (Daniel Lapalme)*, (T.A. 2006-12-15), SOQUIJ AZ-50401135 D.T.E. 2007T-72

2005

117. *Rassemblement des employés techniciens ambulanciers du Québec (FSSS-CSN) et Ambulances Granby, division Dessercor inc. (Denis Lefebvre)*, (T.A., 2005-02-01), SOQUIJ AZ-50297470, D.T.E. 2005T-251, [2005] R.J.D.T. 452
118. *Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal (grief syndical)*, (T.A., 2005-02-05), SOQUIJ AZ-50294661, D.T.E. 2005T-246, SAE 7719
119. *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Produits Bridor (CSN) et Produits Bridor inc. (Denis Courville)*, (T.A., 2005-02-18), SOQUIJ AZ-50306260, D.T.E. 2005T-360
120. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre hospitalier du Centre de la Mauricie (site CHRM) et Centre hospitalier du Centre de la Mauricie (Ginette Tremblay)*, (T.A., 2005-02-21), SOQUIJ AZ-50297433, A.A.S. 2005A-68

121. *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère de la Solidarité sociale), (Louise Sauvé), (T.A., 2005-02-25), SOQUIJ AZ-50296430, D.T.E. 2005T-312, [2005] R.J.D.T. 976*
122. *Danaca Transport Montréal ltée et Syndicat national du transport routier (CSN), (Serge Tardif), (T.A., 2005-03-15), SOQUIJ AZ-50305869, D.T.E. 2005T-429, [2005] R.J.D.T. 1021*
123. *Intragaz, s.e.c. et Syndicat des travailleuses et travailleurs Intragaz (CSN), (Pierre Deschesnes)*, (T.A., 2005-03-14), SOQUIJ AZ-50311659, D.T.E. 2005T-452, requête en révision judiciaire rejetée 2006 QCCS 969, D.T.E. 2006T-301, requête pour permission d'appeler rejetée QCCA 834, J.E. 2006-1294.*
124. *Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal c. Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal)*, (C.A., 2005-03-18), 2005 QCCA 277, SOQUIJ AZ-50300942, J.E. 2005-627, D.T.E. 2005T-311, [2005] R.J.D.T. 693. Voir aussi :*
125. *Québec (Procureur général) c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, (C.A., 2005-03-31), 2005 QCCA 311, SOQUIJ AZ-50305378, J.E. 2005-720, D.T.E. 2005T-359, [2005] R.J.Q. 944, [2005] R.J.D.T. 639*
126. *Syndicat national des employés de l'Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal (CSN) et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Hôtel-Dieu), (Linda Ouellet), (T.A., 2005-05-04), SOQUIJ AZ-50312928, A.A.S. 2005A-114*
127. *Syndicat des physiothérapeutes et des thérapeutes en réadaptation physique du Québec (SPTRPQ) c. Foisy* (C.S., 2005-05-06), SOQUIJ AZ-50312198, J.E. 2005-1054, D.T.E. 2005T-531*
128. *Commission scolaire des Découvreurs c. Syndicat du personnel de soutien scolaire des Découvreurs (CSN)*, (C.A., 2005-05-12), 2005 QCCA 512, SOQUIJ AZ-50314075, D.T.E. 2005T-544. Voir aussi : (C.S., 2003-11-25), SOQUIJ AZ-50208842, D.T.E. 2004T-58*
129. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CHUS (CSN) et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (Michel Cloutier), (T.A., 2005-05-16), SOQUIJ AZ-50313573, D.T.E. 2005T-626, A.A.S. 2005A-116*
130. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2000 et Hydro-Québec (Luc Martin), (T.A., 2005-05-26), SOQUIJ AZ-50315588, D.T.E. 2005T-826*
131. *Société Radio-Canada et Syndicat des techniciennes et techniciens et artisanes et artisans du réseau français de Radio-Canada (STARF),*

- (*Sylvain Prescott*), (T.A., 2005-06-17), SOQUIJ AZ-50320370, D.T.E. 2005T-618
132. *Brasseries Molson/Coors et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999* (T.A., 2006-06-19), SOQUIJ AZ-50380102
133. *Syndicat des employés de l'Hôpital juif de réadaptation (CSD) et Hôpital juif de réadaptation (X)*, (T.A., 2005-06-20), SOQUIJ AZ-50320842, D.T.E. 2005T-879, A.A.S. 2005A-155, [2005] R.J.D.T. 1867
134. *Association internationale des travailleurs de métal en feuille, section locale 116 (AITMF) et Racan Carrier Co. (Gaétan Rioux)*, (T.A., 2005-06-28), SOQUIJ AZ-50322224, D.T.E. 2005T-675
135. *Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931 (Teamsters Québec) et McKesson Canada (Sylvie Hogue)*, (T.A., 2005-07-06), SOQUIJ AZ-50328217, D.T.E. 2005T-765
136. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 434 (FTQ) c. Gagnon** (C.S., 2005-07-14), SOQUIJ AZ-50323620, J.E. 2005-1469, D.T.E. 2005T-713. Voir aussi : (T.A., 2004-01-05), SOQUIJ AZ-50218759, D.T.E. 2004T-229, [2004] R.J.D.T. 279
137. *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, section N, unité de travail N 15 et Cégep de St-Laurent (L.O.)*, (T.A., 2005-07-18), SOQUIJ AZ-50327475, D.T.E., 2005T-784, SAE 7783
138. *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et Québec (Gouvernement du) (Fonds de développement du marché), (Marielle Vermette)**, (T.A., 2005-07-28), SOQUIJ AZ-50346897, D.T.E. 2006T-63
139. *Fédération des travailleuses et des travailleurs du papier et de la forêt (FTPF-CSN) et A. Bergeron et Fils inc. (Réjean Desrosiers)*, (T.A., 2005-08-15), SOQUIJ AZ-50329952, D.T.E. 2005T-847, [2005] R.J.D.T. 1713
140. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Polystar & Polyfilm (CSN) et Emballages Polystar inc. (Ghislaine Brière)*, (T.A., 2005-08-15), SOQUIJ AZ-50329295, D.T.E. 2005T-783

141. *Commission scolaire des Monts-et-Marées et Syndicat de l'enseignement de la région de La Mitis*, (T.A., 2005-08-24), SOQUIJ AZ-50334094, SAE 7799.
142. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535 et Société des alcools du Québec (Yves Andrews)*, (T.A., 2005-08-30), SOQUIJ AZ-50337034, D.T.E. 2005T-911
143. *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec (FISA) et Québec (Ville de), (Serge Messier)*, (T.A., 2005-09-02), SOQUIJ AZ-50334929, D.T.E. 2005T-914, [2005] R.J.D.T. 1799
144. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2301 et Blainville (Ville de), (Robert Crépeau)*, (T.A., 2005-09-12), SOQUIJ AZ-50333892, D.T.E. 2005T-912
145. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 571, CTC-FTQ (SEPB) c. Tousignant** (C.S., 2005-09-16), SOQUIJ AZ-50333547, J.E. 2005-1742, D.T.E. 2005T-853.
146. *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 297 et Isolation Manson inc. (Alain Faille)*, (T.A., 2005-09-22), SOQUIJ AZ-50334528, D.T.E. 2005T-899, [2005] R.J.D.T. 1783
147. *Association des employés de Patenaude Industries inc. et Patenaude Industries inc. (Clément Duplessis)*, (T.A., 2005-09-29), SOQUIJ AZ-50338850, D.T.E. 2005T-1012
148. *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 712 et Bombardier Aéronautique (grief syndical)*, (T.A., 2005-10-26), SOQUIJ AZ-50356314, D.T.E. 2006T-258, [2006] R.J.D.T. 447
149. *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7401 et Compagnie minière Québec Cartier (Lynn Bond)*, (T.A., 2005-11-07), SOQUIJ AZ-50345083, D.T.E. 2006T-64
150. *Centre de soins prolongés de Montréal et Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (Darie Coulombe)*, (T.A., 2005-11-08), SOQUIJ AZ-50345545, A.A.S. 2005A-235
151. *Soleno inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 (Jacques Legault)*, (T.A., 2005-11-28), SOQUIJ AZ-50344725, D.T.E. 2005T-1114

152. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 434 et Banque Laurentienne du Canada** (T.A., 2004-01-05), SOQUIJ AZ-50218759, D.T.E. 2004T-229, [2004] R.J.D.T. 279. Voir aussi : (C.S., 2005-07-14), SOQUIJ AZ-50323620, J.E. 2005-1469, D.T.E. 2005T-713
153. *Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec et Centre hospitalier universitaire de Québec (Centre hospitalier de l'Université Laval), (Mme France Labrecque)*, (T.A., 2004-01-13), SOQUIJ AZ-50221924, D.T.E. 2004T-455, A.A.S. 2004A-34
154. *Société des alcools du Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Société des alcools du Québec, section locale 3535 (S.C.F.P.)*, (T.A., 2004-02-18), SOQUIJ AZ-50226976, D.T.E. 2004T-381, [2004] R.J.D.T. 836
155. *Groupe Brake Parts Canada inc. (DANA) et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9284* (T.A., 2004-03-15), SOQUIJ AZ-50236200, D.T.E. 2004T-553, [2004] R.J.D.T. 799
156. *Syndicat de l'enseignement de la région du Fer et Commission scolaire du Fer* (T.A. 2004-03-19), SOQUIJ AZ-50430694, SAE 7592
157. *Commission scolaire des Rives-du-Saguenay et Syndicat régional des employées et employés de soutien de Chicoutimi*, (T.A. 2002-04-04), SAE 7282, Claude rondeau, arbitre
158. *Québec (Procureur général) c. Poulin** (C.S., 2004-04-05), SOQUIJ AZ-50232741, J.E. 2004-1137, D.T.E. 2004T-552
159. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Ruby Foo's (C.S.N.) et Hôtel Ruby Foo's*, (T.A., 2004-05-25), SOQUIJ AZ-50253745, D.T.E. 2004T-644, [2004] R.J.D.T. 1201
160. *Collège d'enseignement général et professionnel John Abbott c. Blouin** (C.S., 2004-06-10), SOQUIJ AZ-50257329, J.E. 2004-1544, D.T.E. 2004T-779. Voir aussi : (T.A., 2003-11-24), SOQUIJ AZ-50209051, D.T.E. 2004T-37, [2004] R.J.D.T. 1373
161. *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Centre de santé Côte Beupré et Centre de santé Orléans (M. André Bouchard)*, (T.A., 2004-06-18), SOQUIJ AZ-50259711, A.A.S. 2004A-162
162. *Syndicat des infirmières et infirmiers du C.L.S.C. Malauze (F.I.I.Q.) et Centre local de services communautaires Malauze (Mme Isabelle Sleighter)*, (T.A., 2004-06-25), SOQUIJ AZ-50271093, D.T.E. 2004T-1060, A.A.S. 2004A-204, [2004] R.J.D.T. 1865

163. *Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal c. Sexton** (C.S., 2004-07-05), SOQUIJ AZ-50261108, J.E. 2004-1617, D.T.E. 2004T-819
164. *Syndicat des employés du Centre de services sociaux Ville-Marie et Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw (Mme Sharon Blades, griefs individuels et syndical)*, (T.A., 2004-07-16), SOQUIJ AZ-50263347, A.A.S. 2004A-206
165. *Syndicat des technologues en radiologie du Québec et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Campus St-Luc), (grief syndical)*, (T.A., 2004-07-23), SOQUIJ AZ-50268767, D.T.E. 2004T-972, A.A.S. 2004A-200, [2004] R.J.D.T. 1816
166. *Syndicat de l'enseignement de la Chaudière c. Côté** (C.S., 2004-07-29), SOQUIJ AZ-50265552, J.E. 2004-1749, D.T.E. 2004T-884, [2004] R.J.D.T. 1063
167. *Syndicat des employés du Centre de soins prolongés Grace Dart et Centre de soins prolongés Grace Dart (Mme Jeannine Valdron)*, (T.A., 2004-08-25), SOQUIJ AZ-50268146, A.A.S. 2004A-197
168. *Centre d'hébergement et de soins de longue durée Drapeau Deschambeault et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.), (Mme S.)*, (T.A., 2004-08-31), SOQUIJ AZ-50271501, D.T.E. 2004T-973, A.A.S. 2004A-207
169. *Centre hospitalier universitaire de Montréal (Pavillon Hôtel-Dieu) et Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal (C.S.N.), (Mme Jocelyne Latour)*, (T.A., 2004-09-15), SOQUIJ AZ-50270871, D.T.E. 2004T-992, A.A.S. 2004A-205
170. *Qualum inc. et Vitriers et travailleurs du verre, section locale 1135 (F.T.Q.)*, (T.A., 2004-10-05), SOQUIJ AZ-50275960, D.T.E. 2004T-1085
171. *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.-F.T.Q.) c. Corbeil** (C.S., 2004-10-21), SOQUIJ AZ-50276491, J.E. 2004-2146, D.T.E. 2004T-1121
172. *Smurfit-MBI (St-Laurent) et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 291 (Alain Savignac)*, (T.A., 2004-10-25), SOQUIJ AZ-50282331, D.T.E. 2005T-41
173. *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), (Jeanne Martel)**, (T.A., 2004-12-01), SOQUIJ AZ-50288300, D.T.E. 2005T-233, A.A.S. 2005A-15

174. *SPG International et Association des employés de SPG International (CSD), (Joselito Lampron), (T.A., 2004-12-07), SOQUIJ AZ-50288688, D.T.E. 2005T-160*
175. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant, s.e.c. (Pierre Millette), (T.A., 2004-12-03), SOQUIJ AZ-50283876, D.T.E. 2005T-81, [2005] R.J.D.T. 360*
176. *Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes et Syndicat des employés de l'Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes (CSN), (M. Robert Parisé), (T.A., 2004-12-08), SOQUIJ AZ-50285760, A.A.S. 2005A-9*
177. *T. Lauzon Itée et Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931 (Shawn Prendergast), (T.A., 2004-12-13), SOQUIJ AZ-50293662, D.T.E. 2005T-188*
178. *Plastiques TPI inc. et Syndicat des travailleurs du plastique de Coaticook (CSD), (Lucie Roy-Girard), (T.A., 2004-12-15), SOQUIJ AZ-50288679, D.T.E. 2005T-165, [2005] R.J.D.T. 504*
179. *Syndicat des technologues en radiologie et Hôpital et Institut neurologique de Montréal (Mme Eileen Rhoda Cohen), (T.A., 2004-12-15), SOQUIJ AZ-50286768, A.A.S. 2004A-283*
180. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CLSC Longueuil-Ouest et Centre local de services communautaires Longueuil-Ouest (Mme X), (T.A., 2004-12-30), SOQUIJ AZ-50288235, A.A.S. 2005A-8*

2003

181. *Contrecoeur (Ville de) et Syndicat des employés municipaux de Contrecoeur (C.S.N.), (T.A., 2003-02-14), SOQUIJ AZ-03142041, D.T.E. 2003T-292*
182. *Dollard-des-Ormeaux (Ville de) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4398 (T.A., 2003-02-25), SOQUIJ AZ-03142048, D.T.E. 2003T-372, [2003] R.J.D.T. 956*
183. *Commission scolaire de la Capitale et Syndicat de l'enseignement de la région de Québec, (T.A. 2003-03-12), SAE 7430, Denis Nadeau, arbitre*
184. *Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie c. Boisvert* (C.S., 2003-03-27), SOQUIJ AZ-50168214, J.E. 2003-819, D.T.E. 2003T-416, [2003] R.J.Q. 1218, [2003]*

- R.J.D.T. 690. Voir aussi : (T.A., 2002-01-28), SOQUIJ AZ-02141087, D.T.E. 2002T-364, [2002] R.J.D.T. 831
185. *Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Découvreurs (CSN) et Commission scolaire des Découvreurs** (T.A., 2003-03-31), SOQUIJ AZ-50447827
186. *Syndicat des employées et employés de Villa Médica inc. (C.S.N.) et Hôpital La Villa Médica inc. (Dominique Barrette)*, (T.A., 2003-04-17), SOQUIJ AZ-50175401, D.T.E. 2003T-869, A.A.S. 2003A-120
187. *Syndicat des professionnelles et professionnels du réseau de la santé et des services sociaux de l'Outaouais (C.S.N.) c. Corbeil** (C.A., 2003-05-07), SOQUIJ AZ-50173593, J.E. 2003-979, D.T.E. 2003T-503, [2003] R.J.Q. 1401, [2003] R.J.D.T. 670. Voir aussi : (T.A., 2002-08-16), SOQUIJ AZ-02145184, D.T.E. 2002T-1025, A.A.S. 2002A-180, [2002] R.J.D.T. 1899
188. *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère de l'Environnement)**, (T.A., 2003-05-29), SOQUIJ AZ-50177337, D.T.E. 2003T-720, [2003] R.J.D.T. 1355
189. *Société en commandite Tafisa Canada et Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, section locale 299*, (T.A., 2003-05-30), SOQUIJ AZ-03141184, D.T.E. 2003T-677, [2003] R.J.D.T. 1315
190. *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique & Direction générale des services correctionnels)*, (T.A., 2003-06-25), SOQUIJ AZ-50180850
191. *Syndicat des travailleurs du Centre local de services communautaires Kateri (C.S.N.) et Centre local de services communautaires Kateri (Mme Johanne Boivin)*, (T.A., 2003-07-17), SOQUIJ AZ-50205882, D.T.E. 2003T-1125, A.A.S. 2003A-188, [2003] R.J.D.T. 1912
192. *Olymel Magog, société en commandite et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500* (T.A., 2003-07-22), SOQUIJ AZ-03141215, D.T.E. 2003T-793
193. *S.N. Services hospitaliers/Thetford-Mines et Centre hospitalier de la région de l'Amiante (Mme Louise Rousseau Grenier)*, (T.A., 2003-07-24), SOQUIJ AZ-50193777, D.T.E. 2004T-128, A.A.S. 2003A-260
194. *Syndicat des employées et employés du Centre d'hébergement et de soins de longue durée Laval (Pavillon Lapinière) et Centre d'hébergement et de soins de longue durée Laval (Mme Mylène Sauriol)*, (T.A., 2003-08-05), SOQUIJ AZ-50188721, D.T.E. 2003T-1048, A.A.S. 2003A-189

195. *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Lavoie** (C.S., 2003-07-28), SOQUIJ AZ-50185258, J.E. 2003-1590, D.T.E. 2003T-799, [2003] R.J.D.T. 1172. Voir aussi :
196. *Deluxe Produits de papier inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1103* (T.A., 2003-09-15), SOQUIJ AZ-50203012, D.T.E. 2003T-1032
197. *Syndicat de l'enseignement de la Chaudière et Commission scolaire de la Beauce-Etchemin* (T.A., 2003-11-07), SOQUIJ AZ-50223883, D.T.E. 2004T-281
198. *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) et Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal (Mme Alice Brady)**, (T.A., 2003-11-19), SOQUIJ AZ-50227506, A.A.S. 2003A-280.
199. *Syndicat des professeures et professeurs du Collège John Abbott et Collège d'enseignement général et professionnel John Abbott** (T.A., 2003-11-24), SOQUIJ AZ-50209051, D.T.E. 2004T-37, [2004] R.J.D.T. 1373. Voir aussi : (C.S., 2005-09-16), SOQUIJ AZ-50333547, J.E. 2005-1742, D.T.E. 2005T-853.
200. *Commission scolaire des Découvreurs c. Beaulieu** (C.S., 2003-11-25), SOQUIJ AZ-50208842, D.T.E. 2004T-58. Voir aussi : (T.A., 2003-03-31), SOQUIJ AZ-50447827
201. *Transport Robert (1973) Itée et Union des chauffeurs de camion, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ)*, (T.A., 2003-12-04), SOQUIJ AZ-50214913
202. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre Alphonse-Rondeau (C.S.N.) et Centre local de services communautaires-Centre d'hébergement et de soins de longue durée d'Autray (grief syndical)*, (T.A., 2002-12-19), SOQUIJ AZ-02145285, D.T.E. 2003T-267, A.A.S. 2002A-271

2002

203. *Culinar Canada, usine de St-Lambert et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 382** (T.A., 2002-01-28), SOQUIJ AZ-02141087, D.T.E. 2002T-364, [2002] R.J.D.T. 831. Voir aussi : (C.S., 2003-03-27), SOQUIJ AZ-50168214, J.E. 2003-819, D.T.E. 2003T-416, [2003] R.J.Q. 1218, [2003] R.J.D.T. 690

204. *Brasserie Labatt et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999* (T.A., 2002-02-08), SOQUIJ AZ-02141094, D.T.E. 2002T-367, [2002] R.J.D.T. 859
205. *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 (M. Mario Legros)*, (T.A., 2002-08-16), SOQUIJ AZ-02145184, D.T.E. 2002T-1025, A.A.S. 2002A-180, [2002] R.J.D.T. 1899. Voir aussi : (C.A., 2003-05-07), SOQUIJ AZ-50173593, J.E. 2003-979, D.T.E. 2003T-503, [2003] R.J.Q. 1401, [2003] R.J.D.T. 670.
206. *Guindon et Banque Nationale du Canada*, (T.A., 2001-08-28), SOQUIJ AZ-02143002, D.T.E. 2002T-86
207. *Syndicat des employés de Villa Médica inc. (C.S.N.) et Villa Médica inc. (M. José-Carlos Rodrigues et grief syndical)*, (T.A., 2002-11-22), SOQUIJ AZ-03145308, D.T.E. 2003T-53, A.A.S. 2004A-141, [2003] R.J.D.T. 454
208. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFP-FTQ) et Montréal (Ville de), Service des travaux publics et de l'environnement* (T.A., 2002-12-11), SOQUIJ AZ-03142008, D.T.E. 2003T-152

2001

209. *Compagnie Christie Brown, division de Nabisco Itée et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 2727** (T.A., 2001-07-04), SOQUIJ AZ-01141247, D.T.E. 2001T-878, [2001] R.J.D.T. 1690. Voir aussi : (C.S., 2001-12-03), SOQUIJ AZ-50108657, J.E. 2002-188, D.T.E. 2002T-75, [2002] R.J.Q. 168, [2002] R.J.D.T. 107.
210. *Regroupement des centres d'hébergement et de soins de longue durée des Trois-Rives c. Laberge** (C.S., 2001-05-02), SOQUIJ AZ-50085936, J.E. 2001-1156, D.T.E. 2001T-580, [2001] R.J.D.T. 684. Voir aussi : [2001] J.Q. no 268
211. *Loews Hôtel Québec inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9400* (T.A., 2001-05-28), SOQUIJ AZ-01141196, D.T.E. 2001T-717
212. *Syndicat canadien de l'énergie et du papier, section locale 160-Q et Dushesne et Fils Itée* (T.A., 2001-09-06), SOQUIJ AZ-01141300, D.T.E. 2001T-1055, [2001] R.J.D.T. 2044

213. *Provigo Distribution inc., division Maxi et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500* (T.A., 2001-10-02), SOQUIJ AZ-01141313, D.T.E. 2001T-1083, [2001] R.J.D.T. 2111
214. *E. Bastille et Fils inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de E. Bastille et Fils (C.S.N.)*, (T.A., 2001-11-20), SOQUIJ AZ-02141022, D.T.E. 2002T-49
215. *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 2727 c. Hamelin* (C.S., 2001-12-03), SOQUIJ AZ-50108657, J.E. 2002-188, D.T.E. 2002T-75, [2002] R.J.Q. 168, [2002] R.J.D.T. 107. Voir aussi : (T.A., 2001-07-04), SOQUIJ AZ-01141247, D.T.E. 2001T-878, [2001] R.J.D.T. 1690.
216. *Olymel Flamingo et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P* (T.A., 2001-12-03), SOQUIJ AZ-02141032, D.T.E. 2002T-109, [2002] R.J.D.T. 406
217. *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Centre d'accueil Le Vaisseau d'Or c. Regroupement des CHSLD des Trois-Rives**, [2001] J.Q. no 268. Voir aussi : (C.S., 2001-05-02), SOQUIJ AZ-50085936, J.E. 2001-1156, D.T.E. 2001T-580, [2001] R.J.D.T. 684

2000

218. *Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire (C.S.N.) c. Boisvert** (C.S., 2000-03-16), SOQUIJ AZ-00029037, D.T.E. 2000T-400, [2000] R.J.D.T. 512. Voir aussi : (T.A., 1999-08-31), SOQUIJ AZ-99142143, D.T.E. 99T-1113.
219. *Syndicat des intervenantes en garderie (C.E.Q.) et Garderie Youpi* (T.A., 2000-04-18), SOQUIJ AZ-00141171, D.T.E. 2000T-641, [2000] R.J.D.T. 1144
220. *Bernard Lussier inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs en pharmacie (C.S.N.)*, (T.A., 2000-04-28), SOQUIJ AZ-00141175, D.T.E. 2000T-644, [2000] R.J.D.T. 1174
221. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4545 et Laval (Ville de)*, (T.A., 2000-08-15), SOQUIJ AZ-00142142, D.T.E. 2000T-994
222. *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec et Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (C.H.V.O.), (Mme Carole Malette)*, (T.A., 2000-08-21), SOQUIJ AZ-00145216, D.T.E. 2000T-1145, A.A.S. 2000A-195

223. *Commission scolaire des Grandes-Seigneuries c. Morin** (C.S., 2000-08-31), SOQUIJ AZ-50078208, D.T.E. 2000T-949. Voir aussi : (T.A. 1999-07-13), SAE 6920, Marcel Morin, arbitre.
224. *Transport V.A. inc. et Syndicat des travailleurs de transport V.A. inc.* (C.S.N.), (T.A., 2000-09-19), SOQUIJ AZ-00141287, D.T.E. 2000T-1093
225. *Centres jeunesse de Montréal et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Cité des Prairies (griefs individuels)*, (T.A., 2000-10-04), SOQUIJ AZ-00145280, D.T.E. 2001T-200, A.A.S. 2000A-286
226. *Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et Société canadienne des postes* (T.A., 2000-11-24), SOQUIJ AZ-01142030, D.T.E. 2001T-230
227. *Syndicat des enseignantes et enseignants du collège de Rimouski c. Collège de Rimouski*, (T.A. 2000-12-13), SAE 7100, arbitre : Me Fernand Morin

1999

228. *Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Pavillon Hôtel-Dieu) et Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Hôtel-Dieu (F.I.I.Q.)*, (M. Normand St-Pierre), (T.A., 1999-03-12), SOQUIJ AZ-99145106, D.T.E. 99T-624, A.A.S. 99A-105, [1999] R.J.D.T. 1494
229. *Mascouche (Ville de) et Fraternité des policiers de Mascouche inc.* (T.A., 1999-04-27), SOQUIJ AZ-99142081, D.T.E. 99T-622, [1999] R.J.D.T. 1305. Voir aussi :
230. *Astraltech inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Astraltech* (T.A., 1999-06-17), SOQUIJ AZ-99141242, D.T.E. 99T-950, [1999] R.J.D.T. 1813
231. *Syndicat des technologues en radiologie du Québec et Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (Pavillon de Hull)*, (Mme Monique Duclos), (T.A., 1999-08-12), SOQUIJ AZ-99145185, D.T.E. 99T-1044, A.A.S. 99A-180
232. *Syndicat des employées et employés du Centre hospitalier régional de Rimouski et Centre hospitalier régional de Rimouski (M. Marius Parent)*, (T.A., 1999-08-26), SOQUIJ AZ-99145156, D.T.E. 99T-898, A.A.S. 99A-168, [1999] R.J.D.T. 1802
233. *Commission scolaire des Grandes-Seigneuries et Association des professeures et professeurs Lignery**, (T.A. 1999-07-13), SAE 6920, Marcel Morin, arbitre. Voir aussi : (C.S., 2000-08-31), SOQUIJ AZ-50078208, D.T.E. 2000T-949

234. *Pointe-Claire (Ville de) et Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire (C.S.N.)**, (T.A., 1999-08-31), SOQUIJ AZ-99142143, D.T.E. 99T-1113. Voir aussi : (C.S., 2000-03-16), SOQUIJ AZ-00029037, D.T.E. 2000T-400, [2000] R.J.D.T. 512.
235. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 137 et Daishowa inc.*, (T.A., 1999-09-17), SOQUIJ AZ-00141000, D.T.E. 2000T-80
236. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 et Caisse populaire Deux-Rivières* (T.A., 1998-12-05), SOQUIJ AZ-99141054, D.T.E. 99T-237, [1999] R.J.D.T. 397
237. *Syndicat des employés de la Commission scolaire du fleuve et des lacs (CSN) c. Gagnon* (C.S., 1999-12-09), SOQUIJ AZ-50315613

Tribunal des droits de la personne du Québec

2009

238. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Systèmes de drainage Modernes inc.* (T.D.P.Q., 2009-05-04), 2009 QCTDP 10, SOQUIJ AZ-50556082, J.E. 2009-1006, D.T.E. 2009T-388
239. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke* (T.D.P.Q., 2009-11-24), 2009 QCTDP 18, SOQUIJ AZ-50587390, 2010EXP-127, 2010EXPT-167, D.T.E. 2010T-23

2008

240. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Corporation d'Urgences-santé* (T.D.P.Q., 2008-12-11), 2008 QCTDP 32, SOQUIJ AZ-50530421, J.E. 2009-261, D.T.E. 2009T-108, [2009] R.J.D.T. 369

2007

241. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Sûreté du Québec* (T.D.P.Q., 2007-04-11), 2007 QCTDP 13, SOQUIJ AZ-50428462, J.E. 2007-1644, D.T.E. 2007T-729, [2007] R.J.D.T. 1318

242. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Cambior inc.* (T.D.P.Q., 2007-07-13), 2007 QCTDP 20, SOQUIJ AZ-50443500, J.E. 2007-1674, D.T.E. 2007T-76

2006

243. *Quintal c. Mont-Royal Ford (1982) inc.* (T.D.P.Q., 2006-06-15), 2006 QCTDP 13, SOQUIJ AZ-50380631, J.E. 2006-1584, D.T.E. 2006T-733

2005

244. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, (T.D.P.Q., 2005-03-09), SOQUIJ AZ-50303316, J.E. 2005-780, D.T.E. 2005T-400, [2005] R.J.D.T. 1110, [2005] R.R.A. 685 (rés.)

2004

2003

245. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Repentigny (Ville de)*, (T.D.P.Q., 2003-01-13), SOQUIJ AZ-50158505, J.E. 2003-495

246. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. De Luxe Produits de papier inc.* (T.D.P.Q., 2003-02-07), SOQUIJ AZ-50162327, D.T.E. 2003T-288

2002

247. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 9054-2473 Québec inc.* (T.D.P.Q., 2002-09-16), SOQUIJ AZ-50144819, J.E. 2002-1860, D.T.E. 2002T-970

2001

2000

248. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Pavillon Notre-Dame* (T.D.P.Q., 2000-08-30), SOQUIJ AZ-50078465, J.E. 2000-1914, D.T.E. 2000T-1006

1999

249. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Emballage Graham du Canada ltée* (T.D.P.Q., 1999-02-23), SOQUIJ AZ-50060512, J.E. 99-736, D.T.E. 99T-340, [1999] R.J.Q. 897

Commission des relations du travail (C.S., C.A.)

2010

250. *M.G. c. Bombardier inc.* (C.R.T., 2010-09-02), 2010 QCCRT 0416, SOQUIJ AZ-50670139, 2010EXP-3038, 2010EXPT-2090, D.T.E. 2010T-616, [2010] R.J.D.T. 978

2009

251. *Faustin et Laboratoires Confab inc.* (C.R.T., 2009-12-16), 2009 QCCRT 0549, SOQUIJ AZ-50593054, 2010EXPT-247, D.T.E. 2010T-57

2008

252. *Arthrolab inc. c. Commission des relations du travail** (C.S., 2008-06-11), 2008 QCCS 2438, SOQUIJ AZ-50496523, J.E. 2008-1315, D.T.E. 2008T-540. Voir aussi : (C.R.T., 2007-06-27), 2007 QCCRT 0316, SOQUIJ AZ-50439427, D.T.E. 2007T-609, [2007] R.J.D.T. 1065

2007

253. *Dumaine et Urgence Bois-Francs inc.* (C.R.T., 2007-03-01), 2007 QCCRT 0111, SOQUIJ AZ-50420637, D.T.E. 2007T-283

254. *Brunet et Arthrolab inc.** (C.R.T., 2007-06-27), 2007 QCCRT 0316, SOQUIJ AZ-50439427, D.T.E. 2007T-609, [2007] R.J.D.T. 1065. Voir aussi : (C.S.,

2008-06-11), 2008 QCCS 2438, SOQUIJ AZ-50496523, J.E. 2008-1315, D.T.E. 2008T-540

255. *Alix et Prodair Canada Itée** (C.R.T., 2007-08-21), 2007 QCCRT 0418, SOQUIJ AZ-50447974, D.T.E. 2007T-749, [2007] R.J.D.T. 1132. Voir aussi : (C.R.T., 2006-11-07), 2006 QCCRT 0542, SOQUIJ AZ-50399477, D.T.E. 2007T-18.

2006

256. *Alix et Prodair Canada Itée** (C.R.T., 2006-11-07), 2006 QCCRT 0542, SOQUIJ AZ-50399477, D.T.E. 2007T-18. Voir aussi : (C.R.T., 2007-08-21), 2007 QCCRT 0418, SOQUIJ AZ-50447974, D.T.E. 2007T-749, [2007] R.J.D.T. 1132

2005

257. *Anctil et Industries Maibec inc.* (C.R.T., 2005-02-28), 2005 QCCRT 0101, SOQUIJ AZ-50297667, D.T.E. 2005T-279, [2005] R.J.D.T. 305
258. *Paradis et Spoutnik Créativité Marketing inc.* (C.R.T., 2005-08-11), 2005 QCCRT 0446, SOQUIJ AZ-50328555, D.T.E. 2005T-755, [2005] R.J.D.T. 1221
259. *Savard c. Québec (Gouvernement du) (Ministère de la Justice)*, (C.R.T., 2005-08-30), 2005 QCCRT 0478, SOQUIJ AZ-50378358, D.T.E. 2006T-675
260. *Nadeau c. Boisés La Fleur inc.** (C.S., 2005-11-11), SOQUIJ AZ-50343004, D.T.E. 2005T-1097, [2005] R.J.D.T. 1565. Voir aussi : (C.R.T., 2004-10-12), 2004 QCCRT 0524, SOQUIJ AZ-50275363, D.T.E. 2004T-1043, [2004] R.J.D.T. 1577

2004

261. *Thibeault et Société touristique de L'Anse-à-la-Croix* (C.R.T., 2004-02-05), 2004 QCCRT 0066, SOQUIJ AZ-50221996, D.T.E. 2004T-257, [2004] R.J.D.T. 233
262. *Langlois et Gaz métropolitain inc.* (C.R.T., 2004-05-10), 2004 QCCRT 0267, SOQUIJ AZ-50236088, D.T.E. 2004T-630, [2004] R.J.D.T. 1111.
263. *Nadeau et Boisés La Fleur inc.** (C.R.T., 2004-10-12), 2004 QCCRT 0524, SOQUIJ AZ-50275363, D.T.E. 2004T-1043, [2004] R.J.D.T. 1577. Voir aussi : (C.S., 2005-11-11), SOQUIJ AZ-50343004, D.T.E. 2005T-1097, [2005] R.J.D.T. 1565

264. *Tecilla et Sistemalux inc.* (C.R.T., 2004-10-28), 2004 QCCRT 0552, SOQUIJ AZ-50277481, D.T.E. 2004T-1099.

2003

265. *M.D. et Caisse populaire Desjardins de Joliette* (C.R.T., 2003-09-11), 2003 QCCRT 0518, SOQUIJ AZ-50192228, D.T.E. 2003T-962

2002

266. *Marceau-Fortin et 2955-4201 Québec inc.* (C.T., 2002-07-11), SOQUIJ AZ-50137961, D.T.E. 2002T-809

Cour suprême du Canada

267. *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, (C.S. Can., 2008-07-17), 2008 CSC 43, SOQUIJ AZ-50502617, J.E. 2008-1438, D.T.E. 2008T-607, [2008] 2 R.C.S. 561. Voir aussi : (C.A., 2006-02-07), 2006 QCCA 150, SOQUIJ AZ-50354899, J.E. 2006-403, D.T.E. 2006T-188, [2006] R.J.Q. 426, [2006] R.J.D.T. 1.
268. *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal* (C.S. Can., 2007-01-26), 2007 CSC 4, SOQUIJ AZ-50408361, J.E. 2007-291, D.T.E. 2007T-111, [2007] 1 R.C.S. 161. Voir aussi : (C.A., 2005-03-18), 2005 QCCA 277, SOQUIJ AZ-50300942, J.E. 2005-627, D.T.E. 2005T-311, [2005] R.J.D.T. 693.
269. *Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail Canada Inc.*, 2007 CSC 15, [2007] 1 R.C.S. 650
270. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, (C.S. Can., 2000-05-03), 2000 CSC 27, SOQUIJ AZ-50075403, J.E. 2000-941, D.T.E. 2000T-440, [2000] 1 R.C.S. 665
271. *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, (C.S. Can., 1999-12-16), SOQUIJ AZ-50068485, J.E. 2000-43, [1999] 3 R.C.S. 868

272. *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3
273. *Large c. Stratford (Ville)*, (C.S. Can., 1995-10-19), SOQUIJ AZ-95111104, J.E. 95-1987, D.T.E. 95T-1241, [1995] 3 R.C.S. 733`
274. *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin* (C.S. Can., 1994-06-23), SOQUIJ AZ-94111066, J.E. 94-1093, D.T.E. 94T-767, [1994] 2 R.C.S. 525
275. *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud* (C.S. Can., 1992-09-24), SOQUIJ AZ-92111101, J.E. 92-1483, D.T.E. 92T-1083, [1992] 2 R.C.S. 970
276. *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, (C.S. Can., 1990-09-13), SOQUIJ AZ-90111088, J.E. 90-1345, [1990] 2 R.C.S. 489
277. *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143
278. *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.* (C.S. Can., 1985-12-17), SOQUIJ AZ-86111012, J.E. 86-88, D.T.E. 86T-39, [1986] D.L.Q. 89, [1985] 2 R.C.S. 536
279. *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202