

## Accommodement : la Cour suprême du Canada décide encore une fois en faveur d'un employeur

Heureux jour pour les employeurs de la province : la Cour suprême du Canada, sous la plume de l'honorable juge Deschamps, vient de confirmer le congédiement infligé par Hydro-Québec à l'une de ses employés après une longue période d'absentéisme et de tentatives d'accommodement infructueuses.

En matière d'accommodement, tous se souviennent de cette fameuse affaire impliquant Hydro-Québec (*Syndicat des employé(e)s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 c. Hydro-Québec*, 2006-02-07, C.A. Montréal, J.E. 2006-403), où notre Cour d'appel a déclaré qu'Hydro-Québec n'en avait pas fait assez, après 10 ans d'accommodement, pour une employée atteinte de troubles de santé mentale et avait en conséquence cassé la décision arbitrale confirmant le congédiement de l'employée. Selon la Cour d'appel, Hydro-Québec aurait pu lui créer un poste à temps partiel conformément à la suggestion du médecin traitant lors du congédiement.

Les employeurs de la province en ont presque sombré dans la dépression ! Si un employeur tel qu'Hydro-Québec ne réussissait pas à congédier un(e) employé(e) dont l'absentéisme était chronique, comment un employeur de plus petite taille pouvait-il penser à s'en sortir dans un tel cas ? Un employeur devait-il accommoder un(e) tel(le) employé(e) jusqu'à sa démission ou son décès ? Bref, serait-il obligé de garder à son emploi, vaille que vaille, un(e) employé(e) incapable de fournir une prestation de travail adéquate ?

Heureusement, un regain d'espoir fut permis aux employeurs en janvier 2007, suite à une décision rendue par la Cour suprême du Canada dans une autre affaire d'accommodement, celle du « *Centre de santé McGill* »

*Membre du groupe Travail et Emploi, Me Andrée Gosselin conseille de petites, moyennes et grandes entreprises et les représente devant les arbitres, commissions et tribunaux. Spécialisée en négociation de conventions collectives, Me Gosselin particulièrement sollicitée lorsqu'il y a réorganisation, achat, vente, fusion ou division d'entreprise.*



(*Centre universitaire de santé McGill c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4). La Cour suprême du Canada, encore sous la plume de l'honorable juge Deschamps, venait de confirmer le congédiement — encore une fois cassé par notre Cour d'appel — subi par une employée à la suite de l'application d'une clause de terminaison d'emploi contenue dans sa convention collective. L'honorable juge Deschamps avait alors expliqué que ce genre de clause avait toujours sa raison d'être malgré l'obligation d'accommodement de l'employeur, en autant qu'elle n'était pas appliquée de façon automatique comme dans le passé.

Le 17 juillet 2008, la Cour suprême du Canada reprend sa décision de principe rendue en 1999 dans l'affaire *Meiorin (Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3) et détermine plus amplement la norme à satisfaire par un employeur pour démontrer une contrainte excessive, puisque c'est sur ce sujet que la Cour d'appel s'est trompée.

Résumons d'abord le principe établi par l'arrêt *Meiorin* en matière d'accommodement, soit qu'un employeur a l'obligation d'accommoder un employé jusqu'à la limite de la contrainte excessive, ce qui fut interprété par notre Cour d'appel comme étant une impossibilité totale de fournir quelque mesure d'accommodement que ce soit — un

fardeau de preuve beaucoup trop lourd même pour un employeur comme Hydro-Québec.

Ainsi, selon la Cour suprême du Canada, la preuve d'une contrainte excessive peut revêtir, pour chaque employeur et dans chaque situation, une forme tout à fait différente.

Il faut se rappeler l'objectif visé par l'obligation d'accommodement : aider un(e) employé(e) à travailler lorsqu'il(elle) est capable de le faire ou, en d'autres mots, de ne pas « *injustement* » exclure des personnes qui sont, par ailleurs, aptes à travailler « *alors que des conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive* » (par. 14 du jugement de la Cour suprême du Canada).

L'obligation d'accommodement n'a donc jamais eu pour but de « dénaturer l'essence du contrat de travail », soit l'obligation de l'employé(e) de fournir une prestation de travail contre rémunération (par.15).

La Cour suprême du Canada se fait un devoir de prévenir toute équivoque en soulignant *ce que n'est pas* une contrainte excessive :

[16] Le 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 travail.

[...]

[18] 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. (nos soulignements)

En d'autres mots, ce n'est pas parce que l'employée pouvait travailler à temps partiel, qu'Hydro-Québec devait

absolument lui aménager son poste de travail en conséquence.

Finalement, la Cour suprême du Canada conclut que « l'obligation d'accommodement d'un 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 » (par.19).

Bref, il faut d'abord qu'un employé soit capable de travailler, à quelque titre que ce soit, avant qu'un employeur ne doive évaluer s'il existe dans son entreprise des mesures possibles d'accommodement. Le contrat de travail demeure toujours le fondement de la relation d'emploi, que s'y ajoute ou non, l'obligation d'accommodement.

En terminant, la Cour suprême du Canada réitère ce qu'elle avait déjà énoncé dans l'arrêt Centre de santé McGill : dans les cas d'absentéisme chronique, la *décision de congédier doit être évaluée en rapport avec l'ensemble de la situation*, c.-à-d. la prestation de travail de l'employé(e), le pronostic des médecins et les mesures d'accommodements déjà tentées. Contrairement aux enseignements de la Cour d'appel donc, la *contrainte excessive pour un employeur ne peut s'évaluer en faisant abstraction du passé* (cf. par. 21).

L'honorable juge Deschamps en rendant ce jugement, au nom de la Cour suprême du Canada, a permis que les employeurs et les employés puissent dorénavant compter sur des balises claires quant à l'application ou non de mesures d'accommodement dans un cas précis et ce, sans avoir à faire face à des règles rigides qui ne tiennent pas compte de la réalité.