



Le JURICLIP^{MC}

Travail et emploi



Édition du 30 septembre 2015

[Transférer ce Juriclip](#)

- SOMMAIRE -

- **L'accommodement raisonnable et la lésion professionnelle : un nouveau duo**
- **Le droit de direction et le contrôle de l'apparence physique**

▲ **L'accommodement raisonnable et la lésion professionnelle : un nouveau duo**

Le 15 juin dernier, la Cour d'appel, dans l'affaire *CSST et Caron* [1], a rendu une décision majeure sur la question de l'applicabilité du droit à l'égalité protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* [2] (ci-après «La Charte») en matière de lésion professionnelle.

Précisons d'abord la trame factuelle alors soumise à la Cour d'appel. En octobre 2004, monsieur Alain Caron, travaillant dans un centre de réadaptation en tant qu'éducateur, subit une lésion professionnelle qui se solde par des limitations fonctionnelles l'empêchant ainsi de reprendre son emploi pré-lésionnel. Suite au processus de réadaptation du travailleur, l'employeur indique à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après «CSST») qu'il n'a aucun emploi convenable et disponible à offrir à monsieur Caron dans son entreprise. Ce dernier a alors contesté la décision de la CSST alléguant notamment que les limitations fonctionnelles découlant de sa lésion professionnelle faisaient en sorte qu'il était atteint d'un handicap au sens de l'article 10 de la Charte, qu'il ne pouvait être l'objet de discrimination en raison de ce handicap et que l'employeur était soumis à la notion d'« accommodement raisonnable » afin de favoriser son retour au travail.

La contestation a d'abord été rejetée par la Commission des lésions professionnelles (ci-après «CLP»), conformément aux décisions antérieures sur le sujet, pour le motif que les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* [3] (ci-après «LATMP») constituaient déjà des mesures d'accommodement raisonnables spécifiques aux lésions professionnelles. La CLP conclut finalement qu'il n'y a « pas lieu de recourir à la *Charte des droits et libertés et ainsi ajouter à la L.a.t.m.p.* ». En effet, le droit de retour au travail dans un emploi convenable serait

- clcw.ca
- [S'abonner aux Juriclips](#)

- CLCW -

Avec 17 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval, Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville, Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Rivière-du-Loup, Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et plus de 350 ressources dont 185 professionnels du droit, **Cain Lamarre Casgrain Wells** est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

- Le Juriclip^{MC} -

Le *Juriclip* est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

- Notre expertise -

Cain Lamarre Casgrain Wells offre l'expertise et les connaissances de juristes

plutôt laissé à la discrétion de l'employeur et celui-ci n'aurait aucune obligation de trouver un tel emploi au sein de son entreprise ou d'accommoder le travailleur.

La Cour supérieure, dans son jugement en révision judiciaire, a toutefois rejeté cet argument et a considéré que la CLP avait erré en ne se prononçant pas sur la question qui lui avait été soumise par monsieur Caron. Ainsi, le juge a ordonné que le dossier soit retourné à la CLP afin qu'elle tranche la contestation tout en tenant compte de la mise en œuvre du droit à l'égalité protégé par la Charte.

La Cour d'appel a finalement tranché la question en s'appuyant sur le caractère supralégislatif de la Charte. Sous la plume de l'Honorable juge Bélanger, la Cour d'appel a d'abord rappelé que l'évolution de la notion de handicap fait maintenant en sorte qu'un travailleur qui conserve des séquelles d'une lésion professionnelle peut être considéré comme étant porteur d'un handicap, ce qui était d'ailleurs le cas de monsieur Caron. Poursuivant son analyse, la Cour précise que depuis plusieurs années, il est bien reconnu que les tribunaux administratifs comme la CLP peuvent appliquer les lois relatives aux droits de la personne. Ainsi, la LATMP ne serait pas étanche à l'application de la Charte. De plus, la Cour d'appel fait référence à une décision [4] rendue en 2008 par le plus haut tribunal du pays ayant alors reconnu qu'un employeur a «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».

Cette toute nouvelle décision de la Cour d'appel fait donc en sorte que dorénavant, les dispositions de la Charte devront être intégrées à la LATMP et l'employeur sera ainsi soumis à l'obligation d'accommodement raisonnable. La CSST et la CLP auront finalement le devoir de s'assurer que cette obligation d'accommodement de l'employeur a été mis en œuvre lorsqu'il s'agit de décider s'il existe ou non un emploi convenable pour un travailleur ayant été victime d'une lésion professionnelle et qu'il subsiste un handicap. Si toutefois, malgré les démarches de l'employeur, il est impossible pour ce dernier d'accommoder le travailleur porteur d'un handicap sans subir de contrainte excessive, il sera envisageable de poursuivre les démarches de retour au travail ailleurs sur le marché sans que cela ne porte atteinte au droit à l'égalité protégé par la Charte.

Certes, il sera intéressant de voir l'application de ce revirement jurisprudentiel dans le futur. Toutefois, la prudence est toujours de mise puisque chaque situation est un cas d'espèce et le recours à un professionnel du droit dans ce domaine peut s'avérer fort pratique pour vous assurer de respecter vos obligations en tant qu'employeur.

Pour terminer, soulignons que la CSST a déposé le 14 septembre dernier une demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada dans l'affaire Caron. Il y aura lieu de suivre l'état de cette demande avec intérêt étant donné l'importance du changement amené par la décision de la Cour d'appel.

Auteurs : Me Arnaud Gosselin-Brisson
en collaboration avec Me Isabelle Guindon

aguerris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

- Mise en garde -

Le *Juriclip* ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.

[1] CSST et Caron, 2015 QCCA 1048.

[2] *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

[3] *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001.

[4] *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000*, [2008] RCS 561 (CSC), par. 16.

▲ Le droit de direction et le contrôle de l'apparence physique

Le droit de direction que détient l'employeur, aussi appelé droit de gérance, est une prérogative qui est reconnue par la communauté juridique. Ce droit permet à l'employeur, sous réserve, le cas échéant, de ce que pourrait prévoir une convention collective et sous réserve de respecter les normes minimales et les droits fondamentaux, de déterminer les conditions de travail et d'assurer la gestion des salariés [1]. Il peut donc, entre autres, en vertu de ce droit de direction, adopter des règlements internes ou des politiques afin de contrôler certains aspects de l'apparence physique des salariés et de leur tenue vestimentaire. Toutefois, pour que ces restrictions soient valides, elles doivent se justifier par un objectif légitime et important [2]. L'employeur peut ainsi invoquer certaines considérations telles que la protection de la santé et de la sécurité des salariés et du public et la protection de l'image de l'entreprise, pour justifier la prise de ces mesures.

Le salarié n'est pas sans reste face au contrôle de l'employeur puisque *La Charte des droits et libertés de la personne* [3] (ci-après « Charte québécoise ») prévoit, aux articles 1 à 9, une protection de leurs droits individuels. Certains de ces droits fondamentaux peuvent être invoqués pour contester les règlements internes et les politiques visant l'apparence personnelle et la tenue vestimentaire. Le droit à la liberté de sa personne, à la liberté d'expression et le droit au respect de la vie privée sont souvent ceux mis de l'avant par les salariés.

Concrètement, il importe donc de déterminer où s'arrête le droit de direction, ou encore où commencent les droits des employés.

Le salarié qui veut contester une norme visant son apparence physique doit, avant toute chose, établir que celle-ci porte atteinte à un de ses droits protégés par la Charte québécoise. Par la suite, l'employeur aura le fardeau de justifier la restriction qu'il a choisi d'imposer. Il devra alors prouver que l'objectif de la restriction était suffisamment important pour justifier l'atteinte au droit fondamental, qu'elle porte « *le moins possible atteinte* » au droit touché, qu'elle a un lien rationnel avec l'objectif et, finalement, qu'il y a une proportionnalité entre les effets préjudiciables de la restriction et l'objectif légitime qu'elle vise. [4]

À titre d'illustration, dans la décision *Syndicat des travailleuses des Centres de la Petite Enfance du Saguenay-Lac-Saint-Jean-FSSS-CSN c. Girard* [5], le Tribunal devait se positionner sur la validité d'une résolution prise par le conseil d'administration du CPE, résolution qui obligeait les employés à couvrir leur tatouage et leur perçage pendant leur temps de travail. Dans son jugement, le Tribunal a affirmé que le tatouage était une forme d'expression, protégée par la liberté d'expression, et que le choix de se faire tatouer relevait du droit à la vie privée. Ainsi, pour que la restriction soit valide,

le CPE devait remplir son fardeau en justifiant l'adoption de la restriction selon les principes énoncés ci-haut. Le Tribunal a soutenu que l'employeur n'avait pas réussi à faire cette démonstration. En effet, le Tribunal a estimé que l'interdiction absolue d'arborer tous tatouages, quelque soit leur caractère, était trop large. Le CPE aurait dû, si l'objectif était de protéger les enfants contre des signes sexistes, racistes, incitant à la violence ou faisant la promotion de la drogue ou de l'alcool, adopter une norme obligeant les employés arborant de tels tatouages à les cacher [6]. Il a par conséquent déclaré la mesure nulle et contraire à la liberté d'expression.

Plus récemment, dans la décision *Union des employés de la restauration, syndicat des métallos, section locale 9400 et Aliments Olympus (Canada) inc.* [7], l'employeur demandait à son employé d'enlever son piercing à l'arcade sourcilière afin de respecter le *Règlement sur les aliments* [8] (ci-après « Règlement ») qui interdit de porter des bijoux lors de la préparation des aliments. Devant le refus de l'employé de respecter cette demande de l'employeur, il s'était vu remettre un avis disciplinaire. L'arbitre en est venu à la conclusion que le fait d'enlever un piercing constituait une atteinte à la liberté d'expression et au respect du droit à la vie privée. Il a réitéré que l'employeur pouvait apporter une restriction aux droits garantis par la Charte québécoise si celle-ci se justifiait par un objectif important, qu'elle avait un lien rationnel avec l'objectif, que son atteinte était minimale et qu'il y avait proportionnalité entre les effets préjudiciables de l'atteinte et l'objectif de l'employeur [9]. L'arbitre a conclu que le piercing du plaignant n'était pas visé par la notion « autres bijoux » du Règlement car il ne pouvait être enlevé que par un spécialiste et qu'il n'y avait aucun risque que le piercing entre en contact avec les aliments. L'avis disciplinaire fut donc annulé.

En conclusion, il est important de comprendre que chaque situation est un cas d'espèce. Il n'y a par conséquent aucune règle unique justifiant l'employeur de prendre un règlement ou une politique sur l'apparence physique de ses salariés ou sur leur tenue vestimentaire en toutes circonstances. La restriction doit prendre en considération plusieurs facteurs, tels que le milieu de travail, le type d'entreprise, la prestation du salarié, le caractère d'un tatouage, le type d'habillement, etc. L'employeur lorsqu'il adopte une restriction, doit s'assurer qu'il est capable de faire la démonstration qu'elle est justifiée et que son caractère est raisonnable. À ce titre, il ne suffit pas qu'il soit honnêtement et fondamentalement convaincu de sa prétention. Il doit être en mesure d'en faire la preuve objective et prépondérante.

Auteurs : Me Marie-Claude Néron
en collaboration avec Mme Dominique Delisle, stagiaire

[1] Anne-Marie DELAGRAVE, *Le contrôle de l'apparence physique du salarié*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010, p.79.

[2] Ibid., p.95.

[3] RLRQ, chapitre C-12.

[4] R. c. OAKES, [1986] 1 RCS 103, para. 70.

[5] 2009 QCCS 2581.

[6] Ibid., para. 33.

[7] 2015 QCTA 353.

[8] RLRQ, c. P-29, r.1.

[9] Ibid., para. 47.

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip^{MC} ?

[Désabonnement](#)

Tous droits réservés © 2015 Cain Lamarre Casgrain Wells S.E.N.C.R.L.