



Accommodements raisonnables: jusqu'où l'employeur doit-il aller?

par **Dominique Monet**, associé, chez *Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.* - Avocats

SOUS LE FEU DES MÉDIAS, les accommodements raisonnables ont fait rage et captivé l'attention du public au cours des deux dernières années. Maintenant que le calme semble être rétabli, il est bon de rappeler que cette notion des accommodements raisonnables pose principalement un défi aux employeurs. Introduite dans la jurisprudence canadienne il y a un quart de siècle, l'obligation d'accommoder les employés à la suite d'une discrimination s'est répandue en milieu de travail pour devenir un concept clé dans l'administration des ressources humaines et une mesure incontournable dans la gestion de l'invalidité résultant d'un handicap ou maladie. Jusqu'où l'employeur doit-il aller?

En langage juridique, la réponse est fort simple: l'obligation d'accommodement cesse à compter du moment où l'employeur subit une contrainte excessive. Pour plusieurs gestionnaires, le renvoi à la contrainte excessive ne fait que simplement déplacer le problème. D'entrée de jeu, nous pouvons toutefois postuler que l'entreprise doit quand même subir un certain degré de contrainte avant que celle-ci ne devienne «excessive». De plus, chaque cas étant un cas particulier, il importe de bien évaluer quand la contrainte excessive est atteinte pour chaque employé dans chaque situation précise. L'entreprise doit démontrer qu'elle a elle-même mesuré jusqu'où elle pouvait raisonnablement aller et ne pas se fonder sur des spéculations ou des craintes théoriques quant aux accommodements disponibles.

La contrainte excessive n'est pas une formule scientifique ou un calcul financier. Elle réfère plutôt à l'aboutissement d'un processus qui tient compte des particularités individuelles de l'employé et des moyens à la disposition de l'entreprise.

Généralement, il est erroné de s'en remettre à des règles et normes prédéterminées pour établir le seuil

de la contrainte excessive. La contrainte excessive représente cette étape décisive où le gestionnaire peut valablement conclure en toute justice et équité que l'entreprise a fait sa part pour accommoder le handicap ou la maladie de son employée.

À cet égard, il y a lieu de souligner que les avantages sociaux ne sont pas considérés des mesures d'accommodements. Certes, on pourrait penser que l'employeur qui offre une assurance invalidité ou un régime de retraite remplit une obligation d'accommodement envers les employés souffrant d'une incapacité âgés ou âgés. Or, la jurisprudence a envoyé un signal très clair à l'effet contraire.

La Cour suprême du Canada a affirmé en 2007 qu'«il est tout à fait exact de dire que les avantages sociaux ne peuvent être invoqués comme substitut de l'obligation d'accommodement». En principe, l'employeur ne peut donc pas inclure le coût de ses avantages sociaux ou les prestations d'invalidité ou de retraite dans l'évaluation de la contrainte excessive.

Par ailleurs, la jurisprudence récente permet de mieux cerner l'évasive contrainte excessive dans les dossiers qui font le plus surface en pratique, c'est-à-dire les dossiers d'absentéisme. Nous pouvons considérer que l'entreprise subit une contrainte du seul fait de l'absence du salarié. Au fur et à mesure que l'absence se prolonge, la contrainte s'amplifie et pourra éventuellement devenir excessive avec l'écoulement du temps à condition que le pronostic reste sombre. Ainsi, la Cour suprême a aussi affirmé que «l'employeur n'a pas l'obligation de modifier de façon fondamentale les conditions de travail». Étant donné que la prestation de travail contre rémunération constitue l'essence du contrat de travail, la contrainte excessive est atteinte en cas d'absentéisme lorsque l'employé ne peut, aux termes d'une absence importante, démontrer qu'il pourra revenir au travail à court terme.

Outre le maintien du lien d'emploi pour une durée raisonnable, on s'attend aussi qu'un employeur puisse effectuer certains aménagements aux horaires de travail ou aux tâches d'un poste pour faciliter un retour au travail ou même permettre à un employé de travailler adéquatement de façon régulière selon les circonstances et en tenant compte de l'impact sur les autres membres du personnel et sur la clientèle. ▲.