

Supreme Court of Canada / Cour suprême du Canada

(le français suit)

JUDGMENT TO BE RENDERED IN APPEAL

January 26, 2018

For immediate release

OTTAWA – The Supreme Court of Canada announced today that judgment in the following appeal will be delivered at 9:45 a.m. EST on Thursday, February 1, 2018. This list is subject to change.

PROCHAIN JUGEMENT SUR APPEL

Le 26 janvier 2018

Pour diffusion immédiate

OTTAWA – La Cour suprême du Canada annonce que jugement sera rendu dans l'appel suivant le jeudi 1 février 2018, à 9 h 45 HNE. Cette liste est sujette à modifications.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (anciennement connue sous le nom de Commission de la santé et de la sécurité du travail) c. Alain Caron (Qc) ([36605](#))

36605 *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (formerly known as the Commission de la santé et de la sécurité du travail) v. Alain Caron*
- and -
Administrative Labour Tribunal (formerly known as the Commission des lésions professionnelles), Centre Miriam
(Que.) (Civil) (By Leave)

Employment law - Workers' compensation - Duty to accommodate - Whether public insurer such as Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ("CNESST", formerly known as Commission de la santé et de la sécurité du travail or "CSST") and administrative tribunal responsible for hearing challenges to its decisions ("ALT(ohs)", formerly known as Commission des lésions professionnelles or « CLP ») have jurisdiction to inquire into, for one, and to decide and remedy, for another, employer's violation of worker's right to equality under *Charter of human rights and freedoms* ("Charter") - If so, whether employer's duty to accommodate under *Charter* is reconcilable or compatible with provisions of *Act respecting industrial accidents and occupational diseases* ("A.I.A.O.D.") and, if it is, whether compensation provided for in *Charter* casts doubt on historic compromise on compensation for employment injuries - Whether notice to Attorney General provided for in article 95 of *Code of Civil Procedure* is required before provisions of A.I.A.O.D., in particular section 240 A.I.A.O.D., may be declared to be invalid or inoperative on basis that they are contrary to *Charter* - *Charter of human rights and freedoms*, CQLR, c. C-12 - *An Act respecting industrial accidents and occupational diseases*, CQLR, c. A-3.001, s. 240.

On October 20, 2004, the respondent, Alain Caron, developed a case of epicondylitis in the course of his work as an instructor at the Centre Miriam (hereinafter “the employer”). He was therefore given a temporary reassignment, which the employer terminated three years later. The respondent has not returned to work at the Centre Miriam since then. A year after the respondent suffered his employment injury, the CNESST (the appellant) declared that this injury had stabilized with permanent impairment and functional disabilities, and the appellant then began a rehabilitation process to assess whether the respondent could continue working for his employer. It eventually declared that the respondent was fit to return to the position he had held before his injury, but the employer successfully challenged that decision before the ALT(ohs) (then the CLP).

The appellant, having been informed by the employer that it had no suitable employment to offer the respondent, then decided that the respondent’s rehabilitation process would continue and that his occupational opportunities would be re-evaluated on the basis that the employer had no suitable employment to offer him. The respondent’s union asked the appellant to reconsider that decision, arguing that the functional limitations resulting from the employment injury at issue meant that the respondent had a handicap within the meaning of section 10 of the *Charter*, that he could not be discriminated against because of that handicap and that, in seeking suitable employment for the respondent, the employer had to make every effort to facilitate his return to work insofar as doing so did not impose undue hardship on it.

The appellant concluded that the principle of reasonable accommodation could not be applied to disputes under the *A.I.A.O.D.* because the provisions of that statute are accommodation measures specific to employment injuries. The respondent contested the appellant’s decision before the ALT(ohs) (then the CLP), which confirmed the appellant’s decision and accordingly rejected the respondent’s request that it hold that the employer had a duty of accommodation under the *Charter*.

36605 *Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité au travail (anciennement connue sous le nom de Commission de la santé et de la sécurité du travail) c. Alain Caron*
- et -
Tribunal administratif du travail (anciennement connu sous le nom de Commission des lésions professionnelles), Centre Miriam
(Qc) (Civile) (Autorisation)

Droit de l’emploi - Accidents du travail - Obligation d’accommodement - Un assureur public telle la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST », anciennement connue sous le nom de Commission de la santé et de la sécurité du travail ou (« CSST »), ainsi que le tribunal administratif chargé d’entendre les contestations de ses décisions (« TAT(sst)», anciennement connu sous le nom de Commission des lésions professionnelles (« CLP »), ont-ils compétence pour vérifier pour l’un et décider et réparer pour l’autre la violation par l’employeur du droit à l’égalité garanti au travailleur par la *Charte des droits et libertés de la personne* (« *Charte* »)? - Dans l’affirmative, le devoir d’accommodement de l’employeur découlant de la *Charte* est-il conciliable ou compatible avec les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (« *L.a.t.m.p.* ») et si oui, la réparation prévue à la *Charte* fait-elle en sorte de remettre en cause le compromis historique en matière d’indemnisation de lésions professionnelles? - L’avis à la procureure générale prévu à l’article 95 du *Code de procédure civile* est-il nécessaire pour invalider ou rendre inopérantes les dispositions de la *L.a.t.m.p.*, notamment l’article 240 *L.a.t.m.p.*, parce que contraires à la *Charte*? - *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12 - *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001, art. 240.

Le 20 octobre 2004, l’intimé Alain Caron développe une épicondylite en exerçant son travail d’éducateur au Centre Miriam (ci-après « l’employeur »). On lui attribue alors une affectation temporaire à laquelle l’employeur met fin trois ans plus tard. Depuis, l’intimé n’a jamais travaillé à nouveau au Centre Miriam. Un an suivant la lésion professionnelle subie par l’intimé, la CNESST (l’appelante) déclare que cette lésion est consolidée avec atteinte permanente et limitations fonctionnelles, et l’appelante amorce alors un processus de réadaptation afin d’évaluer le maintien en emploi de l’intimé chez son employeur. Elle déclare par la suite que l’intimé est en mesure de reprendre son emploi prélésionnel, décision qui est contestée avec succès par l’employeur auprès du TAT(sst) (alors la CLP).

L’appelante, ayant été informée par l’employeur qu’il n’a aucun emploi convenable et disponible à offrir à l’intimé, décide alors que le processus de réadaptation de l’intimé se poursuivra et que ses possibilités professionnelles seront évaluées en tenant compte du fait que l’employeur n’a pas d’emploi convenable à lui offrir. Le syndicat de l’intimé

demande à l'appelante de reconsidérer cette décision estimant que les limitations fonctionnelles qui découlent de la lésion professionnelle en cause font en sorte que l'intimé est porteur d'un handicap au sens de l'article 10 de la *Charte*, qu'il ne peut faire l'objet de discrimination en raison de ce handicap et que, dans la recherche d'un emploi convenable, l'employeur doit tout mettre en œuvre afin de favoriser son retour au travail, sans toutefois lui imposer de contraintes excessives.

L'appelante en arrive à la conclusion que le principe d'accommodement raisonnable ne peut être appliqué aux litiges relevant de la *L.a.t.m.p.* car les dispositions de cette loi constituent des mesures d'accommodement spécifiques aux lésions professionnelles. L'intimé conteste cette décision de l'appelante devant le TAT(ss) (alors la CLP), lequel confirme la décision de l'appelante et rejette donc la demande de l'intimé de soumettre l'employeur à un devoir d'accommodement en vertu de la *Charte*.

Supreme Court of Canada / Cour suprême du Canada :

comments-commentaires@scc-csc.ca

(613) 995-4330