

DENTONS

# La gestion des absences et des invalidités au travail

Croissance | Protection | Exploitation | Financement

# Plan de la présentation



**1. Droits et obligations des employeurs et des employé·es en matière d'absence et d'invalidité**

---

**2. Gestion des absences et de l'invalidité**

---

**3. Retour au travail et devoir d'accommodement**

---

**4. Fin de la relation d'emploi**

---

An aerial photograph of a dense forest with a mix of green and yellow-green trees. A large purple shape, resembling a speech bubble or a callout box, is overlaid on the left side of the image. Inside this purple shape, the text is written in white, bold, sans-serif font.

**Droits et obligations des  
employeurs et des employé-es  
en matière d'invalidité**

# Les droits et obligations

*Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991, articles 2085, 2087 et 2088*

- **Le contrat de travail** est un contrat par lequel un·e employé·e s'engage à effectuer un travail sous la direction d'un employeur moyennant une rémunération.
- **L'employeur** s'engage à fournir du travail et à prendre les mesures nécessaires en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité de l'employé·e.
- **L'employé·e** s'engage à fournir une prestation de travail, à exécuter son travail avec prudence et diligence et il/elle doit agir avec loyauté et honnêteté. Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat d'emploi.

# Droits fondamentaux – obligations d’accommodement

*Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12, articles 4, 10, 16 et 46*

- Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.
- Toute personne a droit à la reconnaissance et à l’exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne (couleur, sexe, identité, religion, etc.)
- L’employeur ne peut pas 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.
- Les employé·es ont droit à des conditions de travail justes et raisonnables.



# Congés et absences protégés

*Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1,1, article 79.1*

- Un·e employé·e peut s'absenter du travail pour une période d'au plus 26 semaines pour différentes raisons :
  - Maladie
  - Violence conjugale ou de violence à caractère sexuel
  - Don d'organes ou
  - Accident
- Une personne peut s'absenter du travail pour une période d'au plus 104 semaines, si elle subit un préjudice corporel grave résultant d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel.



# Congés et absences protégés

*Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1,1, article 79.16

Les absences prévues à l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* sont des absences rémunérées à l'exception des deux (2) premières absences prises annuellement et dans la mesure où l'employé·e a plus de trois (3) mois de service.

L'employé·e peut alors être admissible à une indemnisation par un régime d'assurance public ou privé.



# Congés et absences protégés

*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ c A-3.001, articles 2, 44, 46 et 47*

- «**lésion professionnelle**» : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.
- Un-e employé-e victime d'une lésion professionnelle a droit à une indemnité de remplacement du revenu si elle/il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion.
- Un-e employé-e est présumé-e incapable d'exercer son emploi tant que sa lésion professionnelle n'est pas consolidée.
- Un-e employé-e dont la lésion professionnelle est consolidée a droit à une indemnité de remplacement tant qu'elle/il a besoin de réadaptation pour redevenir capable d'exercer son emploi ou, si cet objectif ne peut être atteint, pour devenir capable d'exercer à plein temps un emploi convenable.

# Autres droits protégés

## Maintien des régimes d'assurance collective et de retraite

- L'employé·e qui s'absente pour une raison reconnue par la *Loi sur les normes du travail* ou en raison d'une lésion professionnelle ne doit pas voir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite affectée, à condition qu'elle/il acquitte sa part des cotisations.
  - *Loi sur les normes du travail*, art. 79.3
  - *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, art 235

## Protection de la relation de travail et des conditions de travail

Autant la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* protègent le lien d'emploi ainsi que certaines conditions de travail.

- Droit à la réintégration dans le poste habituel
- Droit aux mêmes avantages
- Fiction juridique découlant de l'absence
- Cumul de l'ancienneté (pour les lésions professionnelles)

# Autres droits protégés

*Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1, article 79.4*

- À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer la personne dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle/il aurait eu droit si elle/il était resté-e au travail.
- Si le poste habituel de la personne n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle/il aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste si elle/il avait alors été au travail.
- Ce droit n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne si les conséquences, selon le cas, de l'un des événements visés à l'article 79.1 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante.



# Autres droits protégés

*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ c A-3.001, articles 235 et SS*

- L'employé-e victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi a droit de réintégrer prioritairement son emploi ou de réintégrer un emploi équivalent.
- L'employé-e qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable a droit d'occuper le premier emploi convenable disponible chez son employeur. Ce droit s'exerce sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective applicable à l'employé-e.
- L'employé-e qui réintègre son emploi ou un emploi équivalent a droit de recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont elle/il bénéficierait si elle/il avait continué à exercer son emploi pendant son absence.
- L'employé-e qui occupe un emploi convenable a droit de recevoir le salaire et les avantages liés à cet emploi, en tenant compte de l'ancienneté et du service continu qu'elle/il a accumulés.

# Recours

## ➤ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, article 122

- Il est interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un-e employé-e, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction en raison d'une absence protégée par la *Loi sur les normes du travail*.

## ➤ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, article 32

- L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un-e employé-e, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction ou refuser de la/le réintégrer dans un emploi contrairement à une décision de la Commission parce qu' elle/il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.

## ➤ *Charte des droits et libertés de la personne* : article 74

- Peut porter plainte à la Commission toute personne qui se croit victime d'une violation des droits relevant de la compétence d'enquête de la Commission. Peuvent se regrouper pour porter plainte, plusieurs personnes qui se croient victimes d'une telle violation dans des circonstances analogues.





# **Gestion des absences et de l'invalidité**

## **La gestion des absences et des invalidités**

Ce qu'on entend par absence et invalidité est en fait une situation d'incapacité de travail. L'incapacité est définie par le Dictionnaire de droit québécois et canadien comme suit :

État d'une personne dont les facultés physiques ou mentales ont été altérées par une maladie ou un accident, la rendant ainsi inapte à poursuivre ses activités normales ou à accomplir son travail correctement.



# La gestion des absences et des invalidités

La gestion de l'invalidité comprend l'ensemble des actions destinées à assurer le suivi de la période d'absence ou de l'invalidité.

Les bonnes pratiques à adopter pendant tout le cheminement du dossier d'invalidité :

- Documenter les dossiers d'invalidité au travail (fréquence des absences, mesures mises en place, avis écrits transmis, etc.)
- Tenir une liste à jour des employé·es absent·es ou requérant un accommodement
- Agir en temps opportun
- Garder contact avec l'employé·e (si approprié)
- Suivre assidûment l'évolution du dossier (assiduité générale, suivis médicaux fournis par l'employé·e, recommandations du médecin traitant, suggestions d'un accommodement, expertise au besoin, etc.)



## Droit à l'information de l'employeur

- *Loi sur les normes du travail, article 79.2*
  - L'employé-e doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.
  - L'employeur peut demander à l'employé-e de lui fournir un document attestant ces motifs d'absences lorsque les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci.
  - Circonstances justifiant une telle demande.
  - Nature de l'information pouvant être demandé.
  - Obligation générale de l'employé-e à tenir l'employeur informé.



# La gestion des absences et des invalidités

## Information et documentation

### ➤ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, articles 38, 267, 201 et 274*

- L'employeur a un droit d'accès au dossier détenu par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- L'employé·e doit remettre à son employeur l'attestation médicale (formulaire de la CNESST)
- Le professionnel de la santé qui a charge de l'employé·e est tenu d'informer la CNESST de l'évolution de la lésion professionnelle
- L'employé·e doit informer sans délai son employeur de la consolidation de la lésion professionnelle

# La gestion des absences et des invalidités

## Évaluation et expertise

- Il est reconnu que dans un contexte d'invalidité au travail, l'employeur est en droit de contraindre un·e employé·e à se soumettre à une évaluation médicale indépendante.
- Dans le cadre d'une lésion professionnelle, ce droit est prévu à l'article 209 de *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- Dans le cadre d'une invalidité personnelle, ce droit découle du droit de gérance de l'employeur.
- Quand recourir à une évaluation médicale indépendante ?
  - En cas de désaccord avec l'opinion du médecin traitant concernant la capacité (ou incapacité) de travail de l'employé·e.
  - Afin de mettre en place les mesures d'accommodement appropriées.
  - Lorsque la durée de l'invalidité le justifie.

## Gestion par l'employeur des absences pour invalidité

### À retenir

- L'employeur conserve ses droits de gérance nécessaires à l'administration de son entreprise.
- L'employeur est donc en droit d'exiger un document attestant les motifs d'absence qui fait preuve de l'incapacité de la ou du salarié·e de fournir une prestation de travail.
- Le refus de collaborer au processus médical peut constituer de l'insubordination justifiant l'imposition par l'employeur de mesures disciplinaires.
- Possibilité de demander la suspension des indemnités et des prestations.



# Mesures de réadaptation pendant l'invalidité

## Assignation temporaire et mesures d'accommodement

### ➤ *Loi sur les normes du travail:*

#### ▪ 79.2 (...)

Si l'employeur y consent, la personne salariée peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

### ➤ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles:*

- 179. L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut, en utilisant le formulaire prescrit par la Commission, assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable (...)

### ➤ *Charte des droits et libertés de la personne*

Devoir d'accommodement juste à la contrainte excessive.

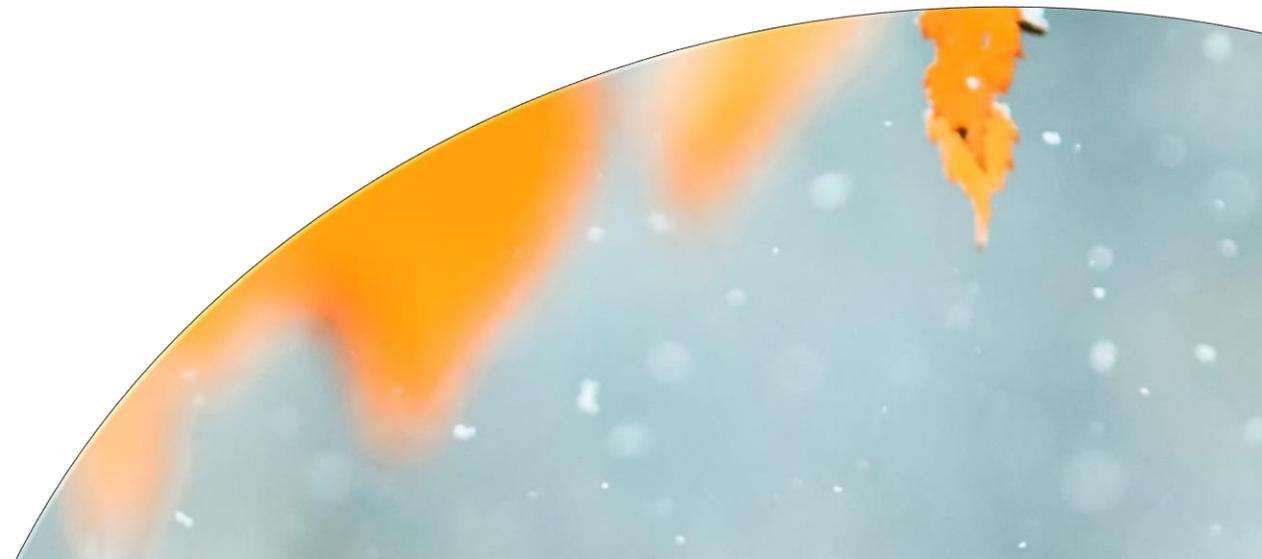


# **Retour au travail et devoir d'accommodement**

# Retour au travail et devoir d'accommodement

*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, article 170.3*

- L'employeur est réputé pouvoir réintégrer l'employé-e si elle/il redevient capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur avant l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail.
- Sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive, l'employeur est présumé pouvoir réintégrer l'employé-e lorsque celle-ci/celui-ci redevient capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent ou un emploi convenable disponible chez son employeur après l'expiration du délai pour exercer son droit au retour au travail.



# Retour au travail et devoir d'accommodement

*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, article. 240*

- **Le droit de retour au travail peut être exercé selon le cas :**
  - 1°  *dans l'année suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant 20 travailleurs ou moins au début de cette période;*
  - 2°  *dans les deux ans suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant plus de 20 travailleurs au début de cette période; ou*
  - 3°  *avant l'expiration du droit au retour au travail prévu dans une convention collective applicable au travailleur, le cas échéant, si le droit au retour au travail est plus étendu que celui prévu aux paragraphes 1° et 2°.*

# Retour au travail et devoir d'accommodement

## *Loi sur les normes du travail, article 79.4*

- Droit de retour à son poste habituel pendant la période d'absence protégée par la loi.
- Ce droit n'a pas pour effet de conférer à l'employé·e un avantage dont elle/il n'aurait pas bénéficié si elle/il était resté·e au travail.
- Le simple fait pour un·e employé·e d'être absent·e pour une période de plus de 26 semaines, ne constitue pas en soit une cause de congédiement.
- En tout temps, y compris après l'expiration de la période d'absence, l'employeur a un devoir d'accommodement envers l'employé·e.



# Retour au travail et devoir d'accommodement

## Devoir d'accommodement

Sous réserve de la démonstration d'une contrainte excessive, l'employeur a l'obligation d'accommoder un·e employé·e affecté·e d'un «handicap» en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*. En vue de rencontrer cette obligation, les parties doivent collaborer en vue de tenter de trouver des solutions et explorer différentes possibilités d'aménagement qui s'offrent à eux eu égard au handicap affligeant l'employé·e. Dans le cadre de cet exercice, l'employeur doit faire preuve d'efforts réels.

L'obligation d'accommodement raisonnable prend plusieurs formes, notamment :

- L'obligation de réintégrer l'employé·e après l'expiration de la période d'absence protégée par la *Loi sur les normes du travail* et après l'expiration du droit au retour au travail prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- L'obligation de l'employeur pour mettre en place des mesures de réadaptation dans son établissement.
- L'obligation de l'employeur de mettre en œuvre toute autre mesure permettant de rendre l'employé·e capable d'exercer son emploi, tels que l'aménagement des tâches et la modification de l'horaire ou de l'organisation du travail, à condition que ces mesures ne dénaturent pas l'emploi.
- L'obligation de permettre le retour progressif.

# Retour au travail et devoir d'accommodement

## Limite au devoir d'accommodement

### Contrainte excessive

«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 excessifs.»

*Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, p 555



# Retour au travail et devoir d'accommodement

À retenir :

- Le poste de l'employé·e est protégé pendant une certaine période suivant le début de son absence.
- Le fait que l'absence se prolonge au-delà de cette période ne signifie pas que l'employeur peut pour autant mettre fin à l'emploi de l'employé·e.
- La plupart des maladies et des blessures justifiant une absence du travail constituent un handicap (ou une déficience) au sens de la législation en matière de droits de la personne.
- Dès qu'un·e employé·e souffre d'un handicap, l'employeur a une obligation d'accommodement jusqu'au point de la contrainte excessive.

The background features a soft-focus image of autumn leaves in shades of yellow and orange. A large, solid purple arrow shape points from the left towards the right, containing the text.

# **Fin de la relation d'emploi**

# Fin de la relation d'emploi

## Congédiement pour cause d'absentéisme

Afin de congédier un·e employé·e pour absentéisme excessif en raison de son invalidité, l'employeur a le fardeau de démontrer les éléments suivants :

1. Le caractère excessif de l'absentéisme d'un·e employé·e. L'employeur doit établir la fréquence des absences du/de la salarié·e (i.e. taux d'absentéisme excédant celui des autres employé·es de l'entreprise sur une période de quelques années).
2. L'impossibilité par l'employé·e d'offrir une prestation de travail normale dans un avenir prévisible (renversement du fardeau de preuve lorsque l'absentéisme découle de multiples causes).
3. Que l'employé·e a été avisé·e des conséquences pouvant découler de son absentéisme excessif.
4. L'existence d'un préjudice en défaveur de l'employeur.



# Conférencier-es



**Arianne Bouchard**

Associée et CRHA, Droit du travail  
+1 514 878 5892  
[arianne.bouchard@dentons.com](mailto:arianne.bouchard@dentons.com)



**Sarah-Émilie Dubois**

Avocate principale, Droit du travail  
+1 514 878 8824  
[sarah-emilie.dubois@dentons.com](mailto:sarah-emilie.dubois@dentons.com)



**Nicolas Seguin**

Avocat, Droit du travail  
+1 514 878 5876  
[nicolas.seguin@dentons.com](mailto:nicolas.seguin@dentons.com)