

La rupture du lien d'emploi par absentéisme dû à une invalidité est un sujet complexe qui a fait couler beaucoup d'encre au cours des 25 dernières années. Les concepts d'accommodement raisonnable et de contrainte excessive sont au cœur des débats; or, la Cour suprême (« *la cour* ») s'est toujours refusée à donner une définition précise ou exhaustive de ces deux notions préférant en délimiter les contours au fil de ses arrêts.

Dès 1999, dans l'arrêt *Meiorin*, la Cour prévient les tribunaux administratifs qu'ils devront être « *innovateurs tout en étant pratiques* » dans l'analyse de ce qu'est un accommodement raisonnable. La même année, dans l'arrêt *Grismer*, la Cour précise que « *chaque personne est évaluée selon ses propres capacités résiduelles* ». En 2007, dans l'arrêt *CUSM*, la Cour affirme que « *les facteurs permettant de conclure que la contrainte est excessive ne sont pas consacrés et doivent être appliqués avec souplesse* » et confirme le « *caractère individualisé du processus d'accommodement* ». En 2008, dans l'arrêt *Hydro-Québec*, la Cour affirme qu'« *en raison du caractère individualisé de l'obligation d'accommodement et de la diversité des circonstances qui peuvent survenir, toute règle rigide est à éviter* ». On y précise que « *ce qui est véritablement requis ... (c'est) la preuve d'une contrainte excessive qui, elle, peut prendre autant de formes qu'il y a de circonstances* ».

Avec de telles indications, chaque cas de rupture du lien d'emploi pour absentéisme dû à une invalidité a constitué une sorte de défi pour les arbitres. La présente analyse a pour but de constater à quel point les arbitres ont réussi à être innovateurs, créatifs, originaux tout en étant pratiques, réalistes et pragmatiques.