

CHIEN D'ASSISTANCE ET OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT : L'ABSENCE DE LIMITATIONS FONCTIONNELLES FAIT ÉCHEC AU GRIEF

DHC Avocats
22 septembre 2026

Dans cette affaire récente^[1], l'arbitre, Me Pierre-Marc Hamelin, était saisi d'un grief par lequel le plaignant, atteint d'un trouble d'anxiété généralisé, contestait le refus de l'employeur de lui permettre d'être accompagné de son chien d'assistance sur les lieux de travail. En l'absence de limitations fonctionnelles liées à ce trouble, l'arbitre rejette le grief et conclut que l'employeur n'avait pas l'obligation d'accommoder le plaignant dans les circonstances.

Le plaignant travaille pour l'employeur, le *CIUSSS de la Montérégie-Est*, depuis 2009 à titre de cuisinier. En 2020, il prend un arrêt de travail en raison de son état de santé et, à son retour, entreprend des démarches afin de mieux gérer son trouble d'anxiété généralisée. Ainsi, suivant les recommandations de son ergothérapeute, le plaignant fait dresser et certifier sa chienne comme chien d'assistance. En 2023, le plaignant se présente sur les lieux de travail accompagné de son chien d'assistance. L'employeur intervient immédiatement pour faire cesser cette pratique. Il maintient par la suite sa position et refuse la présence du chien sur les lieux de travail. Le syndicat dépose alors deux griefs afin de contester ce refus d'accommoder le plaignant.

Le syndicat soutient que la présence du chien constitue un moyen nécessaire pour atténuer les symptômes du plaignant et prétend que ce refus contrevient à l'obligation d'accommodement de l'employeur. L'employeur, quant à lui, reconnaît l'existence du trouble d'anxiété du plaignant, mais soutient que la preuve médicale ne révèle aucune limitation fonctionnelle l'empêchant d'exercer son travail. Il soutient plutôt que cette preuve démontre que le plaignant est en mesure de travailler sans son chien d'assistance et qu'il ne subit donc aucune atteinte à ses droits.

En premier lieu, l'arbitre souligne que, même si le plaignant est affecté d'un trouble d'anxiété généralisée et que la présence du chien peut contribuer à atténuer certains symptômes, la preuve médicale ne fait état d'aucune limitation fonctionnelle. Tant l'expert de l'employeur que le médecin traitant du plaignant concluent en ce sens. En l'absence d'une telle limitation, l'arbitre est d'avis qu'il ne peut conclure à l'existence d'une obligation d'accommodement de la part de l'employeur.

Ensuite, le syndicat invoque la politique sur l'accès aux chiens d'assistance en contexte de soins et de services afin d'appuyer ses prétentions. L'arbitre souligne toutefois que cette politique vise exclusivement à encadrer l'accès des usagers accompagnés d'un chien d'assistance aux installations de l'employeur lorsqu'ils y reçoivent des soins ou des services. Elle ne s'applique donc pas aux salariés dans le cadre de leur prestation de travail.

Finalement, le syndicat soutient que le chien d'assistance doit être considéré comme un prolongement de sa personne et, à ce titre, comme un moyen indissociable de la gestion de son handicap. L'arbitre reconnaît que ce principe est reconnu en droit, mais précise qu'il faut néanmoins démontrer que le recours au chien est nécessaire afin de pallier une incapacité concrète affectant l'exercice du travail, ce que la preuve médicale ne permet pas de faire en l'espèce.

^[1] Fédération de la santé et des services sociaux – CSN et CISSS de la Montérégie-Est, 2026 QCTA 345 (Pierre-Marc Hamelin).