



L'obligation d'accommodement face aux cas de santé mentale

LA NATURE DE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

Cette obligation n'est pas absolue; elle est relative.

L'employeur est tenu de s'engager dans un *processus de tentative*; il doit faire l'effort d'accommoder en assouplissant ses exigences jusqu'à la limite de la contrainte excessive, compte tenu des circonstances particulières de chaque cas.

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

La discrimination

- ▶ Lorsqu'il y a existence d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte et qui a pour effet de détruire ou compromettre le droit à la pleine jouissance d'un droit ou d'une liberté reconnue par la Charte ¹.
- ▶ Il y a également discrimination si une mesure ou une norme est appliquée sans tenir compte de sa situation réelle, de ses besoins, de ses capacités ou de ses mérites ².

La notion de handicap

Une incapacité, réelle ou perçue, rendant l'employé(e) incapable d'exercer son travail de façon complète, assidue ou régulière.

L'invalidité ou ses limitations réelles ou perçues :

- ▶ La toxicomanie, l'alcoolisme, le jeu pathologique;
- ▶ La maladie : dépression, syndrome de fatigue chronique;
- ▶ Les troubles de la personnalité ou du comportement;
- ▶ Les limitations fonctionnelles physiologiques ou psychologiques : peur, angoisse, tremblements, problèmes de rendement ou de comportement.

*Membre du groupe Travail et emploi,
Me Andrée Gosselin conseille des
petites, moyennes et grandes
entreprises et les représente devant les
arbitres, commissions et tribunaux.
Spécialisée en négociation de
conventions collectives, elle est
particulièrement sollicitée lorsqu'il y a
réorganisation, achat, vente, fusion ou
division d'entreprise.*



La notion d'exigence professionnelle justifiée (EPJ)

La norme imposée à tous, soit l'aptitude ou la capacité, doit être objectivement justifiée par le poste ou l'ensemble des opérations.

La norme doit être imposée de bonne foi, sans intention de discriminer.

La norme est nécessaire pour atteindre le rendement, le service, ou l'efficacité visés.

L'accommodement

Accommoder = ne pas appliquer aveuglément ou automatiquement la norme adoptée de bonne foi, même si elle est justifiée.

L'obligation d'accommodement n'a pas pour but d'accorder un traitement préférentiel à un individu, mais de lui accorder un traitement égal.

LA LIMITE : LA CONTRAINTE EXCESSIVE

La contrainte excessive est : celle qui entrave indument l'exploitation de l'entreprise eu égard à sa mission et ses objectifs de rendement et d'efficacité ³ :

ou celle qui affecte les droits des tiers ⁴ :

- ▶ Constitue aussi une contrainte excessive toute mesure qui causerait des inconvénients majeurs aux opérations ou aux autres employés.

Cette obligation prend fin avec l'assurance qu'aucune mesure ne serait raisonnable ou sur le refus de l'employé(e) de collaborer.

Chaque cas est un cas d'espèce car chaque entreprise est unique.

Exemples :

- ▶ Les coûts excessifs en matière de ressources humaines, financières ou matérielles;
- ▶ L'entrave importante aux opérations;
- ▶ La durée et l'étendue de l'accommodement requis;
- ▶ L'effet préjudiciable sur la productivité, la performance, la sécurité ou le traitement des autres employé(e)s.

Conclusion

- ▶ L'employeur doit être créatif et pratique;
- ▶ Il doit démontrer avoir fait un effort raisonnable pour accommoder son employé(e);
- ▶ La seule recherche d'un accommodement sans contrainte n'est pas valide.

LE FARDEAU DE PREUVE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit établir que sa norme, apparemment discriminatoire, est une exigence professionnelle justifiée et que sans elle, il subirait une contrainte excessive ⁵.

Cette preuve s'établit en trois étapes :

- ▶ Adoption d'une norme générale justifiée;
- ▶ Nécessité de la norme pour réaliser l'objectif visé;
- ▶ Assouplissement de la norme = contrainte excessive ⁶.

L'essentiel de la preuve de l'employeur

- ▶ Il a pris tous les moyens pour obtenir le plus d'informations possibles, i.e. les données scientifiques, médicales et factuelles, afin de prendre une décision;
- ▶ Il a obtenu une expertise médicale et/ou toute autre évaluation scientifique nécessaire à sa recherche de solutions; et
- ▶ L'employé(e) a refusé de collaborer ou toutes les solutions envisageables constituent une contrainte excessive pour l'entreprise.

Les moyens de défense refusés

- ▶ La recherche d'un accommodement *sans contrainte* n'est pas un moyen de défense valable et les accommodements antérieurs non plus;
- ▶ Les inconvénients, les désagréments ou la convention collective ne sont pas en soi un empêchement d'accommoder un(e) employé(e).

L'AFFAIRE HYDRO-QUÉBEC (COUR D'APPEL)

- ▶ L'employée souffrait d'un trouble de la personnalité mixte avec des traits de caractère borderline;
- ▶ Son absentéisme chronique s'est aggravé et elle a reçu moult accommodements pendant 5 ans;
- ▶ Son médecin traitant a recommandé une dernière tentative de retour au travail progressif avec un emploi à temps partiel;
- ▶ Hydro-Québec l'a congédiée sur l'opinion de plusieurs psychiatres qui ne croyaient pas en sa capacité de travailler de façon régulière;

L'arbitre et la Cour supérieure ont confirmé la décision d'Hydro-Québec à cause de sa patience et tolérance (accommodements antérieurs).

La Cour d'appel a infirmé le congédiement parce qu'Hydro-Québec n'avait pas prouvé qu'elle a tenté un ultime accommodement lors du dernier retour au travail ⁷.

L'AFFAIRE CENTRE DE SANTÉ MCGILL

- ▶ L'employée souffre de dépression en 2000;
- ▶ Plusieurs absences et divers retours progressifs infructueux;
- ▶ Décision de l'employeur de ne la reprendre que lorsqu'elle sera capable de faire son travail : retour prévu en septembre 2002;
- ▶ Accident de voiture en juillet 2002;
- ▶ Avril 2003 : terminaison d'emploi automatique selon la convention collective car l'employée est toujours incapable de revenir au travail.

Selon l'arbitre et la Cour supérieure : congédiement confirmé, l'employeur l'ayant maintes fois accommodée dans le passé. Selon la Cour d'appel : congédiement cassé car l'employeur n'a pas respecté son obligation d'accommodement.

Cependant la Cour suprême confirme le congédiement car la clause de fin d'emploi après une absence de 3 ans n'est pas discriminatoire et elle n'a pas été appliquée de façon automatique⁸.

UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

L'obligation n'appartient pas qu'à l'employeur. Sa responsabilité est partagée avec :

- ▶ L'employé(e) qui doit coopérer⁹;
- ▶ Les collègues qui doivent être conciliants¹⁰;
- ▶ Le syndicat, s'il y en a un, qui doit favoriser la recherche de solutions même si la convention collective n'est pas respectée¹¹.

CONVENTION COLLECTIVE ET ACCOMMODEMENT

Les clauses de terminaison d'emploi automatique sont-elles discriminatoires ? En principe, non, mais leur application peut l'être. L'employeur doit donc s'assurer que, dans chaque cas d'application, il ne contrevient pas à son devoir d'accommodement^{12, 13}.

Qu'en est-il des exigences, aptitudes et priorité d'ancienneté, généralement requises dans les conventions collectives ? Elles peuvent être valides en tant que normes objectives justifiées par les opérations; mais l'employeur et le syndicat devront tenter de les assouplir ou même de les écarter à moins d'une contrainte excessive^{14, 15}.

CONSEILS PRATIQUES POUR LES EMPLOYEURS

- ▶ Analysez la situation en détail lorsqu'il y a refus d'embauche, de promotion ou de maintien de l'emploi, ou lorsqu'il y a une demande de faveur ou d'accommodement;
- ▶ Obtenez toute l'information pertinente en faisant preuve d'ouverture;

- ▶ Envisagez toutes les solutions et documentez tout, en particulier le refus d'une solution, ou son impossibilité, ou toute contrainte excessive (en termes factuels).

Que vous soyez en mode de sélection de candidat(e), de gestion d'invalidité (CSST ou non), d'application de mesures administratives ou de négociation de conditions de travail, pensez à votre obligation d'accommodement ... et consultez pour mieux évaluer vos contraintes et vous éviter des conséquences désastreuses !

Ce document a été présenté à la 3e conférence *INSIGHT* sur l'obligation d'accommodement co-présidée par Me Andrée Gosselin.

¹ P.G. du Québec c. Syndicat des professionnel(le)s du Gouvernement du Québec, [2005] R.J.Q. 944

² Law c. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration, [1999] 1R.C.S. 497

³ Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd, [1985] 2 R.C.S. 536

⁴ S.A.A.Q. c. C.D.P.D.J., [2005] R.J.Q. 11 (C.A.)

⁵ Central Okanagan School District No.23 c. Renaud, [1992] 2 R.C.S. 970

⁶ B.C. (P.S. Empl. Rel. Comm.) c. BCGSEU, [1999] 3 R.C.S. 3 [affaire Meiorin]

⁷ Syndicat des employé(e)s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 c. Hydro-Québec, 2006-02-07, C.A. Montréal 500-09-015085-046, J.E. 2006-403; autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada accueillie le 8-02-2007

⁸ Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, 2007 CSC 4

⁹ Intragaz, s.e.c. c. Syndicat des travailleur(euse)s Intragaz (CSN), SOQUIJ AZ-50311659

¹⁰ Association internationale des machinistes, sect. loc. 712 c. Bombardier Aéronautique, SOQUIJ AZ-50356314

¹¹ Syndicat des communications, sect. loc. 143 (SCEP) c. Goodyear Canada inc., SOQUIJ AZ-50322205

¹² P.G. du Québec c. Syndicat des professionnel(le)s du Gouvernement du Québec et Lavoie, [2005] R.J.Q. 944

¹³ Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, 2007 CSC 4

¹⁴ Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard, 29 avril 2005, no. 200-09-004721-046, C.A.

¹⁵ Société de l'assurance automobile du Québec c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, [2005] R.J.Q. 11