

La Cour d'appel de la Colombie-Britannique confirme la disposition qui met fin aux prestations d'ILD pour les employés capables de travailler mais incapables de trouver un autre emploi

Quand l'employeur peut-il mettre fin aux prestations d'invalidité de longue durée (ILD) versées à un employé handicapé sans contrevenir à ses obligations en vertu des droits de la personne? La question a récemment été étudiée dans un arrêt de la Cour d'appel de la Colombie –Britannique, *British Columbia Government and Service Employees' Union v. British Columbia* (7 mars 2005), qui portait sur le grief d'une employée dont les prestations d'ILD avaient pris fin, après de vaines tentatives de lui trouver un autre emploi auprès de l'employeur.

La question en litige dans cette affaire tournait sur un régime selon lequel, après deux ans de prestations d'ILD, les employés qui ne pouvaient réintégrer leur ancien emploi mais qui étaient encore capable d'être employés pouvaient demander au comité de réadaptation de leur chercher un autre emploi. Si, au bout de six mois, aucun emploi n'avait été trouvé, on mettait fin aux prestations de l'employé. Par contraste, les employés incapables d'occuper n'importe quel emploi continuaient d'avoir droit à leurs prestations d'ILD.

À l'arbitrage, le syndicat a soutenu que le groupe de comparaison devait être tous les employés en service, et que la limite de six mois pour trouver un autre emploi était discriminatoire parce qu'elle faisait perdre son emploi à la personne handicapée une fois l'échéance passée. Le syndicat a également affirmé que l'employeur ne subirait pas de contrainte excessive du fait de prolonger la période de recherche au-delà de six mois. L'employeur a répondu que la règle n'avait aucun effet discriminatoire puisque que le groupe de comparaison n'était pas les employés en service mais bien les autres employés handicapés.

CONSEIL D'ARBITRAGE : LA LIMITE DE SIX MOIS POUR LE PLACEMENT N'EST PAS DISCRIMINATOIRE

La majorité du conseil d'arbitrage a donné raison à l'employeur et a jugé que la règle de six mois n'était pas discriminatoire. Le but du régime, a conclu le conseil, était de réintégrer les employés handicapés au travail. Selon le conseil, la comparaison à faire était entre les employés qui ne pouvaient revenir à leur ancien emploi mais qui trouvaient un autre emploi et les employés qui ne pouvaient revenir à leur ancien emploi et qui ne pouvaient être placés ailleurs. Le conseil a jugé que ces derniers n'étaient pas traités plus durement à cause de leur déficience que les employés handicapés à qui on trouvait un emploi.

COUR D'APPEL : BON GROUPE DE COMPARAISON

Par une majorité de deux à un, la Cour d'appel a confirmé la décision du conseil. La Cour a jugé que le conseil avait eu raison de décider que le régime n'était pas discriminatoire parce que son but était d'encourager le retour au travail des employés handicapés et que, par conséquent, le

groupe de comparaison était les employés handicapés qui n'avaient pu retourner à leur ancien emploi mais qui avaient obtenu un nouvel emploi.

La Cour s'est beaucoup appuyée sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada, *Granovsky c. Canada*. Dans cette affaire, le plaignant avait subi une lésion au dos qui avait entraîné un emploi intermittent. Treize ans plus tard, il avait demandé une pension d'invalidité permanente en vertu du Régime de pensions du Canada, qu'on lui avait refusée parce qu'il n'avait pas suffisamment contribué au Régime au cours des dix années antérieures. Il a contesté les dispositions d'« exclusion » qui permettaient aux employés ayant une déficience grave et permanente de faire exclure leur période d'invalidité aux fins du calcul des contributions au Régime, alors que ceux qui avaient une déficience moindre devait contribuer les mêmes cotisations que les travailleurs non handicapés pour une période de dix ans avant de pouvoir demander leur pension.

La Cour suprême a rejeté les prétentions du plaignant, et a jugé que le but de la disposition d'« exclusion » était de faciliter l'accès à la pension d'invalidité pour les personnes souffrant d'une déficience permanente. Les travailleurs en mesure de satisfaire aux exigences de contribution avant de devenir handicapés et de demander la pension n'avaient pas besoin de la disposition d'« exclusion ». Par contraste, les personnes qui bénéficiaient de la disposition d'« exclusion » étaient celles qui étaient handicapés de façon permanente non seulement au moment de leur demande mais aussi pendant la période de contribution. Par conséquent, a jugé la Cour, ces personnes formaient le groupe de comparaison voulu pour le plaignant.

De même, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a jugé que le but des prestations était de faciliter le retour au travail des employés handicapés. Tout comme dans l'arrêt *Granovsky*, le groupe de comparaison n'était pas la catégorie des employés actifs mais plutôt le groupe d'employés qui profitaient des prestations – c'est-à-dire, les employés handicapés incapables de revenir à leur ancien emploi et qui avaient trouvé un autre emploi à l'intérieur de la période de six mois. La plaignante n'avait pas établi que son handicap était la cause de la distinction entre elle et ceux à qui on avait trouvé un autre emploi.

Notre point de vue

La difficulté de juger en matière de discrimination est manifeste dans la dissidence de cet arrêt. Le juge dissident a jugé que le conseil d'arbitrage n'avait pas saisi la véritable question en litige dans cette affaire, à savoir, le congédiement de la plaignante pour cause de déficience. Selon le juge dissident, la question qu'il fallait poser au sujet de la limite de six mois pour trouver un autre emploi n'était pas de savoir si la pratique était discriminatoire, mais bien de savoir si cette période pouvait être prolongée sans causer une contrainte excessive à l'employeur. Puisque la déficience de la plaignante et le fait qu'elle avait perdu son emploi en raison de cette déficience n'étaient pas contestés, le juge dissident a jugé qu'il y avait *prima facie* discrimination et qu'il n'était pas nécessaire de mener une analyse pour trouver le bon groupe de comparaison.

La Cour suprême du Canada a rejeté la requête en pourvoi du syndicat.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sophie Gagnier](#) au (613) 940-2756.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.