
Le chauffeur absent d'OC Transpo est réintégré, encore une fois

Dans la décision *Desormeaux c. Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton* (3 octobre 2005), la Cour d'appel fédérale a rétabli une décision du Tribunal canadien des droits de la personne qui avait ordonné la réintégration d'une employée congédiée après avoir été absente 365 jours en neuf ans. La cour fédérale avait annulé l'ordonnance du Tribunal (voir « [Le Tribunal canadien des droits de la personne ordonne la réintégration et des dommages-intérêts pour l'employée congédiée malgré plus de 365 jours d'absence en neuf ans](#) » et « [La cour fédérale annule la réintégration des chauffeurs d'autobus d'OC Transpo](#) »).

Mme Desormeaux souffrait notamment de migraines, de bronchite, de problèmes de vésicule biliaire, de gripes, de maux de dos, de kystes ovariens, de calculs rénaux et d'une cheville cassée. Devant le Tribunal, OC Transpo avait soutenu que Mme Desormeaux n'était pas atteinte d'une déficience au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et que si elle était atteinte d'une déficience, ce n'était pas la raison de son congédiement. L'employeur avait prétendu que la preuve qu'elle souffrait de migraines était insuffisante, parce que le diagnostic avait été posé non par un neurologue mais par un médecin de famille. En outre, les autres problèmes de santé qui avaient causé ses absences étaient de nature transitoire et ne constituaient pas des déficiences.

Le Tribunal avait rejeté ces arguments, et jugé que le médecin de famille avait la compétence voulue pour poser un diagnostic de migraines, et que même s'il ne s'agissait pas de migraines, le fait que ses maux de tête étaient chroniques et débilitants indiquait qu'il fallait les envisager comme une déficience au sens de la loi. Le Tribunal avait ajouté que Mme Desormeaux avait été congédiée en raison de sa déficience et que l'employeur n'avait pas rempli son obligation d'accommodement à son égard.

La cour fédérale a annulé cette ordonnance, et a déclaré que le Tribunal avait fait erreur en fondant sur le témoignage du médecin de famille sa conclusion que les migraines constituaient une déficience. La cour a noté qu'un neurologue avait diagnostiqué des maux de tête mixtes, de migraine et de tension, et a jugé qu'il était déraisonnable d'accorder plus de poids à l'opinion d'un médecin de famille qu'à celle d'un spécialiste. La cour a donc statué que puisque Mme Desormeaux n'était pas atteinte d'une déficience, la décision de la congédier ne constituait pas de la discrimination.

COUR D'APPEL : LES MAUX DE TÊTE CONSTITUENT UNE DÉFICIENCE

La Cour d'appel a cassé la décision du tribunal inférieur et a déclaré que quelle qu'ait été la nature des maux de tête de Mme Desormeaux, migraines ou non, il n'était pas déraisonnable pour le Tribunal de conclure qu'ils pouvaient être considérés comme une déficience :

« [L]a déficience au sens juridique consiste en un handicap physique ou mental, qui occasionne une limitation fonctionnelle ou qui est associé à la perception d'un handicap. À la lumière de ce critère, le Tribunal avait devant lui un ensemble de preuves qui l'autorisait raisonnablement à dire

qu'il y avait une déficience en raison des maux de tête, que ce fût des migraines, des céphalées de tension ou quelque autre genre de dysfonctionnement de cette nature. Le rapport du [neurologue] ne contredisait pas vraiment le témoignage du [médecin de famille]; il était peut-être moins catégorique et plus hésitant, mais, en tout état de cause, le Tribunal, se fondant sur l'ensemble de la preuve, était persuadé qu'il y avait déficience occasionnée par les maux de tête. La conclusion du Tribunal était certainement une conclusion raisonnable, compte tenu de l'ensemble de la preuve, et elle n'aurait pas dû être modifiée par contrôle judiciaire. »

La Cour d'appel a poursuivi en déclarant que le Tribunal n'avait pas fait erreur en jugeant qu'OC Transpo n'aurait pas subi une contrainte excessive du fait de garder Mme Desormeaux à son emploi. La preuve montrait que d'autres tâches auraient pu lui être assignées, qui auraient réduit son absentéisme dans une certaine mesure. Le taux futur d'absentéisme dû aux migraines de Mme Desormeaux était estimé à environ 6,5 jours complets et 1,25 jours partiels par année – bien en deça du taux d'absentéisme du quart supérieur des chauffeurs d'OC Transpo. Pourtant, l'employeur n'avait envisagé aucune mesure d'accommodement avant de congédier Mme Desormeaux.

Par conséquent, la Cour d'appel a rétabli l'ordonnance réintégrant Mme Desormeaux dans son emploi.

Notre point de vue

Anticipant peut-être les préoccupations que peut soulever chez les employeurs une ordonnance qui réintègre une employée avec un taux d'absentéisme aussi élevé, la Cour a signalé la « preuve inusitée » dans cette affaire, et a affirmé que le droit en matière de droits de la personne n'impose pas aux employeurs l'obligation de garder à leur emploi les employés incapables d'exécuter leurs fonctions :

« La décision du Tribunal ne fait état d'aucune obligation pour les employeurs de conserver indéfiniment dans leur effectif les employés qui sont en permanence incapables d'accomplir leurs tâches. Les employeurs ne sont pas non plus tenus de tolérer un absentéisme excessif ou un rendement insuffisant. Au vu de la preuve inusitée produite dans cette affaire, la plaignante en l'espèce est pleinement en mesure d'accomplir son travail lorsqu'elle ne souffre pas de ses maux de tête périodiques. Par ailleurs, il y a lieu de croire que son taux d'absentéisme futur pour cause de migraines tombera à un niveau avec lequel son employeur pourra composer, sans contraintes excessives. L'employeur a donc été simplement requis de consentir à la plaignante des aménagements raisonnables selon ce que prévoit la Loi canadienne sur les droits de la personne, et en accord avec le critère juridique des contraintes excessives... »

Néanmoins, certains pourraient voir dans cette décision non pas l'obligation d'accommoder une déficience, mais plutôt celle d'accommoder un absentéisme involontaire excessif.

La demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada a été déposée le 30 novembre 2005. Nous tiendrons nos lecteurs au courant de la suite des événements.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 940-2733.

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/>.