

# Petit-déjeuner causerie d'Emond Harnden

## Le point sur les droits de la personne et l'accommodement

Raquel Chisholm

Lynn H. Harnden

Le 10 décembre 2014

Emond Harnden SRL LLP

## Aperçu de la séance

- Perspectives récentes sur les droits de la personne
- Le point sur les réparations en droits de la personne
- Les problèmes de rendement non liés au handicap
- L'obligation d'atténuer et les dommages-intérêts ordonnés par le TDPO
- Établir un lien entre l'état de santé de l'employé et l'accommodement demandé
- La preuve requise pour établir un cas *prima facie* de discrimination
- Les éléments de l'obligation d'accommodement
- Le point sur l'accommodement de le statut familial
- Autres faits nouveaux

Emond Harnden SRL LLP

2

# Les applications récentes des règles de droit et de la pratique en droits de la personne

## Le point sur les réparations ordonnées par le TDPO

- Perte de revenu
- Dommages-intérêts généraux – de 1 000 \$ à 45 000 \$ en 2014 pour :
  - La perte du droit de ne pas faire l'objet de discrimination
  - L'atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi
- Réintégration
- Réparations d'intérêt public
  - Élaborez des politiques
  - Donnez de la formation

## Le point sur les réparations ordonnées par le TDPO

| Décisions 2014                  | Motifs             | Dommages-intérêts généraux  | Autres réparations                                                               |
|---------------------------------|--------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| C.K. c. H.S.                    | Sexe               | 45 000 \$                   | Perte de revenu                                                                  |
| Wesley c. The Grounds Guys      | Handicap           | 25 500 \$                   | Perte de revenu<br>Lettre de référence positive<br>Formation en ligne sur les RH |
| MacLeod c. Lambton County       | Handicap           | 25 000 \$                   | Réintégration sous conditions<br>Perte de revenu (3 ans)                         |
| J.D. c. The Ultimate Cut Unisex | Sexe, représailles | 105 000 \$ (3 demandereses) | Perte de revenu                                                                  |

## Le point sur les réparations ordonnées par le TDPO

| Décisions 2014           | Motifs                                                          | Dommages-intérêts généraux | Autres réparations                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Garrie c. Janus Joan     | Handicap                                                        | 25 000 \$                  | Perte de revenu de 161 737,87 \$ (10 ans)<br>Cesser de payer les travailleurs ayant un handicap de développement moins que le salaire minimum et que les personnes non handicapées<br>Charger un expert de donner de la formation |
| Jensen c. Lekkas         | Handicap                                                        | 15 000 \$                  | Perte de revenu                                                                                                                                                                                                                   |
| Islam c. Big Inc. (2013) | Croyance, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine ethnique | 71 000 \$ (3 demandeurs)   | Perte de revenu<br>Formation en ligne sur les RH<br>Créer et afficher une politique<br>Afficher des cartes du CDP                                                                                                                 |

## *Fair c. Hamilton-Wentworth District School Board (2014 – CSON)*

- La Cour a confirmé la décision du TDPO
- L'employeur a congédié sans motif valable l'employée lorsqu'il a conclu qu'il était impossible de l'accommoder
- Décision relative à la réparation
  - Réintégration après 8 ans et demi
  - Période de formation de 6 mois
  - Indemnité correspondant à dix ans de salaire perdu (419 238,89 \$)
  - Cotisations de l'employeur au régime de retraite / coûts additionnels pour le rachat d'années de service
  - Remboursement des frais médicaux / dentaires engagés depuis 2004
  - Indemnité de 30 000 \$ pour atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi
  - L'employeur a déposé une demande d'autorisation d'appel à la CAON

## *Wilson c. Solis Mexican Foods Inc. (2013 – CSON)*

- En vertu des modifications apportées en 2008 au CDPO (art. 46.1), les tribunaux peuvent accorder des dommages-intérêts pour violation des droits garantis par le Code
- Le juge a accordé des dommages-intérêts de 20 000 \$ pour violation des droits de la personne
- Il a également accordé des dommages-intérêts correspondant à un préavis raisonnable de 3 mois ainsi que les dépens
- Le juge a conclu que le handicap physique de M<sup>me</sup> Wilson (problèmes chroniques de dos) constituait un facteur important dans le congédiement

## Les problèmes de rendement non liés aux besoins d'accommodement

### ***Westfair Foods c. UFCW (2014 – Bendel)***

- La plaignante, commis d'épicerie à temps plein, a subi une blessure au genou au travail en janvier 2009
- Elle ne pouvait occuper le même poste qu'avant sa blessure, même avec des modifications, de sorte que l'employeur a recherché un autre poste
- En août 2009, la plaignante a postulé pour le nouveau poste d'administrateur de magasin, elle a été reçue en entrevue mais n'a pas décroché le poste
- Le syndicat a déposé un grief alléguant que l'obligation d'accommodement de l'employeur l'obligeait à attribuer ce poste à la plaignante malgré les craintes relatives à son manque de volonté de travailler en collaboration avec deux gestionnaires

## *Westfair Foods c. UFCW (2014 – Bendel)*

### **Les conclusions de l'arbitre**

- Il a rejeté l'argument selon lequel l'employeur était tenu de composer avec le conflit interpersonnel de la plaignante avec deux gestionnaires dans le cadre de son obligation d'accommodement – il s'agissait d'une exigence essentielle de l'emploi
- L'employeur a raisonnablement conclu que la plaignante n'était pas qualifiée pour l'emploi en raison de son manque de volonté de travailler avec les deux gestionnaires
- « Pour accommoder un employé handicapé, l'employeur est tenu d'accommoder seulement les besoins de l'employé qui découlent du handicap, et non pas d'autres problèmes de rendement de l'employé ».

## Leçons à tirer

- Cela confirme qu'il faut comprendre les restrictions liées au handicap pour comprendre la portée de l'obligation d'accommodement
- Les problèmes de rendement non liés au handicap n'ont pas à être accommodés
- L'accommodement raisonnable n'est pas l'accommodement préféré ou parfait

## Domages-intérêts réduits pour défaut d'atténuer les dommages

### ***Li c. University Health Network (2014 – TDPO)***

- Le demandeur, monteur de conduites de vapeur, a sollicité l'accommodement en raison de son handicap, ses douleurs au dos
- Il a rencontré ses superviseurs et les RH pour discuter de ses restrictions et 4 plans de travail modifiés ont été élaborés. Il a continué d'exercer toutes les fonctions de son poste habituel malgré les PTM
- Le problème de santé s'est aggravé et il a pris un autre congé pour raisons médicales
- L'employeur a chargé un enquêteur externe d'effectuer une surveillance vidéo
- Le demandeur a été congédié pour cause d'abus de congés de maladie

## *Li c. University Health Network* (2014 – TDPO)

### Les conclusions du TDPO

- L'approche par l'employeur de l'élément procédural de l'obligation d'accommodement était inadéquate
- L'employeur a contrevenu à l'élément substantiel et aucune preuve n'indiquait qu'un accommodement avait été fourni
- Le demandeur s'est fait accorder des dommages-intérêts de 15 000 \$ en raison du défaut d'accommodement par l'employeur
- Sa réclamation pour perte de huit mois de salaire a été rejetée
  - Selon le témoignage même du demandeur, il n'a fait aucun effort pour trouver un autre emploi pendant plus de six mois
  - Aucune preuve que les restrictions médicales empêchaient le demandeur de chercher un autre emploi

## Leçons à tirer

- Comme dans les litiges pour congédiement injustifié, les demandeurs en matière de droits de la personne ont l'obligation d'atténuer leurs dommages
- Lorsque les demandeurs omettent de faire des efforts raisonnables pour trouver un autre emploi après avoir été congédiés, les dommages-intérêts pour perte de revenu peuvent être réduits considérablement, voire même éliminés
- Le fardeau de la preuve incombe à l'intimé

## Établir un lien entre l'état de santé de l'employé et l'accommodement demandé

### ***Yue c. Bank of Montreal (2014 – art. 240 CCT)***

- M. Yue vivait à Barrie et travaillait à une succursale de la BMO au centre-ville de Toronto
- Pour accommoder le projet d'un client, la BMO a permis à M. Yue de travailler deux jours par semaine à Barrie jusqu'à ce que le projet soit terminé
- Il a par la suite fourni un billet du médecin indiquant que « la maladie est aggravée par le manque de repos et les déplacements entre Barrie et Toronto. Il est indiqué qu'il travaille à Barrie cinq jours par semaine. » BMO a sollicité de plus amples renseignements médicaux
- La demande d'accommodement et la demande de prestations d'invalidité de courte durée ont été rejetées en raison de la preuve médicale inadéquate à l'appui
- Mr. Yue a soutenu avoir été congédié injustement (congédiement déguisé) contrairement à l'article 240 du CCT

## *Yue c. Bank of Montreal (2014 – art. 240 CCT)*

### **Les conclusions de l'arbitre**

- Absence de congédiement déguisé
- Les documents médicaux n'appuyaient pas l'obligation d'accommoder M. Yue en lui épargnant les déplacements entre Barrie et Toronto
  - Il s'agissait d'une préférence, et non pas d'une nécessité médicale
  - Son médecin n'a imposé aucune autre restriction concernant les déplacements ou les heures de travail
  - Il n'y avait aucun lien entre le problème de santé (eczéma et hypertension) et l'incapacité de voyager pendant de longues périodes
- Même si BMO était tenue de fournir une certaine forme d'accommodement, M. Yue s'est montré rigide et difficile en refusant d'envisager d'autres possibilités
- Une demande de contrôle judiciaire a été déposée auprès de la Cour fédérale



## Leçons à tirer

- Il faut examiner attentivement les demandes d'accommodement
- Il peut être opportun de faire un suivi relatif aux recommandations ou aux avis de professionnels de la santé lorsque le lien entre le problème de santé et les restrictions au travail n'est pas clair
- Il faut être prêt à envisager un éventail de possibilités afin d'établir les efforts raisonnables d'accommodement
- Le défaut par l'employé de se montrer raisonnable peut entraîner le rejet de sa demande / l'impossibilité d'exécution de l'obligation d'accommodement

## La CAON précise le critère d'établissement d'un cas *prima facie* de discrimination

### ***Pieters c. Peel Law Association* (2013 – CAON)**

- Le demandeur doit prouver ce qui suit :
  - Il appartient à un groupe protégé par le Code;
  - Il a fait l'objet d'un traitement défavorable; et
  - Il y a un **lien** entre le traitement défavorable et un motif interdit; c'est-à-dire que le motif interdit doit constituer un « **facteur** » du traitement défavorable

## Fardeau de preuve ou fardeau initial de preuve

- L'intimé à qui on oppose un cas *prima facie* doit produire des éléments de preuve pour éviter une conclusion défavorable
- L'intimé peut éviter une conclusion défavorable en produisant des éléments de preuve :
  - Démontrant que ses actes ne sont pas discriminatoires
    - Seul le fardeau initial de preuve est transféré
    - Le fardeau de preuve (selon la prépondérance des probabilités) incombe au demandeur, qui doit démontrer que la preuve est fausse ou ne constitue qu'un prétexte
- OU
  - Établissant un moyen de défense prévu par la loi qui justifie la discrimination
    - Le fardeau de preuve est transféré à l'intimé

## Conséquences de *Pieters c. Peel Law Association*

- Les décisions postérieures confirment que certains éléments de preuve liant le présumé traitement défavorable à un motif prohibé par le *Code* sont nécessaires
- Si le demandeur (ou son syndicat) peut établir ce lien, l'intimé doit s'expliquer ou risquer d'être débouté
- La précision apportée par la Cour d'appel concernant le critère de la preuve d'un cas *prima facie* dans *Pieters* peut avantager les intimés

## Les éléments de l'obligation d'accommodement

### ▫ L'obligation procédurale

- L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour déterminer les genres de modifications ou d'accommodements qui pourraient être requis afin de permettre à l'employé de participer au milieu de travail
  - c.-à-d. obtenir tous les renseignements pertinents au sujet du problème de santé de l'employé, de son pronostic de récupération, de sa capacité d'exercer ses fonctions et de sa capacité d'effectuer un autre travail

### ▫ L'obligation substantielle

- Apportez des modifications, fournissez l'accommodement nécessaire, sauf en cas de contrainte excessive, c.-à-d.
  - Fonctions et tâches
  - Heures de travail
  - Lieu de travail
  - Quantité de travail

## *Lee c. Kawartha Pine Ridge District School Board (2014 – TDPO)*

- Le demandeur, gardien d'école, a allégué avoir fait l'objet de discrimination et avoir été congédié en raison de son handicap
- Il souffrait de troubles d'adaptation, de dépression et d'angoisse sévère découlant d'une réunion avec un superviseur en 2006
- Il a été transféré par la suite à deux autres écoles
- L'employeur a proposé de le renvoyer à son école originale en février 2009; il a refusé et fourni des billets d'un médecin recommandant qu'il ne travaille qu'à une école donnée
- Il n'en démordait pas et le conseil scolaire l'a informé en avril 2010 qu'il envisageait de lui faire abandonner son poste
- Il a été congédié après avoir fait défaut de retourner au travail

## *Lee c. Kawartha Pine Ridge District School Board (2014 – TDPO)*

### **Les conclusions du Tribunal**

- La preuve médicale n'appuyait pas la prétention qu'il était incapable de travailler à une autre école – aucune discrimination au fond
- Le Tribunal a confirmé que constitue une violation du Code le défaut par l'employeur de prendre les mesures appropriées pour évaluer les besoins d'un employé liés à son handicap (obligation procédurale)
- L'employeur a contrevenu à son obligation procédurale lorsqu'il a omis de faire le suivi sur la recommandation d'un professionnel en santé mentale (psychiatre), qui avait recommandé en décembre 2009 que le demandeur soit renvoyé au travail à une école donnée
- Le demandeur s'est fait accorder des dommages-intérêts de 3 000 \$ pour atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi

## Leçons à tirer

- La décision réitère que l'inexécution par l'employeur de son obligation procédurale d'accommodement peut mener à une conclusion de discrimination et à l'octroi de dommages-intérêts
- Il y a peut-être davantage lieu de faire le suivi et de veiller à comprendre les restrictions ou les recommandations médicales dans les affaires de maladie mentale ou d'incapacité mentale

## Le point sur le statut familial

- ***Procureur général et Johnstone – 2010 CAF***
- M<sup>me</sup> Johnstone et son mari travaillaient pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)
- Ils devaient être disponibles pour des quarts de travail rotatifs de 24 heures, de sorte qu'il leur était impossible d'obtenir des services réguliers de garde d'enfants
- ***Chemins de fer nationaux du Canada et Seeley – 2014 CAF***
  - M<sup>me</sup> Seeley était tenue de déménager de Jasper à Vancouver pour palier à une pénurie de main-d'œuvre
  - Le déménagement lui imposerait une contrainte en raison de ses obligations parentales envers ses jeunes enfants
- M<sup>mes</sup> Johnstone et Seeley ont sollicité un accommodement
- Leurs employeurs ont refusé l'accommodement

## Le statut familial – Johnstone et Seeley

- La Cour d'appel fédérale a confirmé que le motif de discrimination prohibé du statut familial comporte les obligations d'une personne en matière de garde d'enfants
- La Cour a fait d'importants efforts pour définir la portée de la protection
  - Les obligations qu'un parent ne peut pas négliger sans engager sa responsabilité en droit
- Obligations parentales ou choix familiaux personnels
- Efforts raisonnables de l'employé pour s'accommoder

## Le statut familial – Johnstone et Seeley

### La personne qui présente la réclamation doit établir :

1. Que l'enfant est sous sa garde et sa supervision
2. Que les obligations de garde d'enfants en cause font intervenir sa responsabilité en droit pour l'enfant, par opposition à un choix personnel
3. La personne a fait des efforts raisonnables pour satisfaire à ces obligations en cherchant des solutions de rechange raisonnables et aucune solution de rechange raisonnable n'est raisonnablement possible
4. La règle de travail contestée entrave d'une manière profonde ou importante l'exécution des obligations de garde d'enfants

## Leçons à tirer

- Il faut démontrer l'existence d'un véritable problème de garde d'enfants
- La protection ne couvre pas les obligations mineures découlant de choix familiaux personnels
- L'employeur a droit à des renseignements concernant les raisons de la demande
- Il y a lieu d'examiner les efforts qu'a fait l'employé pour s'accommoder
- Il s'agit d'une évaluation personnalisée très factuelle
- Documentez le processus d'accommodement

## Autres faits nouveaux

- Politiques nouvelles et mise à jour de la CODP pour 2014 :
  - Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances
  - Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle
  - Politique mise à jour sur la prévention de la discrimination fondée sur la grossesse et l'allaitement

[http://www.ohrc.on.ca/fr/notre\\_travail/politiques\\_directives](http://www.ohrc.on.ca/fr/notre_travail/politiques_directives)

## Des questions?