



# La discrimination en emploi fondée sur le handicap

**A**u cours des derniers mois, la Cour suprême du Canada a rendu plusieurs décisions importantes en matière de discrimination en emploi qui ont un impact direct sur les commissions scolaires. On savait déjà qu'à titre d'employeurs, celles-ci devaient éviter, entre autres, toutes discriminations fondées sur le handicap dans le cadre de l'embauche, du renvoi ou des conditions de travail d'une personne, sauf si cette exclusion était basée sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi.

Depuis plusieurs années, un débat faisait toutefois rage sur le sens à donner au mot handicap dans le contexte de la Charte des droits et libertés. La Cour suprême accepta d'entendre les dossiers de trois personnes dont on avait refusé la candidature au motif qu'elles souffraient, dans un cas, de la maladie de Crohn et, dans les autres cas, d'une légère déviation de la colonne susceptible d'entraîner une invalidité à long terme. Précisons que ces personnes étaient aptes à exercer les tâches de l'emploi sur lequel elles avaient postulé et qu'elles menaient une vie normale. Elles prétendaient donc avoir été perçues par l'employeur comme étant handicapées et souhaitaient se faire reconnaître la protection de la Charte.

La Cour a reconnu leur prétention et a souligné, entre autres, ce qui suit : « En mettant l'accent sur la dignité humaine, le respect et le droit à l'égalité, plutôt que sur la condition biomédicale tout court, cette approche reconnaît que les attitudes de la société et de ses membres contribuent souvent à l'idée ou à la perception d'un "handicap". Ainsi, une personne peut n'avoir aucune limitation dans la vie courante sauf celles qui sont créées par le préjudice et le stéréotype »<sup>1</sup>.

De plus, la Cour a ajouté : « Un handicap peut résulter aussi bien d'une limitation physique que d'une affection, d'une construction sociale, d'une perception de limitation ou d'une combinaison de tous ces facteurs. C'est l'effet de l'ensemble de ces circonstances qui détermine si l'individu est ou non affecté d'un "handicap" pour les fins de la Charte »<sup>2</sup>.

Il faut donc retenir de cet arrêt que le fondement de la décision de l'employeur est le facteur déterminant pour établir s'il y a discrimination. On considérera que la décision de l'employeur est fondée sur le handicap s'il est prouvé que l'individu en cause a été perçu par l'employeur comme étant affecté d'une anomalie, que celle-ci existe ou non. Toutefois, la Cour a précisé qu'une simple affection, telle que la grippe, ne constitue pas un handicap. Il s'agit alors d'une simple maladie pour laquelle la Charte n'accorde aucune protection.

Par ailleurs, dans l'éventualité où il y a atteinte au droit à l'égalité protégé par la Charte, il faut évaluer la possibilité pour un employeur d'imposer une « exigence professionnelle normale » même si celle-ci a un effet discriminatoire. Or, de nouveau la Cour suprême a clarifié la portée de cette notion dans une autre décision rendue récemment<sup>3</sup>.

La Cour propose dans cet arrêt une nouvelle méthode afin d'évaluer si le geste de l'employeur peut se justifier. Ainsi, lorsqu'une personne établit qu'elle a été discriminée par un employeur en raison de son handicap, ce dernier devra prouver que la règle ou la norme qu'il a adoptée est « rationnellement liée à l'exécution du travail ». Il devra, par la suite, établir sa bonne foi en prouvant qu'il a adopté la règle ou la norme en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire à la réalisation de son objet. Finalement, l'employeur devra prouver qu'il lui était impossible d'accommoder la

personne sans qu'il n'en résulte pour lui une « contrainte excessive ».

La notion de « contrainte excessive », malgré les indications de la Cour suprême, demeure obscure puisqu'elle demande une analyse de chaque situation, la contrainte liée à l'embauche étant différente d'une personne à l'autre, et ce, en raison du handicap en cause, du poste visé, des services offerts ou de la situation de la commission scolaire. Cette notion sera précisée, sans aucun doute, par les tribunaux éventuellement mais il est déjà possible d'affirmer qu'un employeur peut établir l'existence d'une contrainte excessive à partir des éléments suivants :

- les limites aux ressources financières de l'organisme ;
- les limites aux ressources matérielles de l'organisme ;
- le respect des droits de la victime de discrimination versus ceux des autres collègues de travail ;
- la sécurité du public ou de la clientèle ;
- le bon fonctionnement de l'organisme ;
- l'impact de l'accommodement sur la convention collective ;
- la collaboration de la personne en cause et de ses représentants (syndicat).

En terminant, il importe d'insister sur le fait que l'employeur doit, pour rencontrer son fardeau de preuve, constituer un dossier précis et rigoureux qui permettra de convaincre le tribunal qu'il a réellement cherché à accommoder la personne visée, qu'il a examiné avec souci des hypothèses de fonctionnement différent et que, finalement, aucune autre possibilité réaliste n'a pu être mise en place. Soulignons également que les coûts de l'accommodement peuvent rarement, à eux seuls, justifier le refus de l'employeur d'accepter la mesure en cause.

<sup>1</sup> *Québec (C.D.P.D.J.) c. Montréal (Ville)* [2000] 1 R.C.S. 665, 699.

<sup>2</sup> *Id.*, 700.

<sup>3</sup> *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.