
Une « claque retentissante » : Honda doit payer des dommages-intérêts records pour « complot d'entreprise » dans son congédiement d'un employé atteint du syndrome de fatigue chronique

Dans une décision fort remarquée dans les milieux juridiques et le monde des ressources humaines, un juge de la Cour supérieure de justice de l'Ontario a accordé à un employé congédié un préavis de 24 mois ainsi que 500 000 \$ en dommages-intérêts punitifs. Les dommages-intérêts accordés au demandeur pourraient bien être la somme la plus considérable jamais accordée dans une action pour congédiement abusif au Canada.

L'employé dans l'affaire *Keays c. Honda Canada* (17 mars 2005) était un chef d'équipe dans le département d'ingénierie de la qualité avec 14 ans de service au moment de son congédiement pour insubordination. La Cour a décrit Kevin Keays comme étant un employé « [traduction] consciencieux et dévoué ». Cependant, il souffrait du syndrome de fatigue chronique (SFC), qui avait donné lieu à de mauvaises évaluations d'assiduité et finalement une absence en congé d'invalidité d'une durée de deux ans. L'assureur avait mis fin au congé pour le motif qu'il n'y avait pas de preuve objective d'une invalidité totale. Pourtant, le médecin de M. Keays l'avait adressé à la clinique des troubles du sommeil à l'hôpital de Toronto où on avait diagnostiqué le SFC; et l'assureur et Honda connaissaient ce diagnostic.

OFFRE D'ACCOMMODEMENT ENSUITE RETIRÉE

Lorsque M. Keays est retourné au travail, son assiduité a continué à poser problème. L'employeur lui a alors offert un programme spécial qui l'exemptait des exigences d'assiduité parce qu'il souffrait d'une invalidité reconnue aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Toutefois, en vertu de ce programme, M. Keays devait produire des lettres de médecin pour chaque absence, exigence que la Cour a jugée discriminatoire, puisque d'autres employés malades n'avaient pas à produire de telles lettres. En outre, la Cour a conclu que l'exigence de produire une lettre n'avait pas grand sens puisqu'il n'y avait pas de test diagnostic précis permettant d'identifier le SFC, et que les lettres avaient l'effet non intentionnel de prolonger l'absence de M. Keays du travail.

M. Keays a soulevé la question de l'exigence des lettres auprès de son employeur, mais celui-ci a refusé de modifier cet aspect du programme. La Cour a conclu que ce refus avait aggravé la condition de M. Keays et avait empiré son absentéisme. La Cour a également conclu que lorsque M. Keays a manifesté ses préoccupations, l'employeur a menacé de le remettre dans un poste plus exigeant physiquement sur la ligne de montage.

L'absentéisme de M. Keays a continué de se détériorer et il a décidé d'engager un avocat, qui a écrit une lettre à l'employeur pour préciser ses préoccupations quant aux exigences du programme et pour offrir de collaborer à une solution. La Cour a conclu que la lettre était « [traduction] conciliante à l'extrême », mais elle a entraîné comme résultat une réponse de l'employeur cinq jours plus tard qui annulait le programme d'accommodement et qui exigeait que M. Keays rencontre le D^r Brennan, le spécialiste en santé professionnelle de l'employeur.

L'employeur indiquait dans sa lettre qu'il n'acceptait plus la légitimité des absences de M. Keays et que le refus d'obéir à cette demande entraînerait le congédiement. L'employeur a refusé de communiquer avec l'avocat de M. Keays.

M. Keays a demandé une clarification du but de la rencontre, ce que l'employeur a refusé de fournir. L'impasse s'est prolongée, et finalement M. Keays a été congédié pour insubordination pour ne pas avoir rencontré le D^r Brennan.

LA COUR : AUCUN MOTIF VALABLE

La Cour a jugé d'abord que le congédiement de M. Keays s'était fait sans motif valable. La Cour a conclu que la directive de rencontrer le D^r Brennan était déraisonnable, puisque le dossier médical de M. Keays indiquait clairement qu'il avait reçu un diagnostic de SFC. En outre, a déclaré la Cour, la directive de rencontrer le médecin n'avait pas été donnée de bonne foi mais constituait simplement un prélude au congédiement de M. Keays. De plus, M. Keays avait eu raison de ne pas assister à la rencontre en raison de ce que la Cour a appelé une « [traduction] constellation de circonstances abusives », y compris la cessation fautive des prestations d'invalidité de M. Keays, l'exigence discriminatoire de certificats médicaux pour justifier ses absences en vertu du programme d'accommodement et, surtout, le fait d'avoir unilatéralement retiré le programme d'accommodement. Enfin, la Cour a jugé que le congédiement était une réaction disproportionnée à l'insubordination alléguée, pour les motifs suivants :

- M. Keays avait été un employé dévoué pendant près de 14 ans;
- son « [traduction] omission » ne constituait pas une conduite moralement blâmable;
- sa conduite était motivée par une préoccupation légitime que ses droits étaient constamment violés;
- il n'était ni insolent ni irrespectueux;
- Honda avait à sa disposition d'autres mesures disciplinaires allant jusqu'à la suspension avant d'être obligé d'avoir recours au congédiement;
- il n'y avait aucune preuve que le refus de M. Keays de voir le D^r Brennan avait eu un effet perturbateur sur la production de véhicules.

LA COUR ACCORDE DES DOMMAGES-INTÉRÊTS AU SENS DE L'ARRÊT WALLACE

La Cour a accordé un préavis de 15 mois mais a ensuite étudié la question de savoir si la façon dont M. Keays avait été congédié justifiait une prolongation du préavis selon l'analyse faite par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Wallace c. United Grain Growers Ltd.* (voir « ["Équitablement, raisonnablement et décevant" : La Cour suprême juge que les employeurs doivent traiter avec bonne foi les employés qu'ils congédient](#) »). La Cour a exprimé l'avis que la lettre qui ordonnait à M. Keays de rencontrer le D^r Brennan était une représentation fautive, dure et insensible des renseignements médicaux disponibles à l'employeur à l'époque, car elle sous-entendait que M. Keays était capable de travailler. En raison des actions de l'employeur, d'après la Cour, M. Keays est devenu déprimé et incapable de travailler à partir du moment de son congédiement.

La Cour a également sévèrement critiqué le D^r Brennan, et a conclu que la rencontre à laquelle M. Keays était censé assister était un « [traduction] piège » puisque le D^r Brennan avait en fait décidé que M. Keays simulait sa maladie et que le remède pour sa condition était une présence assidue au travail. Selon la Cour, cette attitude de la part du spécialiste mettait en doute la bonne foi de la directive de le rencontrer. La Cour a également blâmé l'employeur pour son annulation unilatérale du programme d'accommodement et l'a caractérisée de mesure de représailles, contraire aux dispositions du *Code des droits de la personne*, prise parce que M. Keays avait engagé un avocat.

Vu la « [traduction] mauvaise foi flagrante » manifeste dans la façon dont le congédiement avait été fait, et vu les conséquences médicales subies par M. Keays, la Cour a prolongé le préavis jusqu'à 24 mois.

LE « MENU FRETIN » OBTIENT DES DOMMAGES-INTÉRÊTS PUNITIFS DE « LÉVIATHAN »

Pour déterminer si elle devait accorder à M. Keays des dommages-intérêts punitifs, la Cour devait décider si la conduite de l'employeur avait constitué une transgression donnant ouverture à une poursuite civile et si la conduite s'écartait tellement des normes qu'elle méritait d'être punie. La Cour a jugé que les deux critères avaient été satisfaits.

Les torts infligés à M. Keays, selon la Cour, étaient la discrimination et le harcèlement. La Cour a déclaré que même l'accommodement offert à M. Keays était de nature discriminatoire :

« [traduction] Simplement parce que M. Keays ne portait pas une canne blanche, n'employait pas une aide auditive ou ne circulait pas en fauteuil roulant, cela ne lui donnait pas moins le droit de faire reconnaître sa condition invalidante au travail. Malgré le fait qu'il souffrait de cette condition depuis nombre d'années, il devait sans cesse « se mériter » tout accommodement accordé de fort mauvais gré par Honda. Cela va à l'encontre d'un principe fondamental des droits de la personne à l'effet que l'accommodement est un droit, et non une indulgence de la part de l'employeur ou, pire encore, un acte charitable. Il devait se mériter l'accommodement prévu dans le programme d'invalidité [du *Code des droits de la personne* de l'Ontario]. Il devait se mériter chaque exemption de remontrance pour toute absence en présentant une lettre de son médecin, comme un enfant qu'on soupçonne de faire l'école buissonnière. Cela constituait non seulement une attaque contre sa dignité personnelle, mais ce n'était pas un fardeau imposé aux employés souffrant de problèmes médicaux « ordinaires ». »

La Cour a ensuite jugé que l'employeur avait harcelé M. Keays lorsqu'un de ses représentants avait suggéré qu'il retourne à la ligne de montage, et que l'ordre de rencontrer le D^r Brennan constituait une mesure de représailles pour avoir embauché un avocat. L'acte ultime de harcèlement avait été le congédiement.

Après avoir conclu que l'employeur avait commis des fautes ouvrant droit à une poursuite, la Cour a jugé que la conduite méritait d'être punie. À partir du moment où M. Keays était revenu au travail jusqu'au moment où l'employeur avait envoyé la lettre qui exigeait qu'il rencontre le D^r Brennan, l'employeur avait reçu un « [traduction] torrents de renseignements » qui documentaient la condition de M. Keays et le diagnostic de sa condition par un expert dans le SFC. Confronté à cette preuve, a déclaré la Cour, l'employeur était déterminé à imposer sa volonté à M. Keays :

« [traduction] Il devient maintenant évident pourquoi Honda voulait que le demandeur rencontre le D^r Brennan. Les médecins de M. Keays causaient problème, parce qu'ils « certifiaient » ses absences comme Sidney Crosby signe des autographes à la sortie d'une joute de hockey. Ils étaient les méchants, puisqu'ils maintenaient l'idée fausse que le demandeur devait, en raison de sa maladie, s'absenter du travail. Il n'était tout simplement pas assez « endurci » et Honda se chargeait de la tâche avec l'aide compétente de leur défenseur des droits d'anti-absentéisme de l'employeur, le D^r Brennan. Le subterfuge employé par toutes les personnes liées à Honda pour tenter de l'intimider à consulter leur spécialiste en santé professionnelle devrait scandaliser toute personne bien pensante. Ce plan n'était rien de moins qu'un complot permettant au D^r Brennan de s'ingérer dans la relation médicale de longue date entre le demandeur et ses médecins et pour les exclure de toute possibilité de défendre les droits de leur patient. »

Le complot d'entreprise prolongé de l'employeur contre M. Keays l'avait rendu un « [traduction] reclus complètement dépendant et inemployable ». L'employeur avait « [traduction] dépassé les bornes » dans son « [traduction] insistance aveugle » d'efficacité de production au détriment de son obligation d'accommoder M. Keays avec la participation de son propre médecin. En tant qu'entreprise mondiale, un « Léviathan » comparé au « menu fretin » qu'était Keays, l'employeur devait recevoir une « [traduction] claque retentissante » pour prendre conscience de ses responsabilités.

Par conséquent, la Cour a accordé 500 000 \$ de dommages-intérêts punitifs à M. Keays.

Notre point de vue

L'affaire est importante, non seulement en raison de la taille des dommages-intérêts imposés à l'employeur, mais également parce qu'elle constitue encore un autre aval judiciaire du SFC comme maladie physique (voir « [Un tribunal de l'Alberta juge que le syndrome de fatigue chronique est une maladie physique](#) »). Et l'assureur et le médecin en santé professionnelle de l'employeur doutaient que le SFC est le type d'invalidité qui justifie des congés. Bien que la nature du SFC suscite encore une certaine controverse, il est évident que des cas de ce type devraient être traités avec beaucoup de prudence surtout lorsque, comme en l'espèce, un spécialiste dans le domaine a diagnostiqué le SFC.

Notons un autre aspect intéressant dans cette affaire, soit le fait que la Cour a considéré que la structure non hiérarchique et « [traduction] horizontale » chez Honda constituait un facteur qui militait dans le sens d'un prolongement du préavis de M. Keays. La Cour a déclaré que M. Keays était convaincu qu'il était sur un pied d'égalité avec la haute direction, et que la période de préavis devrait traduire ce fait. De façon générale, la Cour n'a pas semblé trop impressionnée du style de gestion chez Honda, et a déclaré à un certain point que « [traduction] la condition [de M. Keays] était incompatible avec les opérations efficaces et « épurées » qu'exigeait la politique d'entreprise de Honda. Le milieu de travail administré par ordinateur l'avait emporté sur les droits de M. Keays ».

Vu le ton de la décision, il n'est pas surprenant que l'employeur ait présenté une requête pour faire annuler le procès au motif d'une crainte raisonnable de partialité judiciaire. Il n'est pas surprenant non plus que l'employeur ait présenté une demande d'autorisation pour faire appel de la décision. Nous tiendrons nos lecteurs au courant de l'évolution de cette affaire. 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/>.