
L'accommodement des employés handicapés en deça de la contrainte excessive

Le devoir d'accommodement est un élément clé du droit de la personne handicapée de ne pas faire l'objet de discrimination. Mais quelles sont les limites du devoir de l'employeur de rendre le lieu de travail accessible, puisqu'il n'est pas tenu qu'à un accommodement *raisonnable, en deça de la contrainte excessive*?

La Cour suprême du Canada mentionne plusieurs facteurs permettant de déterminer si une contrainte est excessive, notamment le coût de la mesure, la perturbation de la convention collective, le moral des autres employés, la permutabilité de la main d'oeuvre et des installations, la taille de l'entreprise, la sécurité, les problèmes causés à l'exploitation de l'entreprise, et le climat économique en général. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario donne le coût, les sources extérieures de financement et les exigences de santé et sécurité comme étant des facteurs pertinents dans l'évaluation de la contrainte excessive.

Pourtant, même lorsque ces facteurs sont précisés, il s'agit dans bien des cas de différends concernant l'accommodement d'établir le *seuil* de la contrainte excessive. Dans cette dernière partie de notre série sur l'obligation d'accommoder les employés handicapés, nous considérons comment les tribunaux ont évalué la contrainte excessive. (Pour consulter des articles antérieurs sur ce sujet, voir ["L'accommodement des employés handicapés - survol des perspectives juridiques"](#) et ["L'obligation d'accommoder : son application"](#); voir aussi ["L'absentéisme involontaire dans un milieu de travail syndiqué"](#), ["Nouvelles questions dans la gestion de l'assiduité"](#), ["L'obligation d'accommoder : quelques indications dans le contexte hospitalier"](#), ["Le projet de loi S-5 vise la modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne"](#), ["Question de comparaison : la Cour d'appel rend une décision sur les limites aux avantages, à l'ancienneté et à l'accumulation des années de service pour les employés invalides"](#) et ["L'arbitre n'accorde pas l'accommodement "idéal" au technicien phobique"](#) et ["Entrée en vigueur de deux lois fédérales sur les relations de travail".](#))

PERTURBATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Lorsque l'accommodement représente un changement majeur par rapport aux modalités de la convention collective, l'employeur peut invoquer comme argument que ses opérations ordinaires sont perturbées de façon excessive. Dans une décision arbitrale, l'arbitre a déclaré que si l'accommodement prenait la forme d'un transfert à un poste exclu, l'exigence de maintenir pleinement la qualité de membre de l'unité de négociation entraînerait de nombreuses dépenses et difficultés administratives pour l'employeur, et constituerait une contrainte excessive. Dans une autre affaire, toutefois, où l'employée handicapée était transférée à l'extérieur de l'unité de négociation pour combler un poste à temps partiel, alors que la convention collective interdisait une telle mutation involontaire, l'arbitre a déclaré que de permettre à l'employée de rester membre de l'unité des employés à temps complet ne causerait pas de contrainte excessive à l'employeur.

Lorsque l'accommodement gêne l'application des règles d'ancienneté, il est probable que l'une ou l'autre partie soutienne qu'on a atteint le seuil de la contrainte excessive. Dans un cas, l'employeur a rappelé au travail un employé handicapé plutôt qu'un autre employé qui avait plus d'ancienneté, parce que le poste convenait aux limitations fonctionnelles de l'employé handicapé. Le syndicat a contesté la décision, en soutenant que l'employeur n'avait pas envisagé d'autres formes d'accommodement qui n'auraient pas enfreint les dispositions de la convention collective. L'arbitre a donné raison au syndicat, et déclaré que l'employeur ne pouvait enfreindre les dispositions de la convention collective sans d'abord tenter d'accommoder l'employé d'une autre façon. L'arbitre a invoqué une décision de la Cour suprême du Canada pour déclarer qu'il incombait premièrement à l'employeur d'accommoder l'employé handicapé, et que la responsabilité conjointe du syndicat ne surgissait que si les dispositions de la convention collective servaient à justifier la discrimination.

Si l'application même de la convention collective est jugée avoir un effet discriminatoire, il sera difficile de prétendre que la violation de ses dispositions entraînerait une contrainte excessive. Tel a été le cas dans une affaire où la convention collective prévoyait que les mises à pied se feraient par ordre inverse d'ancienneté, en commençant par la catégorie d'emplois au bas de l'échelle. L'arbitre a déclaré que le plaignant, qui avait été mis à pied, avait en fait été retenu dans cette catégorie inférieure vu les limitations fonctionnelles dues à son handicap. Pour corriger l'effet discriminatoire de la convention collective, le syndicat a demandé qu'il soit rebauché et qu'un employé avec moins d'ancienneté, d'une catégorie supérieure, soit déplacé. L'employeur a répliqué qu'une telle solution l'exposerait à un grief, soit une contrainte excessive. L'arbitre a rejeté cet argument et déclaré qu'il n'était pas raisonnable d'empêcher l'employé victime de discrimination en vertu de la convention collective d'exercer son droit d'ancienneté aux dépens de l'employé plus récemment embauché.

EFFET SUR LE MORAL DES AUTRES EMPLOYÉS

Un changement majeur par rapport aux dispositions clés de la convention collective, telles celles relatives à l'ancienneté, peut avoir un effet négatif sur le moral des autres employés. La Cour suprême du Canada a déclaré que lorsqu'on tient compte de l'effet de l'accommodement sur le moral des employés, seules les objections bien fondées des employés, relatives à leurs droits, devraient être considérées. Les objections invoquant "des attitudes incompatibles avec les droits de la personne" n'ont rien à voir avec l'évaluation de la contrainte excessive.

Dans une affaire où on avait jugé bien fondées les préoccupations des employés, le syndicat a collaboré pour permettre à une employée handicapée d'entrer dans l'unité de négociation. Cependant, après consultation auprès des membres, le syndicat s'opposait à lui accorder toute l'ancienneté accumulée dans son ancienne unité de travail. Les membres étaient inquiets, vu les mises à pied qui risquaient de se produire, que leur sécurité d'emploi serait menacée si on permettait à l'employée de garder son ancienneté concurrentielle. L'arbitre a convenu que ces préoccupations étaient légitimes, et a déclaré que le transfert complet de l'ancienneté de l'employée constituerait une contrainte excessive pour le syndicat.

L'effet de l'accommodement sur le moral des employés constitue une contrainte excessive si le lieu de travail est constamment sous-doté parce que l'employé handicapé n'est pas assidu, si les congés de fin de semaine s'en trouvent diminués ou si on enlève aux autres employés des tâches qu'ils préfèrent et auxquelles ils auraient droit normalement en vertu de l'ancienneté.

COÛT ET PRODUCTIVITÉ

Comme nous l'avons fait remarquer dans le dernier numéro d'*AU POINT*, les employeurs ne sont pas tenus de créer un poste superflu, ni de tolérer un rendement inférieur ou une assiduité totalement imprévisible. Ces faits sont considérés constituer une contrainte excessive, même lorsque l'employeur aurait les ressources nécessaires pour les supporter. De l'avis général,

l'employeur est en droit d'attendre de l'employé accommodé qu'il contribue en fonction des exigences de production.

On ne s'attend pas nécessairement non plus à ce que l'employeur paie l'employé handicapé un montant supérieur au salaire prévu pour le poste. Dans une affaire où une travailleuse blessée était revenue au travail dans un poste moins bien rémunéré, conforme à ses limitations fonctionnelles, l'arbitre a déclaré qu'il n'y avait aucune obligation de lui verser son ancien salaire, puisqu'elle était incapable d'exécuter les fonctions essentielles de son ancien poste.

Le coût, bien qu'il soit un facteur évident dans l'évaluation de la contrainte excessive, est également un facteur dont l'importance varie énormément. Un arbitre indique qu'il faut comparer le coût de l'accommodement aux avantages qui en découlent. Il est sans doute plus facile de soutenir que le coût constitue une contrainte excessive lorsque l'inconvénient éliminé par l'accommodement est relativement minime par rapport au coût en jeu. La taille de l'entreprise peut également influencer sur le calcul de la contrainte excessive, tout comme le climat économique de l'heure. Les facteurs de coût et de productivité varient également selon que l'accommodement constitue une mesure temporaire ou définitive.

SÉCURITÉ DE L'EMPLOYÉ, DES COLLÈGUES, DU PUBLIC

Lorsque l'accommodement entraîne un risque pour la sécurité des collègues de travail ou du public, la contrainte excessive est démontrée. Toutefois, les tribunaux sont divisés quant à leur méthode d'évaluation du risque. Certains ont refusé d'accepter le moindre risque pour la sécurité lié à l'accommodement, tandis que d'autres ont choisi une évaluation plus pointue de la nature du risque.

Dans une affaire où l'on avait adopté cette dernière méthode, l'employeur avait congédié une infirmière souffrant d'épisodes d'hypoglycémie, pour le motif que sa maladie la rendait incapable d'exécuter ses tâches, et plus particulièrement l'administration de médicaments aux patients. L'arbitre a ordonné qu'on la réintègre pour qu'elle travaille le quart qui débute à minuit, période pendant laquelle beaucoup moins de médicaments sont administrés. Selon l'arbitre, puisque l'administration de médicaments se limitait à 15 minutes chaque nuit, avec l'aide des autres infirmières en devoir, tout risque lié à la plaignante serait tenu en deça d'un seuil acceptable.

Qu'arrive-t-il si l'employeur refuse d'accommoder un employé parce que l'accommodement proposé constitue un danger pour la santé de l'employé? Un tribunal des droits de la personne a déclaré que si le retour au travail de l'employé entraîne un risque grave de blessure, non seulement l'employeur a-t-il le droit de considérer l'employé incapable d'exécuter les tâches essentielles de son poste, mais encore est-il tenu, en vertu des lois sur la santé et la sécurité, de s'assurer, en prenant l'avis d'un médecin, que l'employé est capable de remplir ses fonctions. Une autre commission d'enquête a déclaré que le refus d'accommoder un employé en raison du risque pour la santé de l'employé doit s'appuyer sur une preuve objective. En outre, d'autres arbitres ont déclaré que l'employeur doit tenir compte du fait que l'employé est prêt à assumer une partie du risque. Dans un tel cas, le risque physique que court l'employé doit être pondéré par son droit à l'égalité des chances au travail.

MESURES ANTÉRIEURES, OU PRISES AVANT QUE L'EMPLOYEUR NE SOIT AU COURANT DU HANDICAP

Lorsqu'un employeur a accommodé à son insu un employé handicapé en tolérant un manque d'assiduité ou un rendement inférieur pendant une longue période de temps, cela peut-il compter dans l'évaluation de la contrainte excessive? Plusieurs décisions semblent indiquer une réponse positive. Ces décisions, qui traitent généralement d'un handicap causé par une toxicomanie, indiquent qu'un employeur n'avait pas à se rendre compte qu'il accommodait un handicap pour

pouvoir ajouter les mesures prises antérieurement au fardeau des mesures futures pour déterminer la contrainte excessive. Un arbitre signale que puisque la conscience de la discrimination n'est pas nécessaire pour constituer une violation des droits, il serait illogique de ne pas tenir compte des mesures d'accommodement qui sont prises avant même que l'employeur se rende compte du handicap de l'employé.

Toutefois, le simple fait d'avoir accommodé un employé dans le passé ne dégage pas nécessairement l'employeur de l'obligation d'offrir d'autres formes d'accommodement à l'avenir. Ainsi, on a refusé à un employé qui avait été affecté à des fonctions modifiées en permanence un poste pendant une autre période de la journée, auquel il avait droit en raison de son ancienneté. L'employeur a soutenu à l'arbitrage qu'il n'avait pas à accommoder de nouveau le plaignant. L'arbitre en a décidé autrement, et déclaré que le fait pour l'employeur d'avoir déjà accommodé un employé handicapé de façon permanente ne le dégageait pas de son devoir de considérer l'employé pour d'autres postes. Si l'employeur pouvait tenir compte de la perturbation en milieu de travail causée par l'accommodement antérieur dans sa considération de la demande de mutation, il devait quand même déterminer si l'employé pouvait être accommodé à nouveau sans contrainte excessive. L'arbitre a énuméré plusieurs facteurs qui pourraient s'appliquer à cette évaluation, notamment le temps écoulé depuis l'entrée en fonctions de l'employé dans le poste modifié, le coût et l'envergure des modifications nécessaires pour le poste actuel et le poste demandé, l'effet sur d'autres employés cherchant aussi un accommodement, et les événements entourant la demande de mutation avec nouvel accommodement.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 563-7660, poste 227.

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/>.