

DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE HANDICAP

Commission des droits de la personne et des droits de la Jeunesse c. Systèmes de drainage Modernes inc. Tribunal des droits de la personne (Québec) (2009)

TRAME DES FAITS

Mike Allard est né avec une main sans doigt. Malgré ce handicap, M. Allard a toujours exercé des tâches qui exigeaient une dextérité manuelle.

Pendant ses études en mécanique industrielle, M. Allard est embauché pour un poste d'opérateur de production dans une usine de plastique, propriété de Les Systèmes de Drainage Modernes inc. (« SDM »). L'annonce pour l'emploi mentionnait la dextérité manuelle comme qualités requises pour l'emploi. Le travail de M. Allard consistait à démouler des pièces en plastique et à enlever les surplus de plastique.

Après ses deux premières journées de travail, M. Allard est convoqué pour une rencontre avec le responsable des ressources humaines chez SDM, M. Charlebois. Ce dernier l'informe qu'il ne pourra plus travailler chez SDM parce qu'« il lui manque une main ». M. Charlebois lui explique que, en raison de son handicap, il ne répondait pas aux normes de santé et sécurité au travail ainsi qu'aux normes de « polyvalence » requises pour ce travail.

M. Charlebois n'a toutefois jamais observé M. Allard travailler. Il a témoigné en cour s'être fié à son jugement personnel et aux commentaires d'un coéquipier de M. Allard indiquant qu'il lui manquait une main, pour présumer que M. Allard ne pouvait assumer correctement ses fonctions. Par ailleurs, deux cotravailleurs de M. Allard ont dû commenter sur la performance au travail de celui-ci et aucun d'eux n'a soulevé de problématique particulière liée à son handicap. Le contremaître a, quant à lui, témoigné que M. Allard accomplissait correctement son travail.

De plus, deux expertes en ergonomie (personnes qui étudient l'interaction entre les individus, leurs tâches de travail et leur environnement de travail) ont aussi témoigné en cour. Leurs avis étaient différents quant aux capacités de M. Allard d'effectuer son travail correctement et de façon sécuritaire : l'une des expertes était d'avis qu'il le pouvait, l'autre était d'avis contraire. Aucune des deux n'a toutefois observé M. Allard travailler.

M. Allard a porté plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la « Commission »). La Commission a accepté d'intenter un recours au nom de M. Allard devant le Tribunal des droits de la personne.



QUESTIONS

La discrimination fondée sur le handicap

1. Est-ce que la compagnie a illégalement fait preuve de discrimination à l'encontre de M. Allard en le renvoyant? (L'article 10 de la Charte québécoise interdit la discrimination basée sur le handicap et l'article 16 interdit la discrimination à l'embauche.)
2. Est-ce que le renvoi de M. Allard était justifié selon l'article 20 de la Charte québécoise, qui énonce que les distinctions basées sur les qualités requises pour un emploi ne sont pas considérées comme étant discriminatoires?

En d'autres mots, si une aptitude ou une qualité requise pour un emploi est vraiment nécessaire, elle ne sera pas considérée comme étant discriminatoire. Par exemple, la cour a déjà décidé qu'une ville pouvait refuser d'embaucher comme pompier une personne sourde d'une oreille. Exiger une bonne écoute des deux oreilles a été jugé raisonnable à titre de qualité requise pour cet emploi et donc non discriminatoire.

Les dommages

Dans la mesure où il y a discrimination envers M. Allard :

3. La compagnie SDM doit-elle payer des dommages moraux à M. Allard pour avoir fait preuve de discrimination à son égard (référez-vous à l'article 49 alinéa 1 de la Charte québécoise en ce qui a trait aux dommages moraux)? (Le terme « dommages » réfèrent à une somme d'argent versée à la victime pour la compenser du tort qu'elle a subi.)

*Les **dommages moraux** visent à compenser un tort psychologique, par opposition à un tort physique subi par une personne ou à ses biens. Par exemple, une personne pourrait recevoir une somme d'argent, à titre de dommages moraux, pour avoir subi des souffrances mentales ou en raison d'une atteinte à sa réputation.*

4. La discrimination était-elle volontaire? Si oui, la compagnie doit-elle lui payer des dommages punitifs selon l'article 49 alinéa 2 de la Charte québécoise?

*Les **dommages punitifs** visent à punir une personne qui a volontairement causé un tort à une autre personne.*

EXPLICATIONS

La discrimination

Une personne qui prétend avoir été victime de discrimination doit prouver qu'elle a été victime d'une discrimination basée sur l'une des caractéristiques mentionnées à l'article 10 de la Charte québécoise (comme le handicap).

La personne qui se dit victime de discrimination doit prouver que la discrimination a eu pour effet de détruire ou nuire à son droit à l'égalité (à cet égard, lisez le deuxième alinéa de l'article 10 de la Charte québécoise).

La discrimination volontaire

Une atteinte aux droits fondamentaux sera considérée comme « volontaire » si l'auteur de cette atteinte savait ou devait savoir que ses actions allaient probablement causer un tort à une personne.

L'article 20 de la Charte québécoise

S'il y a discrimination, l'employeur doit prouver que cette discrimination est justifiée dans la mesure où elle est basée sur les qualités ou aptitudes requises pour l'emploi.

Pour ce faire, l'employeur doit prouver les deux critères suivants :

- ⇒ Il y a un lien logique entre les qualités ou aptitudes requises pour l'emploi et les fonctions de l'emploi.
- ⇒ Les mesures prises pour imposer ces qualités ou aptitudes sont raisonnables et il est impossible de tenir compte des différences entre les employés sans créer de contrainte excessive à l'employeur. Par exemple, si une compagnie à faible revenu devait déboursier la somme de 300 000 \$ pour accommoder un employé, l'accommodement pourrait être considéré comme déraisonnable et donc « impossible ».

« Tenir compte des différences » ou « accommoder » signifie effectuer des changements à l'environnement de travail ou à la façon dont le travail est effectué. Par exemple, fournir un ordinateur avec un plus grand écran à un employé qui a des problèmes de vision ou encore permettre à un employé de travailler à des heures différentes de celles de ses coéquipiers.

PRÉPARATION POUR LA PLAIDOIRIE

Les avocats de la Commission (demanderesse)

La discrimination fondée sur le handicap

- M. Allard a été victime d'une discrimination basée sur un handicap.
- Cette discrimination a eu pour effet de détruire ou nuire à son droit à l'égalité.

Les dommages

- L'atteinte aux droits de M. Allard lui a causé un tort psychologique. Il doit donc recevoir des dommages moraux.
- L'atteinte aux droits de M. Allard était volontaire. Il a donc droit de recevoir des dommages punitifs.

Pour vous aider à trouver des arguments, référez-vous aux explications ci-dessus.

Les avocats de SDM (défenderesse)

La discrimination fondée sur le handicap

- M. Allard n'a pas été victime de discrimination basée sur un handicap.
- Même si M. Allard avait été victime de discrimination, cette atteinte est justifiée selon l'article 20 de la Charte québécoise. Appliquez ici les trois critères énoncés dans les explications ci-dessus et posez-vous les questions suivantes :
 - ⇒ L'employeur a-t-il fourni des efforts suffisamment importants pour tenter d'accommoder l'employé avant de prétendre qu'il était impossible de le faire?
 - ⇒ En quoi était-il impossible d'accommoder M. Allard?

Les dommages

Même s'il y avait eu atteinte aux droits de M. Allard :

- ⇒ Il n'a subi aucun tort psychologique et il ne peut donc pas recevoir de dommages moraux.
- ⇒ L'atteinte n'était pas volontaire et il ne peut donc pas recevoir de dommages punitifs.

Pour vous aider à trouver des arguments, référez-vous aux explications ci-dessus.