

ANNEXE G

Jurisprudence en matière d'obligation d'adaptation

OBJET	CAUSE	RÉSUMÉ
Les employeurs doivent être proactifs au moment d'établir leurs normes de travail.	<i>Meiorin</i> (1999) <u>Colombie-Britannique (PSERC) c. le British Columbia Government and Service Employees' Union</u>	La Cour suprême du Canada impose aux employeurs une obligation d'adaptation aux besoins de leurs employés. Dans l'affaire <i>Meiorin</i> , la Cour a statué qu'une pompière a été victime de discrimination lorsque son employeur a instauré une norme d'aptitude physique qui ne tenait pas compte des différences physiologiques entre les hommes et les femmes. L'arrêt <i>Meiorin</i> a modifié de façon radicale des questions précises de droit en matière d'obligation d'adaptation jusque-là établies. Par exemple, l'adaptation au point de contrainte excessive doit se produire avant de pouvoir établir l'existence d'une exigence professionnelle justifiée.
Vient confirmer l'arrêt <i>Meiorin</i> .	Grismer (1999) <u>Grismer c. Colombie-Britannique (A.G.)</u>	La Cour suprême du Canada a appliqué le critère de l'affaire <i>Meiorin</i> dans le cas d'une personne victime de discrimination fondée sur un handicap. L'arrêt Grismer vient réitérer l'obligation de recourir à des tests individualisés plutôt que normalisés.
Arrêts postérieurs à Meiorin		
L'obligation d'adaptation a préséance sur toutes les autres dispositions législatives ayant trait au retour au travail	<u>Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron, 2018 CSC 3</u>	La Cour suprême du Canada a statué que l'obligation d'adaptation de l'employeur est un principe distinct qui supplante toute autre exigence législative relative au retour au travail.
L'obligation d'adaptation dans le cas d'un problème de santé mentale peut vouloir dire la relocalisation d'une personne salariée dans un autre lieu de travail	<u>Emond c. Conseil du Trésor (Commission nationale des libérations conditionnelles), 2016 CRTEFP 4</u>	Une arbitre de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a conclu que la Commission nationale des libérations conditionnelles a manqué à son obligation d'adaptation en refusant de relocaliser une employée ayant développé des problèmes de santé mentale en raison du comportement menaçant et perturbant d'un collègue. La Commission a ordonné que l'employée soit relocalisée dans un autre édifice et indemnisée pour perte de rémunération et d'avantages sociaux.

<p>Au lieu de forcer la personne salariée à la retraite, l'employeur doit lui trouver un poste dans d'autres ministères</p>	<p><u>Nicol c. Conseil du Trésor (Service Canada), 2014 CRTEFP 3</u></p>	<p>L'employé a tenté d'effectuer un retour au travail à la suite d'un congé de maladie prolongé. Son employeur, Service Canada, a refusé de l'accommoder en dépit des preuves médicales fournies qui justifiaient la prise de mesures d'adaptation. Après des années passées à réclamer des mesures d'adaptation, l'employé a été forcé de prendre sa retraite pour des raisons médicales.</p> <p>La Commission a conclu que l'employeur a failli à son obligation d'adaptation. L'employeur aurait cherché « à forcer le fonctionnaire à accepter une rétrogradation sans mesure d'adaptation adéquate ou à démissionner » et l'a donc « contraint [...] de présenter une demande de départ à la retraite pour des raisons médicales, car il s'agissait, selon lui, de la seule façon d'obtenir un revenu quelconque ».</p> <p>L'employeur avait l'obligation de trouver un poste adéquat dans d'autres ministères, obligation dont il ne s'est pas acquitté.</p>
<p>Situation familiale (soins aux enfants)</p>	<p>Johnstone (2014) <u>Canada (Procureur général) c. Johnstone, 2014 CAF 110</u></p>	<p>La Cour fédérale a maintenu la décision de Tribunal canadien des droits de la personne. À l'époque, le Tribunal avait déclaré que l'ASFC avait fait preuve de discrimination à l'endroit de Fiona Johnstone, une membre de l'AFPC, en raison de sa situation familiale. Mme Johnstone travaillait comme agente des services frontaliers à l'ASFC.</p> <p>La Cour a ainsi confirmé que les lois relatives aux droits de la personne doivent être interprétées au sens large et de façon libérale, et que la situation familiale englobe les services de garde et d'autres obligations parentales.</p>
<p>Situation familiale (soins aux personnes âgées)</p>	<p>Hicks <u>Hicks c. Ressources humaines et Développement social Canada, 2013 TCDP 20</u></p>	<p>Dans le cadre de son emploi, l'employé a dû être muté à Ottawa. Sa femme n'a pas pu le suivre puisqu'elle devait s'occuper de sa mère malade qui était à sa charge et qui n'était pas en état de déménager. L'employé a présenté une demande d'indemnité en vertu de la Directive sur la réinstallation du gouvernement fédéral, qui a été rejetée.</p> <p>Le tribunal a conclu que RHDSC a agi de façon discriminatoire envers l'employé en raison de sa situation familiale, car les soins aux aînés doivent être reconnus au même titre que les soins aux enfants.</p>

<p>Problèmes de santé mentale et l'obligation de se renseigner</p>	<p><i>Mackenzie v. Jace Holdings and another (No. 4), 2012 BCHRT 376 (en anglais seulement)</i></p>	<p>Le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a statué que l'employeur aurait dû se renseigner sur l'état de santé d'une employée qui manifestait suffisamment de signes de détresse pour qu'il lui offre des mesures d'adaptation au lieu de la congédier.</p>
<p>Mesures d'adaptation en cas de maladie environnementale</p>	<p><u>Cyr c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences), 2011 CRTFP 35</u></p>	<p>La plaignante a déposé un grief contre son employeur lui reprochant de ne pas faciliter la mise en place de mesures d'adaptation auxquelles elle avait droit en raison d'une hypersensibilité environnementale. Son médecin recommandait le télétravail comme mesure d'adaptation. L'arbitre a jugé que l'employeur avait manqué à son obligation d'adaptation en tentant de changer les arrangements de travail de la plaignante sans la consulter et en omettant de lui fournir dans les plus brefs délais les outils de travail dont elle avait besoin.</p>
<p>Religion</p>	<p><u>Qureshi v. G4S Security Services, 2009 HRTO 409 (en anglais seulement)</u></p>	<p>Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a jugé que l'employeur, en refusant d'accommoder un employé potentiel qui demandait qu'on le libère une heure par semaine pour prier, avait fait preuve de discrimination. L'arbitre s'est montré particulièrement sévère à l'égard de l'employeur en lui ordonnant de verser des indemnités financières à l'employé. Il l'a également sommé de modifier sa politique d'embauche et de mettre sur pied un programme de formation.</p>
<p>L'obligation d'adaptation s'étend à l'ensemble de l'employeur</p>	<p><u>O'Leary c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien) 2007 CRTFP 10</u></p>	<p>Le plaignant a été jugé inapte à retourner travailler dans un poste isolé en raison d'un handicap. L'employeur n'a pas offert de poste autre que celui en région isolée. Par conséquent, le plaignant est resté sans emploi pour la plus grande partie du temps depuis le dépôt de son grief. L'arbitre a déterminé que l'obligation d'adaptation envers une personne salariée souffrant d'un problème de santé s'applique à l'ensemble de l'employeur et n'est pas limitée à une région ou un ministère.</p>

<p>Obligation de se renseigner – renouvellement de contrat</p>	<p><u>Mellon c. Canada (Développement des Ressources humaines), 2006 TCDP 3</u></p>	<p>L'employée n'avait pas informé son employeur qu'elle souffrait de crises d'anxiété et de panique. Elle avait d'ailleurs pris par le passé un congé de maladie lié à un stress émotionnel occasionné par le travail. Or, après une période de quatre mois au cours de laquelle l'employée a fait plusieurs crises d'angoisse, l'employeur a décidé de ne pas renouveler son contrat.</p> <p>Après examen des circonstances, l'arbitre a conclu que l'employeur aurait dû savoir que l'employée souffrait d'anxiété. Par conséquent, il avait donc l'obligation de lui proposer des mesures d'adaptation.</p>
<p>Absentéisme</p>	<p><u>Desormeaux c. Ottawa (Ville), 2005 CAF 311</u></p>	<p>La Cour d'appel a maintenu la décision de la CCDP selon laquelle l'employeur ne subirait pas une contrainte excessive en maintenant l'employée au travail malgré son invalidité et l'absentéisme qui en découle, parce qu'elle pouvait remplir d'autres fonctions qui amoindrieraient les répercussions de son absentéisme.</p>
<p>Les lois sur les droits de la personne font partie de la convention collective</p>	<p><u>Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42</u></p>	<p>La décision a pour effet d'intégrer automatiquement les lois sur les droits de la personne dans toute convention collective. Même si une convention collective n'interdit pas expressément aux parties de violer un droit de la personne en particulier, une telle transgression équivaut à une violation de la convention collective. Les lois sur les droits de la personne et d'autres lois relatives à l'emploi fixent un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.</p>
<p>Tests d'aptitude</p>	<p><u>Canada (Procureur général) c. Green, [2000] 4 CF 629, 2000 CanLII 17146 (CF)</u></p>	<p>L'employeur doit faire en sorte que les tests d'aptitude qu'il utilise soient pertinents et puissent être adaptés en cas de trouble d'apprentissage. Toute formation offerte doit aussi être adaptée en conséquence.</p>
<p>Intervention de l'employeur dans le choix du médecin pour examen médical</p>	<p><u>Canada (Procureur général) c. Grover, 2007 CF 28</u></p>	<p>La Cour fédérale a confirmé la décision de l'arbitre, à savoir que « l'employeur ne saurait ordonner à un employé de se faire examiner par un médecin choisi par l'employeur sauf s'il existe une obligation contractuelle ou une disposition législative explicite en ce sens ». (La Cour d'appel fédérale a confirmé ce jugement.)</p>

<p>Religion</p>	<p><u>407 ETR Concession Company v. CAW-Canada, 2007 CanLII 1857 (ON LA) (en anglais seulement)</u></p>	<p>Un arbitre ontarien a rétabli dans leurs fonctions trois plaignantes qui avaient été congédiées parce qu'elles avaient refusé, pour des motifs religieux, d'utiliser un scanneur biométrique. Il a aussi décrété que l'entreprise aurait pu en faire davantage afin d'accommoder ces trois personnes.</p>
<p>Évaluation médicale indépendante</p>	<p><u>Marois et Hubert c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2004 CRTFP 150</u></p>	<p>Cette décision ne traite pas précisément de l'obligation d'adaptation. Elle aborde la question des renseignements médicaux à fournir, en l'occurrence, des renseignements à l'appui d'une demande de réaffectation liée à la maternité. La Commission des relations de travail dans la fonction publique a statué que Santé Canada n'est pas indépendant de l'employeur (le gouvernement du Canada) et, qu'en ce sens, l'avis « d'un médecin à l'emploi de Santé Canada [...] ne peut pas être considéré un avis médical indépendant ».</p>
<p>Devoir de juste représentation du syndicat</p>	<p><u>Bingley, 2004 CCRI 291</u></p>	<p>Le Conseil canadien des relations industrielles a statué que le syndicat ne s'était pas acquitté de son obligation envers l'employée qui faisait une demande d'adaptation. Dans de tels cas, le Conseil s'attend à beaucoup de diligence de la part du syndicat.</p>