

L'obligation d'enquêter de l'employeur

Haghir v. University Appeal Board, 2019 SKCA 13

La Cour d'appel de la Saskatchewan a statué que la commission d'appel de la *University of Saskatchewan* avait commis une erreur en ne prenant pas en compte la loi relative à la discrimination et des mesures d'adaptation lorsqu'elle a confirmé le renvoi d'un médecin d'un programme de la faculté de médecine. Ce renvoi est intervenu après qu'il a été conclu que le médecin avait essayé de prendre des manuels à la librairie de l'université. Le médecin avait un casier judiciaire pour vol à l'étalage et avait déjà suivi un traitement psychiatrique à la suite de cette conduite.

Faits et argument

L'appelant est un médecin qui avait été admis au programme de neurologie de la faculté de médecine de la *University of Saskatchewan*. Il avait un casier judiciaire pour vol à l'étalage et, pour être admis au programme, il avait accepté de poursuivre des soins et un traitement avec un psychiatre et de demander l'aide du programme de soutien aux médecins de la *Saskatchewan Medical Association*. Il avait aussi convenu avec l'autorité régionale de santé de ne plus commettre d'infractions pénales et, avec la faculté de médecine, de respecter ses ententes avec la *Saskatchewan Medical Association* et l'autorité régionale de santé.

Quatre ans plus tard, l'appelant a été suspendu du programme de neurologie à la suite d'une décision du

sénat concluant qu'il avait essayé de prendre des manuels à la librairie de l'université. Après une enquête de la faculté de médecine, il a été recommandé qu'il ne fasse plus partie du programme. Le renvoi a été confirmé dans le processus d'appel de deux étapes devant l'université qui s'est terminé par une décision de la commission d'appel de la *University of Saskatchewan*. La Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan a confirmé la décision de la commission d'appel en estimant que la faculté de médecine avait bien pris en compte le problème de santé mentale de l'appelant lié aux antécédents de vol à l'étalage.

L'appelant soutenait que la faculté de médecine connaissait ses problèmes de santé mentale avant son admission au programme de neurologie et savait que tout écart par rapport au traitement qui lui était prescrit était directement lié aux dits problèmes. La faculté de médecine alléguait qu'aucun problème de santé mentale particulier n'avait été diagnostiqué et que l'appelant n'avait pas fait savoir qu'il avait besoin de certaines mesures d'adaptation au moment de son renvoi.

Décision

La Cour a accueilli l'appel et a conclu que la faculté de médecine n'avait pas respecté son obligation d'enquêter sur les mesures d'adaptation nécessaires à l'appelant, étant donné les éléments de preuve relatifs à un problème de santé mentale. La décision de la commission d'appel n'était pas raisonnable puisqu'elle

a négligé ou ignoré ces éléments de preuve. La décision de la faculté de médecine aurait dû être examinée en se demandant si elle avait ou aurait dû avoir connaissance du problème de l'appelant.

The Union of Northern Workers v. The Government of the Northwest Territories (Grievance of Luzviminda Richardson), 2019 CanLII 18391 (NT LA)

La discrimination a été établie lorsqu'un employeur a licencié une employée à l'essai, sans autre enquête, en apprenant d'une possible dépendance à l'alcool qui avait pu jouer un rôle dans l'infraction liée à l'alcool qui a mené au licenciement. En ne faisant pas d'enquête, l'employeur a manqué à son obligation d'enquêter en vertu de la jurisprudence en matière de droits de la personne.

Faits et argument

La plaignante était une employée à l'essai de l'Autorité des services de santé et des services sociaux de Yellowknife, où elle occupait un poste de superviseuse. Elle était résidente d'une région des Territoires du Nord-Ouest où il est interdit d'être en possession d'alcool. Elle a été renvoyée en cours de la période d'essai quand il a été découvert qu'elle avait expédié par avion à une collectivité en abstinence d'alcool un colis contenant de l'alcool.

Avant son licenciement, la plaignante a reconnu avoir envoyé de l'alcool et a expliqué qu'elle en consommait pour affronter le stress de son emploi. Elle buvait tous les jours et a reconnu avoir apporté de l'alcool dans la collectivité à d'autres occasions.

L'employeur soutenait que la plaignante était le « visage » de l'organisme dans sa collectivité et un exemple pour les employés qui relevaient d'elle. Le renvoi en période d'essai était justifié, car la plaignante avait utilisé des ressources de l'employeur pour se livrer plus d'une fois à ses activités illégales. Il estimait qu'il incombait à un employé d'informer l'employeur de tout besoin ou mesure d'adaptation nécessaire et que la plaignante n'en avait rien fait au sujet de son alcoolisme.

Le syndicat estimait que l'affaire se résumait au fait que l'employeur n'avait pas cherché à établir s'il y avait une incapacité. Une fois informé que la plaignante avait déclaré consommer de l'alcool pour affronter le

stress, il aurait dû chercher à savoir s'il pouvait s'agir d'une dépendance, d'autant que la plaignante travaillait dans une collectivité en abstinence d'alcool et risquait d'enfreindre la loi en y introduisant de l'alcool. De l'avis du syndicat, l'affirmation de l'employeur selon laquelle il incombait à la plaignante de fournir l'information voulue pour l'amener à envisager une mesure d'adaptation contredit la documentation reconnue pour ce qui est de l'attitude à avoir vis-à-vis une personne présentant une dépendance possible à l'alcool lorsque l'absence de prise de conscience et le déni influent sur toute capacité d'en parler ou de le révéler.

Décision

L'arbitre convenait qu'il s'agissait avant tout d'établir si l'employeur avait manqué à son obligation d'enquêter quand il a choisi de licencier la plaignante. Selon lui, la loi est « claire » que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation comporte à la fois un aspect *de fond* et un aspect *procédural*. L'obligation d'enquêter et d'évaluer est une exigence procédurale et y manquer constitue une forme de discrimination, car la personne concernée ne fait pas l'objet d'une évaluation en bonne et due forme en vue d'éventuelles mesures d'adaptation.

L'arbitre a conclu que, s'il existe une obligation pour l'employé de faire état de son incapacité, il existe aussi une obligation pour l'employeur de se renseigner avant de prendre une mesure disciplinaire [traduction] « s'il soupçonne que l'employé souffre d'une affection incapacitante qui influe sur son comportement en milieu de travail ». On a trouvé, en cette instance, que l'employeur disposait d'assez d'information pour que l'obligation d'enquêter s'impose, car tous les employés souffrant d'une dépendance n'en sont pas conscients et sont peut-être, en fait, dans le déni. L'information dont disposait l'employeur aurait dû être un signal d'alarme et l'amener à demander un pronostic médical.

Les mesures prises par l'employeur étaient discriminatoires en raison du manquement à enquêter pour établir si des mesures d'adaptation étaient nécessaires.

Pratt v. University of Alberta, 2019 AHRC 24 (Alberta Human Rights Tribunal)

La *University of Alberta* a été discriminatoire envers une employée à l'essai en n'enquêtant pas pour établir

si elle souffrait d'une incapacité dans le contexte de problèmes de rendement au travail, après que l'employée a soulevé des enjeux connexes lors d'une réunion précédant la cessation d'emploi avec son superviseur.

Faits et argument

Dans une plainte pour atteinte aux droits de la personne déposée contre la *University of Alberta*, l'employée à l'essai licenciée soutenait avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur une incapacité mentale. La plaignante avait été engagée comme assistante pour travailler dans les collections et archives de l'université. Son rendement au travail suscitait des questions, y compris le fait qu'elle semblait incapable de faire preuve de créativité et de rester concentrée, et qu'elle se laissait distraire par des textos et des appels téléphoniques. Une lettre de conseil lui a été adressée à mi-parcours de sa période d'essai afin de l'aider à améliorer son rendement au travail.

Dans une réunion qu'elle a par la suite demandée avec son superviseur, la plaignante a déclaré qu'elle essayait de surmonter le décès de son frère qui s'était suicidé et qu'elle souffrait d'une réaction de deuil. Elle a témoigné avoir dit à son superviseur qu'elle avait ainsi du mal à se concentrer et à réfléchir de façon cohérente. Elle a demandé s'il était possible de ne l'affecter qu'à des tâches essentielles pendant qu'elle suivait des séances de counseling. Le superviseur a témoigné ne pas avoir pensé qu'elle parlait de counseling psychologique.

La plaignante a expliqué avoir pensé que des mesures d'adaptation seraient prises après qu'elle a rencontré son superviseur. L'université a contesté son compte rendu de la rencontre et a soutenu que la plaignante n'avait pas évoqué la mort de son frère et que le superviseur avait déduit de ses interactions avec la plaignante qu'elle n'aimait tout simplement pas son travail.

Décision

La crédibilité est un facteur important dans cette décision, car le tribunal a préféré le témoignage de la plaignante selon lequel elle avait avisé son superviseur de difficultés personnelles qui nuisaient à son rendement au travail. Le tribunal a conclu à une discrimination *prima facie* pour incapacité mentale et a décidé qu'il y avait un lien entre son état et ses problèmes de rendement au travail. Donc, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation s'imposait si

l'employeur connaissait ou aurait dû connaître son état.

La plainte a été accueillie en raison du manquement de l'employeur à enquêter après que la plaignante l'a avisé de ses limites. Le tribunal a déclaré qu'au vu du témoignage, l'université [traduction] « aurait dû demander à la plaignante de fournir le certificat d'un professionnel de la santé sur ses limites ».

Le tribunal a accordé à la plaignante 20 000 \$ de dommages-intérêts pour atteinte à la dignité et à l'estime de soi, un peu moins de 35 000 \$ au titre de la perte de salaire, et la réintégration dans son emploi à l'université à un poste et à un niveau de rémunération comparables.

Signification

La signification de ces affaires est la reconnaissance et l'application de l'obligation d'enquêter lorsqu'il est raisonnable de la part d'un employeur de croire qu'il existe peut-être une affection incapacitante à l'origine du comportement d'un employé. Reconnaître une affection et un lien avec des problèmes en milieu de travail entraîne l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, mais ne détermine pas l'issue de l'application des principes régissant la prise de telles mesures. Autrement dit, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation s'accompagne de l'obligation pour l'employé de coopérer à des mesures d'adaptation raisonnables qui ne représentent pas un préjudice injustifié pour l'employeur. Le syndicat doit aussi y participer, à condition d'établir l'existence de préjudice injustifié par rapport à ses membres et/ou aux dispositions de la convention collective.

L'obligation d'enquêter est le point de départ, pas l'aboutissement, en adressant un employé concerné. Une mesure disciplinaire n'est pas appropriée s'il n'est pas d'abord établi qu'il n'y a aucun lien avec une incapacité ou un autre motif protégé en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'obligation d'enquêter ne s'impose que lorsqu'il est évident que l'employeur savait ou aurait dû savoir qu'il existait peut-être un lien avec une affection protégée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il se peut, cependant, qu'il ne s'agisse pas d'un problème de discipline, mais de tout comportement influant sur la capacité de l'employé de participer pleinement à la relation de travail. Après tout, les droits de la personne concernent des conduites non blâmables.

L'ACPPU a connaissance d'au moins une affaire récente où une université a choisi d'ignorer tous les indices d'une affection incapacitante et de traiter le comportement en question comme constituant une conduite blâmable justifiant un renvoi sans autre enquête médicale. L'affaire a été réglée avant l'audience d'arbitrage et la question de l'étendue de l'obligation d'enquêter en l'espèce n'a donc pas été examinée.

En droit relatif à la discrimination, les affaires concernant la *University of Saskatchewan*, les *Northern Workers* et la *University of Alberta* illustrent l'importance du devoir d'enquêter comme précurseur à l'examen de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Celle-ci ne peut être respectée en l'absence d'enquête dans les situations où l'on sait ou devrait savoir que le comportement pourrait être lié à une affection sous-jacente. Lorsque l'existence d'une affection incapacitante est ensuite établie, la discrimination en est le résultat, car on n'a même pas considéré la notion de mesures d'adaptation.

L'ACPPU encourage les associations membres à se montrer vigilantes dans les situations où une affection incapacitante influe peut-être sur le comportement d'une personne et à insister sur le fait que, lorsque l'obligation d'enquêter s'impose, une enquête soit effectivement menée avant que d'autres mesures soient prises, y compris des mesures disciplinaires ou autrement correctives.

Ce qui arrive lorsqu'une incapacité est établie ultérieurement est une autre affaire. Une conduite blâmable justifie des sanctions disciplinaires. En revanche, une conduite non blâmable nécessite d'envisager des approches non disciplinaires, comme des mesures d'adaptation et/ou un traitement, tout en protégeant les intérêts du plaignant, des autres employés et de l'employeur. Il est parfois possible de suivre une approche hybride lorsque le comportement est à la fois blâmable et non blâmable, et un arbitre devra analyser le comportement dans chaque catégorie avant de trancher.