

2011.3461.5

Université de Montréal

La discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique

Par :
Geneviève Drouin

École des relations industrielles

Projet de mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
En vue de l'obtention du grade de maîtrise
en relations industrielles

Novembre 2006

© Geneviève Drouin, 2006



HD

4815

US4

2007

V. 003

Direction des bibliothèques

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé

La discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique

Présenté par :

Geneviève Drouin

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Gregor Murray
Président Rapporteur

Michel Coutu
Directeur de recherche

Guyline Vallée
Membre du jury

RÉSUMÉ

Dans ce mémoire, nous avons analysé des décisions des tribunaux d'arbitrage et du Tribunal des droits de la personne de 1992 à 2003 en regard de situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Plus précisément, nous avons cherché à évaluer les effets des décisions de la Cour suprême sur l'analyse juridique des juges et arbitres, ainsi qu'à déterminer si l'augmentation des problèmes de santé mentale au travail a des effets sur le nombre de plaintes de discrimination en emploi fondé sur le handicap psychologique et sur la nature du handicap.

Notre analyse ne nous aura pas permis de constater qu'il y a une augmentation des principes analysés par les juges et les arbitres dans les décisions de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique, mais nous avons noté une certaine tendance des tribunaux d'arbitrage à prendre davantage en considération la norme d'égalité dans les situations qui leur sont soumises. Nos résultats nous ont permis de constater une augmentation du nombre de décisions portant sur le handicap psychologique qui est en évolution constante de 1992 à 2003.

Mots clés : handicap psychologique, tribunaux d'arbitrage, Tribunal des droits de la personne, discrimination au travail

RESUME

In this memoir, we have analyzed decisions of arbitration courts and the Human Rights Tribunal with regards to discrimination related work situations in reference to psychological handicaps (disabilities). More precisely, we have attempted to evaluate the impacts of decisions of the Supreme Court in the judicial analysis of judges and arbitrators as well as the concepts they have withheld. We also have attempted to determine if the increase of work related mental health problems had any impact on the number of work related discrimination complaints and psychological handicaps (disabilities).

Our analysis does not enable us to conclude an increase of analyzed concepts by the judges and arbitrators in their cases involving discrimination related work situations based on psychological handicap(disability). However, we have noticed that the courts have an increased tendency to evaluate equality in the cases submitted, noticeably with regards to the employers obligation to accommodate. In conclusion, we have not noticed an increase of the number of decisions related to psychological handicaps between 1992 and 2003.

Key words : mental disability, grievance arbitrators, Human Rights Tribunal, discrimination at work

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX	p. vii
INTRODUCTION	p.1
1. QUESTION DE DÉPART	p.5
1.1 PRÉAMBULE	p.5
1.2 QUESTION DE DÉPART	p.7
1.2.1 FAISABILITÉ DE LA RECHERCHE	p.9
1.2.2 PERTINENCE EN RELATIONS INDUSTRIELLES	p.9
2. REVUE DE LITTÉRATURE	p.10
2.1 ÉTAT DES CONNAISSANCES : SANTÉ MENTALE	p.10
2.2 ÉTAT DES CONNAISSANCES : CADRE LÉGAL	p.21
2.2.1 OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT DE L'EMPLOYEUR	p.22
2.2.2 NOTION DE HANDICAP	p.36
3. PROBLÉMATIQUE	p.41
3.1 SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE ET RETOUR SUR LA QUESTION DE DÉPART	p.38

3.2 QUESTION DE RECHERCHE	p.41
4. MODÈLE D'ANALYSE DE LA RECHERCHE	p.43
4.2 MODÈLE CONCEPTUEL	p.43
4.3 HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	p.46
4.4 MODÈLE OPÉRATOIRE	p.47
5. MÉTHODOLOGIE	p.52
6. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	p.56
6.2 PROBLÈME(S) JURIDIQUE (S) ANALYSÉ(S)	p.59
6.2.1 NOTION DE DISCRIMINATION	p.62
6.2.2 NOTION D'EXIGENCE PROFESSIONNELLE JUSTIFIÉE	p.63
6.2.3 NOTION DE HANDICAP	p.65
6.2.4 NOTION D'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT	p.68
6.2.5 NOTION DE CONTRAINTE EXCESSIVE	p.73
6.7 NATURE DU HANDICAP PSYCHOLOGIQUE	p.75
7. DISCUSSION DES RÉSULTATS	p.77
7.1 VALIDATION DES HYPOTHÈSES	p.77
7.1.1 CONCEPTS JURIDIQUES ÉTUDIÉS	p.78

7.1.2 PROPOSITION : AUGMENTATION DES PLAINTES DE DISCRIMINATION FONDÉES SUR LE HANDICAP PSYCHOLOGIQUE	p.82
7.1.3 RETOUR SUR LA QUESTION DE RECHERCHE ET MODÈLE CONCEPTUEL PROPOSÉ	p.83
7.2 FORCES ET LIMITES DE LA PRÉSENTE RECHERCHE	p.85
7.3 PISTES DE RECHERCHES FUTURES	p.86
CONCLUSION	p.87
BIBLIOGRAPHIE	p.93
LISTE DES JURISPRUDENCES ET DES LOIS	p.97
LISTE DES JURISPRUDENCES À L'ÉTUDE	p.99
ANNEXE I	p.xi
ANNEXE II	p.xii

Liste des tableaux

I : Variables indépendantes	p.49
II : Variables dépendantes	p.51
III : Nature des plaintes	p.59
IV: Problèmes juridiques analysés	p.69
V : Nature du handicap	p.90

INTRODUCTION

Les problèmes liés à la santé mentale au travail ne cessent d'évoluer. En effet, les statistiques sur la santé mentale démontrent une évolution des problèmes de détresse psychologique au travail. Au Québec, 17 % des travailleurs présentaient des niveaux élevés de détresse psychologique en 1987, et en 1992-1993, ce chiffre passait à 26 % (Marchand et coll., 2000). Moskovakis (2002) établit qu'avec des niveaux élevés de détresse psychologique chez les travailleurs du Québec, cette province connaît un des plus hauts taux de détresse psychologique dans les sociétés industrialisées.

Les problèmes touchant à la santé mentale sont de plus en plus répandus et ont des effets sur les milieux de travail, ne serait-ce qu'en regard du taux d'absentéisme. À cet effet, les indemnités versées pour des problèmes de santé mentale représentaient 24 % de toutes les primes des compagnies d'assurance-invalidité (Moskovakis, 2002). Également, une étude de la Canadian Mental Health Association - Branche de Thunder Bay (2001) dénote que 50 % des indemnités d'invalidité versées sont de nature psychologique. De plus, les auteurs ajoutent que 52 % des salariés en incapacité de travailler pour des raisons psychologiques sont retournés au travail plus tôt que prévu par peur de perdre leur emploi. Par ailleurs, les problèmes de santé mentale entraînent généralement de longues périodes d'invalidité, en plus de comporter un risque élevé de rechute (Burton et coll., 2000).

L'évolution des problèmes liés à la détresse psychologique au travail a-t-elle pour conséquence d'augmenter les cas de discrimination au travail basée sur le handicap psychologique tel que défini par la Charte des droits et libertés de la personne¹? Étant donné le nombre important de problèmes liés à la santé mentale, les employés affectés sont-ils victimes de discrimination en emploi, que ce soit en début ou en cours d'emploi ?

Les récents courants jurisprudentiels offrent de nouvelles tendances dans l'interprétation des obligations des employeurs découlant de la Charte, notamment en ce qui concerne l'obligation d'accommodement des employeurs à l'égard des personnes handicapées. La

¹ *Charte des droits et libertés de la personne*. L.R.Q., c. C-12 (ci-après désignée la « Charte »)

norme d'égalité prévue à la Charte offre une protection contre la discrimination en emploi, notamment envers les employés affectés par des problèmes de santé mentale, que ce soit au niveau de l'embauche ou au niveau de l'accès aux promotions et au maintien du lien d'emploi.

La Charte confère donc un droit à l'égalité pour les personnes handicapées, notamment en matière d'emploi. La protection contre la discrimination a pour but d'assurer à chacun le droit d'être traité en égal, soit en considération de son mérite, de ses capacités ou de ses besoins propres et la notion de discrimination est désormais assimilée au « fait d'empêcher ou de restreindre l'accès d'un individu aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société » (Brunelle, 2001). L'évolution du concept de droit à l'égalité pour les personnes handicapées a des répercussions importantes sur les obligations de l'employeur, notamment en matière d'obligation d'accommodement. Le concept d'exigence professionnelle justifiée et la notion de contrainte excessive ont à cet effet connu une évolution jurisprudentielle importante au cours des dernières années (Laflamme, 2002).

L'interprétation élargie de la notion de handicap par deux jugements de la Cour suprême du Canada en 2000² mettant l'accent sur la dignité humaine plutôt que sur la condition médicale (Laflamme 2002) aura pour effet d'inclure de nombreuses maladies et incapacités associées à la notion de handicap psychologique.

Ainsi, les maladies psychologiques, telles que la dépression et le *burnout* font désormais partie intégrante de la notion de handicap au sens de la Charte. Les employés victimes de détresse psychologique causée par leur environnement de travail pourront porter plainte envers leur employeur s'ils perçoivent qu'ils sont discriminés dans leur emploi en raison de leur invalidité.

² *Montréal (ville de) c. CDPDJ*, (2000), 1 R.C.S. 665 (ci-après citée « affaire ville de Montréal »); *Granovsky c. Canada (Ministère de l'Emploi et de l'Immigration)* (2000) 1 R.C.S. 703 (ci-après citée affaire « Granovsky »)

La présente recherche s'intéresse donc au phénomène de la détresse psychologique, notamment en matière de handicap psychologique et de discrimination en emploi, tels que définis à la Charte. L'étude des jugements des tribunaux d'arbitrage et du tribunal des droits et libertés de la personne du Québec nous permettra d'analyser les concepts juridiques invoqués dans les décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Ainsi, nous pourrons évaluer les évolutions jurisprudentielles en regard des notions d'exigence professionnelle justifiée, de contrainte excessive, d'obligation d'accommodement et de handicap. De plus, nous pourrons vérifier si l'évolution de la détresse psychologique au travail a un effet sur les situations de discrimination en emploi fondées sur le phénomène de détresse psychologique au travail, notamment dans le contenu des décisions que nous analyserons.

Cette étude est évolutive, nous permettant d'analyser l'évolution des situations de discrimination basées sur le handicap psychologique au cours des dix dernières années et d'évaluer l'importance de la problématique du handicap psychologique ainsi que son évolution dans l'interprétation de la notion de handicap au travail. Cette recherche nous permet de déterminer les effets de la détresse psychologique au travail sur le nombre et le contenu des décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique.

Notre étude s'insère dans la poursuite de la démarche de recherche de Vallée et coll. (2001). Puisque la mise en œuvre de la norme d'égalité, telle que prévue à la Charte, n'est pas uniquement le fait d'organismes spécialisés dans le domaine de la discrimination, mais concerne également les arbitres de griefs pour les employés couverts par des conventions collectives, une dualité de forums applique la norme d'égalité. L'étude de Vallée et coll. (2001), sans porter exclusivement sur les décisions ayant trait à la discrimination fondée sur le handicap, fait ressortir des éléments importants à prendre en considération dans le cadre de notre recherche, que nous exposerons plus précisément dans notre revue de littérature.

Nos décisions analysées proviennent de la base de données de l'étude de 2001 pour les années 1992 à 1999 et de la poursuite de l'étude de 1999 à 2003 (pas de publication).

Cette présentation est divisée en six parties. La première partie consiste à présenter la question de recherche. La deuxième partie présentera un survol de la littérature et de l'état des connaissances en matière de handicap psychologique, tant au niveau du concept de santé mentale que d'un point de vue légal. Nous reprendrons donc les principaux concepts juridiques qui seront utilisés dans notre analyse jurisprudentielle. La troisième partie présentera la problématique et la quatrième, cinquième et sixième partie présenteront respectivement le modèle d'analyse, notre méthodologie et nos résultats. Nous discuterons des résultats obtenus dans la conclusion de notre recherche.

1. Question de départ

Les données présentées dans notre introduction précisent ainsi que notre recherche s'intéresse au phénomène de la détresse psychologique, notamment en matière de handicap psychologique et de discrimination en emploi, tels que définis à la Charte. Dans cette section, la question de départ sera présentée, mais en premier lieu, un approfondissement des données exposées en introduction nous permettra de mieux cibler le but de notre recherche.

1.1 Préambule

La revue de la jurisprudence permet de constater que la discrimination fondée sur le handicap est l'une des catégories qui a donné le plus souvent lieu à une ordonnance d'accommodement (Brunelle, 2001). Le concept de handicap a toujours fait l'objet d'interprétations différentes notamment en ce qui concerne la nature des anomalies et l'existence de limitations fonctionnelles permanentes (Laflamme, 2002). En 1998, la Cour d'appel s'est prononcée en faveur d'une conception large de la notion de handicap, incluant le handicap présumé ou subjectif et reconnaissant l'état de santé comme faisant partie de la notion de handicap (Vallée et coll. 2001)³. En 2000, cette décision fut corroborée par une décision unanime de la Cour suprême⁴. La Cour Suprême du Canada a rendu deux jugements en 2000⁵ favorisant une interprétation large et libérale de la notion de handicap (Laflamme 2002). Les notions de déficience, d'incapacité, d'invalidité et de handicap devaient recevoir les mêmes interprétations et applications et leur interprétation doit désormais mettre l'accent sur la notion de dignité humaine⁶.

Force est donc de constater qu'en élargissant la définition du handicap, notamment au handicap psychologique, le concept de détresse psychologique au travail peut s'intégrer dans les décisions de discrimination basée sur le handicap psychologique.

³ *CDPDJ c. Ville de Montréal*, (1998) R.J.Q. 688 (CA) (ci-après citée « affaire ville de Montréal »)

⁴ *Québec (CDPDJ) c. Montréal (ville de); Québec (CDPDJ) c. Boisbriand (ville de)*, *Cour suprême du Canada*, n°26583, 2000-05-03 (ci-après citées: « affaires Mercier et Troilo »)

⁵ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

⁶ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

L'évolution de la notion de handicap entraîne aussi une évolution de l'obligation d'accommodement de l'employeur. Les décisions jurisprudentielles varient considérablement dans l'interprétation de ce concept. De ce fait, la Cour suprême a adopté en 1999 dans deux décisions⁷ une méthode unifiée quant à l'évaluation de l'obligation d'accommodement de l'employeur (Vallée et coll., 2001).

Nous croyons que l'évolution des problèmes de détresse psychologique au travail aura des effets sur le nombre de décisions que nous analyserons dans notre étude, puisque nous croyons que les tribunaux sont le reflet des problèmes de société. Par exemple, au Nouveau-Brunswick 33 plaintes sur 187 ont trait à des situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique, soit 18 % des plaintes de discrimination en emploi du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003. C'est le motif de deuxième importance après les plaintes de discrimination fondées sur le handicap physique.⁸

Au Manitoba, les plaintes de discrimination fondées sur le handicap psychologique ont connu une augmentation de 82 % de 1997 à 2002. Dans plusieurs situations, les employeurs n'étaient pas informés des conditions de leurs employés ainsi que des obligations d'accommodement qui leur incombaient⁹.

Ainsi, le nombre de plaintes des autres provinces canadiennes en regard des situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique nous renseigne sur la situation possible au Québec.

⁷ *Colombie-Britannique (Public Service Relation Commission) c. B.C.G.S.E.U.* (1999) R.C.S. 3 (ci-après citée « affaire Meiorin ») et *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicules) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, (1999) R.C.S. 868 (ci-après citée « affaire Grismer »)

⁸ Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Rapport annuel 2002-2003

⁹ Chairperson, J.B. (2002) Mental disability : let's not add insult to illness MHR Connections Vol.2 No.4

1.2 La question de départ

Quels sont les effets des problèmes de santé mentale au travail sur l'analyse juridique développée par le tribunal des droits de la personne et les tribunaux d'arbitrage en matière de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique ?

L'objet de la recherche est donc d'étudier les décisions juridiques portant sur la discrimination telle que définie par la Charte en regard du handicap psychologique et de déterminer l'évolution jurisprudentielle relativement à l'évolution des problèmes de santé mentale.

Au Québec, dans le domaine de l'emploi, tant le Tribunal des droits de la personne que les Tribunaux d'arbitrage peuvent rendre des décisions sur des problèmes de discrimination en emploi, notamment dans les décisions portant sur la discrimination fondée sur le handicap psychologique (Vallée et coll., 2001). Les arbitres de grief détiennent, en plus d'appliquer ou d'interpréter les clauses de la convention collective relatives à la discrimination, le pouvoir d'appliquer ou d'interpréter les lois¹⁰ incluant les lois qui concernent la protection des droits de la personne¹¹. Le tribunal des droits de la personne n'a plus juridiction, quant aux plaintes de discrimination visant des salariés couverts par une convention collective.¹²

¹⁰ *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 100.12 a); *McLeod c. Eagan* (1974) 1 R.C.S. 517

¹¹ Voir notamment : *Douglas/Kwantlen Faculty Association c. Douglas College*, (1990) 3 R.C.S. 570; *Weber c. Hydro Ontario*, (1995) 2 R.C.S. 929.

¹² Il est important de souligner que la Cour d'appel a décidé que l'arbitre de griefs avait compétence exclusive lorsque la discrimination découle de la convention collective de travail : *Québec (Procureur général) c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, (28 février 2002) Montréal, n 500-09-010164-002 (C.A.) L'affaire a été référée à la Cour suprême du Canada qui a émis une décision le 11 juin 2004. Dans cette décision, la Cour soulève la question de la compétence exclusive de l'arbitre de manière à la fois spécifique et large. La juge en chef propose qu'il faut se demander dans chaque cas si la loi pertinente, appliquée au litige considéré dans son contexte actuel, établit que la compétence de l'arbitre en droit du travail est exclusive. Ainsi, la compétence de l'arbitre ne serait pas toujours exclusive et comme la nature du litige et le champ d'application de la convention collective varient d'un cas à l'autre, on ne peut établir une catégorie de cas qui relèveront de la compétence exclusive de l'arbitre. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, (2004), 2 R.C.S. 185, 2004 CSC 39

Également, l'étude de Vallée et coll. (2001) nous permet de constater que les tribunaux d'arbitrage et le tribunal des droits de la personne joueraient des rôles complémentaires en ce qui a trait à la discrimination fondée sur le handicap, dont le handicap psychologique.

La Commission des relations du travail du Québec et la commission de la santé et sécurité du travail peuvent également rendre des décisions sur les problèmes de discrimination en emploi, notamment dans l'analyse des plaintes portant sur une mesure illégale (article 122 de la *Loi sur les normes du travail*¹³) et dans l'analyse des plaintes de congédiement sans cause juste et suffisante (article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹⁴). Par contre, nous avons décidé de centrer notre recherche dans la poursuite des travaux de Vallée et coll. (2001) et avons ainsi décidé que notre recherche porterait uniquement sur les décisions du Tribunal des droits de la personne et des tribunaux d'arbitrage. De plus, cela nous permettra de valider la complémentarité des rôles des juges du tribunal des droits de la personne et des arbitres, tel que constaté par Vallée et coll. (2001), même si notre recherche ne vise pas à étudier ce volet.

La discrimination consiste en une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur un motif ou un critère illicite ou interdit et doit avoir pour effet de compromettre le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés de la personne (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1980).

La notion de handicap psychologique s'étend à toute altération de l'état de santé mental, peu importe qu'elle entraîne des limitations temporaires ou permanentes (Laflamme 2002). Les problèmes de santé mentale, selon la classification internationale des maladies¹⁵, reconnus par la définition de handicap mental comprennent : psychoses affectives, états délirants, autres psychoses non organiques, troubles névrotiques, syndrome de dépendance alcoolique, pharmacodépendance, abus de drogue chez une personne non dépendante, trouble de fonctionnement physiologique d'origine psychique, états réactionnels aigus à une situation très éprouvante, troubles de l'adaptation, troubles dépressifs non classés ailleurs, troubles de conduite non classés ailleurs, facteurs psychiques associés à des affections classées ailleurs, migraine, troubles du sommeil, malaise et fatigue (Vézina et coll., 2001).

¹³ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 122

¹⁴ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art.124

¹⁵ Classification nationale des maladies (CIM-9). (voir Vézina et al., 2001)

1.2.1 Faisabilité de la recherche

Cette analyse du contenu des décisions rendues par les deux tribunaux administratifs de 1992 à 2003 nous permettra d'évaluer les concepts juridiques invoqués en matière de discrimination fondée sur le handicap psychologique et nous permettra d'évaluer l'évolution des décisions à ce sujet.

Nous disposons de toutes les décisions du Tribunal des droits de la personne concernant la discrimination en emploi en matière de handicap psychologique et nous avons un échantillon important de sentences arbitrales traitant de la question. Nous avons un échantillon constitué de 53 décisions représentant des situations de discrimination en emploi fondées sur un handicap psychologique sur un total de 190 décisions portant sur le handicap.

1.2.2 Pertinence en relations industrielles

La pertinence de cette recherche pour le domaine des relations industrielles provient du fait que l'on observe depuis plusieurs années une évolution de la situation de détresse psychologique en milieu de travail, comme démontré en introduction par les statistiques énoncées. Cette évolution se traduit probablement par une augmentation des décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Il est donc impératif de préciser les concepts juridiques invoqués en matière de discrimination fondée sur le handicap psychologique pour analyser les conséquences de ces décisions sur les milieux de travail et l'obligation d'accommodement de l'employeur.

Il est pertinent de procéder à une telle analyse pour déterminer les obligations des employeurs à l'égard des personnes handicapées psychologiquement.

Cette recherche est définie par deux disciplines des relations industrielles, soit le droit et la sociologie.

2. La revue de littérature

Cette section traitera de l'état actuel des connaissances en rapport avec la question de départ. Dans un premier temps, nous explorerons la revue de la littérature concernant la notion de santé mentale. Par la suite, nous explorerons la littérature portant sur la dimension légale de la notion de discrimination, de handicap et l'obligation d'accommodement de l'employeur. Nous ferons une synthèse de notre revue de littérature et présenterons finalement les démarches exploratoires.

2.1 L'état des connaissances : Santé mentale

Les études de cette section porteront spécifiquement sur la santé mentale et l'évaluation de la situation. L'évolution des problèmes liés à la détresse psychologique entraîne une augmentation des incapacités au travail, tel que présenté au début de notre étude. Nous tenterons dans cette section de présenter un état de la situation et ainsi de définir les problèmes du travail qui peuvent affecter la santé mentale des travailleurs.

Vézina et coll. (2001) ont analysé les données des enquêtes sociales et de santé réalisées par Santé Québec reliées à l'incapacité de travail pour des raisons de santé mentale. Les auteurs dénotent l'importance grandissante des problèmes de santé mentale associés à l'incapacité au travail. Les auteurs tentent de démontrer que l'importance des problèmes de santé mentale associés au travail se traduit par une augmentation des incapacités de travail.

Ainsi, les problèmes de santé mentale ont des conséquences sur la problématique grandissante d'absentéisme au travail et à cet égard, les auteurs s'appuient sur d'autres études (Vézina, 1992; Stansfeld et autres, 1995-A). Ils ajoutent que l'invalidité pour des troubles psychiatriques est en forte croissance depuis les années 90 (Vézina, 1998 ; Karthumen, 1995). L'analyse des cas d'absences au travail indemnisés par les compagnies d'assurance permet de constater que 30 % à 50 % d'entre eux sont attribuables à des problèmes de santé mentale alors que ce pourcentage représentait 18 % en 1990 (Ranno, 2000).

Vézina et coll. (2001) évaluent que les bouleversements dans le monde du travail ont un impact sur la santé mentale des personnes qui les subissent. Ils ajoutent que ces bouleversements sont associés à des problèmes de dépression, de détresse psychologique, d'épuisement professionnel et de consommation accrue de médicaments à visée psychoactive (Bourbonnais et coll., 1996 ; Niedhammer et coll., 1988; Karasek et Theorell, 1990; Moisan et coll., 1999 ; Bourbonnais et coll., 1998 ; Stansfeld et coll., 1995-B).

Les résultats de l'étude de Vézina et coll. (2001) sont tirés des résultats des enquêtes sociales et de santé réalisées par Santé Québec en 1987, 1992-1993 et en 1998¹⁶. Cela représente un échantillon de plus de 10 000 personnes formant un échantillon représentatif des différentes régions du Québec. Les résultats ont été obtenus suite à un questionnaire avec un taux de réponse de plus de 80 %.

Parmi les personnes incapables de travailler, les données recueillies par l'enquête de Vézina et coll. (2001) permettent de noter une augmentation importante du pourcentage de celles qui déclarent un problème de santé mentale à l'origine de leur incapacité. Ce pourcentage passe de 7,2 % en 1987 à 13,2 % en 1998 (seuil = 0,0034). L'estimation du nombre de jours d'incapacité liés à des problèmes de santé mentale en 1998 est statistiquement supérieure à celle de 1992, soit de 7,4 jours à 24,6 jours. L'analyse des résultats montre que l'incapacité de travail pour des raisons de santé mentale au Québec a considérablement augmenté. L'examen de l'évolution des données d'incapacité au travail au Québec de 1987 à 1998 montre bien l'importance grandissante des problèmes de santé mentale associés à l'incapacité de travail.

Dans une autre étude menée par Légaré et coll. (2000) et tirée également des données recueillies dans le cadre de l'analyse de la santé mentale lors de l'enquête sociale de la santé mentale en 1998. Cette étude vise à caractériser les personnes appartenant à la catégorie élevée de l'indice de détresse psychologique ainsi qu'à mesurer certaines conséquences de cet état.

¹⁶ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2000). *Enquête sociale de la santé 1998*, Québec, Gouvernement du Québec, 642 p. plus annexe
SANTÉ QUÉBEC. (1995). *Enquête sociale de la santé 1992-1993*, Ministère de la Santé et des Services sociaux.
SANTÉ QUÉBEC. (1988). *Enquête sociale de la santé 1987*, Ministère de la Santé et des Services sociaux.

Ainsi, parallèlement à l'étude de Vézina et coll. (2001), Légaré et coll. (2000) ajoutent que la perception des individus par rapport à leur santé est un indicateur précieux de l'indice de santé de la population (Levasseur, 1995). L'auto-évaluation de l'état de santé est associée à la morbidité déclarée et diagnostiquée, à l'utilisation des services de santé, à la consommation de médicaments, à l'incapacité fonctionnelle et à la limitation des activités.

Légaré et coll. (2000) précisent que les enquêtes antérieures de Santé Québec ont montré que l'indice de détresse psychologique était clairement associé à divers dysfonctionnements tels une augmentation de la consommation d'alcool ou de médicaments psychotropes, un recours accru aux services de santé ou encore une auto-évaluation négative de l'état de santé. Les auteurs intègrent l'indice de détresse psychologique de Santé Québec et une adaptation du *Psychiatric System Index* développé et validé par Ilfeld (1976 et 1978). Cet indice ne distingue pas l'ensemble des psychopathologies, mais recouvre deux symptômes importants observés en santé mentale : dépression et anxiété. Des analyses de l'indice de détresse psychologique sont associées à l'état de santé des individus, à la consommation de psychotropes et à la présence d'idées et de tentatives suicidaires (Préville et coll., 1992, 1995). Finalement, des analyses factorielles confirmatives (Massé et coll., 1998-B) montrent la structuration du construit de détresse psychologique autour des indicateurs suivants : autodévalorisation, anxiété-dépression, irritabilité-anxiété et désengagement social.

De plus, l'analyse de Légaré et coll. permet de constater que la perception de la santé mentale est associée à la satisfaction quant à la vie sociale. L'enquête estime à 20 % la proportion des Québécois de 15 ans et plus rapportant un niveau élevé à l'indice de détresse psychologique. Elle montre que les caractéristiques liées à l'environnement social interagissent avec le niveau de détresse psychologique au même titre que certains événements vécus dans le passé. Ainsi, une vie sociale satisfaisante et un niveau élevé de soutien social sont associés à un niveau plus faible de détresse psychologique. 46 % des personnes se situant au niveau élevé de l'indice de détresse psychologique mentionnent que les manifestations de détresse ont une durée de plus d'une année. Par ailleurs, parmi les personnes situées au niveau élevé de l'indice qui ont eu au moins une manifestation pendant six mois ou plus, 58 % disent en être affectées dans leur vie familiale ou sentimentale, 46 % dans leurs activités sociales et 40 % dans leur travail ou leurs études. Les résultats permettent de déterminer des sous-groupes plus à risque auxquels des programmes de soutien et de prévention devraient être destinés.

Cole et coll. (2002) ont tenté de déterminer les facteurs de stress professionnel et de stress personnel et d'identifier les déterminants de la détresse psychologique chez les travailleurs canadiens en analysant les données de l'Enquête nationale sur la santé de la population de 1994¹⁷. Les auteurs cherchent à vérifier dans quelle mesure les facteurs de stress personnel et les facteurs de stress professionnel expliquent la variation du degré de détresse psychologique, en considérant l'estime de soi et la maîtrise comme variables modératrices. Les auteurs ont également cherché à évaluer dans quelle mesure le rapport entre les facteurs de stress et la variable détresse varie selon le sexe et la profession.

Cole et coll. (2002) précisent que bien que l'on reconnaisse généralement que les facteurs de stress professionnel peuvent nuire à la santé mentale, d'aucuns affirment que les facteurs de stress personnel sont des déterminants plus importants du bien-être psychologique. Les auteurs citent à cet effet les études de Kalimo et coll. (1998) et Judge et coll. (1998). Les études analysées par Cole et coll. (2002) leur permettent de faire le point sur les facteurs qui sont liés au facteur de stress professionnel et personnel (Warr, 1978 ; Karasek et coll., 1990 ; Hurrell et coll., 1998 ; Turner et coll., 1995 ; Kaplan et coll., 1987). De leur revue de littérature, les auteurs proposent un modèle structurel qui suppose que les facteurs de stress professionnel et personnel sont des déterminants importants de la détresse au sein de la population active, le niveau de détresse variant en raison directe de la valeur du facteur.

Cole et coll. (2002) ont constitué un échantillon à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion (Statistique Canada, 1995). En regard de la variable de résultat (effet sur la santé mentale), les auteurs ont choisi la détresse psychologique, mesurée d'après la forme abrégée du *Composite International Diagnostic Interview*.

Les résultats et l'analyse de Cole et coll. (2002) révèlent un lien entre les facteurs de stress professionnel et le niveau de détresse psychologique chez les travailleurs canadiens en général. Les résultats ont également démontré qu'il existe une relation entre les facteurs de stress professionnel en général, et les exigences de l'emploi et l'absence d'influence en

¹⁷ Statistique Canada (1995) Enquête nationale sur la santé de la population. *Rapports sur la santé*

particulier, et l'état de santé mentale. Les rapports entre les facteurs de stress professionnel et la détresse sont modulés presque entièrement par la maîtrise et l'estime de soi. Ainsi, les employés qui occupent des emplois sur lesquels ils n'exercent aucun contrôle ont des facteurs de stress professionnel plus importants que les employés qui contrôlent leur propre travail.

Les auteurs précisent que les données comportent certaines lacunes. Ainsi, les résultats obtenus à l'égard des facteurs de risque personnels sont observés sur une plus grande partie de la période de vie alors qu'il est impossible d'obtenir des données cumulées comparatives pour les facteurs de stress professionnels. Ainsi, les résultats peuvent ne pas être totalement exacts. Les auteurs ajoutent que les données de l'enquête n'indiquent rien sur l'interaction travail-famille qui peut avoir des effets importants sur la santé mentale.

Les auteurs concluent qu'ils doivent nuancer leurs propos sur la capacité de leur analyse à expliquer des déterminants de la santé mentale. Entre temps, ces derniers mettront en application les résultats de leur recherche pour favoriser la promotion d'une bonne organisation du travail ou d'un milieu de travail sain.

Dans le même ordre d'idée que Cole et coll. (2002) qui visaient à analyser les groupes d'emploi à risque dans le cadre de problèmes de santé mentale, Vézina et coll. (1996) ont procédé à une analyse spécifique des données d'une enquête nationale de santé¹⁸.

Les auteurs font état de la littérature en regard des secteurs d'activité économique et les professions à risque de problèmes de santé mentale. Ces derniers dénotent toutefois des lacunes dans la littérature, notamment en raison de la gravité des manifestations analysées ou encore du fait qu'il ne s'agit pas de données d'enquête réalisée auprès de populations représentatives.

Les résultats de Vézina et coll. (1996) indiquent que la répartition des indicateurs de la santé mentale varie de façon importante selon le sexe et la présence ou non du soutien social, d'événements stressants ou de problèmes de santé et varie peu en fonction de l'âge ou de la charge familiale. Les secteurs d'emploi ainsi que les professions à risque sont, entre autres,

les industries de production où les ouvriers ont peu ou pas de liberté d'action, le transport routier, les professeurs d'université ainsi que les préposés au service à la clientèle. Ainsi, les résultats permettent aux auteurs de relier la détresse psychologique au travail à un travail répétitif ou à un environnement où les conditions de travail sont dangereuses, au travail en relation d'aide ou en horaires alternants, aux emplois qui offrent une insécurité financière, aux emplois qui connaissent des contraintes de temps et aux emplois visés par l'introduction de nouvelles technologies.

Les auteurs concluent leur étude en précisant que leurs conclusions rejoignent celles d'autres chercheurs de l'Université McGill qui affirmaient que même si les problèmes de stress au travail peuvent affecter le personnel d'encadrement, ils sont surtout le fait des travailleurs occupant des emplois de bas niveau, ceux qui n'ont pratiquement aucune liberté de décision.

Une étude récente de Brun et coll. permet de constater que la principale problématique en matière de santé mentale au travail est l'absence de méthodologie permettant d'évaluer, de mesurer, d'analyser et de gérer les risques pour préserver l'intégrité physique et psychologique des travailleurs. Les auteurs visent donc à faire le point sur la situation, notamment en se basant sur les données de l'étude de Vézina et coll. (2001) et de Légaré et coll. (2000) et à évaluer les mesures de prévention pouvant être adoptées dans les milieux de travail pour protéger la santé des employés. La recherche a deux objectifs : évaluer l'ampleur de la problématique de la santé mentale au travail et inventorier les moyens et les outils en place pour intervenir sur les stressés des employés.

Brun et coll., dans le cadre de la revue de la littérature, ont établi six volets pour l'étude de la santé mentale au travail : la nature du stress, les sources de stress au travail, les conséquences du stress au travail, la prévention du stress au travail, l'approche de gestion des risques en prévention du stress au travail et les pratiques de prévention du stress et des problèmes de santé mentale au travail. Les auteurs reprennent d'une façon détaillée les articles et modèles marquants en matière de santé mentale au travail, à un niveau plus étoffé que Vézina et coll. (2001) et Légaré et coll. (2000), ce dernier visant plutôt à recenser statistiquement les données de la population en matière de santé mentale.

¹⁸ SANTÉ QUÉBEC. (1988). *Enquête sociale de la santé 1987*, Ministère de la Santé et des Services sociaux.

Brun et coll. proposent un modèle conceptuel psycho-socio organisationnel de la santé mentale au travail, basé sur les critiques de certains auteurs sur le fait qu'une place trop importante est accordée au processus organisationnel et peu à l'aspect individuel et sur les modèles proposés par Karasek (1979) et les chercheurs qui ont raffiné le modèle proposé (Annexe I). Les auteurs écrivent dans cette illustration que les facteurs de risque organisationnels combinés aux facteurs de risques individuels influencent la nature et l'importance des manifestations psychologiques reliées à certaines situations de travail. Ils ajoutent que ce cadre théorique rend compte du fait que les problèmes de santé mentale au travail sont dépendants des facteurs de risque organisationnels et individuels et que ceux-ci entraînent de nombreux dysfonctionnements qui portent atteinte à l'organisation et l'individu. Ce cadre théorique ouvre aussi la voie à la prévention et aux conditions à mettre en place pour garantir des actions préventives efficaces et bien ciblées.

Brun et coll. ont utilisé trois instruments de collecte de données : l'administration d'un questionnaire, la réalisation d'entrevues individuelles et la tenue d'entretiens focalisés de validation des analyses. Un échantillon a été constitué de quatre entreprises : une industrie du secteur métallurgique, un établissement d'enseignement supérieur, un centre hospitalier et une pépinière. Les entreprises ont d'abord été choisies en fonction d'un intérêt marqué pour la prévention de problèmes de santé mentale au travail. Tous les employés de toutes les organisations ont reçu une note pour les informer de la tenue de l'étude. Sur 9 055 employés sollicités, 3 142 personnes ont rempli le questionnaire, soit 35%. Plusieurs facteurs considérés comme portant atteinte à leur bien-être ont été mesurés, tel que suggéré par Sparks et Cooper (1999). En plus des facteurs de risque proposés par Cooper et Marshall (1976) et des composantes des modèles de Karasek (1979) et de Siegrist (1996), une recension d'écrits a été effectuée afin de déterminer d'autres sources de tension pouvant être vécues par une personne dans son milieu de travail. L'analyse statistique des données représente plusieurs concepts : calcul des niveaux de risque, calcul du niveau de détresse et indices de risque de la détresse psychologique. Pour les entrevues, 56 ont été réalisées auprès des intervenants liés à la prévention de la problématique de la santé mentale au travail, une grille a été élaborée permettant de recueillir des informations sur le contexte de l'organisation, les motifs de mise en place des activités de prévention, les activités de prévention primaire, secondaire et tertiaire, le processus de mise en place des activités de prévention et les facteurs de réussite et d'échec dans l'implantation des activités de prévention.

Les résultats de Brun et coll. révèlent que 43,42 % des 3 142 répondants au questionnaire rapportent un niveau élevé de détresse psychologique, ce pourcentage variant de 35 % à 54 % selon l'organisation, comparativement aux résultats de la population québécoise, comme démontré par Légaré et coll. (2000) où 20 % de la population rapporte un niveau élevé de détresse psychologique. D'autres études effectuées auprès de travailleurs québécois obtiennent des pourcentages similaires de détresse psychologique. Les facteurs de risque organisationnels associés à un niveau de risque élevé de détresse psychologique sont les suivants : surcharge quantitative, faible reconnaissance, pauvres relations avec le supérieur, faible participation aux décisions et à la circulation de l'information. Ces quatre points sont communs aux quatre organisations participantes et offrent aussi des enjeux puisqu'ils sont associés aux facteurs organisationnels desquels découlent les niveaux de risque les plus élevés pour l'ensemble des participants à l'étude. L'étude porte certains biais, notamment dus au faible échantillon (4 organisations) et au taux de réponse. Par contre, les données se comparent à d'autres études effectuées sur le même sujet.

À la lumière des résultats, il ressort que les travailleurs des organisations participantes ont un niveau de détresse psychologique non négligeable. Des recherches futures permettraient de déterminer si les résultats sont propres à toutes les organisations. L'étude a aussi permis de déterminer les principaux facteurs organisationnels constituant des risques plus élevés pour la santé mentale. Sur le plan de la contribution théorique, l'auteur rappelle l'amorce de la modélisation du phénomène psycho-socio-organisationnel de la santé psychologique au travail proposée dans le rapport.

Brun et coll. entreprendront une deuxième phase de recherche dans le but de permettre l'élaboration d'une démarche stratégique de prévention de la santé mentale au travail.

Une étude visant à déterminer les causes des absences au travail reliées à la santé psychologique a été menée par Poulin (2002). Un CLSC qui a constaté un taux d'absence important du personnel a mené une enquête par questionnaire pour mieux comprendre les problèmes de santé mentale au travail.

L'enquête a été effectuée auprès de 35 employés qui offrent tous les services de la mission habituelle d'un CLSC. Les personnes visées par l'enquête sont les personnes qui se sont

absentées du travail pour des problèmes de santé psychologique entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1998.

Le questionnaire a été élaboré en utilisant comme base celui de Bourbonnais et coll. (1997). 57 % des questionnaires ont été retournés.

Les résultats démontrent que 38 % des répondants se sont absentés pour des raisons liées à leur vie personnelle alors que 50 % se sont absentés pour des problèmes liés à leur travail. Les facteurs liés aux absences pour raisons personnelles sont le deuil d'un être cher (19 %), les difficultés avec un enfant (19 %), une remise en question personnelle (19 %), une séparation ou un divorce (13 %), des difficultés financières (6 %). D'autres raisons sont invoquées (25 %) telles que la violence et l'épuisement suite à une maladie physique. Les facteurs d'absence liés au travail sont à 90 % les changements de l'organisation, le morcellement des tâches et la surcharge de travail à 66 %. Lors de leur retour au travail, 50 % des répondants considèrent que les facteurs qui ont causé leur absence sont toujours présents.

L'enquête a été effectuée pour un milieu de travail précis et il est difficile de généraliser les résultats à l'ensemble de la population. Toutefois, les résultats permettent de tirer quelques constats. Les absences sont souvent liées au travail et l'environnement de travail, étant social, peut accentuer les difficultés ou soutenir les personnes selon le cas. Les facteurs d'absence sont d'ordre organisationnel et ne sont pas, dans ce cas précis, liés à des problèmes de relations interpersonnelles. Le retour au travail est une étape cruciale et l'organisation doit adopter une démarche proactive pour favoriser le retour au travail de la personne.

Dans le même ordre d'idées, une étude menée par Saint-Arnaud et coll. (2003) a permis de faire le point sur la désinsertion et la réinsertion professionnelle à la suite d'un arrêt de travail pour des problèmes de santé mentale. Le but de l'étude était de comprendre les facteurs impliqués dans le processus de réinsertion professionnelle à la suite d'une absence en raison d'un problème de santé mentale. L'analyse permet de saisir l'articulation entre les événements qui ont précédé l'arrêt de travail, le processus de restauration des capacités et les conditions qui favorisent ou empêchent le retour au travail.

Malgré l'ampleur du phénomène de détresse psychologique et d'absence au travail (les auteurs citent entre autres Gabriel et Liimatainen, 2000 ; Nystuen et coll., 2001 ; Vézina et Bourbonnais, 2001), Saint-Arnaud et coll. (2003) indiquent que très peu d'études se sont intéressées à la réinsertion professionnelle des travailleurs touchés par des problèmes de santé mentale.

Une approche qualitative basée sur des données d'entrevues réalisées auprès de travailleurs qui s'étaient absentes en raison d'un problème de santé mentale a été privilégiée par les auteurs. Les personnes visées par l'étude se sont toutes absentes du travail pour des raisons de santé mentale, certifiées par un diagnostic médical, pendant au moins trois semaines au cours des années de 1993 à 1996. Les sujets ont été choisis à partir d'une banque de données de volontaires des régions de Montréal et de Québec. Les personnes ont été choisies au hasard selon les critères suivants : sexe, âge, catégorie d'emploi, durée d'absence, retour ou non au travail. 31 femmes et 20 hommes ayant une moyenne d'âge de 46 ans ont été rencontrés en entrevue. Une grille d'entrevue et d'analyse de contenu a été établie et le discours des personnes a été regroupé selon trois segments : les événements qui ont précédé l'arrêt de travail, les aspects reliés à l'arrêt de travail et au processus de restauration de la santé et des capacités de travail et les conditions de retour ou de prolongation de l'arrêt de travail.

Les résultats sont divisés selon ces trois regroupements. En ce qui concerne les événements qui ont précédé l'arrêt de travail, trois grands facteurs sont impliqués. En premier lieu, c'est la vicissitude du travail qui prend une place centrale. En second lieu, et de façon secondaire, plusieurs personnes ont également eu à composer avec des événements stressants dans leur vie personnelle. En troisième lieu, quelques personnes ont fait état d'une histoire psychiatrique marquée par des facteurs personnels de nature plus endogène.

Les grands changements dans les milieux de travail ont des effets importants sur la santé mentale des travailleurs. Coupures de poste, fusion de départements, réorganisation du travail sont venus modifier le contenu du travail, le type de clientèle ou encore l'équipe de travail. Dans la majorité des cas, les changements ont été apportés rapidement, sans période de transition, laissant peu de choix face aux nouvelles possibilités d'affectation. Certains travailleurs sont fragilisés par la perte d'un travail alors que d'autres se sont sentis débordés par une surcharge de travail, souvent à un rythme effréné ; faire plus avec moins et avoir l'impression que ce n'est pas suffisant. Les situations de harcèlement psychologique

figurent également parmi les facteurs qui ont amené les employés à s'absenter pour des raisons de santé mentale ainsi que le manque de reconnaissance au travail. Dans les difficultés liées à des raisons personnelles, la majorité des répondants ont interprété ces événements comme étant secondaires par rapport aux difficultés rencontrées au niveau professionnel. Pour ce qui est des répondants qui se sont absentés pour des facteurs prédisposants, il est intéressant de constater que la stabilité et la régularité dans le travail semblent avoir été des composantes essentielles à leur maintien en emploi.

Dans le processus de restauration des capacités, il appert pour les répondants que la maladie a été une expérience particulièrement difficile à vivre. La grande majorité des gens ont pris des médicaments prescrits par leur médecin.

Dans le processus de retour au travail, plusieurs répondants ont d'abord indiqué qu'ils ont gardé des séquelles de leur absence (fatigue, troubles de mémoire, difficulté à se concentrer). Plusieurs ont connu une amélioration de leur état de santé au moment du retour au travail, mais c'est avec le temps que les personnes ont repris confiance en leurs capacités au travail. Le processus de retour progressif a été une aide importante, à condition que cela n'entraîne pas de surcharge pour les collègues. De plus, les maladies à caractère psychologique sont encore visées par des préjugés, ce qui a pu mettre un frein à la réussite du retour au travail pour certains. Pour plusieurs, l'amélioration des conditions de travail s'est avérée éphémère, voire impossible.

Les résultats démontrent la place centrale du travail et de ses vicissitudes. La majorité des travailleurs ont été confrontés à des situations de travail difficiles. Quelques travailleurs ont également eu à composer avec des problèmes personnels ou des caractéristiques individuelles marquées par des troubles psychiatriques antérieurs. Rares sont les personnes pour qui le processus de restauration des capacités s'est organisé dans une démarche qui intègre le travail comme instrument utile à la reconstruction de l'état de santé et de la capacité au travail. Au contraire, ce processus est difficile pour les travailleurs qui doivent faire face à des demandes d'expertise ou des contestations de leur assurance salaire.

Les auteurs concluent en précisant que le retour au travail est une étape difficile, notamment à cause des préjugés qui entourent les maladies à caractère psychologique. Une démarche de réinsertion adaptée à ce type d'absence devrait être privilégiée pour faciliter le retour au travail et éventuellement diminuer les incapacités au travail liées à des raisons de santé mentale.

2.2 L'état des connaissances : cadre légal

Les études de cette section porteront spécifiquement sur les concepts d'obligation d'accommodement de l'employeur et de handicap psychologique.

Dans notre étude, nous tentons de cerner l'analyse judiciaire appliquée dans les situations de discrimination fondée sur le handicap psychologique. Des décisions récentes concernant le concept d'obligation d'accommodement pour l'employeur amènent de nouvelles réflexions quant à l'analyse des décisions portant sur la discrimination fondée sur le handicap psychologique.¹⁹ Également, les implications de la nouvelle interprétation du handicap proposée dans deux jugements de la Cour suprême²⁰ nous permettent de préciser davantage la notion de handicap psychologique pour notre étude.

Le droit à l'égalité pour les personnes handicapées est un concept qui a évolué au cours des dernières années. Ainsi, cette évolution a des répercussions, notamment sur les obligations de l'employeur envers les employés handicapés. Il est donc important de mettre en relief l'évolution de l'obligation d'accommodement de l'employeur. Cette section est divisée en deux parties pour démontrer clairement l'évolution de l'obligation d'accommodement.

¹⁹ Voir notamment l'Affaire Meiorin supra note 9

²⁰ Affaire *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4

2.2.1 Obligation d'accommodement de l'employeur

Avant l'arrêt Meiorin²¹ : les exceptions fondées sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi (notion d'exigence professionnelle justifiée) en matière de discrimination en emploi

Il est possible de revoir la reconnaissance jurisprudentielle de l'obligation d'accommodement selon différents arrêts de la Cour Suprême. Laflamme (2002) nous résume dans son étude l'étendue de l'évolution de l'obligation d'accommodement. D'abord, l'auteure nous rappelle que que la Cour Suprême a rendu deux arrêts²² qui concluaient que l'obligation d'accommodement était une conséquence naturelle du droit à la non discrimination. La Cour Suprême affirmait également que la défense réussie d'une exigence professionnelle justifiée libérait l'employeur de toute obligation d'accommodement (Laflamme 2002, page 136).

Dans le même sens, Drapeau (2001) dans son étude fait remarquer qu'avant 1999²³, la Cour suprême refusait de prendre en compte l'obligation d'accommodement dans les cas de discrimination directe²⁴. Son étude identifie l'évolution jurisprudentielle de l'obligation d'accommodement. Pour ce faire, il analyse différents concepts du droit à l'égalité.

Au début de son étude, Drapeau (2001) revient sur les concepts fondamentaux en droit de l'égalité. Il précise d'abord que le droit à l'égalité a pour objet de favoriser l'existence d'une société où tous ont la certitude d'être reconnus comme des êtres humains méritent le même respect, la même déférence et la même considération²⁵ (page 301). Toujours en citant l'arrêt Andrews²⁶, Drapeau (2001) revient sur le concept de discrimination en le définissant selon trois éléments : 1) une distinction ou exclusion qui a pour objet ou pour effet d'imposer une différence de traitement 2) qui est fondée sur un motif illicite 3) qui compromet l'exercice des droits et libertés de la personne (page 302).

²¹ Affaire *Meiorin* supra note 9

²² *O'Malley c. Simpson's-Sears* (1985) 2 R.C.S. 536, 547 à 552 (ci-après cité arrêt « Affaire *O'Malley* ») et *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1985) 2 R.C.S. 561 (ci-après cité Affaire « *Bhinder* »)

²³ Affaire *Meiorin* supra note 9

²⁴ *Corporation municipale de Stratford c. Large* (1995) 3 R.C.S. 733 (ci-après cité arrêt « *Stratford* »)

²⁵ *Andrews c. Law Society of British Columbia* (1989) 1 R.C.S. 143 (ci-après citée l'affaire « *Andrews* »)

Dans son étude, Drapeau (2001) précise que la notion d'accommodement est fondamentale en matière de droit à l'égalité. Il indique que cette obligation de prendre des mesures raisonnables pour respecter et protéger le droit à l'égalité se trouve pour la première fois exprimée dans l'arrêt O'Malley²⁷ (page 305). L'auteur nous rappelle qu'il existe une limite à l'obligation d'accommodement qui est la contrainte excessive. La contrainte excessive est définie par une entrave indue à l'exploitation de l'entreprise et les coûts excessifs²⁸.

Drapeau (2001) indique que pendant longtemps la Cour Suprême a refusé de prendre en compte l'obligation d'accommodement dans les cas de discrimination directe (page 307). L'auteur précise ainsi qu'en 1985, la Cour suprême a exclu l'obligation d'accommodement dans tous les cas où une exigence professionnelle justifiée était prévue par la loi anti-discrimination²⁹. L'auteur ajoute qu'en 1990, la Cour suprême³⁰ admettait l'application de l'obligation d'accommodement de l'employeur dans le contexte de la discrimination indirecte.³¹ Ainsi, dans le cas de discrimination directe, la Cour appliquait la défense de l'EPJ sans obligation d'accommodement. Dans les cas de discrimination indirecte, la Cour vérifiait si l'obligation d'accommodement avait été remplie. Par la suite, après des arrêts tels *Bhinder*³², l'obligation d'accommodement ne pouvait être prise en compte que dans les situations de discrimination indirecte (Drapeau, 2001). Ainsi, en matière de discrimination indirecte, la défense était plutôt celle de savoir si l'obligation d'accommodement avait été respectée (page 310).

Brunelle (2001) revient également sur les décisions de la Cour Suprême de 1985³³ pour situer l'évolution de la notion d'obligation d'accommodement. Ainsi, l'auteur explique que la Cour Suprême exigeait à l'employeur de prendre des mesures d'accommodement

²⁶ Affaire *Andrews* supra note 25

²⁷ Affaire *O'Malley* supra note 22

²⁸ Affaire *O'Malley* supra note 22

²⁹ Affaire *Bhinder* supra note 22

³⁰ *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta Human Rights Commission* (1990) 2 R.C.S. 489 (ci-après cité arrêt « *Central Alberta Dairy Pool* »)

³¹ La discrimination est indirecte lorsque l'exclusion résulte de règles apparemment neutres, mais qui, lorsqu'elles sont soumises à un examen critique de leurs conséquences, s'avèrent présenter un effet discriminatoire sur certains groupes (Drapeau, 2001). À l'opposé, il y a discrimination directe lorsqu'un employeur adopte une pratique ou une règle qui établit une distinction pour un motif prohibé (Affaire *O'Malley* supra note 22)

³² Affaire *Bhinder* supra note 22

³³ Affaire *Bhinder* supra note 22; Affaire *O'Malley* supra note 22

raisonnable, à moins que cela ne lui cause de contraintes excessives (page 239). Brunelle précise que les mesures raisonnables, dans le concept d'obligation d'accommodement, varieront selon les circonstances de l'affaire et selon les arguments présentés par l'employeur en termes de contrainte excessive et d'EPJ.

Dans le même ordre d'idées, la Direction de la recherche de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1987) a publié une étude portant sur les aptitudes requises par un emploi, l'article 20 de la Charte des droits et libertés de la personne et le handicap³⁴. Cette étude a pour objet de déterminer, en regard du motif du handicap, les exceptions fondées sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi qu'un employeur peut invoquer ainsi que la nature et le niveau de preuve qu'il devra soumettre pour celles-ci.

La notion de handicap est la précondition donnant lieu à la protection de la loi³⁵ dans la mesure où le handicap peut affecter l'aptitude à occuper un emploi. Le handicap intègre une multitude de déficiences différentes et il convient d'analyser ses effets pour l'interprétation de l'article 20 de la Charte.

L'étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1987) analyse la jurisprudence québécoise, canadienne et américaine en termes d'exigence professionnelle justifiée et analyse les décisions des tribunaux canadiens des droits de la personne quant aux critères à considérer dans le concept d'exigences professionnelles justifiées en matière de handicap. Dans l'analyse des décisions québécoises, les auteurs définissent les exigences professionnelles justifiées en termes d'attributs psychologiques et éthiques requis pour l'emploi. L'employeur, dans l'adoption d'une norme, doit agir de bonne foi et avoir pris une décision objective. Dans les analyses américaines, toute décision de l'employeur doit reposer sur l'évaluation individuelle de l'aptitude de la personne handicapée et non se baser sur des généralisations. De plus, l'employeur doit démontrer le lien entre l'exigence imposée et l'emploi occupé ou convoité. Dans l'analyse des décisions

³⁴ L'article 20 de la Charte prévoit qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur des aptitudes ou des qualités requises par l'emploi est réputée non discriminatoire. L'employeur doit motiver sa décision en termes d'exigence professionnelle justifiée

³⁵ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art 20

canadiennes, en termes d'exigence professionnelle justifiée, l'employeur doit imposer ses règles de bonne foi, soit en vue d'une exécution diligente, sûre et économique du travail. D'autre part, cet élément doit être accompagné d'un lien entre la restriction et l'exercice de l'emploi en question. La preuve relative à la tâche à accomplir doit être accompagnée de facteurs tels l'aspect détaillé des tâches à accomplir, les conditions régnant sur les lieux de travail et l'effet de ces conditions sur les employés. Les exigences de l'employeur doivent être des exigences normales. L'employeur peut invoquer le risque, mais doit en faire la preuve : le risque pour l'individu, le risque pour le public, l'importance du risque et les facteurs qui peuvent l'augmenter (risque d'accident, preuve de l'absence du risque si la personne n'était pas handicapée, le rapport entre le risque et le handicap, la probabilité que le risque se réalise et la possibilité de blessures ou dommages) et la preuve médicale.

L'étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1987) propose donc, à la lumière de l'analyse des décisions des différents tribunaux administratifs, des lignes directrices pour l'application de l'article 20 de la Charte. Le document permet de déterminer les aptitudes ou qualités requises par l'emploi qu'un employeur peut invoquer ainsi que la nature et le niveau de preuve qu'il devra soumettre.

L'arrêt Meiorin³⁶ : l'analyse de l'obligation d'accommodement de l'employeur et la notion de contrainte excessive

Avec l'arrêt Meiorin³⁷, l'obligation d'accommodement doit être intégrée aux normes d'emploi dans tous les cas de discrimination (Drapeau, 2001), sans égard à la discrimination directe ou indirecte, ce qui représente un revirement jurisprudentiel capital en ce qui a trait au concept d'obligation d'accommodement (page 310).

³⁶ Affaire Meiorin supra note 9

³⁷ Affaire Meiorin supra note 9

Ainsi en 1999, la Cour suprême a révisé son point de vue en matière de droit à l'égalité³⁸. Cette décision est l'objet d'analyse des auteurs Drapeau (2001) et Laflamme (2002) qui font état de la méthode unifiée de la Cour suprême dans les décisions portant sur la discrimination fondée sur le handicap. En effet, l'évolution du concept d'obligation d'accommodement et l'arrêt *Meiorin*³⁹ ont amené de nouvelles pistes d'analyse dans l'étude des décisions de discrimination portant sur le handicap psychologique.

Dans les études que nous exposerons, l'analyse des théories et de la jurisprudence par les auteurs nous permet d'apprécier les implications des jugements récents en matière de discrimination, notamment en ce qui concerne la définition de l'obligation d'accommodement de l'employeur, la notion d'exigence professionnelle justifiée et la notion de contrainte excessive, trois concepts juridiques retenus dans les analyses des décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique.

L'étude de Drapeau (2001) porte sur des arrêts clés de la Cour suprême du Canada. L'auteur analyse les principaux jugements de la Cour suprême et présente un lexique des concepts fondamentaux du droit à l'égalité dans l'emploi : le droit à l'égalité, la discrimination, la discrimination directe et indirecte, le moyen de défense relatif aux aptitudes requises par l'emploi, la contrainte excessive et l'obligation d'accommodement. Le droit à l'égalité se définit comme le droit de vivre en société dans le respect de la valeur, du mérite, des caractéristiques et des besoins des personnes. La discrimination est la manifestation de préjugés sociaux. De l'analyse des décisions judiciaires, trois éléments ressortent de cette définition : une distinction ou exclusion qui a pour objet ou pour effet d'imposer une différence de traitement, qui est fondée sur un motif illicite et qui compromet l'exercice des droits et libertés de la personne dont le droit à l'égalité dans l'emploi. La discrimination directe consiste à établir une distinction pour un motif prohibé alors que la discrimination indirecte existe par suite d'un effet préjudiciable (article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*). « Une exclusion qui est fondée sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi ou une exigence professionnelle justifiée (EPJ), est réputée non

³⁸ Affaire *Meiorin* supra note 9

³⁹ Affaire *Meiorin* supra note 9

discriminatoire si elle est rationnelle et nécessaire » (article 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne*).

Drapeau (2001) dans son analyse des décisions de la Cour suprême, identifie deux principaux éléments pouvant constituer une contrainte excessive, soit l'entrave indue à l'exploitation de l'entreprise et les coûts excessifs. L'auteur précise ainsi la tendance jurisprudentielle en ajoutant que les coûts de l'accommodement sont considérés excessifs s'ils sont réellement trop élevés pour l'entreprise. Il précise également que l'effet sur les autres employés doit constituer une atteinte réelle à leurs droits ou une dérogation importante à la convention collective.

En ce qui concerne l'obligation d'accommodement, Drapeau (2001) expose l'évolution historique qui a conduit à la reconnaissance judiciaire de l'application de ce concept dans tous les cas de discrimination.

Brunelle (2001)⁴⁰ reprend également l'analyse de l'EPJ dans son étude. Ainsi, l'auteur précise que les tribunaux chercheront d'abord à déterminer 1) si l'aptitude ou la qualité a un lien rationnel avec l'emploi en question⁴¹ 2) la règle est-elle bien conçue de manière à ce que l'exigence quant à l'aptitude ou à la qualité puisse être remplie sans que la personne assujettie à la règle ne se voit imposer un fardeau excessif.⁴² Pendant plusieurs années, l'application de ces directives fut réservée aux seuls cas de discrimination directe puisque considérée non avenue dans les cas de discrimination indirecte.

L'arrêt *Meiorin*⁴³ a amené un revirement jurisprudentiel dans l'analyse de l'obligation d'accommodement. La nouvelle méthode d'analyse contraint les employeurs à établir des normes qui composent avec l'apport potentiel de tous les employés dans la mesure où cela peut être fait sans que l'employeur ne subisse une contrainte excessive. La première étape de l'analyse consiste à voir si l'employeur a adopté la norme dans un but rationnellement lié

⁴⁰ Brunelle, C. (2001) *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 483 p. Dans son ouvrage, l'auteur effectue une synthèse à la fois théorique et pratique des tendances et des enjeux que posent l'évolution de l'obligation d'accommodement en droit québécois et canadien.

⁴¹ *Affaire Grismer supra* note 7

⁴² *Brossard (ville) c. Québec (commission des droits de la personne)*, (1988) 2 R.C.S.

⁴³ *Affaire Meiorin supra* note 9

à l'exécution du travail en cause. La deuxième étape consiste à voir si l'employeur a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Drapeau (2001) ajoute qu'au niveau de la deuxième étape de l'analyse, cette étape sera très peu utilisée sauf dans des situations où l'employeur a refusé une règle non discriminatoire. La troisième étape consiste à voir si la norme adoptée par l'employeur est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est nécessaire, l'employeur doit démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans qu'il en subisse une contrainte excessive. L'auteur souligne que c'est à la troisième étape de l'analyse que les normes discriminatoires sont susceptibles d'échouer au test de justification. Selon l'auteur, des sous questions devront être posées dans l'analyse : la norme est-elle trop générale compte tenu de son objectif et ne devrait-elle pas se limiter à un groupe plus restreint ? L'employeur n'aurait-il pas dû procéder à une évaluation individuelle de la personne ? L'employeur a-t-il cherché à composer avec les besoins des personnes concrètement lésées par la norme, sans subir une contrainte excessive ?

Drapeau (2001) ajoute que la méthode unifiée d'analyse représente un pas en avant en matière de protection du droit de l'égalité, notamment parce que la distinction discrimination directe/indirecte n'a plus à être établie. Également parce que le moyen de défense s'applique dans tous les cas de discrimination et l'accommodement doit maintenant être pris en considération dans tous les cas de discrimination⁴⁴. De plus, ce jugement permet l'annulation de toutes les normes discriminatoires non justifiées et l'inclusion de l'accommodement dans toutes les normes d'emploi. L'auteur ajoute que l'arrêt *Meiorin*⁴⁵ a pour conséquence de créer une obligation universelle d'accommodement. En conclusion, l'auteur propose d'entériner législativement la notion d'obligation d'accommodement.

Laflamme (2002), en analysant la doctrine et la jurisprudence qui s'opposent à ce que l'obligation d'accommodement confère aux personnes handicapées un droit à l'emploi, soutient que l'interprétation de l'obligation d'accommodement de l'employeur favorable à l'octroi d'un accès privilégié à l'emploi aux personnes handicapées n'est pas conforme aux

⁴⁴ Affaire *Grismer* supra note 7

⁴⁵ Affaire *Meiorin* supra note 9

enseignements de la Cour suprême et risque de nuire définitivement à l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Dans cet article, l'auteur s'interroge sur le fait que l'obligation d'accommodement confère aux personnes handicapées un droit à l'emploi.

L'analyse de Laflamme (2002) consiste essentiellement en des jugements des arbitres de griefs et des tribunaux spécialisés dans le domaine des droits de la personne et porte sur l'étendue de l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard de l'employé qui devient incapable d'exercer un emploi en raison d'un handicap.

L'analyse du cadre législatif permet à l'auteure de constater que les Chartes (québécoise et canadienne) ne prévoient pas expressément d'obligation d'accommodement pour l'employeur, mais prévoient une disposition au regard de l'exigence physique de l'emploi. L'analyse évolutive de la jurisprudence par l'auteur offre une définition de l'exigence professionnelle justifiée (EPJ) et démontre un élément subjectif de la bonne foi et un élément objectif de la nécessité raisonnable comportant deux volets : la rationalité et la proportionnalité de la règle discriminatoire. Laflamme (2002) cite la décision de la Cour suprême en 1999 dans l'arrêt *Méiorin*⁴⁶ qui propose une méthode unifiée qui exige de l'employeur qu'il compose, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques de chacun des employés, lorsqu'il établit la norme applicable au milieu de travail.

Laflamme (2002) part de l'analyse de cette méthode unifiée de la Cour Suprême pour passer en revue les interprétations controversées des différents tribunaux administratifs en matière d'obligation d'accommodement de l'employeur. L'auteur souligne que l'obligation d'accommodement en regard des employés qui deviennent inaptes à exercer l'emploi, de façon permanente, pour lequel ils ont été embauchés entraîne des interprétations controversées. Certains auteurs favorisant la liberté contractuelle et les droits de la direction et d'autres favorisant les droits des personnes handicapées⁴⁷. Les décisions varient selon

⁴⁶ Affaire Meiorin supra note 9

⁴⁷ L'auteur fait entre autres référence aux auteurs suivants : F.Morin et J.Y.Brière *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1998, à la page 129 et suivantes; D.L.Demers « Le handicap et l'emploi entre le droit à l'égalité et les exigences requises par l'emploi », dans Barreau du Québec, Service de formation permanente, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail* (1999), Cowansville, Yvon Blais, 1999, 1 à la page 14; I.B.McKenna, « Legal Rights for Persons with Disabilities in Canada : Can the Impass be Resolved? »,

l'interprétation des critères liés à la contrainte excessive et illustrent des conceptions différentes du droit à l'égalité pour les personnes handicapées. Par exemple, l'auteur souligne que la Cour suprême a précisé que la protection contre la discrimination nécessitait parfois l'amélioration de la situation de certains groupes, notamment pour conférer aux personnes handicapées un véritable droit à l'égalité⁴⁸.

Brunelle (2001) indique que la notion d'accommodement est sous-jacente à l'idée de compromis. Dans le cadre d'une obligation d'accommodement, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour accommoder l'employé handicapé. Si l'employeur doit modifier les fonctions de l'employé, il semble pour l'auteur que le concept d'accommodement raisonnable oblige à distinguer les exigences essentielles de celles qui sont plutôt secondaires, à moins que la modification du travail ne vaille que pour une période déterminée.

Laflamme (2002) constate par l'analyse de la jurisprudence que de plus en plus de tribunaux se sont ouverts à la possibilité d'examiner non seulement les tâches exercées par l'employé handicapé, mais également le remplacement dans un autre poste dans l'analyse de la contrainte excessive pour l'employeur.

À cet effet, Brunelle (2001) dans son ouvrage rappelle que certains arbitres semblent axer leur analyse non plus sur les fonctions de l'emploi occupé, mais également sur les fonctions des autres emplois. Ceci n'implique pas pour autant de créer un poste pour un employé qui serait incapable d'exercer un emploi ou tout autre emploi⁴⁹.

Parallèlement, Laflamme (2002) souligne qu'alors que les tribunaux des droits de la personne n'excluent pas la possibilité pour l'employeur de replacer l'employé dans un autre poste que celui pour lequel il a été embauché, les tribunaux d'arbitrage sont plus prudents à l'égard de cette possibilité ; il en va de même quant à la possibilité d'embaucher un autre employé pour assister l'employé handicapé dans l'exécution de ses tâches. L'analyse des jugements des différents tribunaux permet à l'auteur de constater que de plus en plus de tribunaux

(1997-1998) 29 Ott. L. Rev. 153; R.Murdock, « Disability and the Duty to Accomodate : A union Viewpoint », (1998) Lab. Arb. Y.B. 155

⁴⁸ *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)* (1997) 1 R.C.S. 241 (ci-après citée affaire « *Eldridge* »)

⁴⁹ *Holmes c. Canada (Attorney General)* (1997) 97 C.L.L.C. 145, 193

considèrent que l'obligation d'accommodement de l'employeur s'étend au-delà du poste pour lequel l'employé a été embauché. Laflamme (2002) souligne également que le fait de replacer un employé incapable d'exercer un emploi peut amener différents conflits en regard de la notion du droit d'ancienneté des autres employés.

Brunelle (2001) dans son ouvrage couvre cet aspect problématique. Si l'accommodement a pour effet de porter atteinte à la convention collective de façon sérieuse, les effets préjudiciables pour les autres salariés pourraient être considérés comme une contrainte excessive. L'ancienneté doit être respectée dans la mesure du possible dans le choix de la mesure d'accommodement.⁵⁰ Brunelle (2001) précise que lorsqu'une obligation d'accommodement entre en conflit avec les droits d'ancienneté garantis par la convention collective, une méthode d'analyse multifactorielle devrait être utilisée.

En conclusion, Laflamme (2002) soutient qu'il n'est pas souhaitable de privilégier les personnes qui présentent des restrictions si cela se fait au détriment de l'égalité des autres employés. L'auteur précise que les concepts juridiques liés au handicap ont connu une telle évolution qu'il est difficile de circonscrire clairement l'étendue de l'obligation d'accommodement de l'employeur dans le cas d'employés devenus incapables d'exercer leur emploi en raison d'un handicap.

Brunelle quant à lui précise que l'employeur a une obligation d'accommodement qui l'oblige à adapter, ajuster ou assouplir les règles, mais ne devrait pas être contraint de les abolir, de les supprimer ou d'y renoncer. L'auteur précise que le concept d'accommodement et l'idée de compromis qui y est sous-jacente apparaît incompatible avec de telles mesures.

Dans le cadre de l'application de l'obligation d'accommodement, il est important de préciser que le syndicat, tout comme l'employeur, a généralement l'obligation d'accommoder la personne, à moins qu'il ne s'expose à une contrainte excessive (Brunelle, 2001). Pour que l'accommodement envers une personne handicapée ne puisse se faire, l'atteinte aux droits des autres employés doit être une atteinte réelle à leurs droits ou une dérogation importante à la convention collective (Drapeau, 2001).⁵¹

⁵⁰ *Bayer Rubber Inc. c. Communications, Energy and Paperworks Union, local 914* (1997) 65 L.A.C. (4th) 261

⁵¹ *Central Okanagan School District No.23 c. Renaud* (1992) 2 R.C.S. 970 (ci-après citée affaire « Renaud »)

Dury (2001), dans un article récent, présentait également la méthode unifiée adoptée par la Cour suprême dans l'arrêt *Meiorin*⁵². L'auteur fait le point sur les effets d'une décision dans les interprétations des arbitres. L'étude de ce dernier repose sur l'analyse de la jurisprudence, notamment la jurisprudence arbitrale.

L'auteur rappelle, dans le même sens que Laflamme (2002), que les principaux aspects à évaluer dans l'application de l'arrêt *Meiorin*⁵³ sont les situations où l'employé deviendrait incapable d'exercer l'emploi pour lequel il a été embauché.

Dury (2001) fait remarquer que la tendance majoritaire dans les décisions arbitrales veut qu'un congédiement pour cause de maladie ne soit pas un congédiement fondé sur un handicap, mais bien un congédiement en raison d'une incapacité à fournir une prestation normale de travail. Les arbitres se retranchent notamment derrière l'article 20 de la Charte et retiennent que l'aptitude à fournir une prestation normale de travail est une exigence professionnelle justifiée.

L'arrêt *Meiorin*⁵⁴ oblige les arbitres à adopter la méthode unifiée dans l'analyse de l'obligation d'accommodement de l'employeur. Dans un jugement rendu le 16 mars 2000⁵⁵, la Cour supérieure reproche à l'arbitre de s'être appuyé sur l'article 20 de la Charte pour écarter les arguments du syndicat selon lequel le congédiement de l'employé était une mesure discriminatoire. La plaignante étant totalement invalide pour occuper tout emploi, l'arbitre avait conclu que la non-disponibilité de la plaignante ne respectait pas l'exigence professionnelle justifiée. La Cour supérieure conclut toutefois qu'elle est en accord avec les conclusions de l'arbitre, sans toutefois accepter son raisonnement.

L'obligation d'accommodement de l'employeur dans les situations d'invalidité d'un employé a été évaluée dans un article de Lagacé (1999). L'auteur illustre la nouvelle orientation des

⁵² Affaire *Meiorin* supra note 9

⁵³ Affaire *Meiorin* supra note 9

⁵⁴ Affaire *Meiorin* supra note 9

arbitres dans deux sentences arbitrales qui reflètent l'influence des décisions de la Cour suprême⁵⁶ en matière d'obligation d'accommodement sans contrainte excessive.

L'auteur rappelle qu'avant les arrêts de la Cour suprême⁵⁷, dans les cas d'absentéisme chronique relié à une cause médicale, l'employeur devait satisfaire à deux conditions avant de pouvoir mettre fin à l'emploi d'un employé. L'employeur devait d'abord faire la preuve que le taux d'absence de l'employé avait excédé le taux d'absence des autres employés de l'entreprise et il devait également démontrer, par le biais d'une preuve médicale, qu'il n'y aurait pas d'amélioration prévisible pour l'avenir.

Lagacé (1999) analyse en premier lieu l'affaire *Caisse populaire Deux-Rivières*⁵⁸. Dans cette décision, l'arbitre conclut que l'employeur ne peut pas uniquement utiliser le moyen de défense de l'exigence professionnelle justifiée. Il doit également démontrer qu'il a tenté d'accommoder raisonnablement l'employé. L'arbitre ajoute qu'en matière de contrainte excessive, l'employeur doit démontrer en quoi il subira une contrainte et doit démontrer les efforts tentés et être appuyé par des faits précis. La contrainte excessive peut être, selon le cas, un coût financier trop élevé ou une autre entrave indue à l'exploitation de l'entreprise. En deuxième lieu, Lagacé (1999) analyse l'affaire *Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais*⁵⁹. Dans cette décision, l'employeur a démontré l'existence de contraintes financières pour expliquer sa décision. L'arbitre a conclu dans ce cas précis que l'employeur ne pouvait accommoder l'employé sans en subir une contrainte excessive.

Lagacé (1999) conclut son article en précisant que ce sont les premières fois où un arbitre va aussi loin dans l'étude de la portée du devoir d'accommodement et dans son application. L'auteur précise qu'un employeur qui veut congédier un employé souffrant d'un handicap ou d'une déficience en raison des inconvénients que lui cause son état de santé et son absentéisme, devra s'assurer qu'il est en mesure de démontrer pourquoi il n'a pu respecter son obligation d'accommodement.

⁵⁵ *Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire (CSN) c. Marc Boisvert et Ville de Pointe-Claire* (2000) DTE T-400

⁵⁶ Voir notamment l'Affaire Meiorin supra note 9

⁵⁷ Voir notamment l'Affaire Meiorin supra note 9

⁵⁸ *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Deux-Rivières*, 1999 R.J.D.T. 397

⁵⁹ *Syndicat des technologues en radiologie du Québec c. Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (Pavillon de Hull)*, 12 août 1999

L'employeur a donc une obligation d'accommodement à l'égard des personnes handicapées et doit faire la preuve qu'il ne peut accommoder l'employé en raison de contrainte excessive. Cette notion mérite qu'on lui porte une attention particulière.

La notion de contrainte excessive

Plusieurs études précitées font état de la notion d'obligation d'accommodement qui doit être prise en considération dans toutes les situations discriminatoires de même que dans le cadre de la défense de l'EPJ, dans la mesure où cela ne cause pas pour l'employeur une contrainte excessive. Ainsi, l'obligation d'accommodement de l'employeur prend fin lorsque ce dernier démontre l'existence d'une contrainte excessive.

Laflamme (2002) identifie dans son étude les éléments à retenir qui pourraient constituer une contrainte excessive. Dans l'arrêt *O'Malley*⁶⁰, l'entrave induite à l'exploitation de l'entreprise et les coûts excessifs constituent des contraintes excessives. Par la suite, dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool*⁶¹, la juge énumère de façon non exhaustive les facteurs permettant d'apprécier la notion de contrainte excessive : le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations.

Ainsi, tel que précise Brunelle (2001), les dispositions de la convention collective ne sont qu'un seul critère à prendre en considération. L'employeur et le syndicat ne peuvent se retrancher derrière le contrat collectif de travail.⁶² Ainsi, l'auteur précise que la discrimination engendrée par l'entente intervenue entre les parties doit pouvoir se justifier, ce qui requiert la démonstration qu'elle est raisonnablement nécessaire à l'emploi ou qu'il est impossible de trouver un accommodement raisonnable.

⁶⁰ Affaire *O'Malley* supra note 22

⁶¹ Affaire *Central Alberta Dairy Pool* supra note 23

Trois critères doivent désormais être retenus dans la notion de contrainte excessive : l'impossibilité, le risque grave et le coût exorbitant⁶³. Laflamme (2002) fait remarquer que dans cet arrêt, la Cour Suprême emploie à plusieurs reprises le qualificatif « possible ». Selon l'auteur, ce terme semble signifier que si un accommodement est possible, l'employeur doit l'adopter.⁶⁴

Brunelle (2001) regroupe l'évaluation de la contrainte excessive en trois catégories : les limites aux ressources financières ou matérielles de l'entreprise, le respect des droits de la victime de discrimination, des collègues de travail et du public en général et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Laflamme (2002) indique que l'employeur doit démontrer l'existence d'une contrainte excessive qui doit représenter davantage de difficultés et de désagréments.

À cet effet, Dury (2001) rappelle que l'employeur doit établir l'existence de plus d'un inconvénient négligeable pour contrecarrer le droit de l'employé à un accommodement. L'employeur doit démontrer que l'adoption de mesures d'accommodement entraînera une atteinte réelle, et pas anodine.⁶⁵

Selon Laflamme (2002), l'étendue de l'obligation d'accommodement est toutefois difficile à circonscrire puisque la seule limite reconnue par la jurisprudence est la notion de contrainte excessive.⁶⁶

⁶² Affaire *Renaud* supra note 40

⁶³ Affaire *Meiorin* supra note 9

⁶⁴ Voir Drapeau (2001)

⁶⁵ *Commission des droits de la personne c. Emballage Polystar inc.*, T.D.P.Q. MONTRÉAL, CA, n°500-53-000020-956', 1996-03-25

⁶⁶ Affaire *Meiorin* supra note 9

2.2.2 La notion de handicap

Dans le cadre de la discrimination fondée sur le handicap, Laflamme (2002) rappelle l'élargissement de la notion de handicap par un jugement de la Cour suprême du Canada dans en 2000⁶⁷ dans l'arrêt *Ville de Montréal* ainsi que dans l'arrêt *Granovsky* qui favorise encore plus l'élargissement de la notion de discrimination fondée sur le handicap. L'accent doit être mis sur la dignité humaine et non plus sur la condition biomédicale⁶⁸.

Monet (2000), dans un article portant sur la notion de handicap, indique que la Charte dans sa définition de handicap assure que chacun sera jugé selon son propre mérite. Or, étant donné que ce sont souvent les mythes et les stéréotypes qui sont à l'origine de la discrimination, la Cour estime que la notion de handicap peut résulter uniquement d'une perception subjective de l'employeur.⁶⁹

Laflamme (2002) précise également que dans l'affaire *Granovsky*, la Cour suprême reconnaît que les problèmes auxquels une personne atteinte d'une déficience fait face dans la vie quotidienne ne découlent pas nécessairement de son état, mais de l'environnement socio-économique dans lequel elle se trouve (page 142)⁷⁰.

Lemay et coll. (2000) analysent également la décision de la Cour suprême sur la notion de handicap⁷¹. Le jugement de première instance dans cette affaire a rejeté la plainte étant donné que l'anomalie physique dont le plaignant était affecté n'entraînait aucune incapacité fonctionnelle, ne pouvant donc pas être qualifiée de handicap. La Cour d'appel a rejeté les arguments du tribunal des droits de la personne en indiquant que le handicap n'a pas à être réel, il suffit uniquement que l'employeur croit qu'il y ait handicap. Un handicap n'a pas à être actuel, il peut être futur ou hypothétique. La Cour suprême qui a entendu cette affaire devait décider de deux choses : premièrement si la notion de handicap prévue à la Charte

⁶⁷ Affaire *Ville de Montréal supra note 4*; *Granovsky supra note 4*

⁶⁸ Il faut également ajouter que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, dans une étude de 1986, a défini la notion de handicap comme étant un désavantage résultant d'une déficience, soit une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique. Les termes déficience et désavantage représentent un rapport de cause à effet et sont essentiels à la définition.

⁶⁹ *Granovsky supra note 2*

⁷⁰ *Granovsky supra note 2*

⁷¹ Affaire *Ville de Montréal supra note 2*

inclut une anomalie physique ou mentale n'impliquant aucune incapacité fonctionnelle et deuxièmement, il lui était demandé de décider si l'état de santé était inclus dans la notion de handicap. La Cour conclut qu'une anomalie ne doit pas nécessairement entraîner des limitations ou incapacités fonctionnelles pour être considérée comme un handicap. Également, une anomalie peut être inexistante et tout de même être invoquée s'il est prouvé que la personne qui a effectué la discrimination croyait à son existence. La perception subjective suffit. La Cour suprême précise que les phénomènes n'entraînant pas de préjugés ou de catégorisation sont exclus de la notion de handicap (par exemple la couleur des cheveux ou des yeux).

Lemay et coll. (2000) poursuivent en écrivant que l'accent est désormais mis sur les effets de la distinction, de l'exclusion ou de la préférence dont une personne a été l'objet. Toutefois, une fois que la décision de l'employeur est reconnue fondée sur le motif du handicap, il lui reste la possibilité de référer à la notion d'exigence professionnelle justifiée et de faire la preuve qu'aucune obligation d'accommodement ne pourrait être rencontrée sans que cela ne lui cause une contrainte excessive.

Paquette (2002) dans un article analyse la décision de l'arbitre dans l'arrêt *Commission scolaire Seigneurie c. Syndicat des professionnelles et professionnels de commissions scolaires de l'Outaouais*⁷². L'auteur indique qu'avec ce jugement, qui a d'ailleurs fait l'objet d'un pourvoi en Cour supérieure, puis en Cour d'appel et en Cour suprême du Canada, celle-ci ayant rejeté la demande d'autorisation qui lui a été présentée, on ne peut plus tenir pour acquis que la non-disponibilité d'un salarié à l'embauche peut justifier un refus d'embauche si ce dernier est handicapé ou malade. Dans ces situations, il faudra procéder à l'analyse de la mesure d'accommodement appropriée, en tenant compte toutefois de la notion de contrainte excessive pour l'employeur.

⁷² *Commission scolaire Seigneurie c. Syndicat des professionnelles et professionnels de commissions scolaires de l'Outaouais* (CEQ), C.A. Montréal, 500-09-004988-978, 18 septembre 2000

3. La problématique

3.1 Synthèse de la littérature et retour sur la question de départ

Notre revue de littérature s'articule autour de deux éléments importants dans le cadre de notre recherche : l'état de la santé mentale et le cadre légal dans l'interprétation de situations de discrimination au travail basées sur le handicap psychologique.

Au niveau de la santé mentale, il ressort des différentes études (Légaré et coll., 2000 ; Vézina et coll., 2001 ; Brun et coll., 2002) que près de 20 % de la population du Québec démontre un niveau de détresse psychologique élevé.

Les définitions de santé mentale et de la détresse psychologique comprennent plusieurs maladies, tel que précisé dans la section 1.

À la lumière de l'étude de Vézina et coll. (2001), force est de constater que la situation d'incapacité au travail reliée à des problèmes de santé ne cesse d'augmenter. On identifiait une augmentation de 200 % du nombre de jours d'absence au travail entre 1992 et 1998. Ces données nous permettent de noter une augmentation de la problématique de santé mentale qui pourrait résulter en une augmentation des situations de discrimination fondée sur le handicap psychologique. D'ailleurs, Dury (2001) rappelle que les syndicats sont confrontés à un nombre croissant de congédiements reliés à des problèmes de santé mentale ou à des problèmes de lésions permanentes qui affectent la capacité d'une personne à exercer certaines tâches ou son emploi.

De cette revue de littérature sur la santé mentale, nous pouvons retenir deux types de maladie. D'abord, les maladies psychologiques, telles que la schizophrénie, la maniacodépression, etc. Ensuite, les maladies qui peuvent résulter du travail ou des facteurs de risques que le travail peut engendrer. Ces deux typologies seront utilisées dans notre recherche pour faire le pont avec la situation prévalant sur le plan juridique, à la fois pour déterminer les cas de discrimination le plus souvent analysés par les tribunaux, et les données que nous livrent ceux-ci sur l'évolution de la problématique de la santé mentale.

Les textes à portée juridique nous permettent de faire une distinction dans l'interprétation de l'exigence professionnelle justifiée (EPJ) avant et après 1999, date de l'arrêt *Meiorin*⁷³ par la Cour suprême (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1987 ; Drapeau, 2001 ; Laflamme, 2002 ; Brunelle, 2001 ; Dury, 2001 ; Lagacé, 1999). Cet arrêt modifie l'interprétation de l'EPJ et établit une méthode unifiée quant à l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard d'une personne handicapée. Désormais, l'obligation d'accommodement s'applique dans toutes les situations de discrimination, sans distinction entre la discrimination directe et indirecte.

Au regard de l'obligation d'accommodement, nous avons précisé la notion de contrainte excessive, notion que les employeurs peuvent utiliser pour défendre leur position à l'égard de leur obligation d'accommodement.

De plus, Laflamme (2002) (ainsi que Monet, 2000 ; Lemay et coll., 2000, Paquette, 2002) fait aussi ressortir l'implication de deux décisions de la Cour suprême en 2000 laquelle élargissent la notion de handicap et intègre la notion d'incapacité et de déficience dans la définition d'un handicap⁷⁴. Ces nouvelles décisions ont des impacts importants dans l'analyse des plaintes de discrimination fondée sur le handicap psychologique, mais suscitent encore des questionnements quant à l'application de l'obligation d'accommodement de l'employeur, les tribunaux ayant une approche différente quant à l'analyse de l'obligation de l'employeur dans des situations où l'employé devient incapable d'exercer l'emploi pour lequel il a été embauché. Ce constat nous amène de nouvelles réflexions quant à notre question de départ.

Finalement, nous pourrons utiliser les informations recueillies dans notre revue de littérature pour faire le pont entre les typologies de la santé mentale et les situations de discrimination. Ainsi, dans notre recherche, nous pourrons évaluer les emplois, les secteurs et les typologies des maladies des employés qui ont porté plainte à l'égard d'une discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique.

⁷³ Affaire *Meiorin* supra note 9

⁷⁴ Affaire *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4

La revue de littérature nous a permis de constater que la détresse psychologique est un phénomène qui prend de l'ampleur depuis les dernières années. Non seulement les problèmes de santé mentale créent une augmentation des absences au travail, mais également la littérature nous a permis de remarquer que les problèmes de santé mentale liés directement au travail sont en forte croissance.

Des questions sur ces résultats peuvent se poser et s'ajouter à notre question de départ : Quel est l'effet de l'évolution de la détresse psychologique au travail sur le contenu des décisions ? Les décisions en matière de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique reflètent-elles les problèmes de détresse psychologique au travail ?

À la lumière de notre revue de littérature, nous pouvons présumer que l'évolution des problèmes de santé mentale, augmentant les situations de handicap, aura aussi pour effet d'augmenter le nombre de plaintes de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Également, les situations de handicap psychologique liées directement au travail devraient augmenter, ce qui aurait conséquemment pour effet d'augmenter les cas possibles de discrimination en emploi. En effet, l'étude de Vézina et coll. (2001) nous permet de dénoter l'importance grandissante des problèmes de santé mentale associés à l'incapacité au travail, ce qui peut résulter en une augmentation des situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Notons par exemple une augmentation des mises à pied ou des congédiements ou également une augmentation des mesures disciplinaires prise à l'endroit des employés qui s'absentent fréquemment pour des raisons de santé.

De plus, d'un point de vue juridique et à la lumière de notre revue de littérature, les décisions récentes de la Cour suprême⁷⁵ nous permettent de constater que la jurisprudence réagit à l'évolution des problèmes de santé mentale en élargissant la notion de handicap, lui donnant une interprétation plus libérale. Ces décisions auront pour effet d'ouvrir l'accès à de futures plaintes de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Par exemple, le *burnout* est désormais reconnu comme étant un handicap et les employés pourront porter plainte contre leur employeur s'ils se croient victimes de discrimination en emploi (refus de promotion relativement à leur condition, congédiement, etc.). La

libéralisation de la notion de handicap par la Cour suprême⁷⁶ ouvre désormais l'accès à un plus grand nombre possible de plaintes de discrimination en emploi fondées sur le handicap psychologique.

3.2 Question de recherche

La question de départ présentée au début du travail et les questions exposées précédemment à la lumière de la revue de littérature nous obligent à revoir notre question de départ. D'abord, la détresse psychologique est un phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur et qui a des conséquences néfastes pour les personnes et conséquemment pour les milieux de travail. Tel que présentés dans la littérature, les problèmes de santé mentale causent des incapacités qui représentaient près de 26 jours d'absences au travail en 1998 (Vézina et coll., 2001). Plusieurs personnes affectées par des problèmes de santé mentale peuvent être victimes de discrimination au travail, que ce soit au début de la relation d'emploi ou en cours d'emploi. De plus, des jugements récents de la Cour suprême élargissent la notion de handicap psychologique pour désormais l'associer à toute déficience et incapacité et ont établi une méthode unifiée pour l'analyse des plaintes de discrimination. La littérature à cet effet nous a permis de mettre en évidence l'évolution du concept d'obligation d'accommodement dans la jurisprudence et nous a permis de reconnaître que certains tribunaux ont des interprétations différentes quant à l'application de l'obligation d'accommodement, notamment dans le cas où un employé devient inapte à exercer l'emploi pour lequel il a été embauché (Laflamme, 2002).

L'évolution jurisprudentielle que nous avons cernée dans notre revue de littérature nous amène ainsi à considérer une seconde question: Quel type d'analyse juridique est développé dans les décisions des tribunaux d'arbitrage et du tribunal des droits de la personne (TDPQ) de 1992 à 2003 en matière de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique ?

⁷⁵ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

⁷⁶ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

Parce que le concept d'obligation d'accommodement et la notion de contrainte excessive ont connu une évolution jurisprudentielle importante dans les dernières années (Laflamme, 2002), nous pouvons présumer que les arbitres et juges auront développé une analyse plus critique et utiliseront davantage de concepts juridiques complexes (méthode unifié, contrainte excessive, etc.) dans leurs décisions relatives à la discrimination en emploi fondé sur le handicap psychologique.

Ainsi, suite à notre revue de littérature et à ces nouveaux questionnements, nous formulons notre question de recherche de la façon suivante :

Quels sont, avant et après l'arrêt *Meiorin*⁷⁷ de la Cour suprême, les concepts juridiques utilisés dans les décisions des arbitres de griefs et du TDPQ portant sur la discrimination fondée sur le handicap psychologique? Peut-on déceler un impact de l'évolution croissante des problèmes de santé mentale (telle que mise en lumière dans la littérature scientifique) sur le volume des décisions et leur contenu ?

Les décisions que nous analyserons dans le cadre de notre recherche s'étendent sur la période allant de 1992 à 2003. Étant donné les jugements de la Cour suprême de 1999 et de 2000, nous pourrions évaluer l'impact de ces jugements sur les décisions qui leur sont postérieures. De plus, l'évolution des problèmes liés à la santé mentale au travail pourra nous renseigner sur l'évolution des situations de discrimination fondée sur le handicap psychologique apparues au cours des dix dernières années.

Les nouvelles décisions de la Cour suprême devraient se refléter dans les décisions que nous analyserons et conséquemment nous nous attendons à ce que l'élargissement de la notion de handicap ait pour effet d'augmenter le nombre des décisions et d'élargir les situations visées par la notion de handicap.

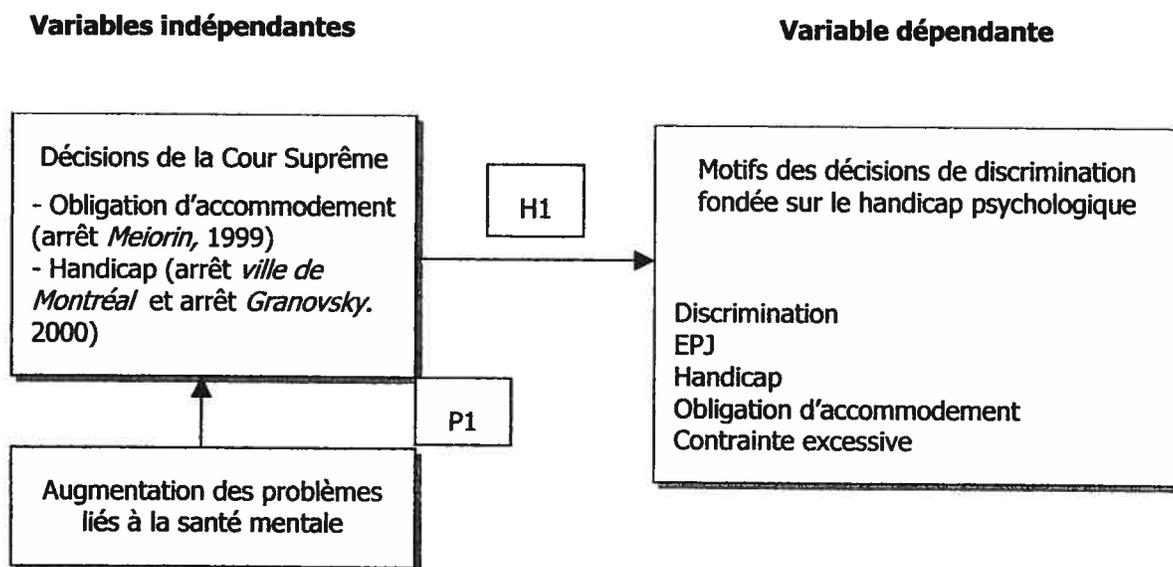
4. Modèle d'analyse de la recherche

Dans cette section, nous présenterons le modèle conceptuel et le modèle opératoire de notre recherche. Avant de définir notre modèle d'analyse de recherche, nous présenterons les concepts théoriques qui sont à la base de notre étude.

Le cadre conceptuel de notre recherche ne découle pas d'une théorie précise puisque notre modèle de référence est basé sur des opinions doctrinales. Néanmoins, notre modèle se réfère entre autres à la recherche de Laflamme (2002).

4.2 Modèle conceptuel

Afin d'illustrer notre conceptualisation, la figure suivante présente de manière schématique nos variables ainsi que nos hypothèses de recherche.



⁷⁷ Affaire Meiorin supra note 9

Nous avons pu remarquer, à la lumière des recherches exposées dans notre revue de littérature, que les décisions de la Cour Suprême⁷⁸ ont amené de nouvelles avancées en matière de protection contre la discrimination en emploi fondée sur le handicap.

En premier lieu, l'arrêt *Meiorin*⁷⁹ propose une méthode unifiée en regard de l'analyse de l'obligation d'accommodement de l'employeur, notamment à l'égard des personnes handicapées psychologiquement. Cette nouvelle méthode dans l'analyse de l'obligation d'accommodement de l'employeur précise les devoirs de ce dernier à l'égard des personnes handicapées psychologiquement. Depuis 1999, la notion de discrimination directe ou indirecte n'a plus à être évaluée dans les situations de discrimination en emploi.

La décision de la Cour Suprême de 2000 a aussi permis un élargissement de la notion de handicap⁸⁰. Le handicap ne se limite pas à une limitation permanente. L'impact de ces décisions aura un effet sur les concepts juridiques invoqués dans les décisions des tribunaux d'arbitrage et du tribunal des droits de la personne en matière de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Ces décisions de la Cour Suprême⁸¹ augmentent les facteurs à analyser dans les plaintes de discrimination, autant en regard de l'obligation d'accommodement de l'employeur qui est plus précise, et parce que le handicap reçoit une définition beaucoup plus élargie.

Outre les décisions de la Cour Suprême, notre modèle de recherche comprend une proposition, soit la problématique de la santé mentale qui a connu une évolution importante dans les dernières années. En effet, l'étude de Vézina et coll. (2001) dénote que 20% de la population est touchée par des problèmes de santé mentale. Ainsi, nous émettons l'hypothèse que l'évolution des problèmes de santé mentale aura un effet sur la relation entre la variable indépendante (décisions de la Cour suprême) et les motifs des décisions de discrimination fondée sur le handicap psychologique.

Notre étude, toutefois, ne nous permettra pas d'expliquer statistiquement le lien entre l'augmentation des problèmes de santé mentale au travail et le nombre de décisions portant

⁷⁸ Affaire *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4; Affaire *Meiorin* supra note 9

⁷⁹ Affaire *Meiorin* supra note 9

⁸⁰ Affaire *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4

sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique puisque plusieurs autres facteurs devraient être pris en considération et une analyse sociologique, au-delà d'une analyse jurisprudentielle, devrait être effectuée avant de formuler de telles conclusions. Néanmoins, notre recherche s'insère dans une démarche de sociologie du droit visant à déterminer les phénomènes sociaux influant sur l'analyse juridique des juges et arbitres, puisque le droit évolue dans un contexte sociologique qui se répercute sur l'interprétation des décisions, notamment les décisions portant sur la discrimination en emploi fondé sur le handicap psychologique.

La variable dépendante de notre étude est représentée par l'approche analytique utilisée dans les décisions portant sur la discrimination fondée sur le handicap psychologique. L'analyse de Laflamme (2002) fait ressortir les implications des jugements récents en matière de discrimination, notamment en ce qui concerne la définition de la discrimination, la notion de l'exigence physique justifiée, la notion de handicap, l'obligation d'accommodement de l'employeur et la notion de la contrainte excessive. En regard de l'analyse jurisprudentielle de l'auteur, il nous est donc possible de retenir ces cinq concepts à considérer dans les analyses des décisions portant sur le handicap psychologique.

Finalement, en identifiant les types de maladies associées à la notion de handicap dans les décisions analysées, nous pourrions valider les effets des problèmes de santé mentale au travail sur le nombre de situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Ainsi, les maladies telles que le *burnout*, les troubles d'adaptation et la dépression étant directement liées au travail seront identifiées dans notre analyse afin de nous permettre de dresser un portrait de l'impact des maladies liées au travail sur le nombre de situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Tel que précisé précédemment, nous ne pourrions formuler de conclusions statistiques sur l'augmentation des problèmes de santé au travail dans cette analyse mais nous pourrions néanmoins avancer des éléments pour une recherche future à ce sujet.

⁸¹ Affaire *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4; Affaire *Meiorin* supra note 9

4.3 Hypothèses de recherche

Tel que précisé dans notre modèle conceptuel, une seule hypothèse de recherche a été formulée :

H1 : Les décisions de la Cour Suprême ont des effets déterminants sur l'approche analytique mise en oeuvre dans les décisions portant sur la discrimination fondée sur le handicap psychologique. Plusieurs facteurs doivent être analysés dans l'analyse des situations de discrimination, soit la définition de la discrimination, l'exigence professionnelle justifiée (EPJ), la notion de handicap, l'obligation d'accommodement de l'employeur en regard des personnes handicapées et la notion de contrainte excessive.

Parce qu'il nous est impossible de mesurer précisément les effets des décisions de la Cour Suprême⁸² qui élargissent la notion de handicap sur le nombre de décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique, nous faisons la proposition suivante:

P1 : Les décisions des juges et arbitres déposées après 2000 porteront davantage sur les situations de handicap psychologique, dû notamment à l'augmentation des problèmes de santé mentale et au fait que les maladies « temporaires » sont désormais incluses dans la notion de handicap, les maladies à caractère psychologique étant normalement des maladies à courte ou moyenne durée qui étaient auparavant majoritairement exclues de la notion de handicap par les juges et arbitres avant l'arrêt de la Cour suprême en 2000⁸³.

⁸² *Affaire Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

⁸³ *Affaire Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

4.4 Modèle opératoire

Dans cette section, nous présenterons, à l'aide de tableaux, une brève définition de chaque variable ainsi que chacun des indicateurs qui nous permettra de mesurer opérationnellement nos variables.

Tableau I
Variables Indépendantes

Concepts	Définitions	Indicateurs
Notion d'obligation d'accommodement (arrêt <i>Meiorin</i> , 1999) ⁸⁴	L'arrêt de 1999 de la Cour Suprême établit désormais une méthode unifiée dans l'évaluation de l'obligation d'accommodement de l'employeur.	
Noion de handicap (arrêt <i>ville de Montréal</i> et arrêt <i>Granovsky</i> . 2000) ⁸⁵	Les différentes expressions doivent recevoir la même interprétation. La notion de handicap va au-delà de la condition biomédicale et met l'accent sur la dignité humaine.	

⁸⁴ Affaire *Meiorin* supra note 9

⁸⁵ Affaire *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4

Problèmes liés à la santé mentale	Données de Vézina et coll. (2001) : évolution depuis les dernières années.	
-----------------------------------	--	--

Certains de nos concepts ne seront pas définis par des indicateurs. Notre étude vise à déterminer les implications des différentes décisions sur les concepts juridiques invoqués dans les décisions des tribunaux d'arbitrage et du tribunal des droits de la personne. Ainsi, nous serons en mesure de déterminer les différences dans les jugements avant et après les arrêts marquants de la Cour suprême.

Dans le même ordre d'idées, notre variable indépendante liée à l'augmentation des problèmes de santé mentale ne sera pas définie par des indicateurs puisque nous utiliserons cette variable pour analyser les décisions dans le temps. Toutefois, notre grille d'analyse nous permettra de déterminer les maladies associées à la notion de handicap pour ensuite nous permettre d'évaluer si les problèmes soulevés relèvent de conditions personnelles ou sont liés en partie au contexte du travail.

Seuls nos concepts de la variable dépendante sont définis par des indicateurs. Ces indicateurs nous permettront de reconnaître nos concepts dans l'évaluation des décisions des tribunaux d'arbitrage et du tribunal des droits de la personne.

Tableau II
Variables dépendantes

Concepts	Définitions	Indicateurs
Discrimination	Une distinction intentionnelle ou non, fondée sur les motifs relatifs à des caractéristiques personnelles de l'individu ou d'un groupe d'individus qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices ou aux avantages offerts à d'autres membres de la société. ⁸⁶	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distinction ou exclusion qui a pour objet ou pour effet d'imposer une différence de traitement 2. Fondée sur un motif illicite 3. Compromet l'exercice des droits et libertés de la personne, dont le droit à l'égalité en emploi.⁸⁷
EPJ	Article 20 de la Charte des droits et libertés de la personne qui prévoit une exclusion qui est fondée sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi. Elle est réputée non discriminatoire s'il s'agit d'une exigence professionnelle justifiée.	<p>L'EPJ doit se rapporter objectivement à l'exercice de l'emploi et être raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution efficace et économique du travail</p> <p>Sans mettre en danger l'employé, ses compagnons de travail et le public en général.⁸⁸</p>

⁸⁶ Affaire *Andrews* supra note 25

⁸⁷ Voir Drapeau (2001)

⁸⁸ *Commission ontarienne des droits et libertés de la personne c. Etobicoke* (1982) 1 R.C.S. 202 (ci-après citée l'affaire « *Etobicoke* »)

Handicap	Défiance, incapacité, invalidité et handicap doivent recevoir la même définition dans l'interprétation de la loi. ⁸⁹	Psychoses affectives, états délirants, autres psychoses non organiques, troubles névrotiques, syndrome de dépendance alcoolique, pharmacodépendance, abus de drogue chez une personne non dépendante, trouble de fonctionnement physiologique d'origine psychique, états réactionnels aigus à une situation très éprouvante, troubles de l'adaptation, troubles dépressifs non classés ailleurs, troubles de conduite non classés ailleurs, facteurs psychiques associés à des affections classées ailleurs, migraine, troubles du sommeil, malaise et fatigue. ⁹⁰
Obligation d'accommodement	Consiste à prendre des mesures raisonnables à moins que cela ne cause une contrainte excessive.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La norme de l'employeur doit être adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause 2. La norme adoptée doit avoir été jugée nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail

⁸⁹ Arrêt *Ville de Montréal supra note 4*; *Granovsky supra note 4*

⁹⁰ Vézina et al. (2002)

		<p>3. Il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.⁹¹</p>
Contrainte excessive	L'employeur a une obligation d'accommodement à moins que cela ne lui cause une contrainte excessive.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impossibilité 2. Risque grave 3. Coût exorbitant⁹²

Les indicateurs de chacune de nos variables nous permettront ainsi d'analyser les concepts juridiques invoqués dans les décisions des tribunaux d'arbitrage et du tribunal des droits de la personne.

Les concepts étudiés sont maintenant définis et nous sommes en mesure de présenter le plan d'observation qui découle de la construction de notre modèle opératoire.

⁹¹ Arrêt *Meiorin supra* note 6

⁹² Arrêt *Meiorin supra* note 6

5. La méthodologie

Notre recherche, tel qu'indiqué précédemment, vise à analyser les décisions des arbitres et juges portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Dans cette section, divisée par thèmes pour permettre de mieux situer notre démarche, nous établissons notre plan d'observation. Essentiellement, nous analyserons la jurisprudence des tribunaux d'arbitrage et du tribunal des droits de la personne de 1992 à 2003 pour tenter d'évaluer l'approche et le raisonnement juridique des juges et des arbitres dans les situations de discrimination en emploi fondé sur le handicap psychologique. Pour ce faire, nous procéderons à une analyse de contenu des décisions de notre échantillon.

Nous avons décidé de ne pas inclure les décisions de la Commission des relations du travail du Québec, de la Commission de la santé et sécurité du travail et de la Commission des lésions professionnelles. En effet, notre étude s'insère dans la poursuite des travaux de Vallée et coll. (2001). Ainsi, l'échantillon de décisions constitué lors de ces travaux s'avère assez important en nombre pour nous permettre d'effectuer notre recherche avec ces données.

Notre étude se rattache à la démarche de recherche de Vallée et coll. (2001) qui avaient analysé les décisions des tribunaux d'arbitrage et du tribunal des droits de la personne. Ainsi, nous utiliserons les décisions du Tribunal des droits de la personne qui ont été examinées dans la première phase de leur étude. Même si l'étude de Vallée et coll. (2001) s'est poursuivie au-delà des années 1992-1999, il n'y a pas eu de publication d'étude suivante. Par contre, les travaux ont permis de constituer un échantillon important pour des recherches universitaires.

Notre étude cherche à déterminer l'analyse des concepts juridiques dans les décisions de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique de 1992 à 2003. En ce qui concerne l'échantillonnage, nous disposons (1) de toutes les décisions du Tribunal des droits de la personne concernant la discrimination en matière d'emploi et nous avons un échantillon important, quasi exhaustif, des décisions du tribunal d'arbitrage (2) traitant de la mise en œuvre de la norme prohibant la discrimination exercée sur la base de caractéristiques personnelles au sens de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ou (3)

de décisions portant sur des situations de discrimination fondée sur le handicap psychologique, mais qui n'abordent pas la question sous cet angle, à l'instar de Vallée et coll. (2001). Les sentences arbitrales traitant parfois uniquement de mesures abusives ou « discriminatoires », lorsque non reliées à un motif de discrimination prohibé par la *Charte des droits et libertés de la personne*, ont été exclues de la présente recherche.

L'échantillon des décisions de 1992 à 1999 regroupe les sentences publiées ou rapportées (i) dans les recueils de jurisprudence du travail, (ii) dans le recueil *Droit du travail express*, ainsi que (iii) dans les recueils des sentences arbitrales de la santé et des services sociaux et (iv) de l'éducation. Les décisions ont également été obtenues (v) dans la base de données ICIJ (via *LeXum*). Les décisions postérieures à 1999 ont été obtenues par un repérage et une analyse systématique et exhaustive. Tel que précisé précédemment, nous avons considéré (vi) toutes les décisions du Tribunal des droits de la personne et plusieurs décisions du tribunal d'arbitrage.

Chacune des décisions a été analysée et une recherche par mots-clés nous a permis de déterminer la jurisprudence traitant du handicap en général. De ce premier échantillon, nous avons identifié les décisions qui portaient spécifiquement sur le handicap psychologique. Pour ce faire, nous avons soit identifié la maladie selon la classification internationale des maladies⁹³ ou nous avons fait un repérage par mots-clés tels que : psychologue, psychiatre, dépression, maladie bipolaire, etc. Également, nous avons intégré dans notre échantillon les jugements ou sentences arbitrales où l'employé présentait deux pathologies distinctes, soit une maladie à caractère physique et une maladie à caractère psychologique, si la notion de handicap, dans l'analyse juridique, incluait ces deux pathologies. Nous avons exclu les décisions jurisprudentielles ne faisant pas mention d'un diagnostic précis par rapport au handicap. Également, nous avons exclu les décisions traitant de limitations fonctionnelles, puisque celles-ci portent, en règle générale, sur l'analyse d'un handicap physique.

Nous avons un échantillon constitué 53 décisions représentant des situations de discrimination en emploi fondées sur un handicap psychologique sur un total de 190 décisions portant sur le handicap.

Notre recherche fait appel uniquement à l'analyse de contenu des décisions dont nous disposons et ne découle pas de l'observation directe (assistance à des audiences).

Notre recherche possède une validité interne. Nous cherchons ainsi à généraliser notre étude à l'ensemble des études sur ce même sujet. Notre modèle peut être applicable à un niveau plus général, plus macro en regard des situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Notre étude est donc une première démarche d'analyse des décisions de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique et nos résultats pourront tracer la voie à des recherches plus approfondies sur ce thème, notamment en ce qui a trait au lien entre les problèmes de santé mentale et les plaintes de discrimination.

Nous avons indiqué précédemment que nous avons procédé à une analyse de contenu. Cette méthode nous permet de colliger et de traiter des données qualitatives.

Les analyses des décisions des tribunaux d'arbitrage et du Tribunal des droits de la personne nous ont permis de constituer une base importante d'information en regard des concepts juridiques des décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique.

Les informations recueillies furent ainsi analysées par indicateurs, en référence à notre modèle conceptuel. Ceci nécessita donc une étape de codage qui nous a permis de déterminer les mots-clés associés à chacun des indicateurs dans les décisions.

Pour analyser les décisions retenues dont nous disposons, nous avons utilisé une grille de lecture⁹⁴ nous permettant, pour chacune des décisions, de préciser le cadre du litige entendu par l'arbitre ou le tribunal, de caractériser le raisonnement de l'arbitre ou du juge ainsi que des valeurs et des principes qui sous-tendent la motivation.

Notre grille d'analyse des décisions (Annexe II) nous a permis de déterminer les problèmes juridiques soulevés (discrimination, EPJ, obligation d'accommodement, contrainte excessive

⁹³ Classification nationale des maladies (CIM-9). (voir Vézina et al., 2001)

⁹⁴ Voir annexe II

et notion de handicap) et de déterminer les articles de loi en cause. Cette grille nous a permis également de déterminer les faits, la décision et l'analyse juridique que l'arbitre ou le juge a invoqué dans sa décision.

Cette grille d'analyse nous permet ainsi de déterminer et de valider les variables proposées dans notre modèle de recherche pour ainsi valider nos hypothèses de recherche et répondre à la question de recherche.

6. Présentation des résultats

Cette section est consacrée à la présentation des résultats découlant de l'analyse de contenu des décisions à l'étude. Dans un premier temps, nous présenterons les données obtenues lors de l'analyse des décisions à l'aide de notre grille d'analyse. Par la suite, nous signalerons à l'attention du lecteur les résultats d'importance concernant les variables proposées et les hypothèses à vérifier.

6.1 Nature des plaintes de handicap

Les décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap ont constitué un échantillon important de la recherche de Vallée et coll. (2001). Les données analysées lors de notre étude proviennent d'une partie de cet échantillon de l'étude de Vallée et coll. (2001). Le tableau III présente la nature des plaintes reçues par les tribunaux d'arbitrage et le tribunal des droits de la personne. 28 % des plaintes reçues dans notre échantillon étaient de nature psychologique, ce qui représente 53 décisions que nous avons analysées, dont 50 proviennent des tribunaux d'arbitrage et 3 du Tribunal des droits de la personne.

Pour déterminer la nature du handicap, nous avons fait ressortir dans l'analyse des décisions le diagnostic de la personne atteinte. Si la maladie est reconnue par la définition de handicap psychologique selon la classification internationale des maladies,⁹⁵ nous avons retenu les décisions en les catégorisant suivant la nature de ce handicap psychologique.

Également, lorsque la décision indiquait la présence d'un psychologue ou d'un psychiatre, nous l'avons retenue dans l'analyse du handicap psychologique. Par exemple, tel est le cas pour la décision *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) c. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement*⁹⁶, où il est question d'un employé atteint d'une maladie mentale, sans qu'un diagnostic officiel n'ait été expliqué ou noté dans la décision.

⁹⁵ Classification nationale des maladies (CIM-9). (voir Vézina et al., 2001)

⁹⁶ *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) C. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement* (2003), DTE 2003T-152

C'est également le cas dans la décision la *Commission scolaire CRIE c. Le syndicat des professionnelles et des professionnels du Nord-Ouest québécois*⁹⁷ où la plaignante est atteinte d'un syndrome de fatigue chronique et consulte des experts médicaux en psychiatrie. Nous avons donc jugé qu'il s'agissait d'un handicap psychologique dû à la référence en psychiatrie. De plus, la fatigue étant intégrée à la notion de maladie mentale (Vézina et coll., 2001), nous avons inclus cette décision dans notre échantillon.

Nous avons une décision de notre échantillon où l'employé était atteint de maladies physiques et psychologiques, soit *Syndicat des agents de la paix en service correctionnel C. Gouvernement du Québec*⁹⁸. Nous avons classé cette décision dans la catégorie handicap psychologique puisque le diagnostic principal était associé à des maladies psychosomatiques suite à une agression sur les lieux du travail.

Dans les cas où la maladie était de nature physique, nous avons classé les décisions dans cette catégorie, à titre indicatif et dans le but de répondre à notre question de recherche, notre étude portant essentiellement sur l'analyse des décisions en matière de handicap psychologique.

Dans certaines décisions, aucune maladie n'était identifiée, donc nous les avons exclues de notre étude.

⁹⁷ *La commission scolaire CRIE C. Le syndicat des professionnelles et des professionnels du Nord-Ouest québécois* (2000), SAE 7040

⁹⁸ *Syndicat des agents de la paix en service correctionnel C. Gouvernement du Québec* (2003), QC DAG 17-99-003897; 07363

Tableau III
Nature du handicap

Année	Nombre de décisions								
	Psychologique			Physique			Sans mention		
	TA	TDPQ	Total	TA	TDPQ	Total	TA	TDPQ	Total
1992	0	0	0	4	2	6	0	0	0
1993	0	0	0	2	2	4	0	0	0
1994	0	0	0	3	5	8	0	0	0
1995	0	0	0	3	2	5	0	0	0
1996	1	0	1	6	5	11	1	0	1
1997	1	2	3	7	1	8	1	0	1
1998	5	0	5	9	1	10	0	0	0
1999	5	1	6	10	1	11	1	0	1
2000	8	0	8	15	3	18	2	0	2
2001	8	0	8	19	0	19	0	0	0
2002	6	0	6	15	0	15	2	0	2
2003	16	0	16	15	0	15	0	0	0
Total	50	3	53	118	22	130	7	0	7

Nous remarquons, à l'aide du tableau III, les décisions des tribunaux d'arbitrage et du Tribunal des droits de la personne concernent plus fréquemment des situations de handicap physique.

Nos résultats démontrent également que nous avons peu de décisions du Tribunal des droits de la personne dans notre échantillon concernant les situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Ceci pourrait s'expliquer du fait que les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne exercent un rôle complémentaire quant à la nature des dossiers traités et de l'étape de la relation d'emploi, comme l'ont souligné Vallée et coll. (2001) et comme nous le verrons au point 6.2.

Le tableau III nous permet également de noter une augmentation des décisions portant sur le handicap psychologique avec les années, notamment à partir de 1996 où nous pouvons remarquer une augmentation significative des décisions portant sur le handicap psychologique. Cette augmentation croît avec les années, particulièrement en 2003 où le nombre de plaintes portant sur le handicap psychologique est plus important que le nombre de plaintes portant sur le handicap physique. Ces résultats semblent recouper les résultats de l'étude de Vézina et coll. (2001) voulant qu'il y ait une évolution croissante des problèmes de santé mentale depuis le début des années 1990.

6.2 Problème(s) juridique(s) analysé(s)

Dans cette section, nous présentons le problème juridique analysé qui nous informe sur les concepts juridiques utilisés par les juges et arbitres dans les décisions et représente notre variable dépendante. Il s'agissait ici de qualifier les décisions de notre échantillon suivant la nature du problème juridique relié à la mise en oeuvre des droits de la personne analysé dans la décision, même s'il ne s'agissait pas nécessairement du seul motif traité (Vallée et coll. 2001).

Le problème juridique analysé concerne le ou les problèmes juridique(s) analysé(s) par le juge ou l'arbitre et traité dans les motifs de sa décision, et non soulevé uniquement par les parties. Dans certaines décisions, plus d'un problème juridique est soulevé par le juge ou l'arbitre.

L'analyse des décisions est divisée en deux périodes, soit avant et après 1999, ceci pour tenir compte des effets des décisions de la Cour Suprême⁹⁹ sur les concepts analysés par les juges et arbitres dans leurs jugements (tableau VI).

⁹⁹ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Meiorin supra note 9*

Tableau IV
Problèmes juridiques analysés – variable dépendante

Problèmes juridiques soulevés	TA	TDPQ	Total
Avant 1999 (6)			
Discrimination (1)	6	3	9 (60 %)
EPJ (2)	4	1	5 (33.3 %)
Handicap (3)	10	1	11 (73 %)
Obligation accommodement (4)	8	2	10 (66.6 %)
Contrainte excessive (5)	4	2	6 (40 %)
Total avant 1999	12	3	15
Après 1999 (6)			
Discrimination (1)	13	0	13 (34.2 %)
EPJ (2)	7	0	7 (18.4 %)
Handicap (3)	18	0	18 (47.4 %)
Obligation accommodement (4)	22	0	22 (57.9 %)
Contrainte excessive (5)	10	0	10 (26.3 %)
Total après 1999	38	0	38

Nous avons fait ressortir les problèmes juridiques analysés par les juges et arbitres. Si les interprétations de ces derniers sont contraires aux interprétations de la Cour Suprême¹⁰⁰, nous avons tout de même intégré les décisions dans le but de le faire ressortir dans notre analyse.

Sont classées ici les questions en litige portant sur l'existence ou non d'une situation de discrimination en emploi. Le juge ou l'arbitre doit en avoir fait mention dans son analyse pour être classé dans cette rubrique. Dans les cas où le juge ou l'arbitre ne remet pas en question l'existence de la discrimination, la décision n'est pas représentée dans cette section.

Dans cette rubrique sont classées les décisions où le juge ou l'arbitre a analysé l'existence d'une exigence professionnelle justifiée, relativement à l'article 20 de la Charte. Les

¹⁰⁰ Affaire *Meiorin* supra note 9; *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4

décisions portent sur les moyens de défense permettant de justifier une discrimination interdite.

Dans les décisions où le juge ou l'arbitre réfère à la notion de handicap, que ce soit de manière restrictive ou large et libérale., nous avons classé dans cette section les décisions où le juge ou l'arbitre interprète la notion de handicap de manière restrictive dans le but de faire ressortir les différences d'interprétation dans le temps.

Sont classées dans cette rubrique les décisions où le juge ou l'arbitre analyse l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard du salarié handicapé. Dans certaines décisions, le juge ou l'arbitre analyse l'obligation d'accommodement de l'employeur sans déterminer l'existence ou non de la discrimination et dans ces cas, la décision n'est pas incluse dans cette section.

Ici nous retrouvons les décisions où le juge ou l'arbitre a analysé la notion de contrainte excessive. Dans certaines décisions, le juge ou l'arbitre analyse l'obligation d'accommodement sans référer à la notion de contrainte excessive pour l'employeur. Dans ces cas, les décisions ne sont pas répertoriées dans cette rubrique.

Pour notre étude, nous avons pris les décisions de 1999 et les avons incluses dans les décisions datant de « avant 1999 ». Ainsi, les décisions datant de « après 1999 » comprennent les décisions à partir de 2000.

Il est à noter que plusieurs décisions de notre échantillon traitent de problèmes d'application de la convention collective portant sur des situations de discrimination en emploi mais n'abordent pas la question sous cet angle. Ces décisions, dont le repérage est difficile ont un effet sur la présentation des résultats au tableau VI. Dans ces situations, l'arbitre fait face à une situation qui pourrait justifier l'application de la norme d'égalité, mais il n'en discute pas. Ceci peut résulter du défaut des parties de présenter des arguments fondés sur la protection des droits de la personne de même que des incertitudes reliées au pouvoir de l'arbitre de soulever d'office l'application de la Charte dans les cas qui lui sont présentés (Vallée et coll. 2001).

6.2.1 Notion de discrimination

L'analyse des décisions de notre échantillon nous permet de constater que les juges et arbitres se penchent avant tout sur l'existence ou non d'une discrimination dans les décisions émises avant 1999, soit dans 60% des décisions, 100% des décisions du Tribunal des droits de la personne démontrent une analyse de la présence de la discrimination. Le Tribunal analyse uniquement le volet des droits de la personne ce qui l'oblige à évaluer s'il y a présence ou non de discrimination. S'il n'y a pas de discrimination, le Tribunal doit rejeter la plainte. Quant aux arbitres, s'ils constatent que l'employé a été victime d'un acte discriminatoire, ils évaluent par la suite les obligations de l'employeur à l'égard de l'employé ou les moyens de défense invoqués pour justifier la mesure imposée au salarié, tout comme Vallée et coll. (2001) le faisaient remarquer.

Par exemple, dans la décision *Syndicat canadien de la fonction publique, local 302 c. Ville de Verdun*¹⁰¹, l'arbitre transforme un congédiement en suspension en suivant le principe de la gradation des sanctions. Dans cette décision, le plaignant s'est absenté du travail pour une cure de désintoxication et l'arbitre reconnaît la validité de la décision de l'employeur d'appliquer une mesure disciplinaire en vertu de l'obligation de l'employé d'informer l'employeur de son absence. Par contre, l'arbitre reconnaît également la toxicomanie comme un handicap et juge que la décision de l'employeur est discriminatoire.

Après 1999, les arbitres s'interrogent avant tout sur l'existence d'un acte discriminatoire et ensuite évaluent si l'employeur a satisfait à son obligation d'accommodement ou évaluent les moyens justifiant la mesure imposée au salarié. Ce qui explique pourquoi la référence au concept de discrimination n'est présente que dans 34% des décisions émises après 1999.

Tel est le cas dans la décision *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) c. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement*¹⁰² où l'arbitre dans son raisonnement répond à la question en litige sous quatre volets : d'abord, l'arbitre doit déterminer si la ville a fait la preuve des faits reprochés, dans un

¹⁰¹ *Syndicat canadien de la fonction publique, local 302 c. Ville de Verdun* (1999), DQ-1017-1758

¹⁰² *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) C. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement* (2003), DTE 2003T-152

deuxième temps, l'arbitre doit déterminer si le congédiement constitue une décision juste et raisonnable, par la suite, il doit déterminer si le plaignant a été victime de discrimination fondée sur le handicap puis, vérifier si la ville a assuré son obligation d'accommodement. En reprenant chacun des principes dans la décision, l'arbitre conclut que le congédiement du salarié est justifié puisque son état ne risque pas de s'améliorer avec les années.

Dans la décision *Syndicat de la fonction publique du Québec (griefs de Mme Rosanna Benites) c. Le gouvernement du Québec (société de l'assurance automobile du Québec)*¹⁰³, l'arbitre en arrive à la conclusion que la plaignante est victime d'un acte discriminatoire suite à un congédiement administratif. L'employeur dans ce cas a mis automatiquement fin à l'emploi de la plaignante après le délai de deux ans, tel que prévu à la convention collective. L'arbitre accueille le grief, car l'employeur n'a pas respecté son obligation d'accommodement alors que le syndicat avait une proposition en ce sens. Sans livrer une décision détaillée, l'arbitre reprend les principes d'un raisonnement justificatif basé sur les droits de la personne et applique les principes de la méthode unifiée. Ainsi, dans cette décision, puisque l'employeur n'a pas cherché à connaître les probabilités de retour au travail, l'arbitre en arrive à la conclusion qu'il a agi de manière discriminatoire envers l'employée.

6.2.2 Notion d'exigence professionnelle justifiée

Il faut rappeler qu'en 1985, la Cour suprême a exclu l'obligation d'accommodement dans tous les cas où une exigence professionnelle justifiée était prévue par la loi anti-discrimination¹⁰⁴ et en 1990, la Cour suprême¹⁰⁵ admettait l'application de l'obligation d'accommodement de l'employeur dans le contexte de la discrimination indirecte.¹⁰⁶ Ainsi, dans le cas de discrimination directe, la Cour appliquait la défense de l'EPJ sans obligation

¹⁰³ *Syndicat de la fonction publique du Québec C. Le gouvernement du Québec (société de l'assurance automobile du Québec)*, (2003) DTE. 926

¹⁰⁴ *Affaire Bhinder* supra note 22

¹⁰⁵ *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta Human Rights Commission* (1990) 2 R.C.S. 489 (ci-après cité arrêt « *Central Alberta Dairy Pool* »)

¹⁰⁶ La discrimination est indirecte lorsque l'exclusion résulte de règles apparemment neutres, mais qui, lorsqu'elles sont soumises à un examen critique de leurs conséquences, s'avèrent présenter un effet discriminatoire sur certains groupes (Drapeau, 2001). À l'opposé, il y a discrimination directe lorsqu'un employeur adopte une pratique ou une règle qui établit une distinction pour un motif prohibé (*Affaire O'Malley* supra note 22)

d'accommodement (Drapeau, 2001). La défense de l'EPJ est un concept analysé seulement dans 33% des décisions avant 1999.

La décision *Communauté urbaine de Montréal c. Fraternité des policiers et policières de la communauté urbaine de Montréal*¹⁰⁷ est un exemple d'une décision qui ne concorde pas avec l'évolution récente de la Cour Suprême avant 1999 en matière d'exigence professionnelle justifiée. Dans cette décision, l'arbitre conclut que si le plaignant n'avait pas menti sur son passé à l'embauche (épisodes psychiatriques à 16 ans), ce dernier n'aurait jamais été embauché. Pour l'employeur, l'absence d'épisodes psychotiques est une condition d'emploi, une exigence professionnelle justifiée.

Dans l'affaire *Commission des droits de la personne c. Syndicat des employé-e-s de la commission des droits de la personne*¹⁰⁸, décision datant de 1996, l'arbitre soutient que la période d'invalidité de 104 semaines étant prescrite, l'employeur était justifié de congédier la plaignante. Il s'agit pour l'arbitre d'une exigence professionnelle justifiée; l'employeur n'a donc pas agi de façon discriminatoire en mettant fin à l'emploi de la plaignante.

Après 1999, la défense de l'EPJ est un concept analysé dans seulement 18% des décisions, les juges et arbitres se référant davantage à l'obligation d'accommodement. De plus, dans la majorité des situations, l'employeur reconnaît la raison de l'exclusion du salarié, mais prétend que les exigences d'emploi font en sorte que l'employé ne peut toutes les satisfaire. Tel est le cas par exemple dans la décision *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*¹⁰⁹ où l'arbitre conclut que le congédiement de la plaignante est justifié, dû la défense de l'exigence professionnelle justifiée et au respect par l'employeur de son obligation d'accommodement raisonnable. En effet, dans cette décision, la plaignante souffre d'un trouble de personnalité paranoïde. Mais la preuve de l'employeur démontre que ce dernier a tenté de satisfaire à son obligation d'accommodement : le fait de maintenir l'employée en poste constituait une contrainte excessive. L'employeur a également démontré le caractère justifié des exigences

¹⁰⁷ *Communauté urbaine de Montréal c. Fraternité des policiers et policières de la communauté urbaine de Montréal* (1999), DQ-1016-3982

¹⁰⁸ *Commission des droits de la personne c. Syndicat des employé-e-s de la commission des droits de la personne* (1996), DTE 96T-1373

¹⁰⁹ *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*, (2002), SAE 7351

professionnelles et la nécessité de ne souffrir d'aucune maladie de personnalité pour la poursuite des opérations de l'entreprise.

Dans certaines décisions rendues après 1999, l'arbitre considère les dispositions de la convention collective comme constituant en elles-mêmes une exigence professionnelle justifiée. Tel est le cas dans la décision *Centre le Jeannois – Pavillon hôtel-Dieu d'Alma c. Syndicat national des employés de l'hôtel-Dieu d'Alma*¹¹⁰, où l'arbitre appuie sa décision uniquement sur les dispositions de la convention collective en précisant que la période de 104 semaines prévue à la convention collective est expirée. Comme l'employée n'est pas revenue au travail, le congédiement est justifié.

Trois ans plus tard, un arbitre rejetait un grief de congédiement dans la décision *Syndicat national des employés de l'hôpital général à Pointe-Claire (CSN) c. Hôpital général du Lakeshore*¹¹¹. L'arbitre n'examine aucunement s'il y a discrimination ou non fondée sur un handicap, indiquant plutôt que l'employée a fait une fausse déclaration à l'embauche en n'indiquant pas son handicap, alors que la santé mentale constitue une exigence professionnelle justifiée.

6.2.3 Notion de handicap

Les résultats obtenus au tableau VI démontrent que l'analyse de la notion de handicap est plus importante dans les décisions avant 1999 (73 %) alors que cela représente 47.4 % après 1999. On peut prétendre que, à l'aune de ces résultats, après 1999 les juges et arbitres ne remettent pas en question la présence ou non d'un handicap, retenant la notion large et libérale, telle que prévue par le jugement de la Cour Suprême¹¹².

Notre échantillon démontre que certains arbitres avaient tendance à interpréter la notion de handicap de façon restrictive avant 1999, comme c'est le cas dans la décision *Centre*

¹¹⁰ *Centre le Jeannois – Pavillon hôtel-Dieu d'Alma c. Syndicat national des employés de l'hôtel-Dieu d'Alma* (2000), DQ 1017-8719

¹¹¹ *Syndicat national des employés de l'hôpital général à Pointe-Claire (CSN) c. Hôpital général du Lakeshore* (2003), DQ-2001-6067

¹¹² *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

*hospitalier Douglas c. Association des employés en service social de la province de Québec*¹¹³ où l'arbitre conclut qu'il n'y a pas de discrimination puisque l'employée n'est pas atteinte d'un handicap. Dans cette décision, l'arbitre rejette l'argument à l'effet que la plaignante est atteinte d'un handicap, associant plutôt la dépression à de la « victimisation ».

Par contre, dans la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Société de portefeuille du groupe Desjardins assurances générales inc.*¹¹⁴ le juge interprète la notion de handicap d'une manière large et libérale pour conclure que la salariée a été victime de discrimination fondée sur un handicap psychologique puisque la plaignante était atteinte d'une dépression situationnelle. Dans cette décision du TDPQ, le juge indique plutôt que la notion de durée n'est pas un critère pertinent pour déterminer si la personne est atteinte ou non d'un handicap. Selon ce dernier, une anomalie doit être considérée comme étant un handicap si cela entraîne une limitation fonctionnelle pour la personne, soit permanente, temporaire ou récurrente. Cette décision a été rendue avant le jugement de la Cour Suprême¹¹⁵. Avant 1999, il faut rappeler qu'il existait une controverse quant à l'interprétation de la notion de handicap. Ce n'est qu'en 2000 que la Cour Suprême¹¹⁶ a statué sur la portée de la notion de handicap.

Cette controverse est bien représentée dans la décision *Commission des droits de la personne c. Syndicat des employé-e-s de la commission des droits de la personne*¹¹⁷, déposée un an plus tôt, où l'arbitre écarte la notion de handicap sous prétexte que la dépression est temporaire, pour rejeter par le fait même le grief de congédiement en mentionnant qu'il ne s'agit pas d'un acte discriminatoire au sens de la Charte.

La notion de handicap est analysée dans 31.6 % des décisions après 1999. On peut supposer qu'après les décisions de la Cour Suprême¹¹⁸, les juges et arbitres interprètent en

¹¹³ *Centre hospitalier Douglas c. Association des employés en service social de la province de Québec* (1997), 97A-158

¹¹⁴ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Société de portefeuille du groupe Desjardins assurances générales inc.* (1997), RJQ 2049

¹¹⁵ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

¹¹⁶ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

¹¹⁷ *Commission des droits de la personne c. Syndicat des employé-e-s de la commission des droits de la personne* (1996), DTE 96T-1373

¹¹⁸ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

majorité le handicap d'une manière plus large et libérale, comme c'est le cas par exemple dans la décision *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Le ministère de l'Environnement du Québec*¹¹⁹ où l'arbitre conclut que l'alcoolisme est reconnu comme étant un handicap, sans se référer directement toutefois aux décisions de la Cour Suprême¹²⁰ et sans pousser davantage son analyse sur la question.

Il y a une décision semblable où l'arbitre ne revient pas sur la définition du handicap, soit *Syndicat des professeurs(res) du collège John Abbott c. Le cégep John Abbott*¹²¹. Peu importe la nature de la maladie, comme l'employé est atteint d'une maladie reconnue médicalement, cela constitue en soit un handicap, sans que l'arbitre se réfère directement aux principes retenus par la Cour Suprême¹²².

Dans d'autres décisions rendues après 1999, les arbitres reviennent explicitement sur la définition du handicap, même si nos données démontrent que cela se fait moins fréquemment qu'avant 1999. C'est le cas par exemple de la décision *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*¹²³ où l'arbitre, en reprenant les principes de la Cour Suprême, conclut que le trouble de personnalité paranoïde représente effectivement un handicap au sens de la Charte. Nous trouvons une conclusion similaire dans *Syndicat des agents de la paix en service correctionnel c. Gouvernement du Québec*¹²⁴ où l'arbitre conclut que l'anxiété chronique doit être considérée comme un handicap puisque cela entraîne des limitations fonctionnelles récurrentes chez l'employé.

Dans une autre décision, soit *Fédération des infirmiers et infirmières du Québec c. C.H.A. / pavillon enfant-Jésus*¹²⁵, l'arbitre semble épouser un raisonnement justificatif selon les droits de la personne, même si les sources utilisées proviennent uniquement de la sphère du droit du travail. Dans cette décision, l'arbitre reconnaît la toxicomanie comme étant un facteur atténuant et ne se réfère pas directement aux arguments de la Charte pour conclure que le

¹¹⁹ *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Le ministère de l'environnement du Québec* (2003), AZ-50177337

¹²⁰ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

¹²¹ *Syndicat des professeurs(res) du collège John Abbott c. Le cégep John Abbott* (2003), SAE 7540

¹²² *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

¹²³ *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*, (2002), SAE 7351

¹²⁴ *Syndicat des agents de la paix en service correctionnel c. Gouvernement du Québec* (2003), QC DAG 17-99-003897; 07363

¹²⁵ *Fédération des infirmiers et infirmières du Québec c. C.H.A. / pavillon enfant-Jésus* (2001) DQ 1019-7503

congétiement était injustifié. Dans cette décision, l'arbitre reconnaît la toxicomanie comme faisant partie d'un handicap, même si son raisonnement justificatif se fonde principalement sur le droit du travail et qu'il ne mentionne pas cet élément directement.

6.2.4 Notion d'obligation d'accommodement

Le tableau IV démontre que l'analyse de l'obligation d'accommodement est un des concepts juridiques le plus fréquemment retenu par les juges et les arbitres. Il est retenu dans 66% des décisions avant 1999 alors qu'il représente le concept le plus analysé après 1999 avec 58%. Vallée et al. (2001) faisaient d'ailleurs remarquer que dans les décisions qu'ils ont analysés portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap, l'obligation d'accommodement est surtout soulevée devant les tribunaux d'arbitrage. Ce qui expliquerait nos résultats puisque 95% des décisions que nous avons analysées proviennent des tribunaux d'arbitrage. Ainsi, il appert donc que le concept d'obligation d'accommodement est le concept le plus fréquemment traité dans la majorité des décisions que nous avons examinées. Comme nous l'avons exposé précédemment, les juges et arbitres ne se penchent pas uniquement sur l'existence de la discrimination, mais également sur les moyens de défense pouvant justifier la mesure imposée au salarié. Nous avons également fait remarquer que le concept d'obligation d'accommodement a connu une évolution jurisprudentielle importante au cours des années (Laflamme 2002) ce qui expliquerait nos résultats à l'effet que l'obligation d'accommodement est le concept le plus étudié par les juges et arbitres.

Nous remarquons qu'en matière d'obligation d'accommodement, les décisions de congédiement reposent souvent sur la prescription de l'assurance invalidité prévue à la convention collective dans les décisions avant 1999. Par exemple, dans la décision *Commission des droits de la personne c. Syndicat des employé-e-s de la commission des droits de la personne*¹²⁶, l'arbitre conclut que la période de 104 semaines prévue à la convention collective est prescrite ce qui justifie le congédiement. Nous retrouvons la même

¹²⁶ *Commission des droits de la personne c. Syndicat des employé-e-s de la commission des droits de la personne* (1996), DTE 96T-1373

conclusion dans la décision *Syndicat des professeurs(res) du collège John Abbott c. Le cégep John Abbott*¹²⁷.

Avant 1999, il faut également rappeler que la Cour appliquait la défense de l'EPJ sans obligation d'accommodement dans tous les cas de discrimination directe (Drapeau, 2001). Par exemple, dans la décision *Communauté urbaine de Montréal c. Fraternité des policiers et policières de la communauté urbaine de Montréal*¹²⁸ l'arbitre conclut que si le plaignant n'avait pas menti sur son passé à l'embauche (épisodes psychiatriques à 16 ans), ce dernier n'aurait jamais été embauché. Alors que les arguments du syndicat font plutôt état du fait que le plaignant est capable d'effectuer le travail puisque ses médicaments contrôlent les épisodes psychotiques, pour l'arbitre l'employeur a fait valoir sa défense de l'EPJ sans devoir aucun à l'égard de l'obligation d'accommodement.

Dans certaines décisions, l'arbitre applique le concept d'obligation d'accommodement de l'employeur d'une manière plus large. Tel est le cas dans la décision *Société en commandite Senneco-Berri Hôtel Lord-Berri c. Le syndicat des travailleuses et travailleurs de l'hôtel Lord-Berri (CSN)*¹²⁹ où l'arbitre conclut qu'une partie des tâches du plaignant, atteint d'une phobie des hauteurs, pourrait être effectuée autrement puisque cela ne constitue qu'un dixième de la tâche.

Après 1999, les juges et arbitres analysent l'obligation d'accommodement de l'employeur dans la majorité des décisions, alors qu'avant 1999 c'est la notion de handicap qui est le concept juridique le plus souvent analysé. On peut présumer, quant à l'obligation d'accommodement, que les juges et arbitres se penchent davantage après 1999 sur les moyens justifiant la mesure imposée au salarié. L'application de la norme d'égalité serait plus répandue après 1999, en lien également avec les principes de l'arrêt *Meiorin*¹³⁰.

¹²⁷ *Syndicat des professeurs(res) du collège John Abbott C. Le cégep John Abbott* (2003), SAE 7540

¹²⁸ *Communauté urbaine de Montréal c. Fraternité des policiers et policières de la communauté urbaine de Montréal* (1999), DQ-1016-3982

¹²⁹ *Société en commandite Senneco-Berri hôtel Lord-Berri c. Le syndicat des travailleuses et travailleurs de l'hôtel Lord-Berri (CSN)*, (1997), DTE 98T-242

¹³⁰ Affaire *Meiorin* supra note 9

Dans la décision *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*¹³¹, l'arbitre conclut que l'employeur a respecté son obligation d'accommodement raisonnable et de maintenir l'employée en poste constituait une contrainte excessive, l'employeur ayant démontré le caractère justifié des exigences professionnelles.

Également, dans *Syndicat des agents de la paix en service correctionnel c. Gouvernement du Québec*¹³², l'arbitre accepte le grief du plaignant en affirmant que l'employeur n'a pas assuré son obligation d'accommodement en n'offrant aucun soutien à l'employé victime d'une agression par un détenu. L'employeur n'a pas démontré de contraintes excessives. L'arbitre reprend les éléments de la Cour Suprême¹³³, tant au niveau de l'obligation d'accommodement de l'employeur qu'au niveau de l'interprétation large et libérale de la notion de handicap, pour en arriver à cette conclusion. L'arbitre annule ainsi le congédiement imposé au plaignant.

Dans la décision *Syndicat des professeurs(res) du collège John Abbott c. Le cégep John Abbott*¹³⁴. Dans son analyse, l'arbitre conclut que le délai d'invalidité prévu à la convention collective ne doit pas s'appliquer automatiquement, cette disposition devant plutôt être appliquée selon les caractéristiques de la situation et de l'individu. L'arbitre reprend ainsi les concepts de discrimination et d'obligation d'accommodement de l'employeur pour annuler le congédiement.

Tel est le cas par exemple dans la décision *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) c. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement*¹³⁵ où l'arbitre cite intégralement la méthode unifiée en référant au jugement de la Cour Suprême¹³⁶. Ainsi, dans cette décision, l'arbitre doit analyser sur le congédiement du salarié est justifié. Ce dernier est atteint d'une maladie mentale. L'arbitre analyse donc l'argument des parties et conclut que le congédiement est justifié car le salarié ne sera pas

¹³¹ *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*, (2002), SAE 7351

¹³² *Syndicat des agents de la paix en service correctionnel c. Gouvernement du Québec* (2003), QC DAG 17-99-003897; 07363

¹³³ *Affaire Meiorin* supra note 9; *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4

¹³⁴ *Syndicat des professeurs(res) du collège John Abbott c. Le cégep John Abbott* (2003), SAE 7540

¹³⁵ *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) C. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement* (2003), DTE 2003T-152

¹³⁶ *Affaire Meiorin* supra note 9

en mesure de fournir une prestation normale de travail, les médecins jugeants son état comme étant lourd. Comme l'employeur a démontré qu'il avait tenté de satisfaire à son obligation d'accommodement, mais que la réintégration de l'employé représentait pour lui une contrainte excessive, l'arbitre a conclu que le congédiement était justifié.

La décision *Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'hydro-Québec, section locale 2000, syndicat canadien de la fonction publique c. Hydro-Québec*¹³⁷ est un exemple où l'arbitre reprend les principes de l'arrêt *Meiorin*¹³⁸ sans toutefois y référer explicitement pour analyser l'obligation d'accommodement de l'employeur. Dans cette décision, l'arbitre conclut que le congédiement est justifié puisque maintenir l'employée en poste impliquerait une contrainte excessive de la part de l'employeur, notamment par le fait que l'employeur devrait, pour accommoder la plaignante, modifier l'environnement de travail, créer un poste de travail spécifique pour l'employée, et tout cela entraînant une surcharge de travail pour les collègues. L'employeur aurait ainsi démontré les limites à l'obligation d'accommodement.

La décision *Syndicat de la fonction publique du Québec (griefs de Mme Rosanna Benites) c. Le gouvernement du Québec (Société de l'assurance automobile du Québec)*¹³⁹ en est une qui précise l'étendue de l'analyse juridique que doivent développer les arbitres. Dans cette décision, l'arbitre analyse les griefs reçus en appliquant la convention collective et les articles de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*¹⁴⁰. Malgré le fait qu'il se réfère uniquement aux articles de loi relevant du droit du travail, son raisonnement justificatif demeure dans le champ des droits de la personne puisque allant dans le même sens que les décisions de la Cour Suprême¹⁴¹, notamment en précisant la notion de handicap et en appliquant les principes de l'arrêt *Meiorin*¹⁴² sans toutefois y référer directement. Ainsi, l'arbitre applique le concept d'obligation d'accommodement en annulant le congédiement de l'employeur puisque ce dernier n'a pas satisfait à son obligation d'accommodement envers une employée atteinte d'un handicap.

¹³⁷ *Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'hydro-Québec, section locale 2000, syndicat canadien de la fonction publique c. Hydro-Québec* (2003), DQ-2002-0170

¹³⁸ *Affaire Meiorin* supra note 9

¹³⁹ *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Le gouvernement du Québec (société de l'assurance automobile du Québec)*, (2003) DTE. 926

¹⁴⁰ *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001

¹⁴¹ *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4; *Affaire Meiorin* supra note 9

¹⁴² *Affaire Meiorin* supra note 9

Dans une autre décision, soit la décision *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*¹⁴³, l'arbitre doit décider de deux griefs qui lui sont soumis. Le premier est traité selon les principes du droit du travail (progression des sanctions) alors que le deuxième reprend les concepts propres aux droits de la personne. Mais dans la décision, le concept d'obligation d'accommodement est analysé par l'arbitre et ce dernier conclut que le congédiement de la plaignante est justifié, dû au respect par l'employeur de son obligation d'accommodement, puisque ce dernier a tenté d'accommoder à plusieurs reprises la plaignante.

Nous remarquons également la présence de ces deux sphères du droit dans la décision *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) c. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement*¹⁴⁴. L'arbitre tient un raisonnement justificatif fondé sur les droits de la personne, mais examine avant tout si le congédiement est juste et raisonnable dans les circonstances, au sens du droit du travail, afin de s'assurer que l'employeur a respecté son obligation d'accommodement. L'analyse de l'arbitre lui permet de conclure que l'employeur a satisfait à son obligation d'accommodement : maintenir l'employé en poste entraînerait des contraintes excessives.

Dans la décision *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Le ministère de l'Environnement du Québec*¹⁴⁵, l'arbitre conclut que le congédiement serait peut-être justifié si l'on tenait compte uniquement des arguments en droit du travail. Par contre, et parce que les arbitres doivent également appliquer les principes de la Charte, l'arbitre doit annuler le congédiement parce que l'employeur doit assurer son obligation d'accommodement face aux employés atteints d'un handicap, en l'occurrence un employé alcoolique. L'employé s'était absenté à plusieurs reprises, mais parce qu'il était absent pour une cure, l'employeur se devait d'accommoder ce dernier.

Dans une autre décision, soit *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec c. CLSC le Norois*¹⁴⁶ où, suite à une requête en révision judiciaire à la Cour Supérieure¹⁴⁷ et par la suite

¹⁴³ *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*, (2002), SAE 7351

¹⁴⁴ *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) c. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement* (2003), DTE 2003T-152

¹⁴⁵ *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Le ministère de l'environnement du Québec* (2003), AZ-50177337

¹⁴⁶ *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec c. CLSC le Norois*, (2000) DQ 1018-9037

¹⁴⁷ *Syndicat des infirmières du nord-est c. CLSC le Norois* (2001)IIJCan 17054 (QC C.S.)

à la Cour d'appel¹⁴⁸, le dossier est retourné à l'arbitre pour qu'il statue sur l'obligation d'accommodement de l'employeur conformément à la Charte, car il y a discrimination fondée sur le handicap. Initialement, l'arbitre a jugé qu'il n'y avait pas de discrimination de l'employeur à l'égard de la plaignante en refusant sa candidature pour une sélection puisque cette dernière n'était pas disponible pour l'emploi. Selon la Cour d'appel, la décision de l'employeur reposait sur des stéréotypes et des préjugés qui n'avaient rien à voir avec la capacité de la plaignante de défendre sa candidature en vertu de la Charte.

6.2.5 Notion de contrainte excessive

La notion de contrainte excessive est présente dans 40% des décisions avant 1999 et 26% des décisions après 1999. La notion de contrainte excessive est souvent analysée en lien avec la notion d'obligation d'accommodement.

Dans la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Société de portefeuille du groupe Desjardins assurances générales inc.*¹⁴⁹ le juge, en plus d'interpréter la notion de handicap de manière large et libérale, interprète la contrainte excessive selon les principes de l'arrêt *Meiorin*¹⁵⁰ et ce, même avant que la Cour Suprême n'ait établi cette méthode pour valider l'obligation d'accommodement de l'employeur. Il détermine ainsi que l'employeur n'a pas démontré en quoi maintenir l'employée en poste constituait pour lui une contrainte excessive.

Dans la décision *Centre hospitalier de l'Université de Montréal – pavillon de l'hôtel-Dieu c. Syndicat national des employés de l'hôtel-Dieu de Montréal (CSN)*¹⁵¹, l'arbitre répond à l'argument syndical se référant aux mesures d'accommodement prises par l'employeur dans le passé, en revenant indirectement sur la notion de contrainte excessive, pour en arriver à la conclusion que la décision de congédier la plaignante était justifiée. L'employeur a tenté d'accommoder la plaignante à plusieurs reprises et la maintenir en poste constituerait pour lui une contrainte excessive.

¹⁴⁸ *Syndicat des infirmières du nord-est c. CLSC le Norois* (2003) IJCan 6218 (QC C.A.)

¹⁴⁹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Société de portefeuille du groupe Desjardins assurances générales inc.* (1997), RJQ 2049

¹⁵⁰ *Affaire Meiorin* supra note 9

¹⁵¹ *Centre hospitalier de l'Université de Montréal – pavillon de l'hôtel-Dieu c. Syndicat national des employés de l'hôtel-Dieu de Montréal (CSN)* (1999), DQ-1016-6886

Dans une autre décision, soit *Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'hydro-Québec, section locale 2000, syndicat canadien de la fonction publique c. Hydro-Québec*¹⁵², l'arbitre conclut que le congédiement est justifié puisque maintenir l'employée en poste impliquerait une contrainte excessive de la part de l'employeur, notamment par le fait que l'employeur devrait, pour accommoder la plaignante, modifier l'environnement de travail, créer un poste de travail spécifique pour l'employée, et tout cela entraînant une surcharge de travail pour les collègues.

Dans la décision *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec c. CLSC le Norois*¹⁵³, l'arbitre rejette le grief de la plaignante. Ce grief a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire à la Cour Supérieure¹⁵⁴ puis à la Cour d'appel qui l'a accueilli¹⁵⁵. Ce cas est un exemple parmi bien d'autres d'une décision du tribunal d'arbitrage qui se réfère à une analyse en droits de la personne, mais qui a été cassée en Cour d'appel, en application du critère de la décision correcte. Cette dernière juge que l'arbitre n'a pas tenu compte d'un raisonnement justificatif complet et a interprété faussement la notion de contrainte excessive. Cette décision est le reflet de la mauvaise interprétation que certains arbitres peuvent avoir de la notion de discrimination et de l'application de l'arrêt *Meiorin*¹⁵⁶.

6.3 Nature du handicap psychologique

La nature du handicap psychologique fait référence à la problématique de santé mentale au travail. Dans notre analyse des décisions, nous avons tenté de déterminer les problèmes de handicap psychologique liés au travail, tel que présenté dans le tableau V.

Tel que précisé précédemment, il n'est pas possible pour nous de mesurer le lien entre l'augmentation des problèmes de santé mentale liés au travail et le nombre de décisions

¹⁵² *Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'hydro-Québec, section locale 2000, syndicat canadien de la fonction publique c. Hydro-Québec* (2003), DQ-2002-0170

¹⁵³ *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec c. CLSC le Norois*, (2000) DQ 1018-9037

¹⁵⁴ *Syndicat des infirmières du nord-est c. CLSC le Norois* (2001) IIJCan 17054 (QC C.S.)

¹⁵⁵ *Syndicat des infirmières du nord-est c. CLSC le Norois* (2003) IIJCan 6218 (QC C.A.)

¹⁵⁶ *Affaire Meiorin* supra note 9

rendues. Par contre, comme nous avons fait la proposition voulant que les problèmes de société seraient reflétés dans les décisions des tribunaux, nous avons ajouté cette analyse à notre étude pour ouvrir la piste à de recherches futures et valider notre proposition.

Tableau V

Nature du handicap psychologique

<i>Nature</i>	Personnelle (1)			Liée au travail (2)		
	TA	TDPQ	Total	TA	TDPQ	Total
<u>Avant 1999</u>	10	1	11 (73.3 %)	2	2	4 (26.7 %)
<u>Après 1999</u>	32	0	32 (84.2 %)	6	0	6 (15.8 %)
<u>Total</u>	42	1	43 (81.1 %)	8	2	10 (18.9 %)

Pour classer les types de handicap dans l'un ou l'autre de ces catégories, nous avons fait ressortir, dans les décisions, l'origine des maladies et nous nous sommes référés à la classification internationale des maladies¹⁵⁷. Dans les décisions où le diagnostic ne nous permettait pas d'en déterminer directement la nature, nous avons analysé les causes de la maladie. Dans les cas où il fait mention de problèmes personnels de l'employé, nous avons classé la décision dans le volet « nature personnelle ».

- (1) Sont classées ici les maladies d'origine personnelle : Psychoses affectives, états délirants, autres psychoses non organiques, troubles névrotiques, syndrome de dépendance alcoolique, pharmacodépendance, abus de drogue chez une personne non dépendante, trouble de fonctionnement physiologique d'origine psychique, états réactionnels aigus à une situation très éprouvante, troubles de l'adaptation, troubles dépressifs non classés ailleurs, troubles de conduite non classés ailleurs, facteurs psychiques associés à des affections classées ailleurs, migraine, troubles du sommeil, malaise et fatigue (Vézina et coll., 2001).
- (2) Nous retrouvons ici les maladies reliées au travail : « burnout », états réactionnels aigus à une situation du travail, troubles de l'adaptation liés à des événements du travail (Vézina et coll., 2001). Également, ont été classées ici les décisions où l'origine du handicap provient d'un accident du travail, par exemple un choc post-traumatique lié à un événement du travail.

¹⁵⁷ Classification nationale des maladies (CIM-9). (voir Vézina et al., 2001)

Nous pouvons remarquer qu'il n'y a pas d'évolution, en proportion, des problèmes de handicap psychologique lié au travail dans le temps. Depuis 2002, le Tribunal des droits de la personne n'a plus juridiction, quant aux plaintes de discrimination visant des salariés couverts par une convention collective¹⁵⁸. Si nous avions eu des décisions après cette date nous aurions pu faire une analyse plus évolutive de cette hypothèse.

Lorsque le handicap psychologique est lié au travail, c'est le plus souvent dû à des événements incontrôlables de la part de l'employeur, comme dans la décision *Syndicat de la fonction publique du Québec (griefs de Mme Rosanna Benites) c. Gouvernement du Québec (société de l'assurance automobile du Québec)*¹⁵⁹ où la plaignante a été victime d'un vol à main armée. Son invalidité ne résulte donc pas d'une surcharge de travail ou d'exigences trop lourdes de la part de l'employeur.

Même constat dans la décision *Syndicat des agents de la paix en service correctionnel c. Gouvernement du Québec*¹⁶⁰ où le handicap psychologique est lié au travail, mais dû à un choc post-traumatique suite à une agression par un détenu.

Notre échantillon contient quatre décisions avant 1999 où le handicap était lié au travail. Par exemple, dans la décision *Centre hospitalier Douglas c. association des employés en service social de la province de Québec*¹⁶¹, la plaignante est atteinte d'une dépression et se dit victime de harcèlement au travail. Par contre, l'arbitre conclut que la « victimisation » n'est pas un handicap et rejette la plainte sous prétexte que cela ne constitue donc pas un acte discriminatoire.

¹⁵⁸ Il est important de souligner que la Cour d'appel a décidé que l'arbitre de griefs avait compétence exclusive lorsque la discrimination découle de la convention collective de travail : *Québec (Procureur général) c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, (28 février 2002) Montréal, n 500-09-010164-002 (C.A.)

¹⁵⁹ *Syndicat de la fonction publique du Québec c. le gouvernement du Québec (société de l'assurance automobile du Québec)*, (2003) DTE. 926

¹⁶⁰ *Syndicat des agents de la paix en service correctionnel contre gouvernement du Québec* (2003), QC DAG 17-99-003897; 07363

¹⁶¹ *Centre hospitalier Douglas contre association des employés en service social de la province de Québec* (1997), 97A-158

7. Discussion des résultats

Le présent mémoire de recherche a étudié les effets décisions récentes de la Cour suprême¹⁶² sur l'analyse juridique développée par le Tribunal des droits de la personne et les tribunaux d'arbitrage en matière de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. À cet effet, nous avons présenté les décisions récentes de la Cour suprême¹⁶³ et identifié les maladies à caractère psychologique¹⁶⁴ pour déterminer les handicaps pouvant être liés au travail dans les décisions des tribunaux d'arbitrage et du Tribunal des droits de la personne. Pour ce faire, nous avons analysé différentes décisions pour répondre à notre hypothèse de recherche et à notre proposition. Ainsi, nous avons prédit que les juges et arbitres retiendraient davantage de concepts juridiques complexes dans leurs décisions portant sur des situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique dans les décisions après 2000, soit après deux décisions importantes de la Cour suprême¹⁶⁵. Puis, nous avons fait une proposition à l'effet qu'il y aura une augmentation des situations de discrimination en emploi fondée sur un handicap psychologique.

Dans ce chapitre, nous allons dans un premier temps discuter des résultats de recherche obtenus et dont nous avons fait la présentation au chapitre précédent. Dans un deuxième temps, nous élaborerons sur les forces et les limites que comporte cette étude et en dernier lieu, nous dégagerons certaines pistes pour la recherche future.

7.1 Validation des hypothèses

Dans cette section, nous examinerons les résultats obtenus et validerons les hypothèses qui ont été émises. Nous avons une hypothèse et une proposition : la première prédisait une plus grande analyse des concepts juridiques analysés par les juges et arbitres et la deuxième prévoyait une augmentation des plaintes de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique.

¹⁶² *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Meiorin supra note 9*

¹⁶³ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Meiorin supra note 9*

¹⁶⁴ Classification nationale des maladies (CIM-9). (voir Vézina et al., 2001)

¹⁶⁵ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

7.1.1 Concepts juridiques étudiés

Nous avons prédit que les décisions de la Cour Suprême auraient des effets déterminants sur l'approche analytique dans les décisions portant sur la discrimination fondée sur le handicap psychologique. Plusieurs facteurs devraient être analysés dans l'analyse des situations de discrimination, soit la définition de la discrimination, l'exigence professionnelle justifiée (EPJ), la notion de handicap, l'obligation d'accommodement de l'employeur en regard des personnes handicapées et la notion de contrainte excessive. Les juges et arbitres utiliseraient un plus grand nombre de concepts dans leurs décisions portant sur la discrimination fondée sur le handicap psychologique. Pour valider cette hypothèse, nous avons d'ailleurs présenté les différents facteurs analysés par la juges et arbitres à la section 6.

Ainsi, les données présentées dans le chapitre précédent ne nous permettent pas de répondre systématiquement par l'affirmative à cette hypothèse de recherche. En effet, il ne semble pas y avoir d'évolution dans l'éventail des concepts juridiques analysés par les juges et arbitres depuis les décisions de la Cour Suprême¹⁶⁶, tel que nous l'avons remarqué au tableau IV de la section 6.2. Par contre, et même si nos données ne nous permettent pas de répondre dans l'affirmative, nous pouvons prétendre que même si le nombre de concepts analysés dans les décisions n'est pas plus important, il sera de plus en plus en lien avec les jugements de la Cour suprême¹⁶⁷ ce qui fera en sorte que les juges et arbitres devront interpréter les concepts juridiques d'une manière plus large et libérale et d'une manière plus précise.

En effet, nous avons remarqué qu'après 1999, les décisions relevant un problème juridique en référence à l'arrêt *Meiorin*¹⁶⁸ sont plus nombreuses, principalement dû au fait que les principes découlant de l'arrêt *Meiorin*¹⁶⁹ sont présents après le jugement de la Cour Suprême. À ce sujet d'ailleurs, la plupart des décisions déposées après 2000 reprennent les éléments de l'arrêt *Meiorin*¹⁷⁰, et ce, sans toujours y référer explicitement, comme nous

¹⁶⁶ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Meiorin supra note 9*

¹⁶⁷ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Meiorin supra note 9*

¹⁶⁸ *Affaire Meiorin supra note 9*

¹⁶⁹ *Affaire Meiorin supra note 9*

¹⁷⁰ *Affaire Meiorin supra note 9*

l'avons remarqué par exemple dans la décision *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*.¹⁷¹

Le concept d'obligation d'accommodement est le concept le plus souvent traité dans les décisions que nous avons analysées, tel que présenté au tableau IV de la section 6.2. En effet, l'obligation d'accommodement est traité dans 66.6% des décisions avant 1999 et 57.9% des décisions après 1999. Comme nous l'avons fait remarquer plus tôt, les arbitres s'intéressent davantage aux moyens pouvant justifier les mesures imposées au salarié qu'uniquement à la présence d'un acte discriminatoire. Également, le concept d'obligation d'accommodement ayant connu une évolution jurisprudentielle importante dans les dernières années nous permet de mieux comprendre les raisons justifiant le fait que ce soit le concept le plus analysé par les juges et arbitres.

Dans l'analyse des problèmes juridiques soulevés de la section 6.2, nous pouvons remarquer, que les juges et arbitres se réfèrent davantage à la notion de handicap dans leur analyse juridique avant 1999, soit avant la décision de la Cour Suprême¹⁷². En effet, la notion de handicap est analysée dans 73% des décisions avant 1999, comparativement à 47.4% après 1999. Ainsi, avant la décision de la Cour Suprême¹⁷³, la notion de handicap était généralement interprétée de manière restrictive ou même une controverse existait quant à son interprétation. Ainsi, avant 1999, nous pouvons présumer que les juges et arbitres ont dû préalablement être amenés plus souvent à évaluer s'ils étaient réellement devant une situation de discrimination fondée sur le handicap, comme c'est le cas par exemple dans la décision *Centre hospitalier Douglas c. Association des employés en service social de la province de Québec*¹⁷⁴.

Certaines décisions par contre font état du questionnement des arbitres sur la présence ou non d'un handicap et ce, même après 1999, comme nous l'avons vu par exemple dans la décision *Syndicat de la fonction publique du Québec (griefs de Mme Rosanna Benites) c. Le gouvernement du Québec (société de l'assurance automobile du Québec)*¹⁷⁵, où l'arbitre en

¹⁷¹ *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*, (2002), SAE 7351

¹⁷² *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

¹⁷³ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

¹⁷⁴ *Centre hospitalier Douglas c. Association des employés en service social de la province de Québec* (1997), 97A-158

¹⁷⁵ *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Le gouvernement du Québec (société de l'assurance automobile du Québec)*, (2003) DTE. 926

arrive à la conclusion que la plaignante a été victime de discrimination due à son accident de travail. Ainsi, même si la définition de la notion de handicap est élargie, les juges et arbitres doivent tout de même se questionner sur l'existence véritable du handicap.

Nous retrouvons la même réflexion dans les décisions *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*¹⁷⁶ et *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) c. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement*¹⁷⁷ où les arbitres reviennent sur la décision de la Cour Suprême¹⁷⁸ pour reconnaître que les maladies mentales sont reconnues comme étant un handicap tel qu'interprété par les tribunaux.

Nous avons remarqué également qu'après 1999, et toujours au sujet de la notion de handicap, aucune des décisions que nous avons analysées dans la présente étude n'a été refusée sur le principe que la maladie à caractère psychologique ne constituait pas un handicap au sens de la loi et ce, contrairement à la période antérieure à 1999 où nous observons des rejets de plaintes sous prétexte que la personne n'était pas atteinte d'un handicap, comme ce fut le cas dans la décision *Centre hospitalier Douglas c. Association des employés en service social de la province de Québec*¹⁷⁹.

Nous avons pu remarquer dans les résultats une faible augmentation quant au nombre de décisions acceptées par les juges ou les arbitres. Serait-ce dû à la prise en compte de plusieurs concepts dans l'analyse juridique ? Ou serait-ce la présence de mécanismes de pré-traitement des plaintes qui font en sorte que des ententes sont conclues avant que les juges ou les arbitres aient à se pencher sur la situation? Nos données sont trop peu nombreuses pour répondre par l'affirmative. Nous pouvons parallèlement présumer que les employeurs sont plus favorables aux travailleurs atteints d'un handicap et sont davantage informés sur leur obligation d'accommodement envers ces derniers, ce qui limiterait ainsi les recours devant les tribunaux. Ceci n'est qu'une hypothèse qui pourrait être vérifiée par d'éventuelles recherches. Il est évident par contre que l'arrêt *Meiorin*¹⁸⁰ a amené des

¹⁷⁶ *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. commission scolaire des phares*, (2002), SAE 7351

¹⁷⁷ *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) c. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement* (2003), DTE 2003T-152

¹⁷⁸ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

¹⁷⁹ *Centre hospitalier Douglas c. Association des employés en service social de la province de Québec* (1997), 97A-158

¹⁸⁰ *Affaire Meiorin supra note 9*

transformations dans le monde du travail, qui doit revoir ses normes d'emploi de manière à y intégrer des adaptations permettant de composer avec les besoins de certains groupes de personne (Drapeau 2001).

Également, nous pouvons présumer qu'il a fallu un certain temps avant que les arbitres appliquent convenablement les positions de la Cour Suprême¹⁸¹. Comme nous l'avons expliqué plus tôt, nous remarquons une certaine tendance des tribunaux d'arbitrage depuis 2003 à être davantage enclins à analyser plusieurs concepts juridiques, en plus d'appliquer de plus près les principes de la Cour Suprême¹⁸². Comme Laflamme (2002) le faisait remarquer, l'histoire démontre qu'en matière de droit à l'égalité, la jurisprudence évolue, tergiverse et s'adapte, parfois avec un peu de retard, aux nouvelles réalités.

L'hypothèse à l'effet que les juges et arbitres retiennent davantage de concepts juridiques dans leur analyse peut également être validée parallèlement à l'évolution du nombre de plaintes de discrimination fondée sur le handicap (section 6.1). En effet, nous constatons que les décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique débutent à partir de 1996, ce qui laisse présumer qu'avant 1999, les situations de discrimination en emploi n'étaient pas portées devant les tribunaux, notamment dus au fait que le handicap psychologique est habituellement de courte durée, ou n'étaient tout simplement pas prises en compte par les acteurs. Il faut également rappeler que c'est depuis 1990 que nous constatons une évolution des problèmes de santé mentale dans la société (Vézina et coll. 2001). De plus, avant 1999, les tribunaux se référaient à la notion de handicap uniquement eu égard à des incapacités permanentes.

En émettant cette hypothèse, nous pouvons comprendre qu'il n'y ait pas d'évolution dans l'étendue des concepts juridiques analysés par les juges et arbitres puisque les décisions portant sur des situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique ont débuté en 1996, moment où les tribunaux en général commençaient à interpréter les situations de discrimination en emploi de manière plus large et libérale, notamment quant à l'obligation de l'employeur à l'égard des employés handicapés. Sauf quelques exceptions

¹⁸¹ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Meiorin supra note 9*

¹⁸² *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Meiorin supra note 9*

comme nous l'avons vu dans la décision *Centre hospitalier Douglas c. Association des employés en service social de la province de Québec*¹⁸³.

7.1.2 Proposition : augmentation des plaintes de discrimination fondées sur le handicap psychologique

Parce qu'il est pour nous impossible de mesurer les effets des décisions de la Cour Suprême¹⁸⁴ qui élargissent la notion de handicap sur le nombre de décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique, nous avons fait la proposition voulant que les décisions des juges et arbitres déposées après 2000 porteront davantage sur les situations de handicap psychologique, notamment dû à l'augmentation des problèmes de santé mentale et au fait que les maladies « temporaires » sont désormais incluses dans la notion de handicap, les maladies à caractère psychologique étant normalement des maladies à courte ou moyenne durée qui étaient auparavant majoritairement exclues de la notion de handicap par les juges et arbitres avant l'arrêt de la Cour suprême en 2000¹⁸⁵.

Nous pouvons pu constater, à la lumière des résultats exposés au chapitre six à l'aide du tableau III, une augmentation des décisions dans le temps portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. De plus, en 2003, le nombre de décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique est plus important que le nombre de décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap physique.

Ainsi, nous pouvons confirmer la proposition voulant que les décisions des juges et arbitres déposées après 2000 portent davantage sur les situations de handicap psychologique. Nous pouvons faire la proposition que cette augmentation est notamment due à l'augmentation des problèmes de santé mentale et au fait que les maladies « temporaires » sont désormais incluses dans la notion de handicap, les maladies à caractère psychologique étant normalement des maladies à courte ou moyenne durée qui étaient auparavant

¹⁸³ *Centre hospitalier Douglas c. Association des employés en service social de la province de Québec* (1997), 97A-158

¹⁸⁴ *Affaire Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

¹⁸⁵ *Affaire Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

majoritairement exclues de la notion de handicap par les juges et arbitres avant l'arrêt de la Cour suprême en 2000¹⁸⁶.

Notre analyse pourrait donc nous permettre de confirmer les données de Vézina et coll. (2001) à l'effet qu'il y a une augmentation des problèmes de santé mentale dans notre société depuis les années 1990. Toutefois, nous avons trop peu de données à ce sujet et nous ne pouvons pas le mesurer d'une façon précise. Avançons toutefois la proposition voulant que les tribunaux seraient en quelque sorte le reflet des problèmes se présentant dans la société, mais comme Laflamme (2002) le faisait remarquer, il peut se passer un peu plus de temps avant que les tribunaux s'adaptent aux nouvelles réalités.

7.1.3 Retour sur la question de recherche et le modèle conceptuel proposé

Notre recherche visait à répondre à la question suivante :

Quels sont, avant et après l'arrêt *Meiorin*¹⁸⁷ de la Cour suprême, les concepts juridiques utilisés dans les décisions des arbitres de griefs et du TDPQ portant sur la discrimination fondée sur le handicap psychologique? Peut-on déceler un impact de l'évolution croissante des problèmes de santé mentale (telle que mise en lumière dans la littérature scientifique) sur le volume des décisions et leur contenu ?

Nous pouvons répondre, à la lumière des résultats obtenus au chapitre six, que les juges et arbitres ne retiennent pas davantage de concepts juridiques dans leur analyse juridique, mais qu'ils retiennent en général plusieurs concepts tels que la notion de discrimination, d'exigence professionnelle justifiée, de handicap, d'obligation d'accommodement et de contrainte excessive. Nous avons pu également remarquer que la notion d'obligation d'accommodement est le concept le plus souvent analysé par les juges et arbitres.

¹⁸⁶ *Affaire Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

¹⁸⁷ *Affaire Meiorin supra note 9*

Nous ne pouvons pas établir de rapport précis de cause à effet quant à l'évolution des problèmes de santé mentale au travail et les décisions analysées. Par contre, les résultats nous font remarquer que ce n'est qu'à compter de 1996 que les situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique ont été portées à la connaissance des juges et arbitres. Certes, nous avons par contre trop peu de données pour établir un lien direct. Nous pouvons toutefois remarquer et faire la proposition que les décisions sont le reflet de la société et qu'il y a une augmentation de nombre de décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique à partir de 1996. Nous pouvons présumer qu'avant 1996 notre échantillon ne comporte aucune situation de discrimination fondée sur le handicap psychologique parce que les problèmes de santé mentale n'étaient pas observés par le droit. La décision de la Cour Suprême¹⁸⁸ élargissant la notion de handicap pour l'appliquer à des problèmes temporaires a indéniablement eu des effets sur le nombre de plaintes.

Pour résumer, notre recherche ne nous permet pas d'affirmer que les décisions de la Cour Suprême¹⁸⁹ élargissant la notion de handicap et l'arrêt *Meiorin*¹⁹⁰ ont eu un effet direct et précis sur l'analyse juridique développée par les juges et arbitres, mais notre analyse nous a permis de constater que ces derniers sont de plus en plus enclins à analyser les situations de discrimination en emploi de manière plus large, en évaluant l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard de la personne handicapée. Les arbitres appréhendent de plus en plus le problème de l'incapacité du salarié sous l'angle de la norme d'égalité, ce qui requiert un travail d'intégration de logiques concurrentes qui semble en train de s'opérer au sein de la jurisprudence arbitrale, mais qui nécessitera davantage de données dans le temps pour nous permettre de faire un constat à ce sujet (Vallée et coll. 2001). De plus, et comme Laflamme (2002) le faisait remarquer, en matière de droit à l'égalité, la jurisprudence évolue, tergiverse et s'adapte, parfois avec un peu de retard, aux nouvelles réalités. Il nous faudrait prendre en compte les décisions de 2004, 2005 voire 2006 pour nous permettre de répondre dans l'affirmative à notre question de recherche, et ce, même si nous remarquons une certaine tendance des tribunaux à retenir davantage de concepts juridiques dans leurs décisions.

¹⁸⁸ *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4

¹⁸⁹ *Ville de Montréal* supra note 4; *Granovsky* supra note 4

¹⁹⁰ *Affaire Meiorin* supra note 9

7.2 Forces et limites de la présente recherche

Notre étude nous permet d'avancer que les problèmes de la société se reflètent dans les décisions des tribunaux. Toutefois, même si notre recherche nous a permis de faire un certain lien entre la problématique de l'évolution des problèmes de santé mentale, nos résultats comportent certaines faiblesses.

Nous avons très peu de décisions du tribunal des droits de la personne dans notre échantillon, dont aucune décision après 1999. Il aurait été intéressant d'avoir davantage de décisions de ce Tribunal pour comparer les résultats entre le Tribunal des droits de la personne et les tribunaux d'arbitrage, dans la poursuite des travaux de Vallée et coll. (2001). Nos résultats nous ont d'ailleurs démontré que dans toutes les décisions du Tribunal des droits de la personne, les principes de l'arrêt *Meiorin*¹⁹¹ sont retenus par les juges et ce, même si elles ont été rendues avant 1999. Ainsi, les juges appliquaient déjà les principes de la Cour Suprême et ce, même avant l'arrêt *Meiorin*¹⁹². De plus, nous avons remarqué que les juges avaient tendance, même avant 1999, de retenir l'interprétation large et libérale de la notion de handicap, comme c'était le cas dans la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Société de portefeuille du groupe Desjardins assurances générales inc.*¹⁹³. Un plus grand nombre de décisions du Tribunal des droits de la personne nous aurait donc permis d'avoir plus de données sur les concepts retenus par les juges avant et surtout après 1999.

Même si nous avons un échantillon d'une cinquantaine de décisions, il aurait été intéressant d'en avoir davantage pour nous aider à répondre plus précisément à notre question de recherche et valider nos hypothèses. Nous avons remarqué une certaine tendance des juges et arbitres à retenir davantage de concepts dans leur décision et aux arbitres d'appliquer de plus en plus la norme d'égalité, mais nous aurions besoin davantage de données pour préciser nos résultats et pour valider cette hypothèse de façon plus concluante.

¹⁹¹ Affaire *Meiorin* supra note 9

¹⁹² Affaire *Meiorin* supra note 9

¹⁹³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. société de portefeuille du groupe Desjardins assurances générales inc.* (1997), RJQ 2049

7.3 Pistes de recherche futures

Les recherches futures sur l'analyse des effets de la problématique de la santé mentale sur les décisions des tribunaux devraient s'étendre sur une période plus longue, intégrant les années 2004 et futures pour être en mesure de conclure à un lien précis entre le nombre et le contenu des décisions. Également, il serait intéressant de déterminer si le nombre de décisions portant sur le handicap psychologique sera plus important que le nombre de décisions portant sur le handicap physique.

La connaissance plus grande de l'obligation d'accommodement par les employeurs pourrait aussi avoir un effet sur la nature et le nombre de plaintes déposées. Il serait intéressant dans d'éventuelles recherches de valider l'étendue de l'obligation d'accommodement de l'employeur. En effet et comme Laflamme (2002) le faisait remarquer, il existe une controverse quant à l'obligation de l'employeur à l'égard d'un employé qui deviendrait inapte à occuper l'emploi pour lequel il a été embauché. Quoique les décisions de notre échantillon ne démontraient pas l'ouverture de certains tribunaux à examiner non seulement le remaniement des tâches exercées par l'employé handicapé, mais également le remplacement dans un autre poste, nous croyons que l'évolution de l'obligation d'accommodement de l'employeur pourrait être étudiée dans le futur pour rejoindre les prétentions de Laflamme (2002).

Également, les problèmes de détresse psychologique pourraient être analysés à travers les articles récents de la *Loi sur les normes du travail*¹⁹⁴ en ce qui a trait au harcèlement psychologique. Il a fort à parier que plusieurs travailleurs victimes de détresse psychologique liée au travail opteront pour un recours en vertu de la nouvelle disposition du harcèlement psychologique.

¹⁹⁴ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1

CONCLUSION

Nous avons fait le constat, de par notre revue de littérature, que les problèmes liés à la santé mentale au travail ne cessent d'évoluer. Les problèmes touchant à la santé mentale sont de plus en plus répandus et ont des effets sur les milieux de travail, ne serait-ce qu'en regard du taux d'absentéisme.

L'évolution des problèmes liés à la détresse psychologique au travail a-t-elle pour conséquence d'augmenter les cas de discrimination au travail basée sur le handicap psychologique tel que défini par la Charte des droits et libertés de la personne¹⁹⁵? Étant donné le nombre important de problèmes liés à la santé mentale, les employés affectés sont-ils victimes de discrimination en emploi, que ce soit en début ou en cours d'emploi?

Les récents courants jurisprudentiels offrent de nouvelles tendances dans l'interprétation des obligations des employeurs découlant de la Charte, notamment en ce qui concerne l'obligation d'accommodement des employeurs à l'égard des personnes handicapées. La norme d'égalité prévue à la Charte offre une protection contre la discrimination en emploi, notamment envers les employés affectés par des problèmes de santé mentale, que ce soit au niveau de l'embauche ou au niveau de l'accès aux promotions et au maintien du lien d'emploi.

L'interprétation élargie de la notion de handicap par deux jugements de la Cour suprême du Canada en 2000¹⁹⁶ mettant l'accent sur la dignité humaine plutôt que sur la condition médicale (Laflamme 2002) aura pour effet d'inclure de nombreuses maladies et incapacités associées à la notion de handicap psychologique. Ainsi, les maladies psychologiques, telles que la dépression et le *burnout* font désormais partie intégrante de la notion de handicap au sens de la Charte. Les employés victimes de détresse psychologique causée par leur environnement de travail pourront porter plainte envers leur employeur s'ils perçoivent qu'ils sont discriminés dans leur emploi en raison de leur invalidité.

¹⁹⁵ *Charte des droits et libertés de la personne*. L.R.Q., c. C-12 (ci-après désignée la « Charte »)

¹⁹⁶ *Montréal (ville de) c. CDPDJ*, (2000), 1 R.C.S. 665 (ci-après citée « affaire ville de Montréal »); *Granovsky c. Canada (Ministère de l'Emploi et de l'Immigration)* (2000) 1 R.C.S. 703 (ci-après citée affaire « Granovsky »)

La présente recherche s'intéressait donc au phénomène de la détresse psychologique, notamment en matière de handicap psychologique et de discrimination en emploi, tel que défini à la Charte. L'analyse des jugements des tribunaux d'arbitrage et du Tribunal des droits et libertés de la personne du Québec nous aura permis d'analyser les concepts juridiques invoqués dans les décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique, puis de vérifier si l'évolution de la détresse psychologique au travail a un effet sur les situations de discrimination en emploi fondé sur le phénomène de détresse psychologique au travail.

Cette étude est évolutive, nous permettant d'analyser l'évolution des situations de discrimination basées sur le handicap psychologique au cours des dix dernières années et d'évaluer l'importance de la problématique du handicap psychologique.

Nous avons remarqué que la problématique de la santé mentale a connu une évolution importante au cours des dernières années. À cet effet, la revue de la littérature nous a permis de mettre en évidence ce constat. De plus, nous avons pu remarquer que le cadre légal dans l'interprétation de situations de discrimination au travail basées sur le handicap psychologique a connu une évolution importante notamment suite à des jugements de la Cour suprême qui élargissent la notion de handicap¹⁹⁷ et qui établissent une méthode unifiée dans l'analyse de l'obligation d'accommodement de l'employeur en matière de discrimination¹⁹⁸. Finalement, nous avons pu constater que les tribunaux administratifs n'ont pas la même interprétation en regard de l'obligation d'accommodement de l'employeur lorsqu'un employé devient incapable d'exercer l'emploi pour lequel il a été embauché.

Nous avons établi que cette recherche est pertinente pour le domaine des relations industrielles puisque l'on observe depuis plusieurs années une évolution de la situation de détresse psychologique en milieu de travail. Cette évolution se traduit probablement par une augmentation des situations de discrimination en emploi fondées sur le handicap psychologique.

Il était donc intéressant et pertinent de préciser les concepts juridiques invoqués en matière de discrimination fondée sur le handicap psychologique pour analyser les conséquences de

¹⁹⁷ *Affaire Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

¹⁹⁸ *Affaire Meiorin supra note 9*

ces décisions sur les milieux de travail et sur l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard des personnes handicapées.

Ainsi, notre recherche visait à analyser les concepts juridiques invoqués dans les décisions des tribunaux d'arbitrage et du Tribunal des droits de la personne de 1992 à 2003 en matière de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. Notre recherche s'intéressait donc à deux problèmes touchant les relations industrielles, soit l'évolution des problèmes de santé mentale et leur implication dans l'approche juridique des décisions en regard des personnes handicapées psychologiquement dans les situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique.

Nous avons schématisé notre modèle conceptuel et avancé une hypothèse de recherche et une proposition. Notre variable indépendante est représentée par les décisions de la Cour Suprême¹⁹⁹ qui ont amené à considérer de nouvelles approches juridiques dans l'interprétation des décisions de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique et notre variable dépendante est représentée par les concepts juridiques invoqués dans les décisions. Nous avons fait la proposition que la problématique de la santé mentale aura également un effet sur l'analyse juridique des décisions de discrimination.

Nous avons également présenté une brève définition de chaque variable ainsi que chacun des indicateurs qui nous a permis de mesurer opérationnellement nos variables. Les indicateurs en regard de l'analyse juridique des décisions ont ainsi été définis.

Nous avons émis la première hypothèse à l'effet que les décisions de la Cour Suprême²⁰⁰ auront des effets importants dans les concepts juridiques invoqués dans les décisions portant sur la discrimination fondée sur le handicap psychologique. Nous avons également fait la proposition que l'augmentation des problèmes liés à la santé mentale aura un effet sur le nombre de décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique.

¹⁹⁹ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Meiorin supra note 9*

²⁰⁰ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Meiorin supra note 9*

Nous disposons de toutes les décisions du tribunal des droits de la personne concernant la discrimination en matière d'emploi et nous avons un échantillon important des décisions du tribunal d'arbitrage. Notre échantillon provenait à la base des documents de l'étude de Vallée et coll. (2001), documents qui ont continué d'être rassemblés par la période subséquente.

Les données recueillies ne nous ont pas permis pas de répondre systématiquement par l'affirmative à notre première hypothèse à l'effet que les juges et arbitres retiendraient davantage de concepts juridiques dans leur analyse. En effet, il ne semble pas y avoir d'évolution dans les concepts juridiques analysés par les juges et arbitres depuis les décisions de la Cour Suprême²⁰¹. Par contre, et même si nos données ne nous permettent pas de répondre par l'affirmative, nous pouvons prétendre que même si le nombre de concepts analysés dans les décisions n'est pas plus important, il est de plus en plus en lien avec les jugements de la Cour suprême²⁰² ce qui fait en sorte que les juges et arbitres interprètent les concepts juridiques d'une manière plus large et libérale et d'une manière plus précise.

Nous avons pu remarquer dans les résultats une faible augmentation en proportion du nombre de décisions acceptées par les juges ou les arbitres. Nous pouvons parallèlement présumer que les employeurs sont plus favorables envers les travailleurs atteints d'un handicap et sont davantage informés sur leur obligation d'accommodement envers ces derniers, ce qui limiterait ainsi les recours devant les tribunaux. Ceci n'est qu'une hypothèse qui pourrait être vérifiée dans d'éventuelles recherches.

Nous avons constaté que les décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique débutent à partir de 1996, ce qui laisse présumer qu'avant 1999, les situations de discrimination en emploi n'étaient pas portées devant les tribunaux, notamment dus au fait que le handicap psychologique est habituellement de courte durée. Or, avant 1999, les tribunaux réfèrent à la notion de handicap pour des incapacités permanentes. En émettant cette hypothèse, nous pouvons comprendre qu'il n'y ait pas d'évolution dans l'étendue des concepts juridiques analysés par les juges et arbitres puisque les décisions portant sur des situations de discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique

²⁰¹ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Melorin supra note 9*

²⁰² *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4; Affaire Meiorin supra note 9*

on débuté en 1996, moment où les tribunaux en général commençaient à interpréter les situations de discrimination en emploi de manière plus large et libérale, notamment quant à l'obligation de l'employeur à l'égard des employés handicapés.

Notre étude nous aura permis de constater une augmentation des décisions dans le temps portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique. De plus, en 2003, le nombre de décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique était plus important que le nombre de décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap physique.

Notre proposition, à savoir que l'augmentation des problèmes liés à la santé mentale ainsi que les décisions de la Cour Suprême²⁰³ qui élargissent la notion de handicap produisent un effet sur le nombre de décisions portant sur la discrimination en emploi fondée sur le handicap psychologique fut confirmée. Ainsi, nous avons confirmé le fait que les décisions des juges et arbitres déposées après 2000 portent davantage sur les situations de handicap psychologique, notamment dû à l'augmentation des problèmes de santé mentale et au fait que les maladies « temporaires » sont désormais incluses dans la notion de handicap, les maladies à caractère psychologique étant normalement des maladies à courte ou moyenne durée qui étaient auparavant majoritairement exclues de la notion de handicap par les juges et arbitres avant l'arrêt de la Cour suprême en 2000²⁰⁴.

Notre analyse permet donc de proposer les données de Vézina et coll. (2001) à l'effet qu'il y a une augmentation des problèmes de santé mentale dans notre société. Les tribunaux seraient donc le reflet des problèmes se présentant dans la société, tel que précisé par Laflamme (2002).

Nous avons répondu à notre question de recherche, à la lumière des résultats obtenus. Ainsi, les juges et arbitres ne retiennent pas davantage de concepts juridiques dans leur analyse, mais notre étude nous aura permis d'identifier les concepts juridiques les plus souvent retenus dans l'analyse des juges et arbitres.

²⁰³ *Affaire Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

²⁰⁴ *Affaire Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

Notre recherche ne nous a pas permis d'affirmer que les décisions de la Cour Suprême²⁰⁵ élargissant la notion de handicap et l'arrêt *Meiorin*²⁰⁶ ont eu un effet direct et précis sur l'analyse juridique développée par les juges et arbitres, mais notre analyse nous a permis de constater que ces derniers sont de plus en plus enclins à analyser les situations de discrimination en emploi de manière plus large, en évaluant l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard de la personne handicapée.

Notre étude nous a permis de constater que les problèmes de la société se reflètent dans les décisions des tribunaux. Ainsi, même si notre recherche nous a permis de faire un certain lien entre la problématique de l'évolution des problèmes de santé mentale, nos résultats comportent certaines faiblesses.

Nous avons très peu de décisions du Tribunal des droits de la personne dans notre échantillon, dont aucune décision après 1999. Il aurait été intéressant d'avoir davantage de décisions de ce tribunal pour comparer les résultats entre le tribunal des droits de la personne et les tribunaux d'arbitrage, dans la poursuite des travaux de Vallée et coll. (2001).

Même si nous avons un échantillon d'une cinquantaine de décisions, il aurait été intéressant d'en avoir davantage pour nous aider à répondre plus précisément à notre question de recherche et de valider notre hypothèse et notre proposition. Nous avons remarqué une certaine tendance des juges et arbitres à retenir davantage de concepts dans leur décision, mais nous aurions besoin de davantage de données pour préciser nos résultats et pour valider cette hypothèse de façon plus concluante.

Les recherches futures sur l'analyse des effets de la problématique de la santé mentale sur les décisions des tribunaux devraient s'étendre sur une période plus longue, intégrant les années 2004 et futures pour être en mesure de conclure à un lien précis entre le nombre et le contenu des décisions. Également, il serait intéressant de déterminer si le nombre de décisions portant sur le handicap psychologique sera plus important que le nombre de décisions portant sur le handicap physique, et, finalement, les problèmes de détresse psychologique pourraient être analysés à travers les articles récents de la *Loi sur les normes du travail*²⁰⁷ en ce qui a trait au harcèlement psychologique.

²⁰⁵ *Ville de Montréal supra note 4; Granovsky supra note 4*

²⁰⁶ *Affaire Meiorin supra note 9*

²⁰⁷ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1

BIBLIOGRAPHIE

(EN ORDRE ALPHABÉTIQUE)

1. Brun, J-P., Biron, C., Martel, J., Ivers, H. (2003). *Évaluation de la santé mentale au travail: une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*. Chaire de gestion en santé et sécurité au travail. 99 p.
2. Brunelle, C. (2001). *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*. Cowansville, Éditions Yvon Blais, 483 p.
3. Burton, W.N., Conti, D.J. (2000). *Disability management : Corporate medical department management of employee health and productivity*. Journal of occupational health and medicine. Vol. 42, p. 1006-1012
4. Canadian Mental Health Association - Branche de Thunder Bay (2001). *Facts about work and mental illness*. Publication 5 p.
5. Chairperson, J.B. (2002). *Mental disability : let's not add insult to illness*. MHR Connections Vol.2 No.4
6. Classification internationale des maladies (CIM-9)
7. Cole, D.C., Ibrahim, S., Shannonm H.S., Scott, F.E. et Eyles, J. (2002). *Facteurs de stress professionnel et de stress personnel et détresse psychologique chez les travailleurs canadiens : analyse des données de l'Enquête nationale sur la santé de la population de 1994 par modélisation d'équations structurelles*. Maladies chroniques au Canada. Vol.23, No. 3
8. Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Rapport annuel 2002-2003
9. Commission des droits de la personne et de la citoyenneté de l'Alberta (2003). *Mental or physical disabilities and discrimination*. Publications. 3 p

10. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1980). *Notion de discrimination : Analyse de la notion de discrimination contenue dans la charte des droits et libertés de la personne.* 49 p.
11. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1986). *Les notions de déficience et de désavantage dans la définition du motif handicap.* 9 p.
12. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1987). *Les qualités requises par un emploi : l'article 20 et le handicap.* Direction de la recherche. 32 p.
13. Commission des droits de la personne du Manitoba (1998). *Filing Human Rights Complaints on the Basis of a Physical or Mental Disability.* Publications. 5 p.
14. Coutu, M et Giroux, M-H. (2002). *L'après-11 septembre devant la Cour suprême du Canada : situation exceptionnelle et légitimité?* Revue du Barreau, numéro spécial. P. 237-270
15. Drapeau, M. (1998). *La considération de l'obligation d'accommodement même en cas de discrimination directe.* 39 C. de D. 823
16. Drapeau, M. (2001). *L'évolution de l'obligation d'accommodement à la lumière de l'arrêt Meiorin.* Revue du Barreau, tome 61, printemps 2001. P. 299-319
17. Dury, R. (2001). *Les limitations fonctionnelles et le devoir d'accommodement de l'employeur.* Trudel Nadeau info. Volume 9, numéro 1. P. 3 à 6
18. Institut De La Statistique Du Québec (2000). *Enquête sociale de la santé 1998.* Québec, Gouvernement du Québec, 642 p. plus annexe
19. Laflamme, A-M. (2002). *L'obligation d'accommodement confère-t-elle aux personnes handicapées un droit à l'emploi?* Revue du Barreau, tome 62, printemps 2002. P. 125-157
20. Lagacé, M. (1999). *L'obligation d'accommodement de l'employeur en cas d'invalidité d'un employé.* Le droit de savoir. Octobre 1999

21. Légaré, G., Prévaille, M., Massé, R., Poulin, C., St-Laurent, D., Boyer, R. (2000). *Enquête sociale et de santé 1998. Santé mentale*. Institut de la statistique du Québec. P. 333.353
22. Lemay, G. et Bernard, Y. (2000). *La Cour suprême se prononce sur la notion de handicap*. Le droit de savoir. Mai 2000
23. Marchand, A., Demers, A., Durand, P., & Simard, M. (2000). *Occupational variations in drinking and the role of psychological distress : a multilevel analysis*. Health and Prevention Social Research Group.
24. Moskovakis, T. (2002). *La détresse psychologique et l'abus chronique d'alcool en lien avec le travail chez les cols blancs semi-qualifiés*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal.
25. Monet, D. (2000). *La Cour suprême du Canada se prononce sur la notion de handicap en milieu de travail*. Horizon, Vol.5 No 3
26. Ontario Human Rights Commission (2001). *Policy and Guidelines on Accommodating and the duty to Accommodate*.
27. Paquette, G. (2002). *Embauche, handicap (maladie) et accommodement: Attention*. Le droit de savoir. Janvier 2002
28. Poulin, P. (2002). *Un CLSC analyse les absences au travail reliées à la santé psychologique*. Objectif prévention. Vol. 23, No. 2
29. Quivy, R., Van Campenhoudt, L (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Dunod, Paris. 287 p.
30. Saint-Arnaud, L., Saint-Jean, M., Rhéaume, J. (2003). *De la désinsertion à la réinsertion professionnelle à la suite d'un arrêt de travail pour un problème de santé mentale*. Santé mentale au Québec. Vol.1, p. 193-211

31. Vallée, G., Coutu, M., Gagnon, J-D., Lapierre, J.M., & Rocher, G. (2001). *Le droit à l'égalité : les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne*. Les éditions Thémis. 273 pages.
32. Vézina, M., Bourbonnais, R. (2001). *Incapacité de travail pour des raisons de santé mentale. Portrait du Québec*. Institut de la statistique du Québec. P. 279-287
33. Vézina, M., Gingras, S. (1996). *Travail et santé mentale : les groupes à risque*. Canadian journal of public health. Mars-avril 1996

TABLE DES JURISPRUDENCES ET DES LOIS

(EN ORDRE DE PARUTION)

1. *Charte des droits et libertés de la personne*. L.R.Q., c. C-12
 2. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 100.12 a
 3. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1
 4. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001
-
1. *Montréal (ville de) c. CDPDJ*, (2000), 1 R.C.S. 665
 2. *Granovsky c. Canada (Ministère de l'Emploi et de l'Immigration)* (2000) 1 R.C.S. 703
 3. *CDPDJ c. Ville de Montréal*, (1998) R.J.Q. 688 (CA)
 4. *Québec (CDPDJ) c. Montréal (ville de); Québec (CDPDJ) c. Boisbriand (ville de), Cour suprême du Canada*, n°26583, 2000-05-03
 5. *Colombie-Britannique (Public Service Relation Commission) c. B.C.G.S.E.U.* (1999) R.C.S. 3
 6. *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, (1999) R.C.S. 868
 7. *McLeod c. Eagan* (1974) 1 R.C.S. 517
 8. *Douglas/Kwantlen Faculty Association c. Douglas College*, (1990) 3 R.C.S. 570
 9. *Weber c. Hydro Ontario*, (1995) 2 R.C.S. 929.
 10. *Québec (Procureur général) c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, (2002) Montréal, n 500-09-010164-002 (C.A.)

11. *Corporation municipale de Stratford c. Large* (1995) 3 R.C.S. 733
12. *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1985) 2 R.C.S. 561
13. *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta Human Rights Commission* (1990) 2 R.C.S. 489
14. *O'Malley c. Simpson's-Sears* (1985) 2 R.C.S. 536, 547 à 552
15. *Brossard (ville) c. Québec (commission des droits de la personne), (1988)* 2 R.C.S.
16. *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)* (1997) 1 R.C.S. 241
17. *Holmes c. Canada (Attorney General)* (1997) 97 C.L.L.C. 145, 193
18. *Bayer Rubber Inc. c. Communications, Energy and Paperworks Union, local 914* (1997) 65 L.A.C. (4th) 261
19. *Central Okanagan School District No.23 c. Renaud* (1992) 2 R.C.S. 970
20. *Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire (CSN) c. Marc Boisvert et Ville de Pointe-Claire* (2000) DTE T-400
21. *Andrews c. Law Society of British Columbia* (1989) 1 R.C.S. 143
22. *Commission ontarienne des droits et libertés de la personne c. Etobicoke* (1982) 1 R.C.S. 202

TABLE DES JURISPRUDENCES DE L'ÉCHANTILLON

1. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire Deux-Rivières*, 1999 R.J.D.T. 397
2. *Syndicat des technologues en radiologie du Québec c. Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (Pavillon de Hull)*, 12 août 1999
3. *Commission des droits de la personne c. Emballage Polystar inc.*, T.D.P.Q. MONTRÉAL, CA, n°500-53-000020-956', 1996-03-25
4. *Commission scolaire Seigneurie c. Syndicat des professionnelles et professionnels de commissions scolaires de l'Outaouais (CEQ)*, C.A. Montréal, 500-09-004988-978, 18 septembre 2000
5. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 (SCFPITTQ) c. Ville de Montréal – service des travaux publics et de l'environnement (2003)*, DTE 2003T-152
6. *La commission scolaire CRIE c. Le syndicat des professionnelles et des professionnels du Nord-Ouest québécois (2000)*, SAE 7040
7. *Syndicat des agents de la paix en service correctionnel c. Gouvernement du Québec (2003)*, QC DAG 17-99-003897; 07363
8. *Centre le Jeannois – Pavillon hôtel-Dieu d'Alma c. Syndicat national des employés de l'hôtel-Dieu d'Alma (2000)*, DQ 1017-8719
9. *Syndicat canadien de la fonction publique, local 302 c. Ville de Verdun (1999)*, DQ-1017-1758
10. *Syndicat des professeurs(res) du collège Johan Abbott c. Le cégep Johan Abbott (2003)*, SAE 7540

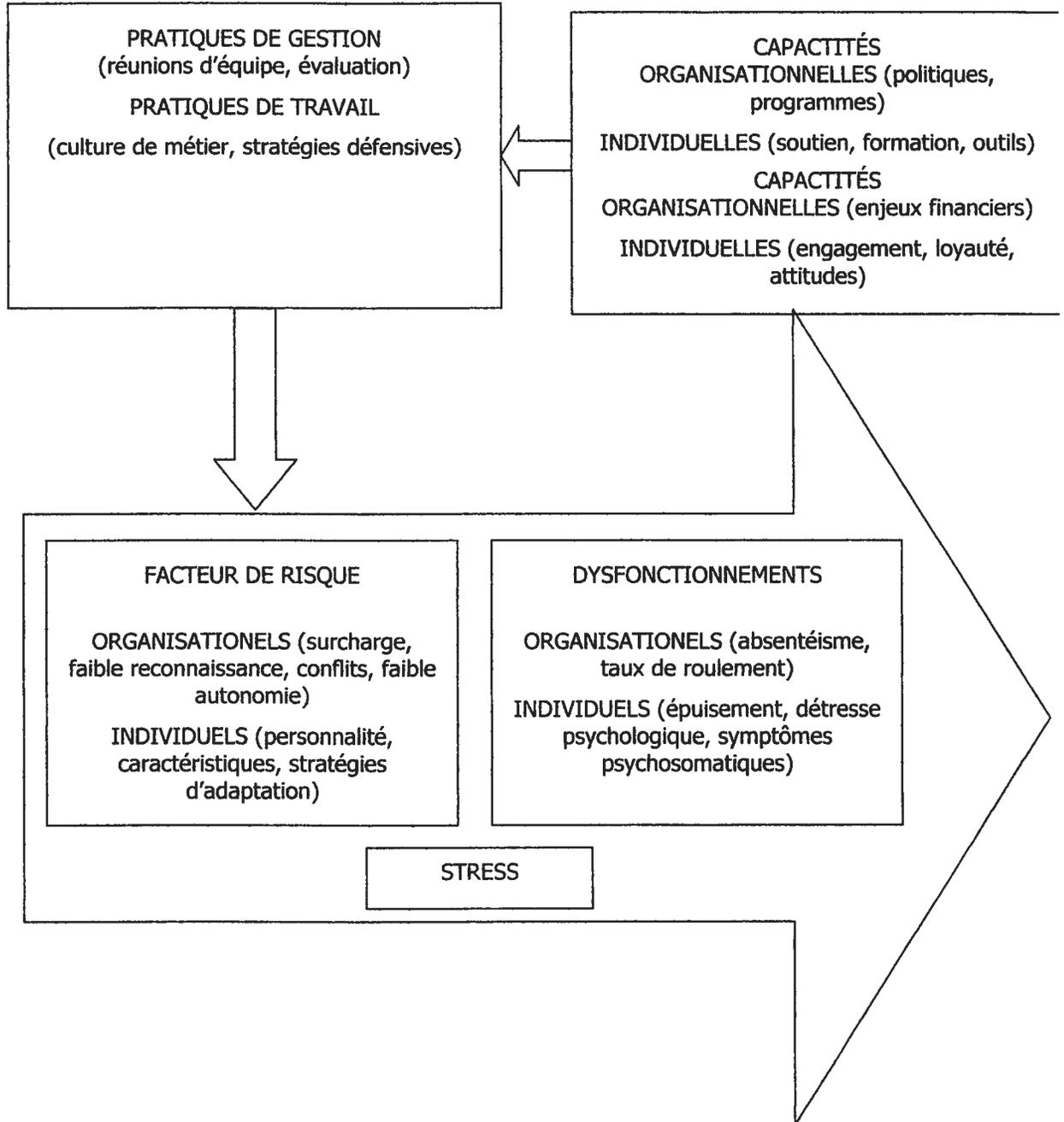
11. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Société de portefeuille du groupe Desjardins assurances générales inc.* (1997), RJQ 2049
12. *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec c. CLSC le Norois*, (2000) DQ 1018-9037
13. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Le gouvernement du Québec (société de l'assurance automobile du Québec)*, (2003) DTE. 926
14. *Syndicat du soutien scolaire des phares (CSN) (griefs de Mme Linda Beaulieu) c. Commission scolaire des phares*, (2002), SAE 7351
15. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Le ministère de l'environnement du Québec* (2003), AZ-50177337
16. *Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000, syndicat canadien de la fonction publique c. Hydro-Québec* (2003), DQ-2002-0170
17. *Commission des droits de la personne c. syndicat des employé-e-s de la commission des droits de la personne* (1996), DTE 96T-1373
18. *Société en commandite Senneco-Berri hôtel Lord-Berri c. Le syndicat des travailleuses et travailleurs de l'hôtel Lord-Berri (CSN)*, (1997), DTE 98T-242
19. *Centre hospitalier de l'université de Montréal – pavillon de l'hôtel-Dieu c. Syndicat national des employés de l'hôtel-Dieu de Montréal (CSN)* (1999), DQ-1016-6886
20. *Syndicat des teinturier des Drummondville (CSN) c. Les teinturiers Élite inc.* (2001) DQ 1019-3099
21. *Syndicat canadien des communications et du papier (SCEP) section locale 142 c. Bowater pâtes et papiers Canada inc.* (2002), DQ 1020-8897
22. *Communauté urbaine de Montréal c. Fraternité des policiers et policières de la communauté urbaine de Montréal* (1999), DQ-1016-3982

23. *Syndicat national des employés de l'hôpital général à Pointe-Claire (CSN) c. Hôpital général du Lakeshore* (2003), DQ-2001-6067
24. *Fédération des infirmiers et infirmières du Québec c. C.H.A. / pavillon enfant-Jésus* (2001) DQ 1019-7503
25. *Centre hospitalier Douglas c. association des employés en service social de la province de Québec* (1997), 97A-158
26. *CDP c. Syndicat des employés de la CDP* (96-TA-010)
27. *Thériault c. Commission scolaire Outaouais Hull* (1997) TDPQ, Montréal, no 550-53-000001-969, 1997-02-13
28. *Chalets d'enfant Primavesi c. Syndicat des travailleurs de chalets d'enfant Primavesi*, (1997), no 95-032;95-033;95-034;95-038;95-043;95-044;95-045;95-052;95-053
29. *Syndicat des employés professionnels de bureau section locale 434 c. Banque Laurentienne du Canada* (98-TA-012)
30. *Syndicat des employés de messageries dynamiques c. Messageries dynamiques* (1998) ILJCan 3400 (QC A.G.), 1998-02-05
31. *Gouvernement du Québec c. Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec* (98-TA-025)
32. *Commission scolaire des Rives Saguenay c. Syndicat de l'enseignement au Saguenay* (98-TA-033)
33. *Centre hospitalier de l'Université de Montréal c. Syndicat des infirmières du Québec* (99-TA-011)
34. *Ville de Pointe-Claire c. Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire* (99-TA-018)

35. *Commission scolaire des grandes seigneuries c. Association des professeurs de Lignery (99-TA-019)*
36. *Commission des droits de la personne et de la jeunesse c. Institut Demers inc. et groupe conseil GST, TDPQ, Montréal, no 505-53-000008-976, 1999-09-14*
37. *Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine c. Produits Thermovision (00-TA-002)*
38. *Les métallurgistes unis d'Amérique c Emballages consommateurs (00-TA-020)*
39. *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec c. Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais (00-TA-022)*
40. *Ville de St-Lambert c. syndicat canadien de la fonction publique (00-TA-033)*
41. *Union indépendante des employés de soutien de Lester B Pearson c. Lester B Pearson (01-TA-002)*
42. *Samuel et fils et cie c. Métallurgistes unis d'amérique (01-TA-006)*
43. *Loews hotel Québec inc. c. Métallurgistes unis d'amérique (01-TA-014)*
44. *Syndicat de l'enseignement de la région du fer c. Commission scolaire du fer (01-TA-017)*
45. *Syndicat des teinturiers de Drummondville c. les teinturiers Elite inc. (01-TA-018)*
46. *Sobeys Quebec inc c. travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (01-TA-026)*
47. *E. Bastille et fils c. Syndicat des travailleurs de E. Bastille et fils (2001) IIJCan 4536 (QC A.G.), 20014-11-20*
48. *RR c. Collègen (02-TA-001)*

49. *CLSC et CHSLD c. centre hospitalier du Pontiac (02-TA-010)*
50. *Xception international c. Teamsters Québec (2002) IIJCan 6868 (QC A.G.), 2002-02-27*
51. *Syndicat national des employés du Jewish hospital c. Jewish hospital (02-TA-029)*
52. *Ville de Contrecoeur c. Syndicat des employés municipaux de Contrecoeur (03-TA-005)*
53. *Métallurgistes unis d'amérique c. Bordures Polycor (03-TA-007)*

ANNEXES

Annexe 1**Modèle psycho-socio-organisationnel de la santé mentale au travail²⁰⁸**

²⁰⁸ Brun, J-P., Biron, C., Martel, J., Ivers, H. (2003). *Évaluation de la santé mentale au travail: une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*. Chaire de gestion en santé et sécurité au travail. 99 p

Annexe 2

Grille d'analyse

La grille d'analyse développée nous permettra de recueillir les informations nécessaires à l'analyse du contenu des décisions.

Notre grille d'analyse fait référence aux quatre hypothèses de recherche que nous avons émises et aux indicateurs de nos concepts que nous avons définis précédemment. Nous avons également utilisé certains indicateurs de la recherche de Vallée et al. (2001)

Identification de la décision

Faits :

Décision :

Motifs :

Date de la décision (référence à la première hypothèse de recherche : les juges et arbitres sont plus critiques et évalueront un plus grand nombre de concepts dans leurs décisions portant sur la discrimination fondée sur le handicap psychologique et à la deuxième hypothèse sur le nombre et le contenu des décisions)		
Tribunal administratif (référence à la troisième hypothèse sur l'existence de différences entre les décisions du TDPQ et des tribunaux d'arbitrage)	TDPQ	
	Tribunal d'arbitrage	
Problèmes liés à la santé mentale (référence à la quatrième hypothèse sur l'évolution des problèmes de santé mentale au travail)	Conditions personnelles	
	Liés à l'emploi	
Étape de la relation d'emploi	Embauche	
	Promotion / Mutation	
	Mise à pied	
	Congédiement	
	Autre	
Problème (s) juridique (s) soulevé (s)	Discrimination	
	EPJ	
	Handicap	

		Obligation d'accommodement	
		Contrainte excessive	
Article de loi en cause		Charte	
		Autres lois	
Réparations	Recherchées	Réintégration	
		Dommmages et intérêts matériels	
		Dommmages et intérêts moraux	
		Dommmages et intérêts punitifs	
		Autres	
	Accordées	Réintégration	
		Dommmages et intérêts matériels	
		Dommmages et intérêts moraux	
		Dommmages et intérêts punitifs	
		Autres	
Référence dans l'analyse juridique		Notion de handicap	
		Méthode unifiée (arrêt <i>Meiorin</i> ¹)	

1. _____

¹ Affaire Meiorin supra note 9

Dans l'analyse juridique, la décision comprend-elle les éléments suivants?

Discrimination	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distinction ou exclusion qui a pour objet ou pour effet d'imposer une différence de traitement 2. Fondé sur un motif illicite 3. Compromet l'exercice des droits et libertés de la personne, dont le droit à l'égalité en emploi. 	
EPJ	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'EPJ doit se rapporter objectivement à l'exercice de l'emploi et être raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution efficace et économique du travail 2. Sans mettre en danger l'employé, ses compagnons de travail et le public en général. 	
Handicap	Notion élargie de la définition, incluant la notion de déficience, d'incapacité et la notion d'invalidité.	

Obligation d'accommodement	<ol style="list-style-type: none"> 1. La norme de l'employeur doit être adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause 2. La norme adoptée doit avoir été jugée nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail 3. Il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive. 	
Contrainte excessive	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impossibilité 2. Risque grave 3. Coût exorbitant 	

Existe-t-il des différences dans l'appréciation du fond des décisions?

	Explications
<input type="checkbox"/> Au sein du TDPQ	
<input type="checkbox"/> Entre TA	
<input type="checkbox"/> Entre TDPQ et TA	

Justifications externes :

Sources législatives

- Lois du travail
- Lois sur les droits de la personne
- Convention collective
- Documents internationaux
- Droits d'autres pays

Opinions doctrinales

- Droit du travail
- Droits de la personne

Jurisprudence citée et/ou appliquée

Nom des décisions

Cour suprême du Canada

TDPQ

Sentences arbitrales

Autres

Sur la base des principes, quel champ est privilégié dans la décision?

Champ des droits de la personne

- Égalité
 - Non-discrimination
 - Droit à la dignité
 - Autres
-

Champ des relations de travail

- Principe majoritaire
 - Paix industrielle
 - Volonté des parties
 - Ancienneté
 - Absence arbitraire
 - Sécurité d'emploi
 - Droit de gérance et gestion
 - Autres
-

Identification de ce qui est analysé dans la décision

Qu'est-ce qui est particulier dans cette décision par rapport aux autres?

Comment est interprétée la notion de handicap?

Qu'est-ce qui est particulier dans cette décision par rapport aux autres? Est-ce restrictif dans la notion de handicap?

Explication de l'identification du handicap?
