

L'arrêt *Ville de Montréal*

La Cour suprême se prononce sur la notion de handicap

Par Guy Lemay et Yann Bernard



Le 3 mai 2000, la Cour suprême s'est prononcée pour la première fois sur l'interprétation qu'il faut donner au terme « handicap » apparaissant à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, qui interdit la discrimination.

La Cour suprême a prononcé ce jugement¹ dans un contexte où elle avait à décider de trois affaires connexes :

- *Ville de Montréal c. Commission des droits de la personne et de la jeunesse;*
- *Ville de Boisbriand c. Commission des droits de la personne et de la jeunesse;*
- *Communauté urbaine de Montréal c. Commission des droits de la personne et de la jeunesse.*

Les faits

Dans l'affaire *Ville de Montréal*, il s'agissait d'une jardinière qui n'avait pas été embauchée en raison d'une légère scoliose qui ne lui causait aucune incapacité fonctionnelle mais en raison de laquelle les experts médicaux de la Ville avaient considéré la jardinière comme inapte à exercer ses fonctions en raison de restrictions découlant de cette scoliose.

Dans l'affaire *Ville de Boisbriand*, le plaignant était un policier porteur de la maladie de Crohn (inflammation chronique de l'intestin pouvant toucher certaines portions du tube digestif et dont la cause est inconnue) qui ne

subissait de ce fait aucune incapacité ni limitation d'activité. Comme la maladie de Crohn est récidivante et est souvent reliée au stress, Ville de Boisbriand avait décidé de ne pas accorder d'emploi permanent au plaignant en raison des risques d'invalidité future et des coûts importants qui pourraient en découler.

Enfin, dans l'affaire *Communauté urbaine de Montréal*, le plaignant était un candidat policier atteint d'une légère anomalie de la colonne vertébrale (un

spondylolisthésis grade 1), anomalie ne lui causant aucun malaise ni aucune incapacité mais pouvant être un risque éventuel dans l'exercice d'un métier physiquement exigeant comme celui de policier. L'anomalie en question, bien qu'inoffensive dans l'immédiat, rendait le plaignant plus susceptible de développer des lombalgies incapacitantes et récidivantes.

Dans les trois cas, les personnes n'ayant pas été traitées comme elles le voulaient par les employeurs, elles ont porté plainte auprès de la *Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec* qui a pris fait et cause pour elles et a intenté des recours devant le Tribunal des droits de la personne.

Les jugements de première instance

Dans les deux premières affaires, le juge Simon Brossard du Tribunal des droits de la personne a rejeté les plaintes, jugeant essentiellement qu'il n'était pas possible pour les plaignants de se prétendre victimes de discrimination fondée sur le handicap étant donné que les anomalies physiques dont ils étaient affectés n'entraînaient aucune incapacité fonctionnelle, et ne pouvaient donc pas être qualifiées de handicap².



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

¹ La référence neutre du jugement à la Cour suprême est 2000 C.S.C. 27.

² Le jugement dans l'affaire *Ville de Montréal* a été rapporté à D.T.E. 95T-478 (T.D.P.Q.).



Yann Bernard est membre du Barreau du Québec depuis 1994 et se spécialise en droit du travail

Par contre, dans l'affaire *Communauté urbaine de Montréal*³, la juge Rivet, également du Tribunal des droits de la personne, jugea au contraire de son collègue Brossard que pour être invoqué, le handicap n'avait pas à être réel, mais qu'il suffisait que l'employeur croie qu'il y ait handicap. De plus, la Juge Rivet considéra que le handicap en question n'avait pas à être actuel; il pouvait être futur ou hypothétique, ce qui était le cas en l'espèce.

La position de la Cour d'appel

La Cour d'appel du Québec fut saisie des trois dossiers et adopta la position développée par la juge Rivet dans l'affaire *Communauté urbaine de Montréal* pour donner tort aux trois employeurs⁴. La Cour d'appel déclara que la protection contre la discrimination fondée sur le handicap et contenue à l'article 10 de la Charte, s'appliquait même en cas d'anomalie n'occasionnant aucune incapacité fonctionnelle. Dans ses motifs rédigés pour la Cour, le Juge Philippon avait évité de donner une définition de la notion de handicap, mais avait cependant ajouté qu'il était incapable d'exclure « l'état de santé » de la notion de handicap, suggérant ainsi une définition plus large de ce terme que celles retrouvées jusque là dans la jurisprudence québécoise.

L'arrêt de la Cour suprême

La Cour suprême du Canada ayant accepté d'entendre le pourvoi à la demande des trois employeurs, elle avait notamment à décider de deux choses : premièrement, la question de savoir si le terme « handicap » de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec inclut une anomalie physique ou mentale n'impliquant aucune incapacité fonctionnelle et, deuxièmement, étant donné le jugement rendu par la Cour d'appel, il lui était également demandé de décider si « l'état de santé » était inclus dans la notion de handicap et, donc, constituait un motif de discrimination interdite au sens de la *Charte*.

Par son jugement rendu le mercredi 3 mai 2000, la Cour suprême rejette les trois pourvois et décide que les trois plaignants étaient effectivement affectés de handicaps au sens de la *Charte*.

Dans cet arrêt unanime dont les motifs sont rédigés par madame la juge Claire L'Heureux-Dubé, la Cour établit les lignes directrices suivante :

- Pour être considérée comme un handicap, une anomalie n'a pas nécessairement besoin d'entraîner des limitations ou incapacités fonctionnelles. Il s'agit plutôt de voir si elle engendre pour l'individu la perte ou la diminution des possibilités de participer à la vie collective au même titre que les autres.

- Pour constituer un handicap, une anomalie n'a pas à être réelle; elle peut être inexistante et néanmoins être invoquée par le plaignant s'il est prouvé que la personne effectuant la discrimination croyait à son existence. La Cour consacre ainsi la doctrine voulant que la perception *subjective* d'un handicap suffise à entraîner la protection de la *Charte*.
- De la même façon, cette anomalie réelle ou perçue n'a pas forcément à être réellement « handicapante » pour pouvoir être invoquée par le plaignant. Il suffit pour celui-ci de prouver qu'elle a été perçue comme étant « handicapante » par la personne accusée de discrimination.
- Sans pour autant définir ce qu'est un handicap, la Cour déclare : « Un handicap peut résulter aussi bien d'une limitation physique que d'une affection, d'une construction sociale, d'une perception de limitation ou d'une combinaison de tous ces facteurs. C'est l'effet de l'ensemble de ces circonstances qui détermine si l'individu est ou non affecté d'un " handicap " pour les fins de la *Charte*. »
- Une distinction fondée sur la possibilité réelle ou perçue que l'individu puisse développer un handicap *dans l'avenir* est tout autant interdite par la *Charte*.

³ Rapportée à (1996) 26 C.H.R.R. D./466 (T.D.P.Q.).

⁴ Le jugement de la Cour d'appel a été publié à [1998] R.J.Q. 688 (C.A.).

Guy Lemay est membre du Barreau du Québec depuis 1966 et se spécialise en droit du travail



- L'état de santé d'une personne est visé par le terme « handicap » et peut donc a priori constituer un motif prohibé de distinction s'il en est résulté un préjugé sur les capacités de l'individu.

La Cour suprême estime donc qu'il faut aller au-delà des constatations strictement biomédicales pour déterminer si une personne est handicapée, et que l'on doit également tenir compte de facteurs sociopolitiques. Les tribunaux auront donc à prendre en considération non seulement la condition biomédicale d'une personne mais également, les circonstances dans lesquelles une distinction est faite pour décider si cette personne a fait l'objet d'une discrimination en raison d'un handicap. Ainsi, la cause à l'origine du handicap réel ou perçu est maintenant sans importance, puisque l'accent est mis sur les effets de la distinction, de l'exclusion ou de la préférence dont une personne a été l'objet.

Tout et rien serait donc susceptible d'être un handicap puisque le handicap se précise par l'effet préjudiciable d'une anomalie réelle ou perçue dans un environnement donné.

La Cour précise toutefois que ce ne sont là que des lignes directrices qui ne sont pas sans limite. En effet, le législateur n'a pas voulu selon elle viser par la notion de handicap les caractéristiques personnelles « quelconques » (ex. : couleur des yeux) ou les affections dites « normales » (ex. : rhume). Autrement dit, sont exclus les phénomènes n'entraînant pas de préjugés ou de catégorisation induite.

Il est important de savoir que depuis le Tribunal des droits de la personne jusqu'à la Cour suprême, ce n'est que l'existence d'un handicap qui a fait l'objet de ces jugements. Or, après qu'il ait été jugé que l'employeur a fondé sa décision sur un motif prohibé tel le handicap, il reste à ce dernier la possibilité de se dégager de toute responsabilité en prouvant à la satisfaction du tribunal que la distinction effectuée est justifiée par les exigences du travail et qu'il a pris tous les moyens raisonnables pour tenter d'accommoder l'individu, c'est à dire pour faire en sorte que le handicap identifié ne l'empêche pas d'accéder à l'emploi convoité.

Cette partie des dossiers n'ayant pas encore été réglée en première instance, les dossiers devront donc être retournés devant le Tribunal des droits de la personne pour qu'il soit statué sur ces questions.

Ce jugement est d'une importance capitale en matière de discrimination fondée sur le handicap, particulièrement dans le domaine des relations de travail où les employeurs font face à d'énormes coûts reliés aux invalidités de leurs employés.

Il risque fort d'être appliqué de manière telle que plusieurs motifs à partir desquels les employeurs ont toujours basé leurs décisions d'affaires et leurs choix économiques devront faire l'objet d'un réexamen et d'une réflexion.

En effet, si toute affection ou caractéristique, même non incapacitante, doit être considérée comme un handicap dès lors qu'elle constitue dans un milieu donné une source de préjugés, voire un obstacle à l'embauche, il devient nécessaire pour les employeurs de faire la revue de leurs critères à l'embauche de même que de bon nombre de leurs pratiques à l'égard des employés (qu'il suffise de penser à l'aménagement de la tâche et à la gestion de l'assiduité), afin de s'assurer que leurs façons de faire soient conformes aux nouvelles exigences de la *Charte des droits et libertés de la personne* consacrées par la Cour suprême.

De nouveaux défis à l'horizon...

Guy Lemay
Yann Bernard

Vous pouvez communiquer avec les auteurs ou avec l'un ou l'autre des membres suivants du groupe du Droit du travail pour toute question relative à ce bulletin.

à nos bureaux de Montréal

Jacques Audette
Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Yann Bernard
Anne Boyer
Monique Brassard
Denis Charest
Alexis-François Charette
François Charette
Pierre Daviault
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas

Isabelle Gosselin
Jean-François Hotte
Monique Lagacé
Guy Lemay
Carl Lessard
Dominique L. L'Heureux
Catherine Maheu
Véronique Morin
Gilles Paquette
René Paquette
Marie-Claude Perreault
Jean Pomminville
Érik Sabbatini

à nos bureaux de Québec

Pierre Beaudoin
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre-C. Gagnon
François Houde
Bernard Jacob
Claude Larose

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Cabinet associé

Blake, Cassels &
Graydon LLP
Toronto
Calgary
Vancouver
Londres (Angleterre)
Pékin (Chine)

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction réservé. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS