



DATE: Le 15 septembre 2015

Une décision souligne que l'employeur doit éviter les suppositions et les stéréotypes en ce qui concerne les dépendances

Une arbitre des droits de la personne nommée par le gouvernement a conclu qu'une femme a fait l'objet de discrimination par son employeur, l'Office régional de la santé du Nord, parce que celui-ci ne pouvait pas prouver qu'il a répondu de façon raisonnable à ses besoins spéciaux en raison de son incapacité.

Après une situation où elle sentait l'alcool quand elle s'est présentée au travail, la plaignante a été suspendue. Bien qu'elle ait admis qu'elle avait des problèmes d'alcool et qu'elle était prête à se faire soigner, son employeur a refusé de la laisser retourner au travail sauf si elle acceptait de s'abstenir totalement de consommer de l'alcool. Au départ, elle a refusé de consentir à la condition de sobriété parce qu'elle croyait que cette condition était discriminatoire. Plusieurs mois plus tard, par contre, elle a signé une entente dans laquelle elle s'engageait à s'abstenir totalement de consommer de l'alcool. Avant qu'elle puisse retourner à son milieu de travail, ses collègues de travail ont indiqué à l'employeur qu'elle avait bu, y compris une fois où elle semblait ivre dans une épicerie. La plaignante a nié avoir bu, mais l'employeur a tout de même mis fin à son emploi.

La plainte à la Commission des droits de la personne du Manitoba a été entendue par un arbitre indépendant. La Commission a fait valoir que l'employeur n'a pas agi de manière raisonnable parce qu'il n'a pas tenu compte des commentaires de l'intervenante en toxicomanie de la plaignante ou de tout autre professionnel traitant pour l'établissement des conditions du retour au travail. La Commission a indiqué que l'employeur doit toujours tenir compte de la sécurité, et dans le cas des dépendances, une exigence de sobriété pouvait assurément être appropriée dans certains cas, mais pas sans avoir évalué la personne en question.

Dans sa décision, l'arbitre en chef Sherri Walsh a écrit : « Il est important de reconnaître que cela constitue de la discrimination de s'appuyer sur ses expériences personnelles et des lieux communs ou des stéréotypes plutôt que sur des évaluations objectives lorsqu'on établit un plan de mesures d'adaptation pour un employé qui a une incapacité. Malheureusement, je conclus qu'il y a eu de la discrimination dans cette situation. » [Traduction]

L'arbitre a confirmé que la participation du syndicat aux discussions ne l'empêchait pas de conclure si la plaignante avait fait l'objet de discrimination. Cela met en relief le fait que les employés et les syndicats ne peuvent pas se soustraire à leurs obligations en matière de droits de la personne.

L'arbitre a ordonné à l'employeur d'élaborer et de mettre en œuvre une politique sur les mesures d'adaptation raisonnables et, pour la première fois au Manitoba, a ordonné que la plaignante puisse reprendre le poste qu'elle occupait, avec un salaire rétroactif pour la durée de plus de trois ans pendant laquelle elle a été hors de son milieu de travail et 10 000 \$ pour l'atteinte à sa dignité, ses sentiments ou son amour-propre. L'arbitre a aussi ordonné que la plaignante subisse une évaluation par un expert en alcoolisme avant de retourner au travail.

La présidente du Conseil des commissaires, M^{me} Yvonne Peters, a indiqué qu'« on accorde une plus grande attention aux effets importants de la discrimination et du harcèlement sur les personnes au moment de déterminer les dommages-intérêts généraux ».

La décision renforce l'obligation des employeurs de reconnaître la valeur des personnes et la dignité de tous et d'éviter d'agir en s'appuyant sur des stéréotypes et des suppositions sur les dépendances et les incapacités en général.

Pour consulter la version intégrale de la décision, cliquer sur www.manitobahumanrights.ca/publications/legal/decision_horrocks.html (en anglais seulement).

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour organiser une entrevue, veuillez communiquer avec :

Pam Roberts
Spécialiste des droits de la personne, Communications
Commission des droits de la personne du Manitoba
204 726-6262
Courriel : pam.roberts@gov.mb.ca