



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Québec, le 20 mai 1997: Le juge Michael Sheehan, du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs Me Marlène Dubuisson-Balthazar et Mme Claudyne Bienvenu, vient de rendre un jugement concluant qu'**Assurances Générales des Caisses Desjardins** a exercé envers une de ses agentes d'assurances en Abitibi, de la discrimination fondée sur un handicap en lui refusant un retour progressif au travail à raison de trois jours par semaine, huit heures par jour, sur une période de deux mois, suite à un congé de maladie résultant d'une dépression situationnelle. Pour avoir ainsi contrevenu aux dispositions de la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec**, Assurances Générales des Caisses Desjardins se voit imposer des dommages de 12 500\$ en perte de salaire et 3 000\$ en dommages moraux.

À l'encontre de la demande, Assurances Générales des Caisses Desjardins avait prétendu que son employée n'avait aucun handicap, son état n'étant que temporaire. On soulignait que la "durée" est un critère essentiel du handicap. En rejetant cette prétention, le Tribunal souligne que de manière générale, les caractéristiques personnelles identifiées dans la **Charte** comme étant des motifs interdits d'exclusion ou de préférence ne sont pas nécessairement des caractéristiques permanentes. Ni l'âge d'une personne, ni la grossesse, ni même la religion, ni les convictions politiques, ni la langue, ni la condition sociale, ni le sexe, ni l'orientation sexuelle, ne sont des caractéristiques personnelles immuables.

Le Tribunal ajoute par ailleurs qu'une des réactions que doivent surmonter les personnes atteintes d'un handicap mental, résulte de la tendance qu'ont certaines personnes de leur entourage de nier la réalité de leur handicap. Lorsqu'on dit à une personne atteinte d'un handicap mental qu'elle "n'est pas malade"; qu'elle "n'a aucun handicap"; qu'elle "est rétablie"; qu'elle "n'a aucun problème" et qu'elle "n'a besoin d'aucune aide, d'aucun traitement et d'aucune mesure de réhabilitation", on ne lui rend pas service. Au contraire, une telle attitude prive ces personnes du secours de mesures d'accommodement dont elles ont besoin. De surcroît, elle détruit et compromet leur droit à l'égalité.

Enfin, le Tribunal souligne que l'accommodement recherché par l'employée dans ce cas, était totalement indiqué sur le plan médical et qu'il aurait exigé très peu d'efforts de la part d'Assurances Générales des Caisses Desjardins. On avait déjà décidé de garder à son poste, la remplaçante de l'employée, le temps que cette dernière ait terminé la majorité de sa formation en vue de sa réintégration au travail pour la période de retour progressif de deux semaines qu'on offrait. Tout indique qu'il eût été relativement facile de prolonger le contrat de la remplaçante pour deux mois au lieu de deux semaines. Le Tribunal conclut que le refus d'accommodement a eu pour effet d'empêcher l'employée de surmonter les effets de son handicap et l'ont empêchée de se réinsérer dans son emploi. Vu l'attitude de l'employeur, l'employée a dû se résigner à soumettre sa démission. Cette démission lui a entraîné des dommages, d'où la condamnation.

Le jugement sera disponible dans les prochains jours sur *Internet*, à l'adresse suivante:
<http://www.droit.umontreal.ca/doc/tdp>