

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 17 octobre 2011: L'honorable Michèle Pauzé, présidente du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance de Me Luc Huppé et de Mme Judy Gold, assesseurs, a récemment accueilli un recours de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en décidant que **La Société des casinos du Québec inc.** (ci-après, la "Société") a contrevenu à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec en adoptant une clause discriminatoire dans sa politique d'évaluation du rendement de ses employés, chefs de table, membres de l'**Association des cadres de la Société des casinos du Québec**. Cette clause, ne faisant aucune distinction entre les motifs d'absence des chefs de table, "n'a aucunement tenu compte du fait que celles, parmi les absences, qui pouvaient être reliées à un handicap au sens où la Charte le prévoit nécessitaient [...] un traitement différent, soit une mesure d'accommodement raisonnable". Par conséquent, le Tribunal constate le caractère discriminatoire de la politique d'évaluation de la défenderesse et en annule les effets.

Les chefs de tables de la Société sont des cadres dont le travail consiste à superviser deux à cinq tables de jeu dans un périmètre restreint. En 2001, la direction du casino cherche à réduire le taux d'absentéisme des chefs de table qu'elle trouve trop élevé. Ce problème entraîne pour la Société des coûts financiers et des problèmes dans l'organisation du travail.

En 2002, la Société élabore un nouveau formulaire d'évaluation de rendement qu'elle met en application pendant l'année 2002-2003. Les chefs de tables sont avertis par leurs supérieurs hiérarchiques de cette nouvelle procédure d'évaluation mais reçoivent des explications confuses et incomplètes quant au fonctionnement et aux conséquences de celle-ci. L'un des facteurs évalué, qui donne lieu à la plus grande pondération, est l'assiduité. Ce critère se résume à la comptabilisation du nombre de jours d'absence des chefs de tables, sans considération pour le motif qui justifie leur absence. De plus, les résultats à l'évaluation du critère de l'assiduité affectent directement la progression salariale et le boni au rendement des employés chefs de table.

Le Tribunal confirme que l'état de santé peut être envisagé sous l'angle du handicap sans pour autant que toutes les affections liées à l'état de santé ne constituent un handicap à titre de motif de discrimination interdit par la *Charte*. Il affirme que l'indisponibilité au travail, tout en étant un critère important pour l'employeur, ne saurait justifier la discrimination fondée sur l'un des motifs interdits par la *Charte* en l'absence d'une preuve de contrainte excessive de l'employeur. Le Tribunal considère qu'en établissant un critère d'assiduité qui ne tient pas compte des motifs d'absence des chefs de table, les traitant de manière identique, sans égard au fait que ces dernières soient motivées par une maladie ou non, la Société n'a pas offert de mesure d'accommodement satisfaisante. Bien que rationnellement liée à l'objectif de réduire le taux d'absentéisme des chefs de table, le Tribunal juge que cette norme n'était pas "raisonnablement nécessaire" à la réalisation des objectifs liés au travail des chefs de table. La Société n'a pas démontré en quoi une prise en compte individualisée des absences liées à un handicap lui aurait occasionné une contrainte excessive. Le Tribunal conclut donc au caractère intrinsèquement

discriminatoire de la clause d'assiduité contenue dans le formulaire d'évaluation des chefs de table en 2002-2003. Il en annule les effets mais ne peut accorder les dommages matériels réclamés au nom des plaignants en l'absence d'une preuve individualisée de handicap chez ces derniers.

Cette décision sera disponible sous peu à: <http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/>