



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE



EXIGENCES PROFESSIONNELLES JUSTIFIÉES ET MOTIFS JUSTIFIABLES DANS LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Incidences des arrêts *Meiorin* et *Grismer*

Mars 2007

www.ccdp-chrc.ca

Canada

Comment joindre la Commission canadienne des droits de la personne

Pour tous renseignements ou pour commander d'autres publications, n'hésitez pas à communiquer avec :

l'un des bureaux régionaux de la Commission situés à Halifax, Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver, au numéro sans frais 1.800.999.6899 (adresses fournies sur le site Web de la Commission);

ou

le bureau national au 344, rue Slater, 8e étage, Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Téléphone : (613) 995.1151 ou, sans frais, 1.888.214.1090

ATS : 1.888.643.3304

Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca | Site Web : www.ccdp-chrc.ca

Ce document est disponible sur le site Web de la Commission et peut être fourni en médias substituts sur demande.

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2007

N° de catalogue HR21-53/2007

ISBN 978-0-662-49885-8

TABLE DES MATIÈRES



PRÉFACE	1
INTRODUCTION	2
SOMMAIRE DES ARRÊTS DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA DANS LES AFFAIRES MEIORIN ET GRISMER	3
A. <i>L'affaire Meiorin : Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. British Columbia Government and Service Employees' Union</i>	3
B. <i>L'affaire Grismer : Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)</i>	4
INCIDENCES SUR L'INSTRUCTION DES PLAINTES	5
CONCLUSION	6

PRÉFACE

Depuis l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1977, les règles juridiques concernant les défenses d'exigence professionnelle justifiée (EPJ) et de motif justifiable (MJ) ont connu plusieurs changements. L'un des plus importants s'est produit en 1999 lorsque la Cour suprême du Canada s'est prononcée sur deux affaires¹ qui ont eu des incidences juridiques majeures. Ces incidences sont particulièrement importantes pour les employeurs et les fournisseurs de services faisant l'objet d'une plainte de discrimination qui choisissent d'invoquer une défense d'EPJ ou de MJ pour justifier une norme, une politique ou une pratique qui serait discriminatoire.

Les deux arrêts de la Cour suprême du Canada ont renforcé l'obligation d'adaptation aux besoins des personnes qui ne peuvent se conformer à une norme d'emploi ou de prestation de services pour une raison liée à un motif protégé en vertu de la *Loi*, tels la déficience, le sexe, la situation familiale ou la religion. Ils ont aussi précisé la nature de la preuve à produire lorsqu'un employeur ou un fournisseur de services invoque une EPJ ou un MJ pour se défendre d'une plainte de discrimination.

Comme la Cour suprême l'a indiqué dans le premier arrêt :

Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui

caractérisent des groupes de personnes. Ils doivent intégrer des notions d'égalité dans les normes du milieu de travail².

La Cour suprême a développé ce point de vue dans son second arrêt :

Les employeurs et autres personnes régis par une loi concernant les droits de la personne sont maintenant requis, *dans tous les cas*, de tenir compte dans leurs normes des caractéristiques des groupes touchés, au lieu de maintenir des normes discriminatoires complétées par des mesures d'accommodement pour ceux qui ne peuvent pas y satisfaire. L'incorporation de l'accommodement dans la norme elle-même assure que chaque personne est évaluée selon ses propres capacités personnelles, au lieu d'être jugée en fonction de présumées caractéristiques de groupe. Ces caractéristiques sont fréquemment fondées sur un parti pris et des préjugés de longue date, et ne peuvent pas constituer le fondement de normes raisonnablement nécessaires³.

À la lumière de ces deux arrêts, la Commission canadienne des droits de la personne a intégré le point de vue de la Cour à sa façon d'instruire les plaintes relatives à des normes, à des politiques ou à des pratiques discriminatoires alléguées. Le présent document donne un aperçu des arrêts en question et décrit sommairement le processus d'enquête de la Commission dans les affaires de ce genre.

- 1 *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. British Columbia Government and Service Employees' Union (B.C.G.S.E.U.)*, [1999] 3 R.C.S. 3, ou affaire *Meiorin*, et *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, [1999] 3 R.C.S. 868, ou affaire *Grismer*.
- 2 *Meiorin*, *supra* (note 1), paragraphe 68.
- 3 *Grismer*, *supra* (note 1), paragraphe 19.



INTRODUCTION

Dans le passé, les cours de justice et les tribunaux administratifs ont analysé les affaires de discrimination en adoptant l'une ou l'autre de deux approches, selon qu'ils avaient d'abord déterminé qu'il s'agissait de discrimination « directe » ou de discrimination « indirecte » (aussi appelée « par suite d'un effet préjudiciable »).

Les cas de discrimination directe sont ceux où la discrimination est évidente dans les faits. Par exemple, une politique permettant seulement aux hommes d'occuper un emploi de gardien de sécurité serait qualifiée de discrimination directe, puisqu'elle exclut explicitement les femmes. La discrimination indirecte, par contre, est moins apparente à première vue. Par exemple, une politique exigeant que les candidats à un emploi possèdent un permis de conduire semble neutre, alors qu'elle exclut les candidats qui ne peuvent pas obtenir un permis de conduire en raison d'une déficience comme l'épilepsie. De tels cas sont qualifiés de discrimination indirecte ou par suite d'un effet préjudiciable.

En dépit du fait que les deux politiques décrites ci-dessus porteraient préjudice à des personnes pour un motif de distinction illicite prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les analyses juridiques applicables à un cas et à l'autre étaient considérablement différentes. La défense d'EPJ ou de MJ ne s'appliquait ordinairement qu'à la discrimination directe.

La distinction historique entre l'analyse juridique de la discrimination directe et celle de la discrimination indirecte s'est estompée avec

l'adoption de modifications à la *Loi* en juin 1998. Ces modifications ont clarifié le fait que les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ont une obligation d'adaptation envers les personnes victimes de discrimination par suite des effets d'une politique ou d'une pratique. Dans sa version actuelle, le paragraphe 15(2) de la *Loi* précise que :

Les faits prévus à l'alinéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, au sens de l'alinéa (1)g), s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

En 1999, les arrêts *Meiorin* et *Grismer* ont éliminé toute distinction analytique entre la défense dans une affaire de discrimination directe et celle dans une affaire de discrimination indirecte. En effet, la Cour suprême du Canada a proposé un critère unifié à appliquer uniformément à toutes les défenses d'EPJ ou de MJ, peu importe que la discrimination soit directe ou indirecte.

Ce changement a simplifié l'analyse requise dans les affaires de discrimination et fait en sorte que l'employeur ou le fournisseur de services qui invoque une EPJ ou un MJ doit, dans tous les cas, prendre les mesures d'adaptation nécessaires à moins d'une contrainte excessive.

SOMMAIRE DES ARRÊTS MEIORIN ET GRISMER DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

A. L'affaire *Meiorin* : Colombie-Britannique (*Public Service Employee Relations Commission*) c. *British Columbia Government and Service Employees' Union*

L'affaire *Meiorin* a trait à un grief déposé par une pompière forestière, qui s'est fait congédier parce qu'elle ne répondait pas à l'un des critères minimums de condition physique adoptés par le gouvernement de la Colombie-Britannique pour l'ensemble des pompiers. M^{me} Tawney Meiorin exerçait les fonctions susmentionnées depuis trois ans quand l'intimé a adopté une nouvelle série de tests d'aptitude physique, comprenant une épreuve de course à pied conçue pour mesurer la capacité aérobique. Après avoir échoué au test et perdu son emploi, M^{me} Meiorin a déposé une plainte alléguant que la norme aérobique était discriminatoire à l'égard des femmes et violait le *Human Rights Code* de la Colombie-Britannique, parce que les femmes ont en général une capacité aérobique inférieure à celle des hommes et qu'elle avait suffisamment démontré qu'elle pouvait assumer les fonctions de l'emploi en toute sécurité et de façon efficace. Le gouvernement de la Colombie-Britannique a soutenu que la norme aérobique était une EPJ pour un poste de pompier.

En appel, la Cour suprême du Canada a conclu que la norme aérobique n'était pas une EPJ valide. Pour parvenir à cette conclusion, elle a considéré l'approche traditionnelle en vertu de laquelle les cas étaient analysés différemment, selon qu'on avait d'abord déterminé qu'il s'agisse de discrimination directe ou indirecte. La Cour a jugé que cette approche n'était pas appropriée. Elle a conclu que la distinction entre discrimination directe et indirecte était artificielle, difficile à

établir avec précision et incompatible avec l'objet de la législation sur les droits de la personne. La Cour a aussi indiqué que la vieille approche conduisait à des conclusions variables, qu'elle légitimait une discrimination systémique et qu'elle créait une contradiction entre la législation sur les droits de la personne et la *Charte canadienne des droits et libertés*.

La Cour suprême a donc rejeté l'approche traditionnelle et établi, pour les défenses d'EPJ, un critère unifié à appliquer à tous les cas de discrimination directe ou indirecte. Ce critère se fonde sur les réponses aux questions suivantes :

- Y a-t-il une norme, une politique ou une pratique occasionnant une discrimination fondée sur un motif illicite?
- L'employeur a-t-il adopté la norme, la politique ou la pratique dans un but rationnellement lié à l'exécution des fonctions?
- L'employeur a-t-il adopté la norme, la politique ou la pratique honnêtement et de bonne foi, étant persuadé qu'elle est nécessaire pour atteindre le but légitime lié à l'exécution des fonctions?
- La norme, la politique ou la pratique est-elle raisonnablement nécessaire pour atteindre le but légitime lié à l'exécution des fonctions?

Le dernier élément impose à l'employeur de prouver que la norme, la politique ou la pratique adoptée constitue le moyen le moins discriminatoire d'atteindre le but ou l'objectif lié aux fonctions de l'emploi en question. Il exige aussi de prouver qu'il est impossible de répondre aux besoins d'employés individuels sans que cela constitue une contrainte excessive pour l'employeur.



**B. L'affaire *Grismer* : Colombie-Britannique
(*Superintendent of Motor Vehicles*) c.
Colombie-Britannique (*Council of Human
Rights*)**

Environ trois mois après l'arrêt *Meiorin*, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *Grismer* pour laquelle l'intimé avait invoqué la défense de MJ. Atteint d'hémianopsie latérale homonyme, Terry Grismer – qui est décédé avant que la Cour suprême instruisse l'affaire – a perdu la vision périphérique du côté gauche de chacun de ses yeux. Le surintendant des véhicules automobiles de la Colombie-Britannique a alors annulé son permis de conduire, estimant que la vision de M. Grismer ne répondait plus à la norme d'un champ de vision minimal de 120 degrés. En dépit du fait que certaines exceptions à cette norme étaient admises, les personnes atteintes d'hémianopsie homonyme ne pouvaient pas obtenir de permis de conduire.

M. Grismer a présenté plusieurs nouvelles demandes de permis de conduire, réussissant à tous les tests imposés sauf à celui du champ de vision, sans qu'on lui permette de démontrer qu'il pouvait compenser son champ de vision limité. Il a donc déposé une plainte auprès du British Columbia Council of Human Rights. Comme le surintendant n'a pas réussi à prouver l'existence d'un motif justifiant la norme rigide adoptée dans le cas des personnes atteintes d'hémianopsie homonyme, M. Grismer a obtenu gain de cause devant le tribunal.

En appel, la Cour suprême du Canada a clairement indiqué que le critère unifié établi dans l'affaire *Meiorin* s'appliquait aussi à la prestation de

services. En appliquant le critère unifié à la plainte de M. Grismer, la Cour a conclu que la norme des 120 degrés n'était pas raisonnablement nécessaire et l'a déclarée nulle, parce qu'elle ne passait pas la dernière étape du critère.

En adaptant le critère *Meiorin* en matière d'emploi à la défense de MJ dans l'affaire *Grismer*, la Cour suprême a établi qu'il faut poser les questions suivantes dans les cas de prestation de services :

- La finalité intrinsèque de la norme, de la politique ou de la pratique en question est-elle rationnellement liée à la fonction du fournisseur de services?
- Le fournisseur de services a-t-il adopté la norme en question honnêtement et de bonne foi, étant persuadé qu'elle était nécessaire pour atteindre son but ou son objectif?
- La norme, la politique ou la pratique est-elle raisonnablement nécessaire pour permettre au fournisseur de services d'atteindre son but ou son objectif?

INCIDENCES SUR L'INSTRUCTION DES PLAINTES

Par suite de ces deux arrêts, la Commission a intégré le critère unifié à son processus d'instruction des plaintes pour lesquelles une défense d'EPJ ou de MJ est soulevée. Le processus qui suit s'applique à toutes les plaintes du genre qui relèvent de la compétence de la Commission, sans égard au fait qu'on ait d'abord déterminé s'il s'agit de discrimination directe ou indirecte.

Il faut d'abord déterminer si la norme, la politique ou la pratique a pour effet direct ou indirect d'exclure ou d'affecter négativement des personnes, pour un motif de distinction illicite prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : c'est la détermination initiale à savoir s'il s'agit d'un cas *prima facie* ou non. À ce stade de l'enquête, il incombe au plaignant de démontrer qu'il y a apparence de droit suffisante.

Une fois l'apparence de droit établie, le fardeau de la preuve retombe sur le mis en cause, qui doit étayer sa défense d'EPJ ou de MJ. L'enquêteur applique le critère unifié pour déterminer si les éléments de preuve démontrent que la norme, la politique ou la pratique a un lien rationnel avec l'emploi ou le service, si elle a été adoptée de bonne foi et si elle est raisonnablement nécessaire. Pour gagner sa défense d'EPJ ou de MJ, le mis en cause doit fournir une preuve suffisante pour chacun des éléments du critère unifié.

Plus précisément, lors de l'enquête, on évaluera les questions suivantes relativement à l'affaire :

1. Le plaignant peut-il démontrer que la politique, la norme ou la pratique crée une distinction ou une exclusion fondée sur l'un des motifs de distinction illicite inscrits dans la *Loi*? Les questions pour explorer l'élément de preuve voulu peuvent comprendre les suivantes :

- Quelle est la norme, la politique ou la pratique en question?
- Quelle distinction ou exclusion la norme, la politique ou la pratique établit-elle ou suppose-t-elle?
- Comment cette distinction ou exclusion est-elle directement ou indirectement fondée sur un motif de distinction illicite inscrit dans la *Loi*?

S'il y a apparence de droit suffisante, l'instruction de l'affaire *prima facie* passe à l'étape 2.

2. Le mis en cause peut-il démontrer que la finalité intrinsèque de la norme est rationnellement liée à l'exécution des fonctions ou du service en question? Les questions pour explorer l'élément de preuve voulu peuvent comprendre les suivantes :

- Quel est le but de la norme, de la police ou de la pratique contestée?
- Quelles sont les exigences réelles de l'emploi ou de la fonction du service en question (l'emploi ou les tâches spécifiques auxquels s'applique la norme)?
- Comment le but se rapporte-t-il aux exigences réelles de l'emploi ou de la fonction du service?

3. Le mis en cause peut-il démontrer qu'il a adopté la norme honnêtement et de bonne foi, étant persuadé qu'elle était nécessaire pour atteindre son but? Les questions pour explorer l'élément de preuve voulu peuvent comprendre la suivante :

- Quand, comment et pourquoi a-t-on édicté la norme?



4. Le mis en cause peut-il démontrer que la norme est raisonnablement nécessaire pour que l'employeur ou le fournisseur de services atteigne son but? Les questions pour explorer l'élément de preuve voulu peuvent comprendre les suivantes :

- Est-ce que la norme exclut les membres d'un groupe particulier en s'appuyant sur des impressions?
- Est-ce que la norme traite un groupe particulier plus durement que les autres?
- A-t-on envisagé d'autres normes ou une solution de rechange à la norme elle-même – des tests individualisés par exemple?
- Si oui, pourquoi n'a-t-on pas employé de solution de rechange et pourquoi a-t-on choisi cette norme plutôt qu'une autre?
- La norme est-elle la façon la moins discriminatoire pour l'employeur ou le fournisseur de services d'atteindre son but?
- Est-il nécessaire que tous les employés satisfassent à une norme uniforme ou pourrait-on adopter une norme variable?
- La norme a-t-elle été conçue pour minimiser le fardeau de ceux qui doivent s'y conformer et comment?
- Quels efforts a-t-on faits pour tenir compte des personnes affectées négativement?
- A-t-on demandé de l'aide pour trouver des mesures d'adaptation possibles?
- Est-ce que l'adoption de normes de rechange ou de mesures d'adaptation constituerait une contrainte excessive pour le mis en cause?

CONCLUSION

Les arrêts *Meiorin* et *Grismer* ont considérablement influencé la façon dont la Commission analyse les EPJ en matière d'emploi et les MJ en matière de prestation de services. Le présent sommaire des arrêts de la Cour suprême vise à aider les employeurs et les fournisseurs de services à élaborer et à mettre en œuvre des normes et des pratiques non discriminatoires.