

**Exigences professionnelles justifiées
et
motifs justifiables
dans la
*Loi canadienne sur les droits de la personne***

**Incidences des arrêts *Meiorin*
et *Grismer***



Commission canadienne des droits de la personne

Janvier 2003

Commission canadienne des droits de la personne

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2000

No de cat. HR21-53/2000

ISBN 0-662-65379-3

Ce document est également publié sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur disquette.

On peut aussi le consulter sur le site Web de la Commission. <http://www.chrc-ccdp.ca>

Exigences professionnelles justifiées et motifs justifiables dans la Loi canadienne sur les droits de la personne

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	1
INTRODUCTION	3
APERÇU DES ARRÊTS DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA	5
A. L'affaire <i>Meiorin</i> : Colombie-Britannique (<i>Public Service Employee Relations Commission</i>) c. <i>British Columbia Government and Service Employees' Union</i>	5
B. L'affaire <i>Grismer</i> : Colombie-Britannique (<i>Superintendent of Motor Vehicles</i>) c. <i>Colombie-Britannique (Council of Human Rights)</i>	7
INCIDENCES SUR L'INSTRUCTION DES PLAINTES	8
CONCLUSION	9

PRÉFACE

Depuis l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1978, les règles juridiques relatives aux défenses d'exigence professionnelle justifiée (EPJ) et de motif justifiable (MJ) ont connu plusieurs changements. En 1999, la Cour suprême du Canada s'est prononcée sur deux importants cas¹ qui auront des effets majeurs sur les employeurs et les fournisseurs de services qui invoquent la défense d'EPJ ou de MJ. Les arrêts de la Cour renforcent l'obligation d'adaptation aux besoins des personnes qui ne peuvent pas se conformer à des normes d'emploi ou de prestation de services pour des motifs tels que la déficience, le sexe, la situation familiale ou la religion. Ces arrêts donnent également des éclaircissements sur la nature de la preuve à produire lorsqu'on invoque l'EPJ ou le MJ pour se défendre contre une plainte de discrimination.

Comme la Cour l'a précisé 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 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 modifié sa façon d'instruire les plaintes traitant de normes discriminatoires alléguées. Le présent document donne un aperçu des deux arrêts de la Cour suprême et des modifications apportées en conséquence au processus d'enquête de la Commission.

¹ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [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 soutenu que, lors de l'examen d'une allégation de discrimination reliée à une norme ou à une politique, la première étape consistait à déterminer si la discrimination était directe ou indirecte (par suite d'un effet préjudiciable). La défense d'EPJ ou de MJ ne s'appliquait ordinairement qu'à la discrimination directe.

Les deux catégories de discrimination étaient analysées comme suit :

Discrimination directe — Cette expression s'entend de normes ou de politiques qui sont discriminatoires à première vue, c'est-à-dire qui établissent clairement une distinction préjudiciable fondée sur un motif illicite. Par exemple, une politique qui limite un emploi particulier aux hommes constitue un cas *prima facie* de discrimination directe puisqu'elle nie spécifiquement aux femmes une occasion d'emploi. De même, une norme de travail qui impose une acuité visuelle de 20/20 sans correction témoigne d'une discrimination directe fondée sur la déficience, puisqu'elle exclut particulièrement les personnes ayant une déficience visuelle.

Si un plaignant établissait qu'une norme ou une politique d'emploi constituait un cas *prima facie* de discrimination directe, il incombait alors à l'employeur de démontrer que la norme ou la politique contestée se fondait sur une EPJ. Pour y parvenir, l'employeur devait prouver :

- que la norme ou la politique était imposée honnêtement et de bonne foi, et non pour contourner la législation relative aux droits de la personne (élément subjectif);
- que la norme ou la politique était raisonnablement nécessaire pour s'acquitter des fonctions d'une manière sûre et efficace et qu'elle ne constituait pas un fardeau déraisonnable pour les personnes à qui elle s'appliquait (élément objectif).

Si l'employeur ne réussissait pas à prouver ces deux éléments, la norme ou la politique était déclarée nulle dans sa totalité.

Discrimination indirecte ou par suite d'un effet préjudiciable — Cette expression s'entend de normes ou de politiques qui sont neutres à première vue, c'est-à-dire qui s'appliquent également à tout le monde sans distinction fondée sur un motif illicite, mais qui ont quand même un effet préjudiciable basé sur un motif illicite. Par exemple, une description de travail qui impose à tous les candidats de posséder un permis de conduire est neutre à première vue, puisqu'elle n'exclut personne en particulier. Elle n'est cependant pas neutre dans ses effets : les personnes qui ne peuvent pas obtenir un permis de conduire — parce qu'elles ont une déficience visuelle ou sont atteintes d'épilepsie, par exemple — sont dans l'impossibilité de poser leur candidature.

Si le plaignant établissait qu'une norme ou une politique apparemment neutre avait, à première vue, un effet préjudiciable sur un groupe à cause d'un motif illicite, il incombait alors à l'employeur de prouver deux faits :

- qu'il existe un lien rationnel entre l'emploi et la norme ou la politique;
- qu'il n'a pas été possible de répondre aux besoins particuliers du plaignant sans subir une contrainte excessive.

Dans le cas improbable où l'employeur ne réussissait pas à établir un lien rationnel, la norme ou la politique était déclarée nulle. Toutefois, si l'employeur y parvenait, la norme continuait à s'appliquer et on s'intéressait alors aux mesures d'adaptation possibles.

Dans le domaine fédéral, la distinction entre la discrimination directe et indirecte a diminué lorsque le Parlement a adopté des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en juin 1998. Dans ces modifications, le législateur a établi clairement que les employeurs et les fournisseurs de services 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, l'article 15 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit ce qui suit :

15(2) 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.

APERÇU 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*

Cette affaire se basait sur un grief déposé par une femme membre d'une équipe de pompiers forestiers, Tawney Meiorin, qui avait été congédiée parce qu'elle n'avait pas réussi à se conformer à l'un des aspects d'une norme de condition physique établie par le gouvernement de la Colombie-Britannique pour l'ensemble des pompiers. Mme Meiorin s'acquittait déjà de ses fonctions depuis trois ans quand l'intimé a adopté une nouvelle série de tests d'aptitude physique comprenant une course conçue pour mesurer la capacité aérobique. Après avoir échoué au test et avoir perdu son emploi, Mme Meiorin a déposé une plainte alléguant que la norme aérobique était discriminatoire, en violation du *Human Rights Code* de la Colombie-Britannique, parce que les femmes ont en général une capacité aérobique inférieure à celle des hommes. Le gouvernement de la Colombie-Britannique a soutenu que la norme était une exigence professionnelle justifiée dans le cas des pompiers.

En appel, la Cour suprême a conclu que la norme n'était pas une EPJ. Pour aboutir à cette conclusion, la Cour a considéré l'approche traditionnelle consistant à déterminer d'abord si la discrimination était directe ou s'exerçait par suite d'un effet préjudiciable. Elle a ensuite conclu que cette approche n'était pas valable pour les raisons suivantes :

- La distinction est artificielle et il est parfois difficile de déterminer exactement si la discrimination est directe ou indirecte. En même temps, elle n'est pas valable parce que, dans certaines circonstances, elle permet à l'auteur de la discrimination de choisir une forme s'exerçant par suite d'un effet préjudiciable afin d'échapper aux conséquences plus sévères découlant d'une conclusion de discrimination directe.
- L'approche aboutit à des résultats différents selon la conclusion. Dans un cas de discrimination directe, la politique ou la norme est déclarée nulle dans sa totalité si l'EPJ n'est pas prouvée. Par contre, si la discrimination est jugée indirecte, la politique ou la norme demeure en vigueur tant que l'employeur peut prouver l'existence d'un lien rationnel et n'a alors qu'à prendre des mesures d'adaptation individuelles.

- L'approche se fonde sur l'hypothèse inexacte selon laquelle le groupe touché par l'effet préjudiciable est une minorité, permettant ainsi le maintien d'une politique ou d'une norme si elle ne nuit qu'à un petit groupe. La taille du groupe peut alors faire l'objet de manipulations. Par ailleurs, l'approche ne mène nulle part si le groupe constitue en fait la majorité.
- L'application pratique des défenses pose en outre des difficultés. Par exemple, l'employeur est obligé d'envisager des solutions de rechange raisonnables en cas de discrimination directe, mais pas en vertu du critère de discrimination par suite d'un effet préjudiciable.
- L'approche légitime la discrimination systémique puisque les politiques ou les normes apparemment neutres (parce qu'elles s'appliquent également à tous) ne sont pas contestées et que les cours de justice et les tribunaux administratifs n'ont pas la possibilité d'en examiner la validité.
- L'approche est incompatible aussi bien avec l'esprit et la lettre de la législation sur les droits de la personne, à laquelle on donne une interprétation libérale et fondée sur l'objectif visé, qu'avec le libellé de la loi. En effet, la législation relative aux droits de la personne ne contient aucune disposition particulière établissant des distinctions entre la discrimination directe et indirecte et ne relie pas l'obligation d'adaptation à la discrimination par suite d'un effet préjudiciable.
- L'approche crée une contradiction entre la législation relative aux droits de la personne et l'analyse fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, puisque la *Charte* accorde à la distinction « peu d'importance sur le plan juridique ».

La Cour a donc rejeté l'approche conventionnelle et proposé un critère unique pour la défense d'EPJ, que la discrimination soit directe ou indirecte. Ce critère se fonde sur les réponses aux questions suivantes :

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

- La politique ou la norme est-elle raisonnablement nécessaire pour atteindre le but légitime relié à l'exécution des fonctions?

Le dernier élément impose à l'employeur de prouver que la politique ou la norme adoptée constitue le moyen le moins discriminatoire d'atteindre le but visé en ce qui concerne des fonctions particulières auxquelles s'applique la politique ou la norme. Il exige également de prouver qu'il est impossible de répondre aux besoins des employés individuels sans imposer une contrainte excessive à l'employeur.

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

Environ trois mois après la publication de l'arrêt *Meiorin*, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *Grismer*. Dans ce cas, l'intimé avait invoqué la défense de motif justifiable. Terry Grismer, qui est décédé avant que l'affaire ne passe devant la Cour, était atteint d'hémianopsie homonyme, déficience visuelle caractérisée par une perte presque totale de la vision périphérique du côté gauche des deux yeux. Le surintendant des véhicules automobiles de la Colombie-Britannique a annulé son permis de conduire, estimant que sa vision ne répondait plus à la norme exigeant un champ de vision minimal de 120 degrés. Certaines exceptions à la norme des 120 degrés étaient admises, mais les personnes atteintes d'hémianopsie homonyme n'étaient jamais autorisées à conduire.

M. Grismer a présenté plusieurs demandes de permis de conduire : en dépit du fait qu'il réussissait à tous les tests imposés, sauf celui du champ de vision, on ne lui a jamais permis de prouver qu'il pouvait compenser sa déficience. Il a donc déposé une plainte auprès du British Columbia Council of Human Rights et a obtenu gain de cause devant le Tribunal, le surintendant n'ayant pas réussi à prouver l'existence d'un motif justifiant la norme rigide adoptée dans le cas des personnes atteintes d'hémianopsie homonyme.

En appel, la Cour suprême du Canada a clairement indiqué que l'approche établie dans l'affaire *Meiorin* s'appliquait aussi à la prestation de services. Elle a donc appliqué cette approche à la plainte de M. Grismer, même si elle avait été déposée des années avant la publication de l'arrêt *Meiorin*. La Cour a conclu que la norme des 120 degrés n'était pas raisonnablement nécessaire et l'a déclarée nulle.

Dans son adaptation du critère *Meiorin* à la défense de motif justifiable de l'affaire *Grismer*, la Cour a posé les questions suivantes :

- La norme ou politique discriminatoire est-elle rationnellement reliée à la fonction à accomplir?
- Le fournisseur de services a-t-il adopté cette norme particulière honnêtement et de bonne foi, étant persuadé qu'elle était nécessaire pour atteindre son but?
- La norme est-elle raisonnablement nécessaire pour permettre au fournisseur de services d'atteindre son but?

INCIDENCES SUR L'INSTRUCTION DES PLAINTES

Par suite de ces deux arrêts, la Commission a modifié sa façon d'instruire les plaintes relatives à des normes d'emploi ou de prestation de services. Il faut désormais établir si les normes ou politiques discriminatoires alléguées sont rationnellement liées au travail ou au service, ont été instaurées de bonne foi et sont raisonnablement nécessaires. L'enquête devrait déterminer si la norme a pour effet d'exclure les membres d'un groupe particulier à cause d'hypothèses fondées sur des impressions ou de traiter un ou plusieurs groupes plus sévèrement que d'autres sans motif apparent.

Cette approche s'appliquera à toutes les plaintes, que la discrimination alléguée ait eu lieu ou non avant ou après les arrêts *Meiorin* et *Grismer*.

Lors de l'instruction de toute plainte de discrimination, c'est au mis en cause et non au plaignant qu'il incombe de prouver l'existence d'une EPJ ou d'un MJ. Le mis en cause doit donc produire des preuves à l'égard de chacun des éléments du critère défini par la Cour. En particulier, il doit prouver :

- 1) que la norme est rationnellement reliée à l'exécution des fonctions ou du service dispensé :
 - Quel est l'objectif de la norme contestée?

- Quelles sont les exigences objectives des fonctions ou quel est le but du service faisant l'objet de la norme?
 - De quelle façon cet objectif est-il relié aux exigences des fonctions ou au but du service dispensé?
- 2) que la norme a été adoptée honnêtement et de bonne foi, le mis en cause étant persuadé qu'elle était nécessaire pour atteindre son objectif :
- Quand, comment et pourquoi la norme a-t-elle été établie?
- 3) que la norme est raisonnablement nécessaire pour permettre à l'employeur ou au fournisseur de services d'atteindre son objectif :
- Des solutions de rechange ont-elles été envisagées?
 - Dans l'affirmative, pourquoi n'ont-elles pas été mises en œuvre?
 - Le mis en cause peut-il prouver que tous les employés doivent satisfaire à une norme unique et qu'il est impossible d'adopter des normes différentes?
 - Des efforts ont-ils été déployés au stade de la conception de la norme pour minimiser le fardeau des personnes qui doivent y satisfaire?
 - La politique ou la norme s'applique-t-elle avec plus de rigueur à un certain groupe de personnes qu'à un autre?
 - Le mis en cause a-t-il demandé l'aide de tiers pour trouver des mesures d'adaptation?
 - Y a-t-il des preuves que le mis en cause aurait à subir une contrainte excessive s'il adoptait des normes différentes ou s'il prenait des mesures d'adaptation?

CONCLUSION

Les arrêts *Meiorin* et *Grismer* ont eu pour effet de sensiblement modifier notre perception tant des exigences professionnelles justifiées dans le contexte des normes d'emploi que des motifs justifiables dans le contexte des normes de prestation de services. L'objet de cet aperçu des arrêts de la Cour suprême est d'aider les employeurs et les fournisseurs de services à élaborer et à mettre en œuvre des normes et pratiques non discriminatoires.

Pour tous renseignements, communiquez avec le bureau de la Commission canadienne des droits de la personne de votre région.

Capitale nationale

344, rue Slater, 8e étage, Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151 · Sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304 · Télécopieur : (613) 996-9661

Ontario

Toronto Téléphone : (416) 973-5527
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Québec

Montréal Téléphone : (514) 283-5218
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Edmonton Téléphone : (780) 495-4040
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Prairies et Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan,
Nord-Ouest de l'Ontario et Nunavut)
Winnipeg Téléphone : (204) 983-2189
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Colombie-Britannique et Yukon

Vancouver Téléphone : (604) 666-2251
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

Atlantique

Halifax Téléphone : (902) 426-8380
Sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Adresse internet : www.chrc-ccdp.ca
Adresse électronique : info.com@chrc-ccdp.ca