

[1999] 3 R.C.S. 3 - Arrêt Meiorin - résumé

**Le British Columbia Government and Service Employees' Union** *Appelant* □ □ *c.* □ □ **Le gouvernement de la province de la Colombie-Britannique,** □ **représenté par la Public Service Employee Relations Commission** *Intimé* □ □ et □ □ **La British Columbia Human Rights Commission,** □ **le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes,** □ **le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada** □ et **le Congrès du travail du Canada** *Intervenants* □

**Répertorié: Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU**

1999: 22 février; 1999: 9 septembre.

Présents: Le juge en chef Lamer et les juges L'Heureux-Dubé, Gonthier, Cory, McLachlin, Iacobucci, Major, Bastarache et Binnie.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

*Libertés publiques -- Sexe -- Emploi -- Discrimination par suite d'un effet préjudiciable -- Pompiers forestiers -- Femmes ayant plus de difficulté à réussir des tests d'évaluation de la condition physique en raison de différences physiologiques -- Un test d'évaluation de la condition physique est-il une exigence professionnelle justifiée? -- Critère applicable -- Human Rights Code, R.S.B.C. 1996, ch. 210, art. 13(1)a), b), (4).*

Le gouvernement de la Colombie-Britannique a établi des normes minimales de condition physique pour ses pompiers forestiers. L'une d'elles était une norme aérobique. La demanderesse, une pompière forestière qui avait fait son travail de façon satisfaisante dans le passé, n'a pas réussi à satisfaire à la norme aérobique après quatre essais et a été congédiée. Son syndicat a déposé un grief en son nom.

La preuve acceptée par l'arbitre désigné pour entendre le grief démontrait qu'en raison de différences physiologiques la plupart des femmes ont une capacité aérobique moindre que celle de la plupart des hommes et que, contrairement à la plupart des hommes, la majorité des femmes sont incapables en s'entraînant d'accroître leur capacité aérobique d'une manière suffisante pour satisfaire à la norme aérobique. Il n'y avait aucune preuve crédible que la capacité aérobique prescrite était nécessaire pour que soit les hommes soit les femmes puissent exécuter le travail de pompier forestier de manière sûre et efficace. L'arbitre a conclu que la demanderesse avait établi une preuve *prima facie* de l'existence de discrimination par suite d'un effet préjudiciable et que le gouvernement ne s'était pas acquitté de son obligation de démontrer qu'il avait composé avec elle tant qu'il n'en avait pas résulté pour lui une contrainte excessive. La Cour d'appel a accueilli un appel de cette décision. Il s'agissait strictement de savoir, en l'espèce, si le gouvernement avait congédié irrégulièrement la demanderesse. La question de droit générale, toutefois, était de savoir si la norme aérobique qui a mené au congédiement de la demanderesse excluait injustement les femmes des emplois de pompier forestier.

*Arrêt:* Le pourvoi est accueilli.

Il y a lieu, pour plusieurs raisons, de remplacer par une méthode unifiée la méthode conventionnelle consistant à classer la discrimination dans la catégorie de la discrimination «directe» ou dans celle de la discrimination «par suite d'un effet préjudiciable». Premièrement, la distinction entre une norme qui est discriminatoire à première vue et une norme neutre qui a un effet discriminatoire est difficile à justifier: peu de cas peuvent être aussi clairement identifiés. Deuxièmement, il est déconcertant que différentes réparations soient disponibles selon l'orientation qu'un examen malléable initial donne à l'analyse. Troisièmement, la présomption qu'il convient de maintenir une norme apparemment neutre pourvu que ses

effets préjudiciables ne soient subis que par une minorité sur le plan du nombre est douteuse: la norme elle-même est discriminatoire parce qu'elle traite certains individus différemment des autres pour un motif prohibé, la taille du «groupe touché» est facilement manipulable et le groupe touché peut en fait être composé de la majorité des employés. Quatrièmement, les distinctions entre les éléments qu'un employeur doit établir pour réfuter une preuve *prima facie* de discrimination directe ou de discrimination par suite d'un effet préjudiciable sont difficiles à appliquer en pratique. Cinquièmement, l'analyse conventionnelle peut contribuer à légitimer la discrimination systémique. Sixièmement, une méthode à deux volets risque de contrecarrer à la fois les objectifs généraux et le libellé particulier du *Human Rights Code*. Enfin, l'analyse conventionnelle, qui porte sur le mode de discrimination, diffère fondamentalement de la façon dont le par. 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés* a été abordé.

Il y a lieu d'adopter une méthode en trois étapes pour déterminer si un employeur a établi, selon la prépondérance des probabilités, qu'une norme discriminatoire à première vue est une exigence professionnelle justifiée (EPJ). Premièrement, l'employeur doit démontrer qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause. À cette première étape, l'analyse porte non pas sur la validité de la norme particulière, mais plutôt sur la validité de son objet plus général. Deuxièmement, l'employeur doit établir qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Troisièmement, l'employeur doit établir que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

Il peut souvent se révéler utile d'examiner séparément, d'abord, la procédure, s'il en est, qui a été adoptée pour étudier la question de l'accommodement, et, ensuite, la teneur réelle d'une norme plus conciliante qui a été offerte ou, subsidiairement, celle des raisons pour lesquelles l'employeur n'a pas offert une telle norme.

Étant donné, en l'espèce, que la demanderesse a établi une preuve *prima facie* de discrimination, il appartient au gouvernement de démontrer que la norme aérobique est une EPJ. Le gouvernement a satisfait aux deux premières étapes de l'analyse concernant l'EPJ. Toutefois, le gouvernement n'a pas démontré que cette norme aérobique particulière est raisonnablement nécessaire pour déceler les personnes en mesure d'exécuter de façon sûre et efficace les tâches de pompier forestier. Le gouvernement n'a pas prouvé qu'il subirait une contrainte excessive si une norme différente était utilisée.

La procédure adoptée par les chercheurs qui ont conçu la norme aérobique posait un problème à deux égards. Premièrement, leur méthode était principalement de nature descriptive. Cependant, le simple fait de décrire les caractéristiques d'une personne testée ne permet pas nécessairement d'identifier la norme minimale nécessaire à l'exécution sûre et efficace du travail en question. Deuxièmement, les études n'ont pas fait la distinction entre les femmes testées et les hommes testés qui composaient la majorité des groupes-échantillons. Le dossier ne permettait donc pas de décider si les femmes et les hommes avaient besoin de la même capacité aérobique minimale pour exécuter de façon sûre et efficace les tâches d'un pompier forestier.

À supposer que le gouvernement ait bien examiné la question de l'accommodement sur le plan procédural, sa réponse qu'il subirait une contrainte excessive s'il devait composer avec la demanderesse est déficiente sur le plan du fond. Il n'y a aucune raison de modifier la conclusion de l'arbitre que la preuve n'établissait pas que la demanderesse présentait un risque grave pour sa propre sécurité, celle de ses collègues et celle du public en général. Le gouvernement a également prétendu que composer avec la demanderesse minerait le moral des employés. Toutefois, l'attitude de ceux qui cherchent à maintenir une pratique discriminatoire ne saurait être déterminante quant à la question de savoir si l'employeur a composé avec la demanderesse tant qu'il n'en a pas résulté pour lui une contrainte excessive. S'il était

possible d'exécuter les tâches d'un pompier forestier de manière sûre et efficace sans satisfaire à la norme aérobique, le fait de permettre à la demanderesse de continuer d'exécuter son travail ne porterait pas atteinte aux droits des autres pompiers forestiers. L'ordonnance de l'arbitre enjoignant de réintégrer la demanderesse dans ses anciennes fonctions et de l'indemniser de la perte de salaire et d'avantages qu'elle a subie est rétablie.