



Droit à l'égalité et discrimination 101

Présentation dans le cadre du Congrès annuel du
Jeune Barreau de Montréal (AJBM)

Geneviève Griffin

Liz Lachapagne

Avocates à la Direction du contentieux,
CDPDJ

INTRODUCTION :

La Charte et la Commission

Fonctions de la Commission (art. 71 Charte)

- ❖ Plaintes et enquêtes : **discrimination** et **exploitation**
- ❖ Médiation et représentation judiciaire
- ❖ Recherche et publications sur les droits et libertés de la personne
- ❖ Recommandations au gouvernement du Québec
- ❖ Formations et activités d'information, d'éducation et de coopération
- ❖ Service-conseil en matière d'accommodement raisonnable
- ❖ Supervision et mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité
- ❖ **Mandat jeunesse**

Le processus d'une plainte à la CDPDJ

La plainte (art. 74 et ss.)

- Par la personne victime
- Par un groupe ou un organisme voué à la défense des droits
- Consentement
- Certains cas de compétence concurrente/exclusive (Protecteur du citoyen, Régie du logement, droit du travail, etc.)
- Suspension de la prescription

Le processus de traitement

- Enquête indépendante et impartiale (art. 71(1))
- Suffisance de preuve (art. 78 al. 2)
- Décision : Résolution de la Commission
 - ✓ Proposition de mesures de redressement (art. 78-80)
 - ✓ Décision de cesser d'agir (art. 78 et 84)

Le recours devant le TDP (art. 111 Charte)

- Suivant la proposition de mesures de redressement par la Commission
- Recours par la CDPDJ, sous réserve de la substitution de plein droit prévue à l'art. 84
- Recours en matière de représailles: article 82

Quelques statistiques...

En 2017-2018 :

- 53 % des dossiers de discrimination ouverts concernaient le secteur du **travail**;
- 38 % des dossiers de discrimination ouverts concernaient le motif de **handicap**;
- 2 % des plaintes concernaient le motif de la **religion**;
- En matière de **travail**, c'est aussi le motif du **handicap** qui revient le plus souvent (37 % des plaintes).

Les grandes règles en matière de discrimination

Droit à l'égalité & Discrimination

L'article 10 de la Charte prévoit le droit de toute personne à la reconnaissance et à l'exercice – en pleine égalité - des droits et libertés de la personne, et ce, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'une ou plusieurs des caractéristiques personnelles suivantes:

- ✓ **Âge; Sexe; Grossesse; État civil; Orientation sexuelle; l'identité ou l'expression de genre; Race; Couleur; Origine ethnique ou nationale; Langue; Religion; Condition sociale; Convictions politiques; Handicap ou moyen pour pallier**

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit à l'égalité

Différents types de discriminations

- Discrimination directe: ex. refus d'embauche fondée sur un handicap (réel ou perçu)
- Discrimination indirecte ou par effet préjudiciable: ex. voitures de train non accessibles aux personnes en fauteuil roulant (*Via Rail*, RCS, 2007) ou exigences de capacités visuelles pour l'obtention d'un permis de conduire/ Interdiction des animaux domestiques en milieu de travail
- Discrimination systémique (PAE – articles 86 à 92)

Discrimination : fardeau de preuve en demande

Établir une discrimination prima facie (ARRÊT Bombardier, 2015 CSC 39)

- une distinction, exclusion ou préférence
- fondée sur l'un des motifs énumérés au premier alinéa de l'art. 10
- qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.

Fardeau de preuve en demande

- **Le motif de discrimination n'a pas à être le seul facteur ayant mené à la situation discriminatoire:**

Il faut démontrer que le motif a contribué aux décisions, aux gestes ou à la situation reprochés. (Bombardier, RCS, 2015)

- **La discrimination n'a pas à être intentionnelle**

L'intention de poser un acte discriminatoire n'est pas un élément pertinent - c'est essentiellement l'effet de la discrimination sur la personne touchée qui est déterminant dans l'examen de toute plainte.

- **La discrimination peut être intersectionnelle**

Plusieurs motifs discriminatoires peuvent avoir influencé le traitement différencié d'une personne

Discrimination : la défense de justification

- Le défendeur peut justifier sa décision ou sa conduite en invoquant
 - les exemptions prévues par la loi
 - ou celles développées par la jurisprudence.
- S'il échoue, le tribunal conclura alors à l'existence de discrimination.

(Arrêt Bombardier, 2015 CSC 39)

Discrimination : la défense de justification

■ Exemple d'exemption prévue par la loi

Article 20 de la *Charte*

'Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.'

Discrimination : la défense de justification

■ Exemple d'exemption prévue par la jurisprudence:

La discrimination *prima facie* est fondée sur une norme qui est rationnellement liée à l'objectif poursuivi et elle est raisonnablement nécessaire pour réaliser cet objectif

Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire à la réalisation de l'objectif, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les personnes qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que cela impose au défendeur une contrainte excessive (obligation d'accommodement).

Cas pratique no. 1 :

*Handicap et moyen pour y pallier – accès à un lieu public –
devoir d'accommodement – défense de contrainte excessive*

*CDPDJ c. 9185-2152 Québec inc.
(Radio Lounge Brossard), 2015 QCCA
577*

Les faits :

- Le plaignant, qui est non voyant, se voit refuser l'accès au Radio Lounge avec son chien-guide MIRA pour des motifs de sécurité
- On lui propose une place gratuite dans une loge V.I.P., qui surplombe la salle principale, avec son chien et un ami
- Le plaignant refuse cette proposition ayant pour effet pratique de l'isoler des autres clients, quitte les lieux et porte plainte à la Commission

La décision de 1^{ère} instance :

- Il y a justification réelle et raisonnable fondée sur des impératifs de sécurité au refus de donner accès à la salle principale
 - Motifs invoqués pour justifier la décision sont rationnellement liés à la poursuite d'un objectif légitime (sécurité sur la piste de danse et risque élevé de chutes);
 - Décision raisonnablement nécessaire de refuser l'accès pour atteindre cet objectif de sécurité;
 - La seule présence du chien-guide constituait une contrainte excessive
- Selon le Tribunal, la section V.I.P. offrait un service de qualité supérieure

Le jugement en appel :

[62] *Pour ce faire, le Tribunal devait répondre aux questions suivantes : la preuve établit-elle que la présence du chien-guide dans la section principale de la discothèque constituait un risque compromettant la sécurité de la clientèle? Dans l'affirmative, cette preuve démontre-t-elle qu'il s'avérait impossible, en raison de « risques ou de coûts excessifs », soit la norme de la contrainte excessive, d'accommoder M. Beauregard en adoptant des mesures pour lui permettre d'avoir accès à la section principale de la discothèque avec son chien-guide? En d'autres termes, l'accès à une loge V.I.P., qui a pour effet de maintenir l'exclusion de la personne handicapée, constitue-t-il, selon la preuve, un accommodement raisonnable?*

Le jugement en appel :

- Le Tribunal s'est basé sur une preuve impressionniste et non objective du risque;
- Risque élevé vs. grave ou excessif vs. existence même d'un risque;
- Nécessité de prudence avant de conclure à la justification d'une norme discriminatoire pour des raisons de sécurité;
- Mise en balance : impératif de sécurité vs. accès de toutes les personnes à un lieu public;
- Craintes entretenues par le Radio Lounge pas étayées par la preuve et le fruit d'idées préconçues.

Le jugement en appel :

- Si de tels risques existaient, le bar devait proposer un accommodement raisonnable à la limite de la contrainte excessive. Or, il n'a pas été prouvé qu'il y avait des coûts ou risques excessifs pour permettre l'accès à la piste de danse;
- Le Tribunal a avalisé la démarche du bar de proposer une solution au plaignant qui avait pour effet de l'isoler et l'exclure, alors qu'un accommodement qui perpétue l'exclusion devrait constituer une solution de dernier recours;
- Services supérieurs dans la section V.I.P. : extrapolation non soutenue par la preuve.

À retenir :

- La deuxième étape du test développé par la jurisprudence implique des obligations positives et concrètes de la part de la personne qui souhaite justifier un refus d'accès;
- Les impressions communément partagées au sujet d'un « risque » pour la sécurité peuvent reposer sur des idées préconçues et donc être rejetées;
- Toute suggestion alternative ne répondra pas nécessairement au standard « raisonnable » de l'obligation d'accommodement;
- L'accommodement raisonnable doit viser l'intégration réelle de la personne concernée.

Dans d'autres décisions...

CDPDJ c. Centre Latitude Fitness inc., 2013 QCTDP 27 :

- Tenter de décourager une personne de s'inscrire à un gym avec un chien-guide et mettre l'accent sur les obstacles, réels ou non, en suggérant d'autres options, peut équivaloir à en refuser l'accès;
- La personne concernée n'a pas à faire une demande formelle pour conclure à une situation de discrimination;
- La crainte de dommages aux planchers, de la peur ou des réactions allergiques des clients et du besoin d'assurances ne constituent pas des moyens de défense valables.

Dans d'autres décisions...

CDPDJ c. Spa Bromont inc., 2013 QCTDP 26 :

- Le fait pour le spa de proposer à une massothérapeute de se départir de son chien, même pour quatre (4) heures, n'est pas une solution acceptable;
- Les problèmes d'allergies, le poil, les odeurs et le manque d'espace ne constituent pas un moyen de défense;
- Le fait que le chien soit dans une cage dans une salle inoccupée tel que proposé aurait constitué une solution acceptable;
- Même sans refus formel, l'omission de proposer un accommodement dans un délai x peut permettre de conclure à la discrimination.

Cas pratique no. 2 :

Antécédents judiciaires – accusations criminelles – lien avec l’emploi

CDPDJ (Proulx) c. Québec (Ministère de la Sécurité publique) 2015 QCTDP 8

L'article 18.2 de la Charte

« Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. »

Le cadre théorique de l'article 18.2

- Il s'agit d'un système de protection dit autonome ou « à circuit fermé »;
- Cadre d'analyse différent de la protection contre la discrimination en vertu de l'art. 10 de la Charte;
- Notion d'accommodement raisonnable non pertinente sous 18.2.

Fardeau de la preuve en demande

- (1) un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité;
- (2) dans le cadre d'un emploi;
- (3) du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle;
- (4) si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon.

Deuxième critère:

« Dans le cadre d'un emploi »

- La Commission favorise une interprétation large de la notion d'emploi qui ne se limite pas aux seules situations classiques;
- Exemples : émission d'un permis, d'un brevet d'enseignement ou d'une autorisation préalable et nécessaire à l'obtention d'un emploi.

Preuve du troisième critère:

« Du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle »

- « Du seul fait »: détermination du motif réel de la mesure prise contre l'employé;
- Qu'en est-il des personnes ayant obtenu un pardon ou faisant l'objet d'accusations non prouvées?

Preuve du quatrième critère: lien entre l'infraction et l'emploi

- Lien objectif;
- Preuve contextuelle (pas d'exclusions automatiques);
- Mesure prise par l'employeur doit avoir une justification réelle et raisonnable;
- Défense de risque : pas de risque hypothétique basé sur une preuve impressionniste.

Cas particulier des fausses déclarations

- Droit de l'employeur de s'informer de l'existence d'antécédents judiciaires;
- Obligation de divulgation, incluant le cas du pardon;
- Omission = fausse déclaration.

Les faits :

- Le plaignant est employé dans le domaine de la construction et travaille sur appel, en fonction des contrats obtenus;
- Au moment des faits, il fait face à deux (2) accusations criminelles, dont possession simple de marijuana;
- L'employeur du plaignant est sélectionné pour la rénovation d'un centre de détention suivant un appel d'offres;
- Tous les employés travaillant sur le chantier doivent faire l'objet d'une enquête de sécurité et autorisation par le MSP;
- Le MSP découvre les accusations pesant contre le plaignant et interdit son accès au chantier, estimant que celui-ci pose un risque pour la sécurité de l'établissement (entrée de drogues).

Les questions de droit :

- 1) L'article 18.2 de la Charte doit-il être interprété restrictivement ou de manière large et libérale?
- 2) S'il doit l'être de manière large et libérale, une telle interprétation permet-elle d'appliquer celui-ci à une autre personne que l'employeur et si oui, cet article peut-il protéger une personne accusée d'une infraction pénale ou criminelle et qui n'a pas été trouvée coupable? (**3^e critère**)
- 3) Si oui, l'infraction dont le plaignant était accusé avait-elle ou non un lien avec l'emploi dont il a été privé? (**4^e critère**)
- 4) Sinon, qui est responsable des dommages causés à monsieur Proulx?
- 5) Quel est le montant des dommages auxquels monsieur Proulx a droit?

Les motifs :

(1) interprétation large de l'art. 18.2?

- Statut particulier de la *Charte*;
- Interprétation large et libérale (vs. restrictive pour les moyens de défense);
- Méthode organique et souple (théorie de l'arbre vivant);
- Interprétation doit se faire de façon évolutive et dynamique (trouver la solution la plus adéquate);
- Permettre à la *Charte* la réalisation de ses objectifs.

Les motifs :

(2) Application à une personne autre que l'employeur?

- « [128] *Le terme « Nul » au début de l'article 18.2 implique nécessairement une généralisation des personnes susceptibles de contrevenir à cette disposition. C'est pourquoi il faut s'interroger, dans chaque cas, quant à savoir si la personne visée par une plainte a eu l'un des comportements que prohibe cette disposition. Lorsque c'est le cas, l'article s'applique nécessairement à d'autres personnes qu'au seul employeur. »*
- Expression « *autrement pénaliser* » de l'art. 18.2 vise toute mesure préjudiciable, incluant par un tiers.

Les motifs :

(2) Application aux personnes accusées?

- Une interprétation stricte serait contradictoire/incohérente et permettrait à un employeur de s'empresse de sanctionner un employé avant l'issue du procès;
- Lien avec art. 33 (présomption d'innocence) : Charte forme un tout cohérent;
- Le législateur a « implicitement » donné autant de droits aux personnes accusées;
- Interprétation la plus pratique et la plus efficace à retenir quand les termes utilisés le permettent.

Les motifs :

(3) lien entre infraction et emploi

- Établissement carcéral pas en opération au moment des faits;
- Présence temporaire de détenus pour comparution : surveillance continue en zone sécurisée;
- Aucun contact avec les sections en travaux;
- Présence des détenus objectivement non pertinente;
- Présence de détenus (2) effectuant des travaux d'entretien sur le chantier : objet d'une « certaine surveillance » (pas un lien suffisant);

Les motifs :

(3) lien entre infraction et emploi (suite)

- Pas de lien direct ou objectif démontré par le MSP;
- Preuve de la problématique de drogue et d'une accusation de possession non suffisante à établir le lien entre l'emploi et le risque posé par la présence du plaignant en regard de l'opération future du centre de détention;
- Aucune enquête ou vérification additionnelle effectuée sur le plaignant.

Les motifs :

(4) responsabilité des défendeurs et (5) dommages

■ En l'espèce :

- Responsabilité du MSP;
- Pas de responsabilité pour l'employeur du plaignant;
- SQI (mandataire du MSP): intermédiaire seulement (courroie de transmission), aucun rôle joué dans la décision ni connaissance des motifs.

■ Dommages matériels et dommages moraux (6 500 \$) accordés.

À retenir :

- Interprétation large, libérale et évolutive des dispositions de la Charte peut impliquer l'émergence de nouvelles interprétations ou formes de discrimination;
- L'obligation de l'employeur ou de l'entreprise visée peut impliquer des recherches additionnelles et/ou actions concrètes/positives;
- Malgré une apparence de lien, il faut étudier les risques réels et concrets au cas par cas afin de favoriser une égalité réelle;
- Il ne suffit pas d'alléguer un risque pour avoir gain de cause.

QUESTIONS/ECHANGES



Merci!

genevieve.griffin@cdpdj.qc.ca

liz.lacharpagne@cdpdj.qc.ca

www.cdpdj.qc.ca