

Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, [1999] 3 R.C.S. 3

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

Classification

Droit : exigence professionnelle justifiée, égalité dans l'emploi, droits et libertés, libertés publiques.

Non scientifique : avortement, grossesse, corps de la femme.

Parties

Appelants : British Columbia Government and Service Employees' Union.

Intimée : Gouvernement de la province de la Colombie-Britannique, représenté par la Public Service Employee Relations Commission.

Intervenants : British Columbia Human Rights Commission, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, Congrès du travail du Canada.

Cour

Cour suprême du Canada.

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

Jugement unanime rendu par : le juge McLachlin.

Requête

Pourvoi à l'encontre d'un jugement de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique. Accueilli.

Résumé des faits

À la suite de l'adoption par le gouvernement de la Colombie-Britannique de normes minimales de condition physique pour ses pompiers forestiers, Tawney Meiorin, une pompière forestière ayant accompli son travail de façon satisfaisante pendant les trois années de son embauche, est congédiée. Elle n'a pas réussi à satisfaire, après quatre essais, à des nouveaux tests d'endurance physique. Les mêmes tests étaient appliqués aux hommes et aux femmes. Dans cette affaire, la Cour doit s'assurer que le gouvernement n'a pas procédé à un congédiement irrégulier. Plus généralement, la Cour doit répondre à la question suivante : la norme aérobique qui a conduit au congédiement exclut-elle

injustement les femmes des emplois de pompier forestier?

Décision

La méthodologie adoptée par les chercheurs de l'Université de Victoria, lesquels ont établi la norme aérobique, présente deux difficultés.

Premièrement, leur méthode est principalement de nature descriptive. Ils ont regardé des pompiers faire leur travail pour ensuite déterminer les tâches à accomplir, sans se demander si ces tâches étaient nécessaires ou pouvaient être exécutées autrement. Rien n'indique que la description des caractéristiques d'une personne testée emporte l'identification d'une norme minimale nécessaire à l'exécution du travail ciblé.

Deuxièmement, la méthode n'établit aucune distinction entre les femmes et les hommes testés, ces derniers composant en outre la majorité des « groupes-échantillons ». Ce faisant, il n'est pas moins sûr que la capacité aérobique minimale pour exécuter les tâches d'un pompier forestier doit être la même pour les femmes et les hommes. Par ailleurs, la preuve démontre qu'en raison des différences physiologiques, la plupart des femmes ont une capacité aérobique moindre que celle des hommes. Qui plus est, l'entraînement ne permet pas aux femmes d'améliorer leur capacité aérobique de façon à rencontrer la norme établie, contrairement à une majorité d'hommes. Surtout, aucune preuve crédible ne démontre que la capacité aérobique prescrite n'assure que les pompières ou pompiers forestiers exécutent leur travail, et ce, toujours d'une manière sûre et efficace (nos italiques).

Traditionnellement, la Cour qualifie la discrimination de directe ou de par suite d'un effet préjudiciable afin de poursuivre son application des lois sur les droits de la personne en milieu de travail. Sous la plume de la juge McLachlin, elle profite plutôt des questions soulevées devant elle pour remplacer la méthode conventionnelle par un critère unifié en trois étapes afin de déterminer si un employeur établit, en toute probabilité, qu'une norme discriminatoire 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. L'employeur doit ici démontrer la validité de l'objet de la norme et non la validité de la norme elle-même. Deuxièmement, l'employeur doit démontrer qu'il croyait sincèrement que la norme particulière était nécessaire pour réaliser le but légitime lié au travail. Troisièmement, l'employeur doit établir que la norme est raisonnablement nécessaire à la réalisation du but légitime du travail, en ce sens qu'il doit faire valoir qu'il lui est impossible de composer avec les caractéristiques particulières d'un employé sans qu'il n'en subisse une contrainte excessive.

Ce changement dans l'analyse de la Cour suprême du Canada est appuyé par sept arguments en sa faveur. Premièrement, la difficulté à identifier et donc à justifier la distinction claire entre une norme qui est discriminatoire à sa face même et une norme neutre qui a un effet discriminatoire. Deuxièmement, l'incongruité de l'existence de réparations différentes attribuables en fonction de la qualification du mode de discrimination. Troisièmement, la remise en question de la présomption à saveur démocratique selon laquelle une norme apparemment neutre peut être maintenue si elle ne

cause des effets préjudiciables qu'à un nombre restreint de personnes, voire une personne. Cela dit, la norme n'en demeure pas moins elle-même « discriminatoire justement parce qu'elle traite certains individus différemment des autres pour un motif prohibé ». Par ailleurs, « la taille du "groupe touché" est facilement manipulable ». Enfin, le groupe lésé peut être composé d'une majorité, voire une majorité invisible. Quatrièmement, la difficulté d'application des moyens de défense des employeurs distincts selon que ceux-ci réfutent une preuve *prima facie* de discrimination directe ou indirecte. Cinquièmement, la contribution de la méthode conventionnelle à légitimer la discrimination systémique et l'apparence de neutralité des normes adoptées dans une société patriarcale. Sixièmement, le risque de « contrecarrer à la fois les objectifs généraux et le libellé particulier » des différentes lois sur le droit des personnes. Et, septièmement, la nécessité d'arrimer l'analyse avec celle fondée sur l'article 15, paragraphe 1, de la Charte canadienne des droits et libertés.

La Cour conclut que Tawney Meiorin a établi une preuve *prima facie* de discrimination. Le gouvernement ne convainc pas la Cour à la troisième étape de l'analyse, parce qu'il ne parvient pas à démontrer qu'il subirait une contrainte excessive advenant l'utilisation d'une norme un tant soit peu différente. La Cour réintègre Tawney Meiorin dans ses anciennes fonctions et convient d'une indemnisation.

Commentaires

Cette décision est importante pour les travailleuses discriminées et, plus largement, elle est importante pour les femmes. L'histoire de Mme Meiorin est devenue publique parce qu'elle était syndiquée et qu'elle était protégée par son syndicat. La plupart des femmes qui ne réussissent pas les tests de sélection ne jouissent pas de cette protection (elles ne sont pas embauchées).

Des tests d'embauche objectifs?

La décision Meiorin démontre de quelle façon des tests de sélection peuvent maintenir le statu quo et la ségrégation des emplois entre hommes et femmes.

Jusqu'à l'arrêt Meiorin, l'obligation d'accommodement ne s'applique que dans les cas de discrimination indirecte, soit lorsqu'il résulte des effets discriminatoires préjudiciables à la suite de l'adoption d'une norme par ailleurs valide. Dans l'arrêt Meiorin, la Cour révèle une compréhension inattendue de la dynamique particulière entre les rapports sociaux de sexe et la discrimination sur la base du sexe qui en découle. Elle souligne notamment l'aberration de justifier la distinction entre la discrimination directe et indirecte par le nombre de personnes visées, d'autant que la notion de groupe minoritaire varie selon la perspective retenue : « À ce moment, qui survient lorsque les femmes constituent le groupe lésé, l'analyse de l'effet préjudiciable est susceptible de servir à consacrer la norme masculine comme étant le "courant dominant" auquel doivent adhérer les femmes. » Les normes uniques imposées aux pompières et aux pompiers forestiers sont à cet égard un exemple probant d'une représentation masculine que le milieu et l'employeur se font d'un emploi

traditionnellement échu aux hommes. Ici, la mâle science, dans l'élaboration des tests aérobiques, cache une « pseudo-objectivité », confirmant l'utilisation de normes, sans véritablement tenir compte du sujet féminin. Rappelons que les tests physiques avaient été élaborés en regardant des pompiers travailler, et des échantillons principalement composés d'hommes avaient été utilisés pour vérifier les tests.

De la discrimination à rebours?

Cette décision illustre l'égalité de substance : les femmes peuvent demander d'être soumises à des tests d'embauche différents de ceux des hommes. Il ne s'agit pas de discrimination à rebours. L'application de tests identiques mène à l'exclusion des femmes de certains milieux de travail.

En unifiant l'application de l'obligation d'accommodement aux modes de discrimination tant directe qu'indirecte, la Cour marque une avancée vers l'atteinte des exigences de l'égalité substantive. En effet, elle « assure que chaque personne sera évaluée selon ses propres capacités personnelles au lieu d'être jugée en fonction des présumées caractéristiques de groupe ». Ce faisant, elle évite l'écueil de la Cour d'appel qui ignore les conséquences de la différence sexuelle et considère que d'accorder une norme aérobique différente pour les femmes constitue de la discrimination à rebours pour les hommes qui ne rencontrent pas la norme masculine applicable, mais qui satisfont à la norme féminine applicable.

Liens et documents

- La décision : <http://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1999/1999canlii652/1999canlii652.html>
- Mémoire de LEAF : <http://www.leaf.ca/legal/facta/1999-BCGSEU.pdf#target>
- Article sur le sujet : Colleen Sheppard, « Of Forest Fires and Systemic Discrimination: A Review of British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. B.C.G.S.E.U. » (2001) 46 R.D. McGill 533.
- Diane L. Demers et Karen Messing, « Les tests de sélection : une course à obstacles vers l'égalité économique des femmes », Recherches féministes, vol. 14, no 1, 2001, p. 15.

Rédaction

Louise Langevin
Professeure titulaire
Faculté de droit
Chercheure associée à la Chaire d'étude Claire
Bonenfant Université Laval

Valérie Bouchard
Doctorante, Université McGill
Chargée de cours, Université Laval

Date de parution

2010-05-10

Éditeur

Conseil du statut de la femme

Direction des communications

800, place D'Youville, 3^e étage

Québec (Québec) G1R 6E2

Téléphone : 418 643-4326 ou 1 800 463-2851

Télécopieur : 418 643-8926

Internet : www.placealegalite.gouv.qc.ca

Courrier électronique : publication@csf.gouv.qc.ca

© Gouvernement du Québec