

SECTION : Application

Date d'entrée en vigueur : 11 avril 2003

**OBJET : ÉTAT MATRIMONIAL ET STATUT FAMILIAL – POLITIQUES
INTERDISANT LE NÉPOTISME**

Objectif :

La présente politique vise à aider à comprendre et à appliquer le *Code des droits de la personne* dans le contexte des politiques interdisant le népotisme. En cas d'incompatibilité entre la présente politique et le *Code*, le *Code* l'emporte.

Contexte :

Le *Code des droits de la personne* interdit toute discrimination injustifiée fondée sur l'état matrimonial et le statut familial (voir la politique n° I-6). À première vue, la discrimination fondée sur ces motifs contrevient au *Code*. Par conséquent, les politiques ou les pratiques qui visent à interdire aux membres d'une même famille d'œuvrer sur un même lieu de travail ou d'avoir accès à des services ou à des logements, etc. (souvent connues sous le nom de *politiques interdisant le népotisme*) seront aussi considérées, à première vue, à titre de discrimination fondée sur le statut familial ou l'état matrimonial, selon les circonstances. Il incombera ainsi à la personne chargée de la mise en œuvre la politique de prouver qu'elle satisfait aux exigences du critère *Meiorin*¹. [Voir aussi la politique n° G-4 « Emploi : motifs véritables et raisonnables ».]

Pour décider si une politique interdisant le népotisme est justifiée, la Commission examinera les circonstances de chaque cas.

¹ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3

Parmi les éléments à prendre en compte, on retrouve ce qui suit :

1. pour ce qui est de l'effet possible sur l'**employé** de l'exclusion du circuit de l'emploi ou de la restriction des possibilités de participer à un emploi à cause d'une discrimination fondée sur l'état matrimonial ou le statut familial :
 - a. portée de l'effet préjudiciable sur l'employé de la mise en œuvre d'une politique restrictive :
 - i. d'autres possibilités de participer à un emploi ont-elles été offertes à l'employé (par exemple, en règle générale, l'employé visé peut-il être embauché ou peut-il recevoir une promotion dans le cadre des activités de l'employeur ou seulement dans le cadre d'une petite partie de ces activités?);
 - ii. preuve de l'effet disparate sur un groupe de personnes en particulier [discrimination systémique];
2. pour ce qui est de la prétendue nécessité pour l'**employeur** de maintenir l'exclusion du circuit de l'emploi ou la restriction des possibilités de participer à un emploi à cause d'une discrimination fondée sur l'état matrimonial ou le statut familial :
 - a. Selon la situation d'emploi particulière, est-il possible qu'il y ait un effet préjudiciable pour l'employeur, ce qui n'existerait pas autrement si les employés n'étaient pas parents :
 - i. probabilité de collusion, de favoritisme, de manquement à l'obligation de confidentialité, de conflit d'intérêts, etc. réels, ou perception raisonnable à cet égard;
 - ii. degré de préjudice possible pour l'entreprise si les questions prévues à l'alinéa (i) devaient être soulevées.
 - b. Quels sont, dans leurs grandes lignes, les liens qui déclenchent la politique proposée? Cette politique vise-t-elle uniquement les personnes à charge, ou le conjoint, partenaire de même sexe ou de sexe opposé, conjoint de fait, ou enfants naturels ou adoptés qui vivent avec le particulier, ou tous ceux-ci? La politique s'applique-t-elle aux enfants qui ne vivent désormais plus avec le particulier? Aux personnes qui ont d'autres liens du sang avec la personne (neveux, nièces, oncles, tantes, etc.)?

- c. L'employeur a-t-il une autre politique ou procédure qui lui permette de satisfaire à ses exigences, tout en étant moins restrictive que celle exigeant l'exclusion des membres de la famille [possibilité de répondre aux besoins sans charge excessive]?

Par exemple, est-ce que l'introduction de politiques et de mesures disciplinaires appropriées applicables à tous les employés serait suffisante pour alléger les inquiétudes de l'employeur en ce qui concerne toute possibilité de favoritisme, de collusion, etc.?

Par exemple, étant donné la nature du rapport de subordination qui existe entre l'employé visé et le membre de sa famille qui travaille pour l'organisation :

- i. Y-a-t-il un rapport de subordination direct entre les personnes, où l'une d'elles a un pouvoir de décision sur un ou plusieurs des éléments suivants : l'embauche de l'autre personne, l'évaluation de son rendement, son traitement, ses primes, ses permis spéciaux, ses possibilités d'avancement, ses conditions de travail, ses mesures disciplinaires ou sa cessation d'emploi et les autres questions similaires en matière d'emploi?
- ii. Y-a-t-il un rapport de subordination indirecte où quelqu'un, en plus du membre de la famille, influe sur le processus décisionnel ou peut y intervenir?
- iii. Est-ce que le rapport de subordination peut être modifié, sans charge excessive?

APPROUVÉE PAR :

« Janet Baldwin »
Présidente

11 avril 2003
Date