

SECTION : Générale

Date d'entrée en vigueur : 6 février 2002

MISE À JOUR : 11 décembre 2013

OBJECT : TRAVAIL - MOTIFS VÉRITABLES ET RAISONABLES

Objectif :

La présente politique vise à aider à comprendre et à appliquer le *Code des droits de la personne* (le *Code*). En cas d'incompatibilité entre la présente politique et le *Code*, le *Code* l'emporte.

Contexte :

Afin de décider s'il existe des exigences ou des compétences véritables et raisonnables requises par l'emploi, la Commission adopte la méthode énoncée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU* (1999), 35 C.H.R.R. D/257 (« *Meiorin* »). Selon cette méthode, dès qu'il a été démontré qu'une norme, une politique ou une règle est discriminatoire pour un des motifs prévus au *Code*, l'employeur doit établir selon la prépondérance des probabilités :

1. qu'il a adopté la norme, la politique ou la règle dans un but **rationnellement lié** à l'exécution du travail en cause. Autrement dit, quel est l'objet de la norme, de la politique ou de la règle? Quel est le lien entre l'objet de la norme et les tâches que l'employé est tenu d'accomplir? Existe-t-il un lien rationnel entre les deux?
2. qu'il a adopté la norme, la politique ou la règle particulière **en croyant sincèrement** qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. La Commission examinera l'information sur les circonstances entourant l'adoption de la politique, de la norme ou de la règle, ainsi que les causes sous-jacentes à la conception de la politique, de la norme ou de la règle;
3. que la politique, la norme ou la règle 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 plaignant sans que l'employeur subisse une contrainte excessive. Au moment d'aborder cet aspect de la méthode adoptée par la Cour suprême, la Commission examinera la procédure, s'il en est, qui a été adoptée par l'employeur 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. Parmi les questions qui peuvent être posées au cours de l'analyse, il y a les suivantes :

- a. L'employeur a-t-il cherché à trouver des méthodes de rechange qui n'ont pas d'effet discriminatoire, comme les évaluations individuelles en fonction d'une norme qui tient davantage compte de l'individu?
- b. Si des normes différentes ont été étudiées et jugées susceptibles de réaliser l'objet visé par l'employeur, pourquoi n'ont-elles pas été appliquées?
- c. Est-il nécessaire que tous les employés satisfassent à la norme unique pour que l'employeur puisse réaliser l'objet légitime qu'il vise, ou est-il possible d'établir des normes qui reflètent les différences et les capacités collectives ou individuelles?
- d. Y a-t-il une manière moins discriminatoire d'effectuer le travail tout en réalisant l'objet légitime de l'employeur?
- e. La norme est-elle bien conçue pour que le niveau de compétence requis soit atteint sans qu'un fardeau excessif ne soit imposé à ceux qui sont visés par la norme?
- f. Les autres parties qui sont tenues d'aider à la recherche de mesures d'accommodement possibles ont-elles joué leur rôle?

Chaque cas sera évalué sur son bien-fondé et en fonction des circonstances en cause.

APPROUVÉE PAR :

« Yvonne Peters »
Présidente

11 décembre 2013
Date