

Mise à jour

Cavalluzzo Hayes Shilton
McIntyre & Cornish

Septembre 1999

UNE NOUVELLE APPROCHE À LA DISCRIMINATION PROFESSIONNELLE

KATE HUGHES, KAREN SCHUCHER ET FAY FARADAY

Introduction

La décision rendue par la Cour suprême du Canada le 9 septembre 1999 dans l'affaire *Meiorin – Colombie-Britannique (Commission de relations avec les employés du secteur public) c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique (Tawney Meiorin)* – a établi de nouveaux principes importants que les syndicats pourront utiliser dans leur lutte contre la discrimination professionnelle et dans les questions sur l'obligation d'accommodement.

Nonobstant le fait que l'affaire *Meiorin* portait sur une femme qui contestait les normes de travail applicables à un emploi traditionnellement occupé par les hommes (lutte contre les incendies de forêt), la décision ainsi rendue gouvernera toutes les formes de règlements, de normes et de pratiques de travail contestées sur la base qu'elles sont discriminatoires. La Cour a évalué le libellé précédent de la loi et a établi une nouvelle approche qui sera appliquée à toutes les causes de discrimination professionnelle.

Pour ne citer que quelques exemples, la décision pourra être invoquée dans l'analyse des questions suivantes :

- les invalidités et l'obligation de l'employeur d'assurer l'accès au lieu de travail;
- le licenciement à la suite de blessures ou de maladies chroniques qui deviennent des invalidités;

- le dépistage obligatoire de la consommation de drogues en milieu de travail;
- les recours possibles en cas de discrimination professionnelle.

La nouvelle approche prise par la Cour suprême à l'égard de la discrimination repose sur l'argument juridique mis de l'avant par une coalition formée par le FIIJ, le CTC et l'organisme DAWN, laquelle était représentée par Kate Hughes et Melina Buckley.

CAVALLUZZO HAYES SHILTON MCINTYRE & CORNISH

Avocats et procureurs

43, av. Madison

Toronto, ON M5R 2S2

Tél. : (416) 964-1115

Télééc. : (416) 964-5895

Courriel : inquiry@chsmc.com

**Pour plus de renseignements,
communiquiez avec :**

Kate Hughes : (416) 964-5525

Mary Cornish : (416) 964-5524

Karen Schucher : (416) 964-5509

Fay Farady : (416) 964-5512

L'affaire *Meiorin* aborde les questions suivantes :

- quand et comment un employeur peut défendre une accusation de discrimination en invoquant que la norme de travail est une exigence professionnelle justifiée;

- comment interpréter et mettre en application l'obligation d'accommodement;
- quels sont les recours possibles lorsqu'une norme professionnelle est jugée discriminatoire.

La nouvelle approche de la Cour suprême souligne le besoin de mettre en place des réponses systémiques aux structures qui excluent des personnes ou des groupes de personnes d'une participation pleine et entière au milieu de travail. Les syndicats et les employés peuvent utiliser ce nouveau cadre dans leur lutte pour éliminer la discrimination existante et prévenir toute forme future de discrimination.

CONSEILS AUX SYNDICATS

Certains des changements d'envergure provoqués par cette affaire dans la lutte syndicale contre la discrimination professionnelle incluent :

- l'imposition d'une plus grande obligation sur l'employeur d'accommoder les employés présentant divers besoins;
- pour la première fois, l'imposition d'une obligation positive ou proactive sur les employeurs d'établir des exigences ou des normes professionnelles qui ont été conçues dès le départ de manière à ne pas être discriminatoires;
- la clarification à savoir qu'il devient obligatoire de remplacer une exigence ou une norme professionnelle qui est jugée discriminatoire;
- l'augmentation du nombre de recours possibles dans le cas où une exigence ou une norme professionnelle est discriminatoire;
- une base sur laquelle les syndicats peuvent contester de manière proactive toute forme de discrimination professionnelle.

Survol de la nouvelle approche adoptée par la Cour

L'affaire *Meiorin* met au point de nouveaux principes de droit régissant la discrimination professionnelle :

1. Une « approche unifiée » doit être utilisée dans toutes les formes de discrimination. Cela signifie que les mêmes règles s'appliquent aux formes de discrimination « directe » et « par suite d'un effet préjudiciable ». Toute forme de discrimination est analysée de la même manière sur le plan juridique et est assujettie aux mêmes recours.
2. L'employeur peut invoquer l'argument d'une exigence professionnelle justifiée seulement dans les cas suivants :
 - l'employeur a adopté la norme pour une fin ayant un lien direct avec le rendement attendu de l'employé;
 - l'employeur a adopté la norme selon une croyance honnête et de bonne foi qu'elle était nécessaire à l'accomplissement du travail;
 - la norme est raisonnablement nécessaire à l'accomplissement du travail et la norme « accomode » les personnes et les groupes de personnes au point d'imposer une contrainte excessive.
3. Une norme professionnelle « neutre » sera annulée si elle n'accomode pas la diversité des besoins, des aptitudes et des exigences des personnes et des groupes de personnes protégés par les lois sur les droits de la personne.
4. L'employeur a l'obligation d'élaborer des normes professionnelles qui accommodent la diversité des besoins, des aptitudes et des exigences des personnes et des groupes de personnes protégés par les lois sur les droits de la personne.

5. Lorsqu'une norme professionnelle est jugée discriminatoire et ne constitue pas une exigence professionnelle justifiée, elle doit être remplacée, et le recours convenable sera choisi parmi ceux offerts en vertu des lois sur les droits de la personne.

L'analyse de la Cour suprême du Canada n'encourage non seulement la contestation de structures déjà en place, mais aussi des approches positives et proactives pour éliminer toute forme de discrimination en redéfinissant les normes professionnelles pour y inclure une plus grande diversité de personnes. Par exemple, au lieu d'exiger que les femmes et les personnes handicapées s'adaptent à une culture d'entreprise dominée par des hommes ou des personnes physiquement aptes, les employeurs devront concevoir leurs normes, dans la mesure du possible, d'une manière qui inclut les femmes, les hommes, les personnes physiquement aptes et les personnes handicapées.

Historique : la loi antérieure

Au cours de l'évolution d'une protection juridique contre la discrimination, la loi a fait la différence entre ce qui est appelé les « formes » ou les « types » de discrimination. Trois principales formes de discrimination ont été reconnues : 1) la discrimination directe (ex. : « Défendu aux femmes »); 2) la discrimination par suite d'un effet préjudiciable (ex. : Les exigences imposées sur la hauteur qui excluent en nombres disproportionnés les femmes et les minorités visibles. Cette forme de discrimination est aussi nommée indirecte ou constructive); et 3) la discrimination systémique.

En commençant par sa décision dans l'affaire *Bhinder c. CNR* pour terminer avec l'affaire de la *Central Alberta Daily Pool*, la Cour suprême a appliqué divers essais juridiques et différents remèdes selon la forme de discrimination en cause. Jusqu'à un certain point, ces décisions reflétaient des

dispositions formelles des lois sur les droits de la personne invoquées dans chacune de ces affaires. Certaines lois sur les droits de la personne prévoient des dispositions qui – du moins en partie – surmontaient les distinctions faites entre la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Néanmoins, de telles différences ont continué à jouer un rôle important sur le plan de la jurisprudence.

Selon l'analyse précédente de la discrimination directe, si une constatation initiale de discrimination était faite, l'employeur pouvait invoquer l'argument selon lequel la norme de travail était une exigence professionnelle justifiée dans les situations suivantes : 1) la norme avait été imposée dans un esprit d'honnêteté et de bonne foi; et 2) la norme était raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution sécuritaire et efficace du travail et n'imposait pas un fardeau déraisonnable sur celui qui en faisait l'objet. Si l'employeur ne pouvait prouver une telle nécessité, le recours consistait à annuler la norme. L'argument d'exigence professionnelle justifiée ne pouvait donc être invoqué que dans le cas de discrimination directe, et cet argument n'incluait pas une obligation d'accommodement.

Selon l'analyse de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, l'employeur pouvait justifier la discrimination en démontrant : 1) qu'il existait un lien logique entre le poste et la norme en cause; et 2) que l'employeur ne pouvait rien faire de plus pour accommoder davantage l'employé en question sans contrainte excessive. Si l'employeur ne réussissait pas à se décharger du fardeau, l'employé en cause devait être accommodé, mais la norme elle-même n'était pas annulée. Par conséquent, l'obligation d'accommodement ne s'appliquait qu'en cas de discrimination par suite d'un effet préjudiciable. De plus, le recours en cas de discrimination par suite d'un effet préjudiciable était limité à l'accommodement de la personne ou du

groupe, sans toutefois résulter en l'annulation de la norme « neutre ».

La discrimination systémique n'est pas considérée une forme de discrimination au même titre que la discrimination directe ou la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. La discrimination systémique décrit plutôt habituellement une situation où la discrimination est si prépondérante ou étendue qu'elle s'étend à une partie ou à l'ensemble des systèmes en place dans le milieu de travail.

Décision dans *Meiorin*

1. Faits derrière la cause

Tawney Meiorin a été embauchée comme pompière forestière en Colombie-Britannique il y a sept ans. Elle a occupé son poste pendant trois ans, au cours desquels ses supérieurs jugeaient son travail satisfaisant. Il y a quatre ans, le gouvernement a mis sur pied un nouveau système d'évaluation de la condition physique à l'intention des pompiers. M^{me} Meiorin a alors réussi trois tests, mais elle a échoué le dernier, soit une course de 2,5 km. Elle avait pris 11 m 49,4 s au lieu des 11 minutes permises pour courir le trajet. Par conséquent, elle a été licenciée.

L'arbitre de différends avait jugé que la capacité aérobique que la course de 2,5 km devait mesurer constituait une forme de discrimination par suite d'un effet préjudiciable contre les femmes et que le gouvernement ne s'était pas acquitté de son obligation d'accommodement envers M^{me} Meiorin. Il a ordonné qu'elle soit réintégrée et indemnisée pour la perte de salaire et d'avantages sociaux.

La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a soutenu que pour autant que la norme soit jugée nécessaire à l'exécution sécuritaire et efficace du travail et qu'elle était appliquée individuellement, elle n'était pas discriminatoire. La cour a également soutenu que de donner raison à M^{me} Meiorin

constituerait une forme de « discrimination à rebours », car cette victoire aurait pour résultat d'abaisser les normes applicables aux femmes. La Cour d'appel a accueilli l'appel du gouvernement et a annulé la décision de l'arbitre.

Le syndicat a porté son appel à la Cour suprême du Canada. Le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes, en coalition avec le Congrès du Travail du Canada et le Réseau d'action des femmes handicapées (DAWN), est intervenu sous la représentation de Kate Hughes et de Melina Buckley.

2. Décision de la Cour suprême du Canada

L'appel a été entendu par un tribunal de 9 juges. McLachlin J. – après une décision unanime – a accueilli l'appel du syndicat et a rétabli la décision de l'arbitre.

• Analyse de la Cour suprême des lacunes de l'approche conventionnelle

La décision rendue par la Cour suprême du Canada commence par une analyse détaillée des problèmes connus dans le cadre de l'approche « conventionnelle » antérieure à l'interprétation et à l'application des lois sur les droits de la personne, où le tribunal devait établir le seuil différentiel à savoir si la discrimination avait été « directe » ou « par suite d'un effet préjudiciable ».

Dans les paragraphes 25-49, McLachlin J. affirme que l'approche conventionnelle « ne sert pas bien les intérêts de la législation actuelle sur les droits de la personne ». Elle y présente les sept difficultés suivantes dans l'application de l'approche antérieure :

- A. La différence entre la discrimination directe et celle par suite d'un effet préjudiciable est « artificielle », « chimérique », « malléable » et « non réaliste », car peu de cas de discrimination ne peuvent être catégorisés nettement sous une forme ou l'autre.
- B. Les recours offerts varient en fonction de la forme de discrimination (directe ou par suite d'un effet préjudiciable).
- C. La différence entre discrimination directe et discrimination par suite d'un effet préjudiciable repose sur la présomption douteuse que le groupe touché par la discrimination est minoritaire. Que ce groupe soit

minoritaire ou majoritaire n'aide pas, surtout dans le cas où ce sont des femmes qui sont victimes de discrimination. À cet égard, McLachlin cite le paragraphe 36 :

« À ce stade, où les femmes sont les victimes de discrimination, l'analyse de l'effet préjudiciable peut en fait servir à inculquer la norme masculine comme la norme à laquelle les femmes doivent s'adapter. Les préoccupations de la rentabilité économique et de la sécurité peuvent bien servir à exercer une forme de discrimination contre les femmes qui est directe, sauf du point de vue légal. Une analyse qui ne tient pas compte de cette réalité omet de donner plein effet à la raison d'être de la loi sur les droits de la personne en cause. »

- D. L'analyse conventionnelle rend la tâche difficile de déterminer ce qu'un employeur doit prouver pour démontrer l'absence de discrimination.
- E. La différence entre la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable peut, en fait, servir à sanctionner la discrimination systémique en empêchant les cours et les tribunaux d'évaluer la légitimité de la norme présumée « neutre ». Dans les paragraphes 40-41, McLachlin dit que :

« L'analyse conventionnelle détourne ainsi l'attention des exigences de fond de la norme pour se pencher sur comment des personnes toutes « différentes » l'une de l'autre peuvent s'adapter à la majorité que représente la norme. ... La difficulté avec ce paradigme réside dans le fait qu'il ne conteste pas le

déséquilibre de pouvoir ou les discours de domination tels que le racisme, l'aptitude physique et le sexisme, qui résultent lorsqu'une société a été bien conçue en fonction de certaines personnes et non d'autres. Ce paradigme permet à ceux qui se considèrent « normaux » de continuer à bâtir des institutions et des relations à leur image, dans la mesure où ceux qui les contestent peuvent être « accommodés ».

L'accommodement, conçu ainsi, semble prendre racine dans le modèle officiel d'équité. Comme formule, le modèle « personne différente-traitement différent » n'est que l'opposé de « personnes semblables-traitement semblable ». L'accommodement ne va pas jusqu'au cœur de la question de l'équité, jusqu'au but de la transformation, jusqu'à étudier comment les institutions et les relations doivent changer pour qu'elles deviennent accessibles, significatives et gratifiantes pour les divers groupes qui forment notre société. L'accommodement semble vouloir indiquer notre refus de changer les procédures ou les services; nous préférons tout simplement « accommoder » ceux qui n'entrent pas dans le moule. Nous faisons certaines concessions pour ceux qui sont « différents » plutôt que d'abandonner le concept de la « normalité » et de travailler vers l'atteinte d'une véritable inclusion. »

- F. Bien que les lois sur les droits de la personne soient des « lois fondamentales », l'analyse conventionnelle n'en permet pas leur

interprétation libérale pour qu'elles accomplissent ce qu'elles devraient accomplir.

G. L'analyse conventionnelle n'est pas cohérente avec celle promulguée dans l'article 15(1) de la *Charte des droits et libertés*, sur les conséquences discriminatoires.

- **Une nouvelle analyse en trois étapes**

Dans le paragraphe 54, McLachlin J. propose l'analyse suivante en trois étapes pour évaluer si une norme discriminatoire *prima facie* constitue une exigence professionnelle justifiée :

« Un employeur peut justifier la norme arguée de faux en établissant les faits suivants selon la prépondérance des probabilités :

1. Que l'employeur a adopté la norme pour une fin logiquement liée au rendement attendu dans le cadre du poste en cause;
2. Que l'employeur a adopté ladite norme de manière honnête et de bonne foi, car il croyait qu'elle était nécessaire à l'accomplissement du travail en cause;
3. Que la norme est raisonnablement nécessaire à l'accomplissement du travail en cause. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il doit être démontré qu'il est impossible d'accommoder les employés qui partagent les caractéristiques du plaignant sans imposer une contrainte excessive sur l'employeur. »

- **La première étape**

La première étape consiste à évaluer ce que la norme arguée en faux est sensée accomplir. L'employeur « doit prouver le

lien logique entre la raison principale pour laquelle la norme arguée en faux a été créée et les exigences objectives du postes » (paragraphe 58). À ce stade, l'accent n'est pas mis sur la validité d'une norme donnée, mais plutôt sur la validité de sa portée plus générale. McLachlin J. souligne que cette nuance est importante, car « s'il existe une relation logique entre l'objectif général d'une norme et les tâches exigées d'un employé, il n'est plus nécessaire de poursuivre l'évaluation du bien-fondé de la norme elle-même » (paragraphe 59).

- **La deuxième étape**

En deuxième lieu, l'employeur doit prouver qu'il a adopté ladite norme en croyant honnêtement et de bonne foi qu'elle était nécessaire à l'atteinte de l'objectif, sans aucune intention de discriminer contre quiconque. À ce stade, l'analyse passe de l'objectif général de la norme à la norme elle-même. « Il n'est pas nécessairement vrai qu'une norme donnée constituera une exigence professionnelle justifiée sur la seule base qu'elle est logiquement liée à l'exécution du travail » (paragraphe 61).

- **La troisième étape**

En troisième lieu, l'employeur doit prouver que la norme arguée en faux est « raisonnablement nécessaire » pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. L'employeur doit établir qu'il lui est impossible d'accommoder le plaignant et d'autres sans être soumis à une contrainte excessive. La possibilité qu'il existe différentes façons d'effectuer un travail tout en atteignant les objectifs légitimes de l'employeur devra également être prise en considération dans certains cas.

Dans les paragraphes 64-65, et surtout dans 68, McLachlin J. laisse entendre que la question d'« accommodement » doit dorénavant être traitée de manière proactive au moment de concevoir une norme.

Il s'agit d'une des principales modifications apportées par la Cour. Selon l'approche précédente, l'« accommodement » était principalement vue comme un moyen de recours pour une personne victime de discrimination. Maintenant, l'« accommodement » doit aussi être assuré de manière proactive. Les normes professionnelles doivent dorénavant accommoder ou inclure tout le monde en étant conçues de manière à inclure tous les membres de la société, dans la mesure du possible.

Dans le paragraphe 65, McLachlin J. dresse la liste de questions importantes qui peuvent être posées pour décider si une exigence professionnelle est raisonnablement nécessaire et accommode sans imposer de contrainte excessive :

- A. L'employeur a-t-il étudié d'autres approches qui n'ont pas de conséquences discriminatoires, telles que les essais individuels en fonction d'une norme plus personnalisée?
- B. Si des normes de rechange ont été étudiées et jugées capables de respecter les objectifs de l'employeur, pourquoi n'ont-elles pas été mises en œuvre?
- C. Est-il nécessaire que tous les employés respectent une seule norme pour que l'employeur atteigne ses objectifs ou encore des normes qui reflètent les différences entre les personnes ou les groupes de personnes peuvent-elles être établies?
- D. Existe-t-il une façon d'accomplir le travail qui est moins discriminatoire tout en respectant l'objectif légitime de l'employeur?
- E. La norme a-t-elle été conçue de façon à assurer que les compétences recherchées soient atteintes sans imposer une contrainte excessive sur ceux qui en font l'objet?
- F. D'autres parties qui doivent aider à trouver des moyens d'accommodement ont-elles fait leur travail?

Il peut également s'avérer utile de tenir compte de la procédure utilisée par l'employeur pour évaluer la question d'accommodement et le fond d'une norme plus accommodante proposée ou pour expliquer les raisons pour lesquelles l'employeur n'a pas offert une norme plus accommodante (paragraphe 66).

Pour la première fois, la Cour énonce clairement qu'un employeur a l'obligation de trouver les moyens d'éliminer toute discrimination. Dans le paragraphe 68, McLachlin dit ceci :

« Les employeurs, lorsqu'ils conçoivent leurs normes professionnelles, doivent tenir compte des différences entre les personnes ainsi que des différences qui sont propres à des groupes de personnes. **Ils doivent concevoir leurs normes professionnelles équitablement.** En promulguant les lois sur les droits de la personne et en décidant qu'elles s'appliquent aux milieux de travail, les corps législatifs ont jugé que **les normes régissant le rendement au travail doivent être conçues de manière à refléter l'ensemble de la société, dans la mesure de ce qui est raisonnable et possible.** ... La norme elle-même doit prévoir l'accommodement des personnes, dans la mesure de ce qui est raisonnable et possible. » [gras ajouté]

Enfin, si l'employeur n'est pas en mesure de prouver que la norme arguée en faux constitue une exigence professionnelle justifiée, le recours convenable devra être choisi parmi les recours prévus dans les lois sur les droits de la personne en vigueur (paragraphe 67).

Cette modification importante à la loi devrait aussi donner accès aux syndicats et aux employés à une gamme plus étendue de recours contre la discrimination. Tel qu'indiqué ci-dessus, selon l'approche antérieure, les recours offerts variaient en fonction du type de discrimination, directe ou par suite d'un effet préjudiciable. Dorénavant, peu importe la « forme » que prend la discrimination, le recours pourra être puisé parmi tous les recours prévus dans les lois sur les droits de la personne.

3. Application des nouvelles mesures à l'affaire *Meiorin*

Dans son application de ces nouvelles mesures à l'affaire *Meiorin*, la Cour a soutenu ceci : bien que le gouvernement ait pu respecter les deux premières étapes de l'analyse, il a été incapable de prouver que la norme en cause était raisonnablement nécessaire pour identifier les personnes qui étaient en mesure d'accomplir les tâches requises d'un pompier forestier sécuritairement et efficacement. Les procédures utilisées par les chercheurs qui avaient élaboré la norme comportaient des lacunes, car elles se limitaient à décrire la capacité aérobique moyenne des personnes déjà en poste sans toutefois établir s'il s'agissait de la capacité minimale requise pour effectuer le travail en toute sécurité. De plus, les chercheurs n'avaient pas établi, dans leur norme, s'il existait des écarts entre la capacité aérobique des hommes et des femmes ou si la norme mesurait efficacement leur capacité d'accomplir leur travail (paragraphe 74 et suivants).

La Cour a également soutenu que le gouvernement n'avait pas réussi à démontrer

que le fait de modifier la norme lui imposerait une contrainte excessive.

McLachlin J. souligne que la préoccupation de l'employeur, à savoir que le fait de modifier la norme minerait le moral des employés, ne pouvait servir à justifier le maintien d'une norme discriminatoire : « Les attitudes de ceux qui cherchent à maintenir une pratique discriminatoire en vigueur vont à l'encontre du Code. » (paragraphe 80)

De plus, elle souligne que le fait d'évaluer les employés individuellement n'exclut pas nécessairement la possibilité de discrimination : « L'individu doit être testé au moyen d'une norme réaliste qui reflète ses capacités et sa contribution potentielle. » (paragraphe 83)

Conséquences de la décision rendue dans *Meiorin* sur le Code des droits de la personne de l'Ontario et sur la Loi canadienne sur les droits de la personne

La décision dans *Meiorin* pourra avoir des répercussions sur deux plans de la protection des droits de la personne prévue dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. D'abord, la décision pourra modifier l'interprétation des dispositions de ces deux statuts en fonction du contexte de plainte de discrimination professionnelle. Ensuite, la décision pourra servir de fondement à des contestations proactives et systémiques de discrimination professionnelle.

1. Répercussions sur les dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* prévoit des dispositions distinctes pour aborder la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Le *Code* autorise l'argument de l'exigence professionnelle justifiée dans les deux cas. Toutefois, cet

argument, invoqué dans le cadre d'une forme directe de discrimination professionnelle, ne s'applique qu'à certains motifs interdits de discrimination : âge, sexe, dossier criminel ou état civil. Bien que l'obligation d'accommodement s'applique à l'argument d'exigence professionnelle justifiée invoqué dans l'un ou l'autre cas en vertu du *Code*, la portée de cette obligation varie d'un cas à l'autre : 1) dans le cas de discrimination directe, l'obligation est « d'accommoder les besoins de la personne »; alors que 2) dans le cas de discrimination par suite d'un effet préjudiciable, l'obligation est d'accommoder « les besoins du groupe auquel la personne appartient ». Dans le cas de discrimination en raison d'un handicap, l'employeur a aussi une obligation distincte d'accommoder « les besoins de la personne » pour lui permettre d'accomplir les tâches essentielles et de respecter les exigences propres au poste.

En ce qui a trait au *Code* de l'Ontario, la décision dans *Meiorin* peut être jugée pertinente à trois égards au moins :

1. Dans un cas de discrimination directe où l'argument d'exigence professionnelle justifiée ne peut être invoqué expressément, *Meiorin* peut éclairer le tribunal sur la portée de l'argument, le cas échéant, que l'employeur puisse invoquer.
 2. *Meiorin* offre des clarifications sur l'interprétation du devoir d'accommodement et, surtout, pourra faire en sorte que l'interprétation de ce devoir soit aussi générale que celle de la Cour.
 3. Le nombre de recours pourra être augmenté. *Meiorin* précise que le recours de contestation d'une norme discriminatoire s'applique autant à la discrimination directe qu'à la discrimination par suite d'un effet préjudiciable.
- 2. Répercussions sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne***

En plus de constituer un cadre pour l'argument d'exigence professionnelle justifiée pouvant être invoqué par un employeur accusé de discrimination, *Meiorin* reconnaît également le besoin de réparer toute discrimination professionnelle en prévenant ou en éliminant la discrimination dans la formulation même des normes professionnelles. McLachlin J. parle d'une « obligation positive » de l'employeur d'éviter toute forme de discrimination dans l'élaboration de normes professionnelles.

« Les employeurs qui élaborent des normes professionnelles doivent être sensibilisés aux différences qui existent entre les personnes et les groupes de personnes. Ils doivent, par conséquent, élaborer des normes professionnelles selon le principe de l'équité. En promulguant les lois sur les droits de la personne et en décidant qu'elles s'appliquent aux milieux de travail, les corps législatifs ont jugé que les normes régissant le rendement au travail doivent être conçues de manière à refléter l'ensemble de la société, dans la mesure de ce qui est raisonnable et possible. » (paragraphe 68)

Cette obligation peut être élaborée de trois façons dans le cadre des lois sur les droits de la personne.

Premièrement, en se penchant sur les normes professionnelles et sur le besoin d'assurer que ces normes reflètent la diversité sociale, la décision dans *Meiorin* met l'accent sur l'importance d'aborder la discrimination sur les plans systémique et individuel.

Deuxièmement, la décision étend le concept d'accommodement en ce qui a trait aux normes professionnelles. Une norme devient « discriminatoire », et non « neutre », lorsqu'elle ne reflète les besoins,

les capacités et les exigences d'un seul groupe de travailleurs – le plus souvent des hommes de race blanche physiquement aptes. Dans ce contexte, « accommodement » ne signifie pas de donner aux travailleurs les moyens de respecter la norme discriminatoire. Plutôt, il s'agit de modifier la norme de façon à ce qu'elle reflète davantage la diversité sociale.

Troisièmement, la décision pourra constituer un fondement juridique pour exiger que les employeurs mènent une évaluation de leur milieu de travail, laquelle sera obligatoire – comme elle a déjà été obligatoire – en vertu de lois distinctes sur l'équité professionnelle. Dans *Robichaud*, la Cour suprême du Canada a jeté les bases d'un concept d'obligation positive de l'employeur d'établir et de maintenir un lieu de travail libre de harcèlement sexuel. *Meiorin* pousse cette obligation positive encore plus loin en exigeant que l'employeur établisse et maintienne un environnement de travail libre de toute norme discriminatoire.

Répercussions de *Meiorin* sur le rôle des syndicats en matière de discrimination professionnelle

En plus de clarifier et d'étendre la portée des obligations de l'employeur, l'analyse de *Meiorin* a également des répercussions importantes sur la définition des rôles et des responsabilités des syndicats en matière de discrimination professionnelle.

C'est un fait bien établi que les syndicats peuvent être tenus responsables de discrimination professionnelle et qu'ils sont aussi soumis à l'obligation d'accommodement. Dans la mesure où *Meiorin* peut être interprétée comme ayant étendu la portée de l'obligation d'« accommodement », l'obligation d'accommodement du syndicat doit aussi être étendue.

En même temps, *Meiorin* peut également soutenir la réclamation du syndicat de participer davantage à l'évaluation et/ou à l'élaboration de normes professionnelles. Par exemple, un syndicat pourrait invoquer que *Meiorin* exige une évaluation exhaustive des normes professionnelles, semblable à l'évaluation qui pourrait être exigée en vertu des lois sur l'équité professionnelle. Les syndicats pourraient également faire valoir le point qu'ils devraient pouvoir participer à toute évaluation de normes existantes ou à l'élaboration de nouvelles normes, compte tenu de leur obligation « d'aider à trouver un accommodement possible » (paragraphe 65).