



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

ACCCDP Mise à jour juridique 2007

Monette Maillet

Directrice p.i, Politiques et Affaires Réglementaires
Commission canadienne des droits de la personne

Canada 



Sujets

- I. L'état matrimonial**
- II. Dépistage de drogues et d'alcool**
- III. Autre jurisprudence à noter**



Liste de jurisprudence

I. État matrimonial:

- *H.S.A.B.C. v. Campbell River & North Island Transition Society*
 - Décisions arbitrales
- *Hoyt v. Canadian National Railway*
- *Johnstone v. Canada (Attorney General)*

II. Dépistage de drogues et d'alcool:

- *Alberta (Human Rights and Citizenship Commission) v. Kellogg Brown & Root*
 - Cas arbitrales hybrides

III. Autre jurisprudence à noter:

- *Brown v. National Capital Commission*
- *Sangha v. Mackenzie Valley Land And Water Board*
- *Ontario Human Rights Commission v. Regional Municipality of Peel Services Board*



État matrimonial

- *H.S.A.B.C. v. Campbell River & North Island Transition Society*, 2004 BCCA 260, 240 D.L.R. (4th) 479

- Décisions d'arbitres:
 - *United Transportation Union v. Canadian National Railway Co.* [2006] C.L.A.D. No. 319 (April 20, 2006)
 - *British Columbia Teachers' Federation v. Coast Mountains School District No. 82* [2006] B.C.C.A.A.A. No. 184 (October 10, 2006)
 - *Canadian Staff Union v. Canadian Union Of Public Employees* [2006] N.S.L.A.A. No. 15 (December 4, 2006)

- *Hoyt v. Canadian National Railway*, 2006 CHRT 33

- *Johnstone v. Canada (Attorney General)*, 2007 FC 36



H.S.A.B.C. v. Campbell River & North Island Transition Society, 2004 BCCA 260

Les faits:

- Une employée avait un enfant qui souffrait de graves problèmes de comportement et qui avait besoin d'une attention particulière de ses parents
- L'employeur changea l'horaire de travail de l'employée. Ce changement d'horaire eut pour conséquence qu'elle ne pouvait plus être disponible pour s'occuper de son enfant après l'école
- Une demande pour revenir à l'ancien horaire de travail lui fut refusée
- Une procédure de grief fut intentée par le syndicat, mais l'arbitre déclara qu'il n'y avait pas de discrimination fondée sur la situation de famille en vertu du *B.C. Human Rights Code* (Code des droits de la personne de la Colombie britannique)
- L'arbitre statua que la discrimination fondée sur la situation de famille signifie une discrimination fondée sur le statut même d'être un parent, ou un autre membre de la famille'



H.S.A.B.C. v. Campbell River & North Island Transition Society, 2004 BCCA 260

Le jugement

- La Cour d'appel de la CB accueille l'appel, renvoya le grief à l'arbitre pour les motifs suivants:
 - La définition de l'arbitre à propos de 'la situation de famille' était trop étroite
 - Cependant, la situation de famille 'ne peut être considérée comme un concept indéfini...étant donné que cela pourrait causer une perturbation et des dommages dans le milieu de travail'
 - "un cas *prima facie* de discrimination est établi **lorsqu'un terme ou une condition d'emploi imposée par un employeur conduit à une ingérence sérieuse dans une obligation substantielle parentale ou autre obligation familiale de l'employé**"
 - "dans la plupart des situations dans lesquelles existe un conflit entre les exigences du travail et les obligations familiales, il sera difficile d'établir une *cause prima facie* (de prime abord) de discrimination."



H.S.A.B.C. v. Campbell River & North Island Transition Society, 2004 BCCA 260

L'impact

- Le principe établi dans l'affaire *Campbell River* a été appliqué dans un certain nombre de décisions arbitrales impliquant des plaintes fondées sur la situation de famille:
 - *Canadian Staff Union v. Canadian Union of Public Employees*, [2006] N.S.L.A.A. No. 15 (QL),
 - *British Columbia Teachers' Federation v. Coast Mountain School District No. 82*, [2006] B.C. C.A.A..A No. 184 (QL)
 - *Canadian Union of Postal Workers v. Canada Post Corporation* , [2006] C.L.A.D. No. 371 (QL)
- Il faut noter que l'interprétation arbitrale des termes 'ingérence sérieuse' et 'les obligations substantielles parentales ou autre obligation familiale' est diversement appliquée



Hoyt v. Canadian National Railway, 2006

CHRT 33

Les faits:

- La plaignante devint enceinte pour une seconde fois et demanda une modification de tâches
- Une fois qu'une solution d'accommodement fut trouvée, il s'avéra qu'elle devait travailler les dimanches
- La plaignante fut en mesure de trouver un service de garde, à l'exception d'une période de trois semaines. Elle demanda que son horaire de travail soit modifié de manière qu'elle ne soit pas obligée de travailler au cours de ces trois semaines
- L'employeur refusa de modifier l'horaire et avisa la plaignante qu'elle pouvait prendre un congé sans solde pendant cette période



Hoyt v. Canadian National Railway, 2006 CHRT 33

Le jugement

- Le Tribunal déclara que l'employeur avait commis des actes discriminatoires fondées sur le sexe et la situation de famille
- En désaccord avec le principe de discrimination *prima facie* concernant la situation de famille établi dans l'affaire *Campbell River*, le Tribunal dit:
 - La législation sur les droits de la personne doit être interprétée de manière libérale; il est inopportun de singulariser et de traiter de manière restrictive la discrimination fondée sur la situation de famille
 - Les préoccupations concernant "les perturbations et les dommages dans le milieu de travail" pourraient être pris en considération dans l'analyse de l'obligation d'accommodement, spécialement dans l'examen de la contrainte excessive
 - La contrainte excessive doit être établie par l'employeur au cas par cas. Une simple appréhension de contrainte excessive ne peut suffire
- L'employeur a déposé une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale



Johnstone v. Canada (Attorney General),

2007 FC 36

Les faits:

- La plaignante et son mari travaillaient suivant des quarts de travail tournants pour le même employeur. Impossible de trouver un service de garde pour enfants
- La plaignante demanda un accommodement de façon à travailler selon des quarts fixes
- La demande d'accommodement lui fut accordée, mais seulement à temps partiel seulement
- La politique de l'employeur prévoyait que seuls les employés nécessitant un accommodement pour des raisons médicales pouvaient bénéficier du statut d'employés à plein temps et selon des quarts de travail fixes



Johnstone v. Canada (Attorney General), 2007 FC 36

Les faits (suite):

- La Commission canadienne des droits de la personne rejeta la plainte pour les motifs suivants:
 - L'employeur avait satisfait à la demande d'accommodement de la plaignante concernant le quart de travail fixe, afin de remplir ses besoins de gardiennage
 - La Commission n'était pas convaincue que la politique du mis en cause constituait une "ingérence sérieuse dans les obligations de la plaignante en tant que parente" ou que cela avait un effet discriminatoire fondé sur sa situation de famille



Johnstone v. Canada (Attorney General), 2007 FC 36

Le jugement

- La Cour fédérale renversa la décision de la Commission et lui renvoya la plainte
- La Cour marqua son désaccord avec le principe émis dans l'affaire *Campbell River*:
 - Confusion du principe de la discrimination *prima facie* avec l'analyse de l'exigence professionnelle justifiée
 - Afin d'établir un cas *prima facie* de discrimination, il n'est pas nécessaire de démontrer "une sérieuse ingérence" dans les intérêts personnels protégés. Un plaignant ne doit pas souffrir d'un niveau particulier pour pouvoir bénéficier de la protection de la LCDP
 - Limiter la discrimination fondée sur la situation de famille au cas où l'employeur a changé un terme ou une condition d'emploi est indument restrictif, parce qu'un changement typique survient dans les familles et non pas dans le milieu de travail (*i.e.*, la naissance d'un enfant ou une maladie dans la famille)
- La décision est pendante en appel devant la Cour d'appel fédérale



Dépistage de drogues et d'alcool

- *Alberta (Human Rights and Citizenship Commission) v. Kellogg Brown & Root (Canada) Co.*, 2006 ABQB 302

- Autres décisions

Cas arbitrales hybrides

- *Health Employers' Association of British Columbia v. British Columbia Nurses' Union*, 2006 BCCA 57
- *Kemess Mines Ltd. v. International Union of Operating Engineers, Local 115*, 2006 BCCA 58
- *Bakery, Confectionary, Tobacco Workers & Grain Millers, Local 154-G v. Kellogg Canada Inc.* (2006) O.L.A.A. No 375 (QL)



Alberta (Human Rights and Citizenship Commission) v. Kellogg Brown & Root & Root (Canada) Co., 2006 ABQB 302

Les faits:

- Monsieur Chiasson avait subi un test anti-drogue de pré-emploi et commença à travailler pour KBR en juin 2002
- Neuf jours plus tard, le résultat des test se révéla positif en ce qui concerne le cannabis
- M. Chiasson fut congédié suite à ce résultat
- Il décida d'attaquer le test de pré-emploi au motif qu'il serait discriminatoire
- Devant le conseil d'arbitrage, M. Chiasson déclara qu'il n'était pas un adonné aux stupéfiants, mais simplement un utilisateur social
- Les témoins experts ont déclaré que le test n'était pas fiable comme indicateur d'intoxication
- Le conseil d'arbitrage décida que la compagnie n'avait aucune obligation d'accommodement à l'endroit de M. Chiasson, étant donné que l'absence d'accoutumance n'était pas une déficience
- M. Chiasson et la Commission des droits de la personne de l'Alberta interjetèrent appel de cette décision



Alberta (Human Rights and Citizenship Commission) v. Kellogg Brown & Root & Root (Canada) Co., 2006 ABQB 302

Le jugement

- La Cour du Banc de la Reine accueille l'appel
- La Cour déclara que la politique était discriminatoire parce qu'elle traitait tous les employés soumis à la politique comme s'ils étaient des accoutumés à la drogue
- La Cour déclara qu'un congédiement automatique suite à un échec au test de dépistage était discriminatoire parce qu'il n'y avait pas d'accommodement
- La Cour ordonna à KBR de cesser d'appliquer ces pratiques et de ne plus le faire dans le futur



Les cas arbitrales hybrides

- Principe BCCA appliqué dans deux cas au cours de l'année dernière
- Les deux cas ont été soumis en appel devant la Cour suprême du Canada
- Les deux requêtes pour en appeler rejetées - le principe élaboré dans BCCA demeure
- L'approche hybride est à l'effet qu'en examinant les cas disciplinaires, lorsque la conduite de l'employé est en partie répréhensible et en partie non répréhensible, deux approches distinctes doivent être suivies
 - D'abord, appliquer le principe de la juste cause en ce qui concerne la partie répréhensible de la conduite
 - Ensuite, appliquer l'analyse utilisée dans la législation des droits de la personne (en accord avec *Meiorin*) pour la partie non répréhensible de la conduite



Health Employers' Association of British Columbia v. British Columbia Nurses' Union [2006] BCCA No. 57

Les faits

- Une employée, ancienne chef infirmière à l'hôpital
- Congédiée trois fois
- Le dernier congédiement, suite à un vol de médicaments

- L'employée eut gain de cause à l'arbitrage du grief pour congédiement
- L'arbitre a rendu la décision que le vol était une réaffirmation d'une maladie chronique de dépendance
- L'arbitre statua que l'employeur n'avait pas envisagé d'autres options que le congédiement



*Health Employers' Association of British
Columbia v. British Columbia Nurses' Union*
[2006] BCCA No. 57

Le jugement

- La Cour d'appel de la CB préféra la décision de l'employeur et rétablit la décision arbitrale sur le congédiement
- La Cour déclara qu'un employé adonné aux drogues doit prendre sa responsabilité pour se réhabiliter
- Si un employé manque à sa responsabilité, l'employeur n'a plus l'obligation d'accommodement.



*Kemess Mines Ltd. v. International Union of
Operating Engineers, Local 115*
[2006] BCCA No. 58

Les faits:

- Un employé fut congédié pour avoir été surpris en train de fumer de la marijuana à l'entrée d'une mine
- À l'arbitrage le grief fut partiellement accueilli et le congédiement commué en une suspension de dix mois
- L'arbitre statua que l'employé souffrait d'une dépendance au cannabis
- Statua que les intérêts légitimes de l'employeur auraient être sauvegardés sans le congédiement



*Kemess Mines Ltd. v. International Union of
Operating Engineers, Local 115*
[2006] BCCA No. 58

Le jugement:

- La Cour d'appel de la CB confirma la décision de l'arbitre
- Fit remarquer que dans la présente situation, l'employé n'avait pas cherché un traitement à cause du déni - il n'avait pas encore atteint le point où l'employeur avait épuisé les moyens d'accommodement
- Lorsqu'on procède à l'analyse d'un cas hybride, il est nécessaire de faire une distinction entre chaque type de conduite
- Toutefois, le remède peut tenir compte des éléments de conduite répréhensible et ceux de conduite non répréhensibles.



Bakery, Confectionary, Tobacco Workers & Grain Millers, Local 154-G v. Kellogg Canada Inc. (2006) O.L.A.A. No 375 (QL)

- L'arbitre fit l'historique des cas traitant de la drogue et de l'alcool et dressa une liste de 7 facteurs à prendre en considération en cas de congédiement justifié:
 1. La nature du travail et l'impact de la dépendance sur le milieu de travail
 2. Les efforts faits dans le passé pour accommoder
 3. Le degré d'effort de l'employé dans ses efforts de guérison
 4. L'existence de la politique de la dernière chance
 5. Pronostic d'un emploi couronné de succès au moment du congédiement
 6. Éléments de preuve après le congédiement: le pronostic
 7. Circonstances atténuantes (état de service, circonstances personnelles, etc).



Autre jurisprudence

Brown v. National Capital Commission, 2006

CHRT 26

- Le plaignant, un paraplégique en fauteuil roulant, est un résident du centre-ville d'Ottawa
- Il a mis en cause l'accessibilité des marches d'escalier de la rue York par le public
- La plainte a mis en cause l'examen du processus de la planification publique
- Le Tribunal a conclu que les marches d'escalier n'étaient pas accessibles et que les rendre accessibles ne constituerait pas une contrainte excessive
- Le Tribunal a aussi déclaré qu'il y avait une obligation de consultation lorsque l'on planifie l'établissement des services et des espaces publics
- La décision a commenté en parallèle la signification de ce que l'on entend par l'obligation d'accommodement et la contrainte excessive



Sangha v. Mackenzie Valley Land and Water Board 2006 CHRT 9

- Constitue de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique le fait de ne pas embaucher un candidat qui est un immigrant surqualifié.
- Éliminer à la présélection des candidats surqualifiés qui postulent un emploi a un effet défavorable sur des candidats immigrants qui postulent des emplois en dessous de leur qualifications en nombre disproportionné.



Ontario Human Rights Commission v. Regional Municipality of Peel Services Board, 2007 HRTO 14 (11 mai 2007)

Le tribunal a déclaré que la police avait commis des actes discriminatoires et un profilage racial à l'endroit d'une femme de race noire dans la façon dont la police l'a détenue et mené son l'enquête sur elle

- Le Tribunal a conclu que l'agent de police avait présumé que la plaignante ne parlait pas anglais, l'a traitée de manière désobligeante et hostile, et a traité son cas avec une grande suspicion, sans aucun élément évident de preuve
- Le comportement de la police était en partie fondé sur des présomptions stéréotypées au sujet de la race et la couleur de la plaignante
- Le Tribunal a également déclaré que les politiques et l'entraînement de la police n'abordaient pas les problèmes relatifs au profilage racial
- Le Tribunal a accordé 20 000\$ en dommages, en plus d'ordonner une amélioration de la politique et l'entraînement de la police
- La cas donne un guide sur le moment opportun pour utiliser la recherche en science sociale dans les cas impliquant la profilage racial.