

Cour d'appel de l'Ontario : la discrimination dans l'emploi ne touche pas seulement les groupes défavorisés

Date : 1 avril 2001

Est-il nécessaire de démontrer son appartenance à un groupe identifiable et historiquement défavorisé pour avoir droit à la protection de la législation en matière de droits de la personne? Une décision récente de la Cour d'appel de l'Ontario semble répondre par la négative. Dans l'affaire *B. v. Ontario (Human Rights Commission)*, décision rendue le 14 novembre 2000, la Cour a jugé que la question clé n'était pas l'appartenance à un groupe défavorisé, mais bien le fait d'avoir été défavorisé parce qu'on faisait l'objet d'un stéréotype arbitraire, lui-même fondé sur un motif interdit de discrimination.

L'affaire découlait du congédiement en 1990 de M. A., un employé avec 26 ans de service. L'employeur de M. A. était M. B. qui était également le frère de la conjointe de M. A., et l'oncle de la fille de M. A.

La fille de M. A., après avoir été en thérapie pendant plusieurs années, s'était rappelée avoir été agressée sexuellement par son oncle, M. B. En septembre 1990, la femme et la fille de M. A. s'étaient rendues chez M. B. et l'avaient confronté, l'accusant d'agression sexuelle. Une fois rentrées à la maison, elles avaient refusé à M. B., venu frapper à leur porte, la permission d'entrer. Le jour de travail suivant, M. B. a parlé fort à M. A. au sujet des accusations de sa fille, et lui a signifié son congédiement.

COMMISSION D'ENQUÊTE : L'EMPLOYÉ N'AVAIT RIEN FAIT POUR JUSTIFIER L'INQUIÉTUDE DE L'EMPLOYEUR

M. A. a porté plainte auprès de la Commission des droits de la personne de l'Ontario, alléguant que son congédiement était lié à une discrimination fondée sur le statut matrimonial et familial, deux des motifs interdits énumérés dans le *Code des droits de la personne*. La commission d'enquête qui a entendu l'affaire a donné raison à M. A., et a conclu que le seul motif du congédiement de M. A. était l'allégation d'agression sexuelle faite par la fille de M. A. contre M. B.

La commission d'enquête a écarté l'argument de l'employeur selon lequel le congédiement se fondait sur une évaluation personnelle de la capacité de M. A. de continuer à travailler pour un employeur qui aurait agressé sa fille. D'après la commission d'enquête, au moment de son congédiement, M. A. n'avait donné à son employeur aucune raison de s'inquiéter : M. A. n'avait pas parlé à M. B. des allégations, mais M. B. avait présumé que M. A. avait accepté la version de sa fille et que sa loyauté à l'égard de son employeur était irrémédiablement compromise.

COUR DIVISIONNAIRE : CONGÉDIEMENT INJUSTE, MAIS NON DISCRIMINATOIRE

La décision de la commission d'enquête a été annulée en appel par la Cour divisionnaire, qui a convenu que M. A. avait été congédié sans motif valable, mais qui a jugé qu'il n'avait pas été victime de discrimination. La Cour a fondé sa décision sur son opinion que le but d'inclure l'état matrimonial et familial dans le Code est de promouvoir [TRADUCTION] "l'égalité et la protection de ceux qui ont fait l'objet de discrimination en raison de leur appartenance à un groupe identifiable de la société ... et non de protéger contre tout acte injuste".

La Cour a noté que le fait de se voir refuser un emploi parce qu'on est parent n'est pas la même chose que le fait d'être congédié parce qu'on est le parent d'un enfant spécifique. Dans le premier cas, il s'agit d'une présomption stéréotypée qu'un parent est un employé moins dévoué, dans le second, il s'agit d'animosité personnelle.

COUR D'APPEL : CE SONT LES MOTIFS, NON LES GROUPES, QUI COMPTENT

La Cour d'appel de l'Ontario a rétabli la décision de la commission d'enquête. Elle a d'abord jugé que la définition d'état matrimonial et familial dans le Code inclut non seulement le fait d'être marié ou d'avoir une famille, mais aussi l'identité du conjoint ou d'un membre de la famille en particulier. La Cour a cité à l'appui de sa décision plusieurs arrêts, notamment *Brossard (Ville de) c. Québec*, un arrêt de 1988 où la Cour suprême du Canada avait jugé qu'une politique interdisant l'embauche de parents des employés était discriminatoire.

Après avoir conclu que l'identité d'un membre de la famille en particulier faisait partie de l'état matrimonial ou familial, la Cour a jugé que le congédiement de M. A. était discriminatoire. La Cour divisionnaire avait fait erreur en s'interrogeant sur l'appartenance de M. A. à un groupe défavorisé :

[TRADUCTION] "La discrimination ne touche pas seulement les groupes. Elle touche aussi les particuliers qui sont défavorisés de façon arbitraire pour des raisons en bonne partie liées à des stéréotypes qui leur sont attribués, peu importe leur fondement. Bien qu'il soit vrai que les stéréotypes défavorables se manifestent généralement lorsque des caractéristiques sont attribuées à quelqu'un en fonction de ce que les personnes d'un groupe particulier pourraient faire, cela ne veut pas dire ...qu'un plaignant doit être artificiellement inséré dans une catégorie avant qu'on reconnaisse une revendication de discrimination en vertu du Code."

La question n'était donc pas de savoir si M. A. appartenait à un groupe défavorisé, mais s'il avait souffert de discrimination pour un motif interdit. La Cour a jugé que tel était le cas :

[TRADUCTION] "Le congédiement, qui le défavorisait nettement, était fondé sur l'incapacité présumée de M. A. en tant que père et conjoint, d'être un employé loyal vu les accusations portées par sa conjointe et sa fille, plutôt que sur sa conduite ou son mérite réels. Le congédiement était donc lié à des motifs interdits [du Code]."

La Cour a donc accueilli l'appel.

Notre point de vue

Il convient de souligner que la commission d'enquête et la Cour d'appel ont toutes deux noté que si M. A. s'était avéré incapable de remplir ses fonctions au travail en raison des allégations de sa femme et de sa fille, il se peut fort bien que M. B. aurait eu un motif valable pour le congédier. Ici, toutefois, la preuve montrait que M. A. avait été congédié sans qu'il ait manifesté le moindre signe qu'il croyait les allégations de sa famille, et encore moins qu'il ait donné prise à l'idée de l'employeur que sa croyance altérerait sa conduite ou son rendement au travail.

La Cour d'appel s'appuie largement, pour confirmer son opinion que l'état matrimonial et familial en vertu du Code couvre des distinctions fondées sur l'identité d'un membre de la famille, sur des décisions ayant trait aux règles anti-népotisme qui sont jugées discriminatoires. Si la décision fait l'objet d'un appel, il sera intéressant de voir si cette partie du raisonnement de la Cour d'appel est examiné de près par la Cour suprême du Canada, d'autant que l'un des arrêts en matière de népotisme est l'arrêt *Brossard*, auquel se réfère la Cour d'appel dans sa décision. (Pour un compte rendu de l'évolution récente de cette affaire, voir ["Une création artificielle" : La Cour suprême juge qu'il n'est pas nécessaire pour les victimes de discrimination d'appartenir à un groupe défavorisé](#)" sur notre page Nouveautés).

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Carole Piette](#) au (613) 940-2733.