

Canadian Human Rights Tribunal
personne

Tribunal canadien des droits de la

ENTRE :

MARTIN DESROSIERS

le plaignant

- et -

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

la Commission

- et -

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

l'intimée

MOTIFS DE LA DÉCISION

2003 TCDP 26

2003/07/10

MEMBRE INSTRUCTEUR : Michel Doucet

TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION 1

II. ADMISSIONS DE FAITS CONJOINTES 1

III. FAITS SUPPLÉMENTAIRES PRÉSENTÉS À L'AUDIENCE 5

IV. QUESTIONS DE DROIT 12

V. LE CADRE JURIDIQUE 12

VI. L'ANALYSE 15

a) Le plaignant a-t-il présenté une preuve prima facie de discrimination en contravention de l'article 7 ? 15

i) Discrimination fondée sur la situation de famille 15

ii) Discrimination fondée sur une déficience 16

b) La discrimination découle-t-elle d'exigences professionnelles justifiées (EPJ)? 18

i) La norme a-t-elle été adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause ? 18

ii) La norme a-t-elle été adoptée par l'employeur en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser le but légitime lié au travail, et sans qu'il ait eu l'intention de faire preuve de discrimination envers le plaignant 19

iii) La norme contestée est-elle raisonnablement nécessaire pour atteindre le but poursuivi 20

VII. CONCLUSION 26

VIII. MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE 27

I. INTRODUCTION

[1] Le plaignant, Martin Desrosiers (« Desrosiers ») allègue avoir été victime de discrimination fondée sur sa déficience et sur sa situation de famille en ce que la Société canadienne des postes (« la Société »), l'intimée, n'a pas retenu sa candidature en septembre 1997 pour un poste d'Analyste de gestion CS-03. Les raisons invoquées par l'intimée, selon le plaignant, étaient qu'il ne rencontrait pas les exigences physiques du poste et que le poste requérait du travail en soirée ce qui s'accordait mal à ses obligations familiales.

[2] En conséquence, le plaignant allègue que l'intimée a agi de façon discriminatoire à son égard et ce, contrairement à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, chap. H-6 (« la loi »).

[3] Les parties ont également demandé au tribunal de traiter, en premier lieu, de la question à savoir s'il y a eu en l'espèce un acte discriminatoire et, dans l'affirmative, si cet acte discriminatoire s'explique par une exigence professionnelle justifiée au sens de la jurisprudence et de la *Loi*. En deuxième lieu, si la plainte s'avère fondée, les parties demandent que le tribunal maintienne sa compétence pour convoquer une deuxième audience afin de permettre aux parties de présenter de la preuve et des plaidoiries sur la question de la réparation.

II. ADMISSIONS DE FAITS CONJOINTES

[4] Au début de l'audience, les parties se sont entendues sur les faits suivants :

1. Desrosiers est un employé de la Société depuis le 6 mai 1987. Depuis son embauche, Desrosiers a occupé plusieurs emplois au sein de la Société. Le 22 mai 1988, il fut promu surveillant à temps plein au niveau 2. Le 15 juillet 1991, il est nommé au poste d'Analyste d'affaires au niveau cadre MGT 1.5. Le 11 octobre 1993, suite à une mutation latérale, Desrosiers devient Analyste de communication cadre (MGT 1.5).

2. En novembre 1993, le Syndicat des employés des postes et communications, un élément de l'Alliance de la fonction publique du Canada est accrédité à titre d'agent négociateur pour approximativement 2 800 employés de la Société. Desrosiers est un de ces 2 800 employés.

3. Le 15 décembre 1994, le poste MGT 1.5 de Desrosiers est devenu excédentaire.

4. Le 12 janvier 1995, Desrosiers subit un accident de travail et s'absente du travail jusqu'au 19 mai 1996. Lors de cet accident de travail, Desrosiers a subi une blessure au dos affectant ses capacités fonctionnelles au travail.

5. Le 25 janvier 1995, la Société informe Desrosiers que son poste classifié comme étant MGT est reclassifié au niveau AS-03.

6. Afin de faciliter la réintégration de Desrosiers à l'emploi, la Société obtient un rapport musculo-squelettique du Movement and Analysis Treatment Centre mettant en exergue les limites fonctionnelles de Desrosiers telles qu'elles étaient évaluées en date du 17 mai 1996.

7. Le 19 mai 1996, Desrosiers est réintégré à son emploi tel qu'il existait au moment de son accident de travail en janvier 1995. Le 10 juin 1996, Desrosiers comble un poste d'Analyste, Développement technique, classifié au niveau AS-03, en assignation temporaire. Le 27 janvier 1997, Desrosiers accepte une affectation permanente à l'Institut de la Société dans un poste d'Agent, lequel poste est classifié de niveau AS-02.

8. Malgré la classification AS-02 acceptée par Desrosiers, le 27 janvier 1997, Desrosiers conserve toujours son statut d'employé classifié au niveau supérieur de AS-03.

9. Le 19 mai 1998, Desrosiers obtient un poste permanent en tant qu'Analyste en communications. Le poste est classifié de niveau AS-03.

10. En août 1997, la Société affiche un concours portant le numéro de référence 97-RID-13, pour un poste d'Analyste de gestion, classifié au niveau CS-03. La date limite pour la soumission de candidatures pour le concours 97-RID-13 était le 29 août 1997.

11. Le 7 août 1997, Desrosiers soumet sa candidature pour le concours 97-RID-13 à Ginette Dinis (« Dinis »), Agente des Ressources humaines et une employée de la Société. Dinis est chargée d'administrer la conduite du concours.

12. La mise en candidature de Desrosiers comporte une lettre de couverture, son curriculum vitae, certains diplômes universitaires, ses résultats aux examens de connaissance de langue seconde ainsi que sa plus récente évaluation de rendement.

13. Le 8 août 1997, Dinis accuse réception de la candidature de Desrosiers par courrier électronique. Elle informe Desrosiers que la Société « examin[e] actuellement vos compétences et votre expérience se rapportant à cette possibilité d'emploi. Nous communiquerons avec vous une fois que l'étude des demandes pour ce poste sera terminée. »

14. Le 8 août 1997, Desrosiers et Dinis communiquent par téléphone et discutent brièvement du concours 97-RID-13. Durant cette conversation téléphonique du 8 août 1997, Desrosiers et Dinis discutent, entre autres, que le poste qui sera octroyé suite au concours 97-RID-13 est un poste qui implique des tâches dites « sur appel » ainsi que certains voyages. Toujours durant la même conversation téléphonique, Dinis informe Desrosiers qu'elle lui transmettra une copie de l'énoncé des qualités pour le concours 97-RID-13. Desrosiers reçoit l'énoncé des qualités requises de Dinis au courant du mois d'août 1997.

15. En date du 29 août 1997, seulement quatre candidats postulent sur le concours. Parmi les quatre candidats, deux sont éliminés et non retenus par la Société pour le motif que les candidats n'appartiennent pas à l'unité de négociation à l'intérieur de laquelle s'offre le poste convoité. Suite à l'élimination des deux candidats seuls deux candidats demeurent en liste pour le concours : Rod Magliocco et Desrosiers.

16. La présélection des candidats pour le concours est confiée à Michelle Jammes (« Jammes ») par Dinis pendant les vacances annuelles de cette dernière. Dans le cadre de son exercice de présélection, Jammes s'informe auprès des Services de santé de la Société des restrictions médicales et/ou physiques particulières de Desrosiers.

Le 2 septembre 1997, Jammes demande aux Services de santé de la Société de lui fournir des renseignements au sujet des restrictions médicales et/ou physiques particulières de Desrosiers. De dire Jammes :

[Traduction]

Je dois obtenir d'urgence la liste des restrictions professionnelles de l'employé mentionné ci-dessus [Martin Desrosiers]. On m'a dit qu'il est incapable de soulever des charges lourdes; toutefois, je ne sais pas ce que le milieu médical entend par « charge lourde » ou « charge légère ». On me dit qu'il est incapable de rester debout ou assis longtemps. Cependant, je dois savoir ce qu'on entend par « longtemps » (nombre de minutes).

Le dossier de cet employé se trouve à Huron/Rideau. Il faut que le Dr Belzile ou une infirmière en santé du travail m'informe par écrit de ses restrictions.

M. Ramsay est en voie de doter un poste pour lequel M. Desrosiers a posé sa candidature. Afin de pouvoir terminer le processus de présélection, je dois déterminer si M. Desrosiers serait apte physiquement à occuper ce poste. M. Ramsay aimerait que les entrevues aient lieu ce vendredi 5 septembre.

Est-ce que le Dr Belzile ou Mme Younger pourrait qualifier et quantifier les restrictions pour nos dossiers?

Toujours dans le cadre de son exercice de présélection des candidats, Jammes demande au gestionnaire responsable du poste représenté par le concours 97-RID-13, de lui fournir une liste des tâches physiques reliées au poste devant être comblé.

Le 3 septembre 1997, le consultant œuvrant auprès de la Société dans les Services de santé communique à Jammes une liste des limitations physiques de Desrosiers en date du 21 mai 1996. Cette liste faisait état des restrictions médicales et/ou physiques suivantes :

[Traduction]

1. Changer de position toutes les 20 à 30 minutes;
2. Rester debout pendant une courte période (5-6 minutes);
3. Soulever des charges de moins de 18 livres;
4. Monter des escaliers à l'occasion;
5. Pousser ou tirer des chariots (résistance d'au plus 20 livres).

Le 4 septembre 1997, Jammes informe Dinis qu'elle n'a pas retenu la candidature de Desrosiers pour le concours 97-RID-13, « dû au fait qu'il est médicalement inapte à assumer les tâches reliées à ce poste vacant ». Le 5 septembre, Rod Magliocco, étant le seul candidat retenu suite au processus de présélection, débute l'examen des compétences tel que mandaté par le processus d'embauche.

Le 18 septembre 1997, Dinis informe Desrosiers par courriel que sa candidature pour le concours n'a pas été retenue pour le motif qu'il ne rencontre pas les exigences physiques du poste en vertu de ses restrictions médicales. Desrosiers dépose un grief portant le numéro 70810-AS-97-079 auprès de son Syndicat, lequel grief fut subséquemment retiré du processus de grief par le Syndicat en date du 8 décembre 1997.

Rod Magliocco réussit l'examen écrit avec un résultat de 92% et est offert le poste suite au concours 97-RID-13.

III. FAITS SUPPLÉMENTAIRES PRÉSENTÉS À L'AUDIENCE

[5] Tel qu'indiqué dans l'admissions de faits conjointes, Desrosiers a été embauché par la Société le 6 mai 1987. Le 12 janvier 1995, il a subi un accident de travail, une blessure au dos, qui le force à s'absenter de son travail jusqu'au 19 mai 1996. Cette blessure a nécessité, en août 1995, une intervention chirurgicale qui fut pratiquée par le Dr Max Aebi, à l'hôpital Royal Victoria de Montréal. Avant cet accident et l'intervention chirurgicale du Dr Aebi, Desrosiers avait subi deux autres chirurgies à la colonne lombaire en 1987 et en 1992 (décompression). De plus, en 1989, il avait subi une chirurgie à la colonne cervicale (Clowards). Desrosiers a décrit la dernière intervention (fusion L4-S1), en 1995, de la manière suivante :

En fait, la fusion lombaire consistait d'abord à mettre des espaces inter-vertébraux en titanium entre les vertèbres pour plus qu'il n'y ait d'affaissement entre les vertèbres; remplace donc les disques. Et ensuite, faire un genre de cage autour de la colonne - je sais pas exactement comment c'est fait - et mettre des tiges de titanium de chaque côté avec six vis.

Ils ont pris des os de la hanche pour mettre ça autour pour calcifier le tout, pour que ce soit très solide à l'avenir. Et l'opération a réussi, et je m'en porte bien depuis ce temps-là.

[6] En février 1996, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario décrivait l'incapacité de Desrosiers comme permanente et comme lui imposant, entre autres, de ne pas lever des charges lourdes.

[7] Desrosiers s'est absenté du travail jusqu'au 19 mai 1996. Tel qu'indiqué dans l'admissions de faits conjointes, pour faciliter sa réintégration au travail, la Société lui a demandé de subir un test musculo-squelettique afin de connaître ses limites fonctionnelles. Ce test fut administré, le 17 mai 1996, par Lucie Labenski Blench, physiothérapeute, de Movement Analysis and Treatment Centre. Le mandat donné à Mme Labenski Blench, tel que décrit dans son rapport, était d'évaluer la capacité fonctionnelle de Desrosiers afin de déterminer ses capacités de travail de bureau et de considérer ses capacités de se pencher, d'être assis, d'être debout et de soulever des poids. De plus, il lui était demandé de suggérer un programme d'endurance au travail.

[8] Dans le sommaire de son rapport daté le 21 mai 1996, transmis à la Société, Mme Labenski Blench conclut ce qui suit :

[Traduction]

RÉSUMÉ

M. Desrosiers est en mesure d'accomplir des fonctions sédentaires et légères. Il peut exécuter les tâches normales que comporte cette catégorie d'emploi.

Son poste de travail (chaise, pupitre, écran, clavier, etc.) doit être aménagé de façon ergonomique. Il doit pouvoir :

1. changer de position toutes les 20 à 30 minutes;
2. rester debout pendant une brève période (5-6 minutes);
3. soulever ou transporter des charges légères (moins de 18 livres);
4. monter des escaliers à l'occasion;
5. pousser ou tirer des chariots (résistance d'au plus 20 livres);
6. exécuter des tâches exigeant une extrême dextérité.

AVIS

M. Desrosiers semble motivé à réintégrer le travail afin d'exercer des fonctions sédentaires et légères.

Sa fonctionnalité potentielle pour un tel emploi semble suffisante à ce moment-ci.

SUGGESTIONS :

1. Six semaines de réentraînement à l'effort pour améliorer sa souplesse et son endurance.
2. Exercice pendant dix semaines (dans un gymnase ou programme interne).
3. Aménagement ergonomique approprié du lieu de travail.

[9] Ce rapport du Movement Analysis and Treatment Centre fut le dernier examen médical demandé par la Société dans le cas de Desrosiers.

[10] Les parties ont reconnu dans leurs admissions de faits conjointes que la Société a, en août 1997, affiché un concours pour un poste d'analyste de gestion, classifié au niveau CS-03. À titre d'agente Ressources humaines pour la région Huron/Rideau, Dinis est responsable pour la dotation des postes vacants et elle est aussi responsable pour les employés qui sont déclarés « surplus » ou excédentaires. Dans l'exercice de ses fonctions, elle fut responsable pour la rédaction de l'annonce du concours relativement au poste d'analyste de gestion.

[11] L'annonce décrit comme suit les fonctions du poste :

« Planifie, coordonne et gère les activités de soutien en télécommunication, en micro-informatique, en système de traitement du courrier, d'améliorations et de contrôle de configuration reliés aux systèmes d'information, aux réseaux de télécommunication et aux systèmes nationaux de tri de courrier. Assure la gestion des projets, fait le suivi des activités des intégrateurs de service et coordonne les changements. Prépare les définitions de besoins, les analyses variées pour des

améliorations aux équipements. Agit à titre de technicien, installe des équipements. Agit à titre de conseiller technique pour le gestionnaire et les clients (internes ou externes). Supervise un groupe de soutien, répartit les tâches, coordonne les activités de groupe, participe aux évaluations, rédige les procédures, gère les demandes de services et assure la formation. »

Pour leur part, les conditions de candidature étaient les suivantes :

« - Le bilinguisme est impératif.

- Diplôme universitaire ou collégial dans le domaine informatique, électrique ou télécommunication ou un diplôme d'études secondaires jumelé avec un minimum de 5 années d'expérience dans ces domaines.

- Très bonne expérience des réseaux de télécommunication (voix et données) et des micro-ordinateurs reliés à la conception, à l'installation aux essais, au soutien et à l'entretien des équipements et logiciels. »

[12] L'annonce prévoyait également que les candidats devaient démontrer « qu'ils satisfont aux exigences » mentionnées.

[13] Selon la preuve présentée par la Société, l'Analyste de gestion doit assumer toutes les tâches de technicien comprenant, entre autres, de déplacer des filières ou des bureaux de travail pour avoir accès aux câbles ou aux prises de courant; de déplacer des cabinets de communication; de déplacer des contrôleurs de réseau; de déplacer et replacer des tuiles du plancher de la salle d'ordinateur; de déplacer et transporter des boîtes contenant des téléphones, des modems et des câbles. Il doit également lever et installer de l'équipement qui peut peser entre 60 et 70 livres.

[14] Dans leur réfutation, Desrosiers et la Commission argumentent, pour leur part, que rien dans l'annonce du poste n'indique expressément qu'il y a des « exigences physiques » attachées à ce poste. Ils mentionnent également que l'annonce décrit une quinzaine de fonctions et que la seule qui pourrait, de manière implicite, demander des exigences physiques serait celle qui prévoit que le titulaire « agit à titre de technicien, installe des équipements ». Les autres fonctions font, à leur avis, plutôt appel à des exigences de nature intellectuelles, conclusion avec laquelle Dinis s'est dite d'accord. Ils ajoutent également que rien dans l'annonce n'exige que le candidat puisse déplacer des classeurs, des cabinets de communication ou des tuiles de plancher.

[15] Rod Magliocco, l'Analyste de gestion actuel qui occupe le poste depuis qu'il a gagné le concours en septembre 1997, a témoigné en ce qui a trait aux tâches du poste. Selon son témoignage, un analyste de gestion a pour responsabilité de gérer, de maintenir et de conseiller les utilisateurs des réseaux de télécommunication (voix et données). Il est également responsable pour la coordination et la gestion des activités de soutien en télécommunication, en système de traitement de courrier, d'amélioration et de contrôle de configuration reliés aux systèmes d'information, aux réseaux de télécommunication et aux systèmes nationaux de tri de courrier pour la région Rideau. Cette région s'étend au nord jusqu'à Petawawa, à l'est jusqu'à Cornwall, comprenant la Vallée d'Ottawa et la région de Hull et Gatineau, et au sud, jusqu'à Brockville,

Kingston, Belleville et Peterborough. Les déplacements peuvent dans certains cas prendre plus de 3 heures. L'analyste de gestion est souvent appelé à dépanner les personnes qui ont des problèmes avec leurs ordinateurs, imprimantes, télécopieurs ou lignes téléphoniques. Dans ses différentes tâches, il peut être appelé à déplacer de l'équipement ou des meubles qui pèsent plus de 18 livres. Il avoue toutefois que des déménageurs peuvent être utilisés dans certains cas et qu'il existe ce qu'il a appelé des « Service Level Agreement » par lesquels les nouveaux équipements sont installés par le fournisseur.

[16] Desrosiers soumet sa candidature le 7 août 1997 à Dinis, soit quelques semaines avant la date limite pour la soumission de candidatures qui était fixée au 29 août 1997.

[17] Le 8 août 1997, Desrosiers et Dinis ont une conversation téléphonique dans laquelle ils discutent brièvement du concours, des exigences du poste en terme d'heures de travail ainsi que des exigences de déplacement. Desrosiers aurait également demandé qu'on lui fasse parvenir la description d'emploi pour le poste ainsi que l'énoncé des qualités. Il n'aurait pas été question lors de cette conversation de la situation de famille de Desrosiers.

[18] Durant les vacances annuelles de Dinis, la présélection des candidats est confiée à Jammes, Agente de ressources humaines à la Société. Après la date limite prévue dans l'annonce pour le dépôt des candidatures, Jammes débute le processus préliminaire de sélection. Ce processus consiste à déterminer quels candidats, le cas échéant, seront acceptés dans le processus de concours. Pour ce faire, elle doit se référer entre autres aux exigences de la Convention collective ainsi qu'aux directives du Conseil du Trésor en matière de dotation du personnel. Les directives du Conseil du Trésor énoncent, entre autres, que l'état de santé constitue l'une « des conditions d'emploi qui doivent être traitées conformément à la politique du Conseil du Trésor et être satisfaites avant la nomination. »

[19] Ainsi, dans le cadre de ce processus de présélection, elle dit s'être informée auprès des services de santé de la Société des limitations particulières de Desrosiers. Le 3 septembre 1997, le Dr Robert Belzile, du service de santé de la Société, informait Jammes des restrictions physiques de Desrosiers. Dans sa note, le Dr Belzile reprenait essentiellement les conclusions du rapport du 21 mai 1996 de Movement Analysis and Treatment Centre, lequel indiquait que Desrosiers ne pouvait lever des objets de plus de 18 livres, qu'il devait changer de position toutes les 20-30 minutes et qu'il ne pouvait rester debout que pour de brèves périodes de 5-6 minutes.

[20] Suite à la réception de cette information, Jammes, tout en tenant compte des exigences du Conseil du Trésor et des exigences physiques du poste, en est arrivée à la conclusion que Desrosiers ne pourrait assumer les tâches du poste d'Analyste de gestion. En conséquence, Jammes a donc éliminé la candidature de Desrosiers.

[21] En ce qui a trait à la possibilité d'accommodement pour Desrosiers, elle avoue qu'elle n'a considéré cette possibilité que « très, très brièvement ». À son avis, l'accommodement aurait nécessité dans ce cas qu'un autre employé accompagne constamment Desrosiers et plus spécialement lors de ses déplacements ce qui était, selon elle, impossible. Lorsque contre-interrogé à ce sujet, Jammes avait ceci à dire :

[Traduction]

Q. Vous avez indiqué plus tôt aujourd'hui que vous aviez brièvement examiné la possibilité d'un accommodement pour M. Desrosiers?

R. Oui.

Q. Avez-vous rédigé des notes indiquant quelles mesures vous avez envisagées comme possibilités d'accommodement pour M. Desrosiers ?

R. Non, quand je dis « brièvement », je veux dire que la pensée m'a effleuré l'esprit. Essentiellement, cela signifie que j'ai réfléchi brièvement à ce que je pouvais faire, aux dispositifs d'aide qui pourraient exister. Je n'en connais aucun. Bien sûr, comme je l'ai dit dans mon témoignage en interrogation principal, j'ai examiné ce qui était nécessaire à cet égard et j'ai pris ma décision en me basant là-dessus.

Pour ce qui est des autres possibilités d'accommodement, je n'ai songé à aucune.

Q. Est-ce que vous avez demandé une analyse des conséquences financières de l'embauche d'un autre employé?

R. Non, ce n'aurait pas été à moi à faire cela.

Q. Si on fait exception du bref moment de réflexion, du moment où la pensée vous a effleuré l'esprit, pour reprendre les mots que vous avez employés, avez-vous en fait envisagé autre chose?

R. Non, autant que je sache, rien d'autre.

[22] Desrosiers allègue finalement qu'il a eu une autre conversation téléphonique, le 18 septembre 1997, avec Dinis lors de laquelle elle l'aurait informé qu'il n'avait pas été retenu pour le concours, entre autres, parce que le poste d'Analyste de gestion s'accordait mal à ses obligations familiales puisque le titulaire serait tenu de travailler en soirée. Dinis nie avoir eu cette conversation téléphonique avec Desrosiers ou d'avoir, à aucun moment, discuté avec lui de sa situation de famille.

IV. QUESTIONS DE DROIT

[23] Les questions de droit soumises au tribunal par les parties sont les suivantes :

a) La Société a-t-elle fait preuve d'un acte discriminatoire à première vue à l'endroit de Desrosiers en rejetant sa candidature au poste d'Analyste de gestion en raison de sa déficience ou la perception d'une déficience (blessure au dos) ou de

sa situation de famille, contrevenant ainsi à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, chap. H-6 ?

b) Si le Tribunal répond dans l'affirmative à la question précédente, la Société, a-t-elle démontré que le rejet de la candidature de Desrosiers s'explique par une exigence professionnelle justifiée au sens de la jurisprudence et/ou la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, chap. H-6 ?

V. LE CADRE JURIDIQUE

[24] Desrosiers a déposé une plainte à l'encontre de la Société en vertu de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'article 7 dispose que le fait, par des moyens directs ou indirects, de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu ou de le défavoriser en cours d'emploi constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite. Lors de la période pertinente, certaines pratiques n'étaient pas considérées comme discriminatoires aux termes de l'article 15 de la *Loi*. Le paragraphe 15a) prévoyait que les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées ne constituaient pas des actes discriminatoires.

[25] Depuis les décisions de la Cour suprême dans les arrêts *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 [appelé également « Meiorin »] et *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, [1999] 3 R.C.S. 868 [appelé également « Grismer »], la distinction classique entre la discrimination directe et la discrimination indirecte fait place à une méthode unifiée de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne. Selon cette méthode, il incombe d'abord à la partie plaignante d'établir une preuve *prima facie* de discrimination. La preuve *prima facie* est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la partie plaignante, en l'absence de réplique de la partie intimée.

[26] Une fois qu'une preuve *prima facie* de discrimination a été établie, il revient à la partie intimée de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que la politique ou norme discriminatoire comporte un motif justifiable. Dans cette optique, la partie intimée doit prouver :

i) qu'elle a adoptée la norme à une fin ou dans un but qui est rationnellement lié à la fonction exécutée. À cette étape, l'analyse porte non pas sur la validité de la norme particulière en cause, mais plutôt sur la validité de son objet plus général, par exemple la nécessité d'exécuter la tâche de manière sûre et efficace. Si l'objet général est d'assurer l'exécution de la tâche de manière sûre et efficace, il ne sera pas nécessaire de consacrer beaucoup de temps à cette étape.

ii) qu'elle a adopté la norme en question en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser le but légitime lié au travail, et sans qu'elle ait eu l'intention de faire preuve de discrimination envers le demandeur. À cette étape, l'analyse passe de l'objet général de la norme à la norme elle-même.

iii) que la norme contestée est raisonnablement nécessaire pour atteindre le but poursuivi, c'est-à-dire l'exécution de la tâche de manière sûre et efficace. L'employeur doit démontrer qu'il ne peut composer avec le demandeur et les autres personnes touchées par la norme sans subir une contrainte excessive. Il doit veiller à ce que la procédure, s'il en est, qui a été adoptée pour étudier la question de l'accommodement tienne compte de la possibilité qu'elle puisse être indûment discriminatoire pour un motif de distinction illicite. En outre, la teneur réelle d'une norme plus conciliante qui a été offerte par l'employeur doit être adaptée à chaque cas. Subsidiairement, l'employeur doit justifier pourquoi il n'a pas offert une telle norme.

[27] Les arrêts *Meiorin* et *Grismer* comportent des paramètres qui permettent de déterminer si une défense fondée sur une contrainte excessive a été établie. Dans *Meiorin*, la Cour suprême fait observer que l'utilisation du mot « excessive » laisse supposer qu'une certaine contrainte est acceptable. Pour satisfaire à la norme, il faut absolument que la contrainte imposée soit « excessive ». Il peut être idéal, du point de vue de l'employeur de choisir une norme d'une rigidité absolue. Encore est-il que, pour être justifiée en vertu de la législation sur les droits de la personne, cette norme doit tenir compte de facteurs concernant les capacités uniques ainsi que la valeur et la dignité inhérentes de chaque personne, dans la mesure où cela n'impose aucune contrainte excessive.

[28] La Cour suprême a également fait remarquer que l'intimée, afin de prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, a toujours la charge de démontrer qu'elle inclut toute possibilité d'accommodement sans qu'il en résulte une contrainte excessive. [Voir *Grismer*, précitée, par. 32.] Il incombe à l'intimée d'établir qu'il a examiné et raisonnablement rejeté toutes les formes viables d'accommodement. L'intimée doit démontrer qu'il était impossible d'incorporer dans la norme des aspects d'accommodement individuels sans qu'il en résulte une contrainte excessive. [Voir *Grismer*, précitée, par. 42.] Dans certains cas, le coût excessif peut justifier le refus de composer avec les personnes atteintes de déficiences. Toutefois, il faut se garder de ne pas accorder suffisamment d'importance à l'accommodement de la personne handicapée. Il est beaucoup trop facile d'invoquer l'augmentation des coûts pour justifier le refus d'accorder un traitement égal aux personnes handicapées. [Voir *Grismer*, précitée, par. 41.] L'adoption de la norme de l'intimée doit être étayée par des éléments de preuve convaincants. La preuve, selon *Meiorin* et *Grismer*, qui serait constituée d'impressions, d'une augmentation des dépenses ne suffit pas généralement. [Voir *Grismer*, précitée, par. 41 et 42.] On devrait songer à des moyens d'accommodement innovateurs et non pécuniaires pratiques. Enfin, les facteurs tels que le coût des méthodes d'accommodement possibles devraient être appliqués d'une manière souple et conforme au bon sens, en fonction des faits de chaque cas. [Voir *Meiorin*, précitée, par. 63.]

[29] En ce qui a trait à l'application des arrêts *Meiorin* et *Grismer*, rendus postérieurement aux événements en l'espèce, pour déterminer si la norme appliquée par l'intimée constitue une exigence professionnelle justifiée, je tiens à rappeler que l'un des principes fondamentaux de notre système de droit veut que la common law s'applique toujours à tous les événements antérieurs, à compter du moment où les règles sont énoncées. [Voir *Irvine c. Canada (Forces armées canadiennes)*, [2001] D.C.D.P. No. 39, par. 120]

VI. L'ANALYSE

a) Le plaignant a-t-il présenté une preuve prima facie de discrimination en contravention de l'article 7 ?

i) Discrimination fondée sur la situation de famille

[30] À mon avis, Desrosiers ne s'est pas acquitté de sa charge initiale de preuve et il n'a pas réussi à démontrer que l'intimée avait commis à son endroit une discrimination fondée sur sa situation de famille. Selon Desrosiers, il aurait eu une conversation téléphonique, le 18 septembre 1997, avec Dinis et lors de celle-ci elle l'aurait informé qu'il n'avait pas été retenu pour le concours. Il allègue également qu'elle l'aurait alors informé que le poste d'Analyste de gestion s'accordait mal à ses obligations familiales parce que le titulaire serait tenu de travailler en soirée. Dinis nie avoir eu cette conversation téléphonique avec Desrosiers ou d'avoir, à aucun moment, discuté avec lui de sa situation de famille. Dans les admissions de faits conjointes, il est fait mention que le 18 septembre 1997, Dinis a bel et bien informé Desrosiers mais par courriel que sa candidature pour le concours n'avait pas été retenue pour le motif qu'il ne rencontre pas les exigences physiques du poste en vertu de ses restrictions médicales. Il n'y est aucunement fait mention de sa situation de famille.

[31] Il se peut très bien qu'à un moment ou un autre la situation de famille de Desrosiers ait été soulevée eu égard aux exigences du poste lesquelles nécessitaient que le postulant soit en appel et qu'il se déplace. Toutefois, je ne suis pas convaincu que cette question ait influencé la décision de l'intimée d'attribuer ou non le poste à Desrosiers.

ii) Discrimination fondée sur une déficience

[32] Le paragraphe 3(1) de la *Loi* prévoit :

Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondées sur [...] ou la déficience.

[33] Nous avons déjà vu que l'article 7 dispose que le fait, par des moyens directs ou indirects, de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu ou de le défavoriser en cours d'emploi constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et que le paragraphe 15a) prévoyait à l'époque pertinente que les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées ne constituaient pas des actes discriminatoires. Pour sa part, l'article 25 de la *Loi* définit « déficience » comme une « déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée. »

[34] Ainsi une « déficience » peut résulter aussi bien d'une limitation physique que d'une perception de limitation ou d'une combinaison des deux. [Voir *Québec (C.D.P.D.J. c. Montréal*

(Ville), [2000] 1 R.C.S. 665, par. 79.] Le tribunal doit donc dans sa détermination de la question à savoir s'il existe ou non une « déficience » tenir compte non seulement de la situation médicale du plaignant mais aussi des circonstances dans lesquelles une distinction est faite. En d'autres mots, dans le cadre de l'acte reproché à un employeur, le tribunal doit se demander, entre autres, si une affectation réelle ou perçue engendre pour le plaignant la perte ou la diminution des possibilités de participer à la vie collective au même titre que les autres. [Voir *Québec (C.D.P.D.J. c. Montréal (Ville))*, précitée, par. 80.]

[35] Dans la plupart des cas, il incombera au plaignant de prouver (1) l'existence d'une distinction, exclusion ou préférence (2) que la distinction, exclusion ou préférence est fondée sur un motif de distinction illicite énumérée dans la *Loi* et (3) que la distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre le droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits de la personne. [Voir *Québec (C.D.P.D.J. c. Montréal (Ville))*, précitée, par. 84.]

[36] Il est important de rappeler qu'il n'incombe, à cette étape, pour la partie plaignante que d'établir une preuve *prima facie* de discrimination c'est-à-dire une preuve qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la partie plaignante, en l'absence de réplique de la partie intimée.

[37] En l'espèce, je suis convaincu qu'il existe une preuve *prima facie* d'une distinction fondée sur une déficience physique réelle ou perçue dans le traitement qu'a subi Desrosiers lors de sa candidature pour le poste. Je suis également d'opinion que son état de santé, en l'espèce son mal de dos, peut constituer une « déficience » et constituer un acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite au sens de la *Loi*. [Voir *Québec (C.D.P.D.J. c. Montréal (Ville))*, précitée, par. 82.] Il est également clair que cette distinction dans le traitement de Desrosiers a eu pour effet de le priver de l'opportunité de participer pleinement au concours pour le poste.

[38] Cette conclusion est d'ailleurs fortement appuyée par les faits. Je me réfère notamment aux admissions de faits conjointes où les parties ont admis que la candidature de Desrosiers n'a pas été retenue « dû au fait qu'il est médicalement inapte à assumer les tâches reliées à ce poste vacant. » Je me réfère également à un courriel de Jammes en date du 4 septembre 1997 dans lequel elle affirme « J'ai rejeté la candidature de M. Desrosiers pour ce concours au stade de la préselection dû au fait qu'il est médicalement inapte à assumer les tâches reliées à ce poste vacant. »

[39] Une preuve *prima facie* de discrimination ayant été établie, il revient maintenant à la partie intimée de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle découle d'exigences professionnelles justifiées. Pour décider si la partie intimée a réussi à rencontrer le fardeau de la preuve qui lui incombe, je me propose de suivre la méthode en trois étapes proposée par la Cour suprême dans les arrêts *Meiorin* et *Grismer*.

[40] Dans son argumentation orale, l'avocate de l'intimée, pour appuyer son argument à l'effet que la Commission et le plaignant n'ont pas établi une preuve *prima facie*, s'est fondée sur trois décisions rendues avant les arrêts *Meiorin* et *Grismer*, soit les décisions *Rivard c. Canada (Forces armées canadiennes)*, [1990] D.C.D.P. No 5; *Canada (Forces armées canadiennes) c. Bouchard*, [1991] D.C.D.P. No 14; et, *Boivin c. Canada (Forces armées canadiennes)*, [1994]

D.C.D.P. No 2. Avec tout le respect que je dois aux membres du tribunal qui ont siégé dans ces affaires, je ne crois pas que celles-ci soient pertinentes, eu égard, à la nouvelle approche suggérée par la Cour suprême.

[41] Je me dois maintenant de poursuivre mon analyse en déterminant si cette discrimination établie selon une preuve *prima facie* découle d'une exigence professionnelle justifiée.

b) La discrimination découle-t-elle d'exigences professionnelles justifiées (EPJ)?

i) La norme a-t-elle été adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause ?

[42] La première étape à franchir pour évaluer si l'employeur a réussi à établir une défense d'EPJ consiste à identifier l'objet général de la norme contestée et à décider s'il est rationnellement lié à l'exécution du travail. Il faut donc déterminer ce que vise à réaliser de manière générale la norme contestée. La capacité de travailler de manière sûre et efficace est l'objet le plus fréquemment mentionné dans la jurisprudence. [Voir *Meiorin*, précitée, par. 57.] L'employeur doit démontrer l'existence d'un lien rationnel entre l'objet général de la norme contestée et les exigences objectives du travail. Lorsque l'objet général de la norme est d'assumer l'exécution sûre et efficace du travail il ne sera pas nécessaire de consacrer beaucoup de temps à cette étape. [Voir *Meiorin*, précitée, par. 58.] À cette première étape, l'analyse porte non pas sur la validité de la norme particulière en cause, mais plutôt sur la validité de son objet général.

[43] La norme en l'instance est celle que nous retrouvons dans un document du Conseil du Trésor intitulé « Renseignement sur la dotation » et qui énonce:

L'état de santé, la fiabilité et la sécurité constituent des conditions d'emploi qui doivent être traitées conformément à la politique du Conseil du Trésor et être satisfaites avant la nomination.

[44] Selon la Commission, la norme en cause n'est pas rationnellement liée au processus de présélection des candidats pour des emplois. Je ne peux souscrire à cette conclusion. À mon avis, la seule question pertinente à ce stade est de savoir si l'objet général de la norme est valide. Cet objet est de permettre à l'employeur de déceler les employés ou postulants qui ne sont pas en mesure d'effectuer le travail de manière sûre et efficace. En l'espèce, les conditions de santé et de sécurité garantissent l'objectif d'une exécution sûre du travail alors que la fiabilité répondra à l'objectif d'efficacité. J'en conclus qu'il existe un lien rationnel évident entre la norme et l'exécution du travail en cause.

ii) La norme a-t-elle été adoptée par l'employeur en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser le but légitime lié au travail, et sans qu'il ait eu l'intention de faire preuve de discrimination envers le plaignant.

[45] Dans *Meiorin*, Madame la juge McLachlin explique comme suit la deuxième étape de cette approche :

Une fois établie la légitimité de l'objet plus général visé par l'employeur, ce dernier doit franchir la deuxième étape qui consiste à démontrer qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire à la réalisation de son objet, et sans qu'il ait eu l'intention de faire preuve de discrimination envers le demandeur. Il est alors question de l'élément subjectif du critère qui constitue un motif d'annulation de la norme même s'il n'est pas essentiel pour conclure que cette dernière n'est pas une EPJ. Si l'imposition de la norme n'était pas jugée raisonnablement nécessaire ou était motivée par une animosité discriminatoire, elle ne saurait alors constituer une EPJ. [Voir *Meiorin*, précitée, par. 60.]

[46] Contrairement à ce que la Commission argumente, rien, en l'espèce, n'indique que l'employeur n'ait pas agi honnêtement et en croyant sincèrement que l'adoption de la norme particulière était nécessaire pour déceler les personnes qui ne seraient pas en mesure d'exécuter le travail de façon sûre et efficace. En adoptant cette norme, l'intimée n'avait aucunement l'intention de faire preuve de discrimination envers Desrosiers.

iii) La norme contestée est-elle raisonnablement nécessaire pour atteindre le but poursuivi

[47] Pour démontrer que la norme était raisonnablement nécessaire pour atteindre le but visé, c'est-à-dire déceler les employés ou postulants qui ne sont pas en mesure d'effectuer le travail de manière sûre et efficace, la Société doit prouver qu'il lui était impossible de composer avec Desrosiers ou d'autres employés présentant les mêmes caractéristiques, sans qu'il n'en résulte pour elle une contrainte excessive.

[48] En ce qui a trait au concept de contrainte excessive, la Cour suprême s'exprime ainsi à ce sujet :

Lorsqu'on parle de « contrainte excessive », il importe de se rappeler les propos du juge Sopinka, qui a fait remarquer dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, à la p. 984 que « [l']utilisation de l'adjectif « excessive » suppose qu'une certaine contrainte est acceptable; seule la contrainte « excessive » répond à ce critère ». Il peut être idéal, du point de vue de l'employeur, de choisir une norme de rigidité absolue. Encore est-il que, pour être justifiée en vertu de la législation sur les droits de la personne, cette norme doit tenir compte de facteurs concernant les capacités uniques ainsi que la valeur et la dignité inhérentes de chaque personne, dans la mesure où cela n'impose aucune contrainte excessive.

[Voir *Meiorin*, précitée, par. 62.]

[49] Lorsque la *Loi* a été modifiée en 1998, le paragraphe 15(2) a été ajouté. Selon ce paragraphe, les coûts, la santé et la sécurité sont des facteurs dont l'employeur peut tenir compte pour déterminer si composer avec une personne lui imposerait une contrainte excessive. Cependant, les faits qui ont donné lieu à la présente plainte sont survenus avant l'adoption de cette modification; comme on l'a fait remarquer dans *Desormeaux c. Commission de transport*

régionale d'Ottawa-Carleton, 2003 TCDP 2, je dois donc examiner la question de l'accommodement non au regard du nouveau paragraphe 15(2) mais plutôt au regard des principes énoncés par la Cour suprême dans l'arrêt *Central Dairy Pool c. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489, aux pages 520 et 521 :

Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive mais j'estime qu'il peut être utile d'énumérer certains facteurs permettant de l'apprécier. J'adopte d'abord à cette fin les facteurs identifiés par la commission d'enquête en l'espèce - le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on obtiendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon les cas.

[50] Il existe, comme nous l'avons déjà indiqué, des paramètres qui permettent de déterminer si une défense fondée sur une contrainte excessive a été établie. L'utilisation du mot « excessive » laisse évidemment supposer qu'une certaine contrainte est acceptable. Pour satisfaire à la norme, il faut absolument que la contrainte imposée soit « excessive ». Pour être justifiée en vertu de la législation sur les droits de la personne, la norme choisie par l'employeur doit tenir compte de facteurs concernant les capacités uniques ainsi que la valeur et la dignité inhérentes de chaque personne, dans la mesure où cela n'impose aucune contrainte excessive.

[51] L'intimée, afin de prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, a la charge de démontrer qu'elle inclut toute possibilité d'accommodement. Elle devra établir qu'elle a examiné et raisonnablement rejeté toutes les formes viables d'accommodement et qu'il est impossible d'incorporer dans la norme des aspects d'accommodement individuels sans qu'il en résulte une contrainte excessive. Dans certains cas, le coût excessif peut justifier le refus de composer avec les personnes atteintes de déficiences. Toutefois, il faut se garder de ne pas accorder suffisamment d'importance à l'accommodement de la personne handicapée. Il est beaucoup trop facile d'invoquer l'augmentation des coûts pour justifier le refus d'accorder un traitement égal aux personnes handicapées. Les éléments de preuve sur lesquels s'appuiera l'intimée devront être convaincants. La preuve constituée d'impressions ne suffira pas généralement.

[52] Selon la Commission et le plaignant, pour déterminer s'il existe en l'espèce une contrainte *excessive* le tribunal devrait s'inspirer de l'approche proposée par Madame la juge McLachlin dans l'arrêt *Meiorin*. En effet, dans cette décision elle soulignait qu'outre les évaluations individuelles visant à déterminer si la personne a les aptitudes ou les compétences requises pour exécuter le travail, il y a lieu également de prendre en considération la possibilité d'exécuter le travail de différentes manières tout en réalisant l'objet légitime lié à l'emploi. [Voir *Meiorin*, précitée, par. 64.]

[53] Abordons la question de l'évaluation individuelle de Desrosiers afin de déterminer s'il avait les aptitudes ou les compétences requises pour exécuter le travail. Le témoignage de Jammes lors de l'audience est qu'elle a examiné les exigences physiques pour le poste et les a évaluées contre les limites physiques de Desrosiers, telles que relatées par le Dr Belzile, des services de santé de la Société. Le Dr Robert Belzile, en se fondant sur les conclusions d'un rapport fait quelques 15 mois auparavant par le Movement Analysis and Treatment Centre, concluait que Desrosiers ne pouvait lever des objets de plus de 18 livres, qu'il devait changer de position toutes les 20-30 minutes et qu'il ne pouvait rester debout que pour de brèves périodes de 5-6 minutes. Le Dr Belzile ne fut pas appelé à témoigner.

[54] Suite à la réception de cette information, Jammes en est arrivée à la conclusion que Desrosiers ne pourrait assumer les tâches du poste d'Analyste de gestion. En conséquence, elle a éliminé la candidature de Desrosiers.

[55] La Société a également présenté en preuve le témoignage de Rod Magliocco, l'Analyste de gestion actuel qui occupe le poste depuis qu'il a gagné le concours en septembre 1997. M. Magliocco a témoigné en ce qui a trait aux tâches du poste. Son témoignage portait sur les tâches du poste telles qu'elles existaient en 1997 et telles qu'elles ont évolué depuis. La Société a également présenté en preuve une preuve d'expertise de Jeff Pajot, ergonomiste et président de Pajot Ergonomic, qui a présenté deux rapports. Le premier intitulé « Analyse des exigences physiques. Gestion des données, analyste-programmeur-Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS3) » fut préparé le 17 décembre 2002. Dans ce rapport, M. Pajot indique qu'il a effectué, le 12 décembre 2002, une analyse ergonomique du poste d'analyste-programmeur. Il indique également que les données utilisées dans son analyse sont tirées d'observation au travail et d'une entrevue avec M. Rod Magliocco. Le deuxième rapport intitulé « Évaluation du poste CS3 à Postes Canada par rapport aux qualités personnelles de Martin Desrosiers » fut préparé le 13 janvier 2003. Dans ce rapport, M. Pajot dit avoir effectué une analyse du poste pour voir s'il convenait à Desrosiers. Cette analyse ergonomique effectuée en décembre 2002 se fonde sur les conclusions contenues dans le précédent rapport. M. Pajot n'a jamais rencontré Desrosiers.

[56] J'accorde que peu de poids au témoignage de M. Magliocco et aux rapports de M. Pajot. Au moment de déterminer si la Société s'est acquittée de son obligation d'accommoder Desrosiers, la question pertinente est la suivante : au moment de décider de ne pas attribuer le poste à Desrosiers en raison de sa déficience, la Société a-t-elle fait les recherches nécessaires pour déterminer la nature de son incapacité, quel était son pronostic, quels accommodements pourraient être nécessaires. [*Conte c. Rogers Cablesystem Ltd.*, [1999] D.C.D.P. No. 4, par. 81.] Dans le cas de M. Magliocco, celui-ci a essentiellement témoigné quant aux tâches actuelles du poste. Pour leur part, les rapports de M. Pajot sont une tentative, avec cinq ans de retard, de justifier une décision. La pertinence d'une telle preuve, dans le contexte des droits de la personne, est douteuse. Je dois considérer la preuve telle qu'elle était en 1997 et non cinq ans après. D'ailleurs, j'ai plutôt l'impression que cette étude ergonomique a pour objet de justifier, après coup, la décision de l'intimée de refuser le poste à Desrosiers en raison de sa déficience.

[57] Malgré la faiblesse de la preuve présentée à l'audience par la Société, je conclus néanmoins qu'en 1997, Desrosiers présentait des limitations dans ses aptitudes physiques pour accomplir les tâches du poste. La blessure au dos subie par Desrosiers, en août 1995, avait nécessité une

importante intervention chirurgicale. En février 1996, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario décrivait l'incapacité de Desrosiers comme permanente et comme lui imposant, entre autres, de ne pas lever des charges lourdes. La seule question que nous devons considérer en l'espèce est de savoir si l'intimée a examiné et raisonnablement rejeté toutes les formes viables d'accommodement pour Desrosiers sans qu'il en résulte pour elle une contrainte excessive.

[58] En l'espèce, la seule preuve relative à une recherche d'accommodement fut celle de Jammes. Elle admet avoir considéré brièvement ([Traduction] « pensée m'a effleuré l'esprit ») la question d'un accommodement pour Desrosiers eu égard à sa déficience. Selon elle, le seul accommodement possible étant donné les restrictions de Desrosiers aurait été qu'un autre employé accompagne Desrosiers dans l'accomplissement de ses tâches notamment lors de ses déplacements. En 1997, selon son témoignage, il n'y avait qu'un autre poste classifié CS-02 et d'exiger que cet employé accompagne Desrosiers dans l'exécution de ses tâches aurait ouvert la porte à un grief de la part de cet employé au motif que s'il devait exécuter les tâches d'un CS-03 alors il devrait être payé au tarif horaire d'un CS-03. Selon la convention collective, cela aurait eu pour conséquence que le CS-02 aurait eu droit à une augmentation de salaire d'à peu près 9 000 \$. Créer un autre poste de CS-02, pour remplacer l'employé qui devrait dorénavant accompagner Desrosiers aurait forcé la Société à encourir des frais de salaire supplémentaire de 44 530 \$. Elle était également d'opinion que Desrosiers était actuellement accommodé dans sa position AS-03 et qu'elle ne contrevenait donc à aucun manquement.

[59] En contre-interrogatoire Jammes a reconnu n'avoir pris aucune note concernant les possibilités d'accommodement pour Desrosiers. Elle admet également n'avoir jamais demandé pour une analyse financière concernant la possibilité d'embaucher un autre employé pour assister Desrosiers.

[60] L'intimée, afin de prouver que la norme est raisonnablement nécessaire a, comme je l'ai indiqué plus haut, le fardeau de démontrer qu'elle inclut toute possibilité d'accommodement sans qu'il en résulte une contrainte excessive. Il incombe donc à l'intimée d'établir qu'il a examiné et raisonnablement rejeté toutes les formes viables d'accommodement, ce qu'il n'a évidemment pas fait en l'espèce. Les coûts excessifs peuvent justifier le refus de composer avec une personne atteinte de déficience mais de l'avis de Jammes il n'y eu en l'espèce aucune analyse financière concernant Desrosiers.

[61] Dans son argument final, l'avocate de l'intimée a fait référence à la décision de la Cour divisionnaire de l'Ontario dans l'arrêt *Ontario (Human Rights Commission) c. Roosma*, [2002] O.J. No. 3688 et, notamment, au paragraphe 89 de cette décision où la cour déclare:

[Traduction]

[...], je crois que la démarche suivie par la compagnie pour examiner la demande d'accommodement était suffisante. Les circonstances contraignantes auxquelles la compagnie était confrontée étaient suffisamment évidentes; il n'était donc pas nécessaire d'examiner en détail les possibilités d'accommodement.

[62] Je tiens toutefois à souligner que dans l'arrêt *Roosma* il y avait eu un véritable effort d'accommodement de la part de l'employeur. En effet, la preuve démontre qu'il y avait eu de 8 à 10 rencontres entre l'employeur et les employés concernés pour discuter d'accommodement. Différents scénarios d'accommodement avaient été considérés et que finalement se sont les employés qui se sont retirés de ces rencontres. En l'espèce, il n'y a jamais eu de véritable ou sérieuse réflexion quant à la possibilité d'accommodement.

[63] En conséquence, je suis d'avis que l'intimée n'a pas été en mesure de démontrer en l'espèce qu'il existait une contrainte excessive ni qu'il s'agissait d'une exigence professionnelle justifiée. D'ailleurs en appui de cette conclusion, nous nous référons au courriel, daté du 9 avril 2002, de Barry Butcher à Kevin Wilson, deux employés de la Société, que nous retrouvons dans la preuve documentaire admise et conjointe du plaignant, de la commission et de l'intimée, et qui, entre autres, déclare :

[Traduction]

L'employé [Desrosiers] a déposé une plainte en bonne et due forme devant la Commission des droits de la personne. Si l'affaire se retrouve devant un tribunal, je veux être sûr que nous savons très bien ce qui en est et que nous avons une trace écrite quant à son aptitude à satisfaire aux exigences physiques de l'emploi. Il semble à ce moment-ci qu'il pourrait être en mesure d'exécuter certaines fonctions du poste grâce à des dispositifs d'aide, mais qu'il y en ait d'autres pour lesquelles cela est douteux.

[64] Voilà le type d'interrogation que l'employeur aurait dû se poser en 1997 et non en 2002.

[65] Je suis conscient en l'espèce que la candidature de Desrosiers a été rejetée au stade de la présélection et que rien n'indique qu'il aurait obtenu le poste s'il avait passé ce stade mais puisque les parties ont choisi la bifurcation des questions de fonds et de redressement, je n'ai pas, à ce moment, à poursuivre plus loin l'analyse de cette question.

VII. CONCLUSION

[66] Les questions suivantes ont été soumises au tribunal par les parties :

a) La Société a-t-elle fait preuve d'un acte discriminatoire à première vue à l'endroit de Desrosiers en rejetant sa candidature au poste d'Analyste de gestion en raison de sa déficience ou la perception d'une déficience (blessure au dos) ou de sa situation de famille, contrevenant ainsi à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, chap. H-6 ?

...

La Société a fait preuve d'un acte discriminatoire à première vue à l'endroit de Desrosiers en rejetant sa candidature au poste d'Analyste de gestion en raison de sa déficience ou la perception d'une déficience (blessure au dos) contrevenant ainsi à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, chap. H-6.

La Société n'a pas fait preuve d'un acte discriminatoire à première vue à l'endroit de Desrosiers en raison de sa situation de famille.

...

b) Si le Tribunal répond dans l'affirmative à la question précédente, la Société, a-t-elle démontré que le rejet de la candidature de Desrosiers s'explique par une exigence professionnelle justifiée au sens de la jurisprudence et/ou la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, chap. H-6 ?

...

La Société n'a pas démontré que le rejet de la candidature de Desrosiers s'explique par une exigence professionnelle justifiée au sens de la jurisprudence et/ou la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, chap. H-6.

VIII. MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE

[67] À la demande des parties, le tribunal se réserve la compétence de convoquer une deuxième audience afin de permettre aux parties de présenter de la preuve et des plaidoiries sur la question de la réparation.

[68] À cet égard, le tribunal contactera les parties afin de fixer une date pour la poursuite de l'audience.

« Originale signée par »

Michel Doucet

OTTAWA (Ontario)

Le 10 juillet 2003

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL N° : T731/3602

INTITULÉ DE LA CAUSE : Martin Desrosiers c. Société canadienne des postes

LIEU DE L'AUDIENCE : Ottawa (Ontario)

(les 4, 5 et 7 mars 2003)

DATE DE LA DÉCISION DU TRIBUNAL : le 10 juillet 2003

ONT COMPARU :

Martin Desrosiers Pour lui-même

Benoît M. Duchesne Pour la Commission canadienne des droits de la personne

Michelle O'Bonsawin et Mme Shirley Boucher Pour l'intimée (Société canadienne des postes)