

**Résumé du jugement rendu par le
Tribunal des droits de la personne le 18 septembre 2008**

**Plainte déposée par Action travail des femmes du Québec (ATF) à la
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à la
suite du rejet, par Gaz Métro, des candidatures de plusieurs femmes.**

Voici le résumé du jugement rendu par le Tribunal des droits de la personne le 18 septembre 2008, sur la plainte déposée par Action travail des femmes du Québec (ATF) à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse le 18 décembre 1996, à la suite du rejet, par Gaz Métro, des candidatures de plusieurs femmes.

Ce résumé a été produit par Caroline Beauchamp pour le Conseil du statut de la femme le 26 septembre 2008.

Le 14 octobre 2008, Gaz Métro portait ce jugement en appel. Les conclusions du présent jugement sont donc suspendues jusqu'à celui de la Cour d'appel.

*Les extraits du jugement sont entre guillemets et en italiques.

1. Le litige

(Paragr. 1 à 18 du jugement)

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la Commission) allègue que les défenderesses Gaz Métropolitain inc. et Société en commandite Gaz Métropolitain (Gaz Métro) ont porté atteinte au droit à l'égalité des victimes Line Beaudoin, Johanne Bolduc, Marie-Claude Côté, Joan Dupont, Tania Plourde, Shirley Thomas et Nicole Trudel en appliquant un système d'embauche discriminatoire à l'endroit des candidates de sexe féminin, ce qui résulte en leur exclusion de manière disproportionnée des postes de Préposé(e) réseau/Stagiaire réseau, traditionnellement occupés par des employés de sexe masculin, le tout contrairement aux articles 10, 16 et 86 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne (la Charte).

Le litige découle d'une plainte déposée par Action travail des femmes du Québec (ATF) à la Commission le 18 décembre 1996, à la suite du rejet, par Gaz Métro, des candidatures de plusieurs femmes. En août 2002, après plusieurs mois d'enquête, la Commission recommande à Gaz Métro d'adopter diverses mesures de redressement visant à corriger les situations discriminatoires qu'elle a constatées. Gaz Métro n'accède pas à ces demandes, d'où l'introduction de procédures judiciaires par la demanderesse.

L'audition de la preuve a commencé le 25 octobre 2004 et a duré 52 jours, répartis sur plusieurs mois, pour se terminer le 12 janvier 2007. Au total, le Tribunal a entendu 38 témoins, dont 10 témoins experts.

- Résumé des conclusions et du dispositif

(p. 115 et 116 du jugement)

Le Tribunal accueille la demande en partie. Il ordonne la mise en place dans un délai de trois mois d'un programme d'accès à l'égalité comportant plusieurs mesures précises (détail : paragr. 522 et suiv.). Il ordonne à Gaz Métro de verser aux victimes des dommages matériels pour perte de chance de faire valoir leurs aptitudes et qualités pour occuper un emploi et pour perte de salaire pour l'une d'elles, une compensation pour le

préjudice moral qu'elles ont subi en raison de la discrimination fondée sur le sexe et sur la grossesse pour l'une d'elles, et un montant additionnel en raison du caractère intentionnel de ces atteintes illicites. Le Tribunal ordonne en outre la réintégration des victimes dans le processus de sélection et l'embauche rétroactive de l'une d'elles lorsque les postes seront ouverts.

2. Le droit

2.1 La discrimination systémique

(Paragr. 22 à 89)

- Définition

La discrimination systémique a été définie et précisée dans l'arrêt de principe *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada* (Commission canadienne des droits de la personne), 1987 CanLII 109 (C.S.C.), [1987] 1 R.C.S. 1114. La Cour suprême souligne qu'elle est souvent involontaire.

Le Tribunal écrit : « À la différence des cas de discrimination dite "indirecte", où une mesure d'apparence neutre entraîne habituellement l'exclusion de tous les membres du groupe auquel appartient la victime, l'une des caractéristiques de la discrimination systémique est plutôt l'effet disproportionné d'exclusion qui, pour les membres d'un groupe visé par un motif interdit de discrimination, résulte d'un ensemble de pratiques, de politiques et d'attitudes. Ainsi, des pratiques engendrant de la discrimination systémique n'ont pas nécessairement pour effet d'exclure tous les membres d'un groupe protégé dans la mesure où certains d'entre eux peuvent y être assujettis sans pour autant en subir tous les effets. » (Paragr. 28)

S'appuyant sur la jurisprudence canadienne et sur des rapports de commissions d'experts en la matière, le Tribunal fournit sa propre définition de la discrimination systémique comme étant « la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de

politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. » (Paragr. 36)

- La preuve exigée

La preuve de discrimination systémique se fait par prépondérance, mais elle comporte son lot de difficultés pour le demandeur en raison de ses fondements sociétaux, de ses manifestations subtiles et du fait qu'elle découle habituellement de motivations inconscientes (paragr. 37).

« À l'échelle des entreprises, la preuve d'une exclusion disproportionnée des membres de groupes protégés de la discrimination en emploi requiert donc l'examen des politiques, des attitudes et des pratiques concrètes ayant cours en matière de recrutement, de sélection, d'embauche, de promotion et de conditions de travail afin de déterminer dans quelle mesure ces dernières y contribuent ou non pour éventuellement apporter les correctifs requis de manière à en supprimer les effets. Lorsqu'ils sont saisis d'allégations de discrimination systémique en emploi, les tribunaux canadiens examinent donc l'ensemble des processus d'embauche ou de dotation appliqués par l'employeur intimé en vue de trouver les éléments pouvant expliquer cet effet disproportionné d'exclusion. » (Paragr. 40)

« [...] Dans la jurisprudence relative à l'effet discriminatoire de normes d'emploi neutres, la totalité (100 %) des personnes pratiquant la même religion ou atteintes du même handicap que la victime sont aussi affectées; l'effet discriminatoire est alors absolu. Il en va cependant différemment dans le cas de femmes ou d'autres membres de groupes protégés, qui sont plutôt exclus de manière disproportionnée de certains emplois ou d'opportunités professionnelles. Dans ce contexte, existe-t-il un pourcentage minimal d'écart ou de sous-représentation en deçà duquel on ne saurait conclure à l'existence de discrimination systémique? En d'autres termes, quelle importance faut-il donner à la preuve de nature statistique?

La jurisprudence en la matière conclut à l'utilité de la preuve statistique, en autant qu'elle soit disponible et pertinente aux allégations à prouver, mais non à sa nécessité. » (Paragr. 55-56)

- La défense de l'article 20 de la Charte (test de *Meiorin*)

Si la preuve d'une discrimination systémique est faite, l'employeur peut échapper à sa responsabilité en démontrant que, conformément aux exigences de l'article 20 de la Charte, l'exclusion contestée est « fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi ».

Il doit alors démontrer, tel que cela a été établi dans *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 536, (ci-après l'arrêt *Meiorin*) :

- (1) qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- (2) [...];
- (3) que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

[En droit québécois, ces deux exigences sont les seules à s'appliquer depuis la suppression de la composante subjective de la défense d'exigence professionnelle justifiée lors d'amendements apportés, en 1982, à l'article 20 de la Charte (paragr. 70)].

Une application stricte de l'exigence de rationalité prévue à la première étape du test de l'arrêt *Meiorin* est exigée : « Cette démarche implique une évaluation rigoureuse de l'utilité réelle de règles discriminatoires dans leurs effets; au cas contraire, elle exige leur reformulation, voire leur transformation de manière à ce qu'elles favorisent l'atteinte d'une véritable égalité substantielle ou réelle (par opposition à une égalité purement formelle). » (Paragr. 76)

Par exemple : « Dans l'arrêt *Meiorin*, la Cour suprême note à ce propos que la norme aérobique imposée à tous les candidats et excluant de manière disproportionnée les femmes avait pour but d'identifier les employés ou les candidats en mesure d'effectuer le travail de pompier forestier de

manière sûre et efficace. À ce titre, elle conclut qu'il existait de manière évidente "un lien rationnel entre cette caractéristique générale et l'exécution des tâches particulièrement ardues qu'un pompier forestier est censé accomplir."

« À l'opposé, les politiques de surveillance de la clientèle d'un centre commercial n'ont toutefois pas satisfait à l'exigence de rationalité dans l'affaire Radek v. Henderson Development (Canada) Ltd., [2005] B.C.H.R.T.D. No. 302, 2005 BCHRT 302 examinée plus tôt. Selon le Tribunal de la Colombie-Britannique, il n'y avait aucun lien rationnel entre l'exclusion de personnes qui sentent mauvais ou portent des vêtements déchirés et la sécurité dans le mail. Notant que des efforts étaient déployés pour exclure spécifiquement deux sous-groupes de personnes handicapées, soit les consommateurs de stupéfiants et les personnes atteintes du VIH, le Tribunal a jugé qu'une telle exclusion discriminatoire n'était pas liée au maintien d'un environnement sécuritaire. » (Paragr. 77-78)

La seconde étape du test de l'arrêt *Meiorin* est tout aussi importante et vise à évaluer si l'employeur peut, sans subir de contrainte excessive, accommoder raisonnablement la personne ou le groupe de personnes exclues en adoptant une norme ne produisant pas cet effet (paragr. 79).

« Afin d'être la plus inclusive possible (ou la moins discriminatoire) et de composer avec l'apport potentiel de tous les candidats ayant la capacité d'effectuer le travail de manière sûre et efficace, la norme permettant de mesurer cette capacité doit, à moins que l'employeur n'en subisse une contrainte excessive : 1) être établie à un niveau minimal permettant de satisfaire à ces exigences; 2) être modulée en fonction des différentes façons dont les candidats de certains groupes (telles les femmes ou les personnes atteintes d'un handicap) peuvent y satisfaire.

« En d'autres termes, la démarche consiste donc à évaluer d'abord la validité intrinsèque de certaines exigences professionnelles pour s'assurer qu'elles correspondent aux qualifications minimales requises pour exercer l'emploi concerné. Dans l'affirmative, il faut ensuite vérifier si des adaptations ou modifications permettant l'inclusion de personnes autrement exclues peuvent encore être apportées sans entraîner une contrainte excessive pour l'employeur. » (Paragr. 80-81)

2.2 La discrimination systémique chez Gaz Métro

(Paragr. 90 à 491)

« De 1974 à 1976, Gaz Métro compte en moyenne quelque 200 employés manuels, tous de sexe masculin. Ils sont peu scolarisés et sans formation. La majorité de ces derniers travaillent en usine à la liquéfaction du gaz. Entre 1987 et 1995, Gaz Métro entreprend diverses démarches relatives à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, à titre de fournisseur bénéficiant de contrats fédéraux, Gaz Métro doit légalement adhérer, en 1990, au Programme de contrats fédéraux créé, en 1986, dans la foulée du rapport (1984) de la Commission Abella sur l'équité en emploi. Parallèlement, en 1993, dans le cadre d'un plan de relève, le poste de préposé réseau prend forme chez Gaz Métro en remplacement de plusieurs postes abolis ou fusionnés; seuls des employés déjà à l'emploi de Gaz Métro y sont "recrutés". Le Syndicat est associé à cette démarche et le poste est régi par la convention collective. Les aspirants préposés réseau sont formés à l'interne de Gaz Métro.

« Durant les six premiers mois de sa formation, l'employé est stagiaire réseau. En compagnonnage avec un préposé expérimenté, il chemine à travers quatre différents blocs qui comprennent chacun une formation théorique et une formation pratique en entretien et réparation, en raccordements, en surveillance et en régulation de pression. Dans les six mois suivants, le stagiaire devient apprenti réseau. Puis, la dernière année, il est préposé réseau junior et approfondit ses connaissances des quatre blocs vus durant les six premiers mois. Ce n'est qu'au terme de ces deux années et après avoir réussi chaque bloc de formation qu'un stagiaire obtient le titre de préposé réseau. S'il échoue à l'une de ces étapes, il est licencié.

« Gaz Métro n'exige pas des candidats au poste de préposé réseau une quelconque expérience préalable dans ce domaine. Au contraire, l'entreprise considère que la formation dispensée à l'interne permet aux employés de développer les compétences nécessaires à l'exécution sécuritaire et efficace de leurs tâches.

« De 1992 jusqu'à 1995, une seule femme occupe le poste de préposé alors que le nombre d'hommes passe de 143 à 132 au cours de la même période. Lors d'une session d'information destinée aux femmes candidates pendant le concours de recrutement spécial, monsieur Jean-Pierre

Raymond mentionnera les difficultés éprouvées par cette dernière dans un milieu exclusivement masculin. Quant à madame Carole Magnan, elle indique que la faible proportion de femmes préoccupe alors les dirigeants de l'entreprise qui souhaitent en recruter davantage : "En 1995, le nombre de candidates était jugé insuffisant".

« Le 2 juin 1995, Gaz Métro et le Syndicat signent une lettre d'entente visant à permettre aux femmes et aux personnes issues des minorités visibles d'accéder de façon préférentielle à des postes de préposé réseau, rattachés à la division de l'exploitation des réseaux, à la condition qu'elles détiennent les compétences requises. L'entente prévoit que 10 des 14 prochains postes de stagiaire réseau à combler (soit 71 % des nouveaux postes) seront réservés aux personnes issues de l'un ou l'autre des deux groupes cibles.

« C'est dans ce contexte que Gaz Métro amorce, en 1995, ses opérations visant à embaucher de manière préférentielle des femmes et des membres des minorités visibles pour des emplois de stagiaires. Le recrutement externe visant ces deux groupes cibles sera appelé le "recrutement spécial". C'est à travers celui-ci que les sept plaignantes représentées par la Commission allèguent avoir subi de la discrimination systémique fondée sur le sexe. » (Extraits tirés des paragr. 92 à 100)

Le tribunal constate qu'il existait une sous-représentation des femmes dans le poste de préposé réseau (paragr. 121) et aussi qu'aucune description de tâches n'existait au moment des faits en litige (paragr. 142).

2.3 Les constats et conclusions du Tribunal relatifs à la preuve de discrimination

- En 1995, 1996 et 1997, au Québec, les femmes représentaient 3 % des détenteurs de permis de conduire de classe 1, 2 ou 3 (le détenteur d'un permis classe 1 ou 2 possède nécessairement celui de classe 3). Exiger qu'un candidat possède un permis classe 3 avant même de poser sa candidature est discriminatoire à l'égard des femmes dans la mesure où cette exigence les exclut de manière disproportionnée du poste de préposé réseau (paragr. 161). Des accommodements n'imposant pas de contraintes excessives existaient et n'ont pas été envisagés (paragr. 172).

- Lors des séances destinées à renseigner les candidates sur le poste de préposé réseau, les informations transmises sous-tendaient une certaine perception négative quant à la place des femmes dans le poste : *« Ne vous attendez pas à avoir des passe-droits parce que vous êtes des femmes »*; *la seule femme en poste a trouvé bien difficile de se faire accepter; la vidéo de présentation parle de « nous les gars »*; *il y aura des blagues « de gars » puisque même le patron en fait; le permis de conduire, pour l'obtention duquel il faut déboursier plusieurs centaines de dollars, doit être acquis avant l'embauche; un seul échec pendant la formation de deux ans entraîne le congédiement.* » (Paragr. 192) Ces propos, plutôt que d'encourager les femmes à soumettre leur candidature, étaient indéniablement susceptibles de les en décourager.

- Dans les faits, Gaz Métro exigeait des candidates qu'elles possèdent certaines expériences de travail bien particulières alors que les exigences du poste demandaient une expérience de travail « non traditionnel ». Des candidates ont été rejetées sur la base d'expériences non traditionnelles jugées non pertinentes (paragr. 179). *« Ce traitement différentiel appliqué aux femmes et basé sur l'expérience non traditionnelle a eu pour effet d'exclure des candidates qui n'ont pu démontrer leurs véritables qualifications par rapport au poste de préposé réseau. Ce qui découle de cette différenciation entre les candidatures féminines et masculines est donc un plus grand "filtrage" des dossiers de femmes. Il s'agit indéniablement d'un élément discriminatoire fondé sur le sexe.* » (Paragr. 184)

- L'une des questions d'entrevue s'adressait exclusivement aux femmes et demandait comment une femme peut s'intégrer à un milieu non traditionnel tel que celui de préposé réseau. On s'attendait à ce que les femmes réfèrent à l'humour et que « s'en remettre à l'entreprise » constituait une mauvaise réponse. Se rabattre sur l'humour pour s'intégrer dans un milieu non traditionnel potentiellement hostile à une présence donnée — en l'espèce féminine — équivaut à faire reposer sur les individus, voire sur les victimes d'un tel milieu, le succès de leur intégration. Gaz Métro ne cherche pas, en posant cette question, à connaître les mesures qu'elle doit mettre en place pour favoriser l'intégration des femmes, comme l'entreprise l'a allégué ou, à tout le moins, que cette question ne sert pas un tel objectif. Puisque les femmes sont susceptibles d'être évaluées négativement par rapport à cet aspect, cette question a un effet d'exclusion discriminatoire basé sur le sexe (paragr. 235).

- L'entrevue menée par Gaz Métro ne permettait pas d'évaluer équitablement les candidates qui ne subissaient pas toutes le même processus dans les mêmes conditions, dans la mesure où elles ne se faisaient pas poser les mêmes questions et où leurs réponses n'étaient pas pareillement évaluées. Certaines candidates éliminées dès l'étape de l'entrevue l'ont été sans égard à leurs qualifications réelles. L'entrevue a été mal conçue, mal standardisée, mal administrée (paragr. 270). *« L'analyse du déroulement de l'entrevue et de l'expérience personnelle de chacune des parties victimes démontre que cette dernière était, dès le départ, largement teintée par le préjugé selon lequel les femmes sont inaptes à occuper des postes tel celui de préposé réseau, traditionnellement réservés aux hommes. (Paragr. 284)*

« Dans ce cadre, l'entrevue constituait un terrain propice à la discrimination fondée sur le sexe, considérant surtout son caractère peu structuré et standardisé ». (Paragr. 285)

- Le test théorique allouait 15 % des points aux réponses du « test Bennett », un test d'aptitude mécanique. Ce test est reconnu comme désavantageant les femmes qui le réussissent moins bien que les hommes. Une mise en garde à cet effet est d'ailleurs faite dans le manuel du test. La jurisprudence a aussi mis en doute sa pertinence. L'utilisation du test Bennett contribue donc à la discrimination systémique en emploi des femmes (paragr. 335).

- Le test pratique comportait un certain lien rationnel avec l'emploi. Cependant, Gaz Métro aurait dû *« accommoder les femmes candidates en apportant à l'examen pratique des modifications adaptées à leurs caractéristiques physiques et en permettant à ces dernières, lors du test, de procéder différemment des hommes ».* (Paragr. 404)

- La seule candidate parmi les sept plaignantes à avoir réussi l'ensemble des épreuves menant à sa qualification comme préposée réseau a vu sa candidature refusée après son examen médical. Le rapport n'en faisait pas mention, mais la candidate était enceinte de 21 semaines. Il mentionnait une aptitude au travail avec restrictions temporaires relativement au soulèvement de poids lourds, aux heures supplémentaires, etc. Le test médical ne constituait pas une étape éliminatoire supplémentaire. *« Bien qu'il n'existe*

aucune preuve directe que la décision de rejeter Marie-Claude Côté ait été fondée sur sa grossesse, le Tribunal considère que les présomptions selon lesquelles le rejet de sa candidature est dû à des considérations discriminatoires se révèlent graves, précises et concordantes. » (Paragr. 414)

- « La discrimination systémique en emploi envers les femmes résulte de l'application de méthodes, de pratiques et de politiques établies de recrutement et d'embauche non conçues pour promouvoir la discrimination mais qui, en raison de la sous-représentation des femmes dans certains milieux de travail, se caractérisent par l'absence de prise en compte de leur point de vue, de leur expérience et de caractéristiques qui leur sont propres. La discrimination est alors entretenue par une culture institutionnelle comprenant divers biais, préjugés et stéréotypes inconscients qui sont favorables aux personnes déjà présentes dans le milieu et qui orientent la sélection des candidats en fonction de personnes semblables à celles déjà en poste, perpétuant ainsi l'exclusion de celles qui n'ont pas eu l'occasion de pénétrer dans ce milieu. » (Paragr. 446) La preuve révèle qu'il existait une telle culture institutionnelle chez Gaz Métro. Par exemple, puisque l'employeur était satisfait « du travail accompli par un bassin de main-d'œuvre très homogène, il lui est difficile d'apprécier comment d'autres types d'employés pourraient offrir un rendement similaire. En l'absence d'expérience concrète ou concluante sur l'impact d'une diversification de sa main-d'œuvre, il cherche en conséquence à recruter de nouveaux employés "à l'image" de ceux déjà en poste ou présumés capables de s'adapter aisément aux caractéristiques du milieu dominant. » (Paragr. 463)

Pour consulter le texte intégral du jugement *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc.*, 2008 QCTDP 24 (CanLII), visiter le site suivant :

<http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/2008/2008qctdp24/2008qctdp24.html>

Éditeur

Conseil du statut de la femme
Direction des communications
800, place D'Youville, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 6E2
Téléphone : 418 643-4326
Sans frais : 1 800 463-2851
Télécopieur : 418 643-8926
www.csf.gouv.qc.ca
publication@csf.gouv.qc.ca

Toute demande de reproduction totale ou partielle du document – sauf les extraits du jugement - doit être faite au Service de la gestion des droits d'auteur du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008
ISBN : 978-2-550-54345-9 (Version électronique, 2^e édition 2008)
978-2-550-54209-4 (Version électronique, 1^{re} édition 2008)
© Gouvernement du Québec