



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Politique concernant le permis de conduire comme condition emploi

ISBN 0-7778-5900-9

Approuvée par la CODP : le 19 juin 1996

(Veuillez prendre note que des révisions mineures ont été
apportées en décembre 2009 pour tenir compte des modifications
législatives résultant de la *Loi de 2006 modifiant le Code des droits
de la personne*, qui est entrée en vigueur le 30 juin 2008.)

Disponible sur Internet : www.ohrc.on.ca.

Disponible dans d'autres versions accessibles sur demande.

Available in English

Table de matières

Objet des politiques de la CODP	3
Introduction	4
Lorsque la conduite automobile est une obligation essentielle d'un poste.....	5
1. Devoir d'adaptation (art. 17)	5
2. Relevé de condamnations	6
Dispositions pertinentes du <i>Code</i> des droits de la personne de l'ontario.....	6
Renseignements supplémentaires.....	8

Objet des politiques de la CODP

L'article 30 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code ») autorise la Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario (CODP) à préparer, approuver et publier des politiques sur les droits de la personne pour fournir des directives quant à l'application des dispositions du *Code**. Les politiques et lignes directrices de la CODP établissent des normes décrivant comment les particuliers, les employeurs, les fournisseurs de services et les décisionnaires doivent agir pour se conformer au *Code*. Elles sont importantes parce qu'elles représentent l'interprétation, par la CODP, du *Code* au moment de sa publication**. De plus, elles expliquent les droits énoncés dans le *Code*.

L'article 45.5 du *Code* stipule que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le Tribunal) peut tenir compte des politiques approuvées par la Commission dans une instance devant lui. Lorsqu'une partie ou un intervenant à une instance en fait la demande, le Tribunal doit tenir compte de la politique de la CODP citée. Lorsqu'une politique de la Commission est pertinente pour l'objet de la requête devant le Tribunal, les parties et les intervenants sont encouragés à porter la politique à l'attention du Tribunal pour qu'il en tienne compte.

L'article 45.6 du *Code* prévoit que si le Tribunal rend une décision ou une ordonnance définitive dans le cadre d'une instance dans laquelle la Commission était une partie ou un intervenant, la Commission peut présenter une requête au Tribunal afin que celui-ci soumette un exposé de cause à la Cour divisionnaire.

Les politiques de la Commission sont assujetties aux décisions des cours supérieures qui interprètent le *Code*. Les politiques de la Commission sont prises très au sérieux par les tribunaux judiciaires et le Tribunal***, appliquées aux faits de la cause devant le tribunal judiciaire ou le Tribunal et citées dans les décisions de ces tribunaux****.

* Le pouvoir de la CODP en vertu de l'article 30 du *Code* d'élaborer des politiques s'inscrit dans le cadre de sa responsabilité générale, prévue à l'article 29, de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, de protéger ces droits en Ontario et d'éliminer les pratiques discriminatoires.

** La jurisprudence, les modifications législatives et les changements de position de la CODP sur ses propres politiques qui ont eu lieu après la date de publication du présent document ne seront pas reflétés dans le document. Pour plus d'information, communiquez avec la Commission ontarienne des droits de la personne.

*** Dans l'arrêt *Quesnel c. London Educational Health Centre* (1995), 28 C.H.R.R. D/474 au par. 53 (Ont. Bd. Inq.), le tribunal a appliqué la décision de la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (4th Cir. 1971), pour conclure que les énoncés de politique de la CODP devraient bénéficier d'une « grande déférence », si elles sont compatibles avec les valeurs du *Code* et si leur élaboration est compatible avec l'historique législatif du *Code* lui-même. Cette dernière exigence a été interprétée comme signifiant qu'un processus de consultation publique doit faire partie intégrante du processus d'élaboration des politiques.

**** Récemment la Cour de justice supérieure de l'Ontario a cité in extenso des extraits des travaux publiés de la CODP dans le domaine de la retraite obligatoire et déclaré que les efforts de la CODP avaient apporté « d'énormes changements » dans l'attitude face à la retraite obligatoire en Ontario,

Introduction

Selon le *Code des droits de la personne* (« le Code »), de l'Ontario, l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité inhérente et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à y contribuer.

Le paragraphe 5(1) du *Code* interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

De plus, selon le paragraphe 11(1) du *Code*, constitue une atteinte à un droit d'une personne l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf si l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi.

Le paragraphe 23(2) du *Code* interdit l'utilisation de formules de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établissent des catégories ou indiquent des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet.

Lorsque la conduite automobile n'est pas une obligation essentielle d'un poste

Le permis de conduire contient des informations privées sur la personne qui pourraient permettre de classer un candidat de manière fondée sur un motif illicite de discrimination, ce qui contreviendrait au paragraphe 23(2) du *Code*. Par conséquent, à moins que le permis de conduire ne soit nécessaire pour permettre à la personne de remplir les obligations essentielles d'un poste,

les travaux de la CODP sur la retraite obligatoire ont sensibilisé le public à cette question et ont, en partie, abouti à la décision du gouvernement de l'Ontario d'adopter une loi modifiant le *Code* pour interdire la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi après l'âge de 65 ans, sous réserve de certaines exceptions. Cette modification, qui est entrée en vigueur en décembre 2006, a rendu illégales les politiques sur la retraite obligatoire pour la plupart des employeurs en Ontario : *Assn. of Justices of the Peace of Ontario v. Ontario (Attorney General)* (2008), 92 O.R. (3d) 16, par. 45. Voir aussi la décision *Eagleson Co-Operative Homes, Inc. v. Théberge*, [2006] O.J. No. 4584 (Sup.Ct. (Div.Ct.)) dans laquelle la cour a appliqué les *Politiques et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, à : www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/DisabilityPolicyFRENCH.

on ne doit pas l'exiger sur une formule de demande d'emploi ou lors d'une entrevue d'emploi.

Exemple: Le permis de conduire contient des informations sur la date de naissance de la personne. Si l'on demandait à la personne qui postule l'emploi de soumettre une photocopie de son permis de conduire, cela fournirait des informations sur l'âge de la personne, ce qui contreviendrait au paragraphe 23(2) du *Code*.

De même, l'information que contient le permis de conduire pourrait indiquer si la personne qui postule l'emploi a un handicap. À son tour, cela pourrait permettre de classer la personne comme membre d'un groupe identifié par un motif illicite de discrimination.

Lorsque la conduite automobile est une obligation essentielle d'un poste

Pour les postes où la conduite automobile est un devoir essentiel du travail, une question pour savoir si le postulant détient ou non un permis de conduire et/ou quel est le type de véhicule que ce permis l'autorise à conduire, serait appropriée. On pourrait ménager les besoins légitimes de l'employeur ainsi que les intérêts du postulant en incluant la déclaration suivante dans la formule de demande ou dans l'annonce du poste.

Ce poste nécessite la possession d'un permis de conduire valide, dont la preuve devra être apportée après l'embauche.

Les employeurs devraient déterminer quels sont, au sein de leur entreprise, les postes pour lesquels la conduite automobile est une obligation essentielle. Les formules de demande relatives à ces postes devraient comporter une déclaration faisant état de la nécessité de prouver que l'on possède un permis de conduire valide.

Le paragraphe 23(3) autorise les employeurs à demander à un postulant s'il détient un permis de conduire valide lors des entrevues privées relatives à un emploi pour lequel la conduite automobile est une obligation essentielle.

1. Devoir d'adaptation (art. 17)

Le paragraphe 17(2) du *Code* exige que l'employeur, lorsqu'il évalue l'exécution des obligations essentielles d'un poste, tienne compte des besoins d'une personne présentant un handicap, à moins que l'on ne puisse démontrer que la personne qui doit tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié.

Dans certains cas, à cause d'une incapacité particulière, le permis de conduire d'une personne l'autorise à conduire un véhicule au moyen d'un appareillage de conduite modifié. Pour les postes où la conduite automobile est une obligation essentielle, l'employeur serait obligé de tenir compte des besoins d'une personne dont le permis l'autorise à conduire uniquement un véhicule modifié, pourvu que l'employeur ne subisse pas de préjudice injustifié, afin de permettre à cette personne d'exécuter les obligations essentielles du poste. Pour déterminer s'il y a préjudice injustifié, on tiendrait compte du coût et des facteurs relatifs à la santé et à la sécurité.

Exemple : Un employeur pourrait par exemple tenir compte des besoins d'un représentant de commerce dont la motilité est réduite en assumant le coût d'achat et d'installation de commandes manuelles pour un véhicule de société.

Il peut arriver, vu la nature ou la portée de l'incapacité d'une personne, que l'employeur ne puisse pas tenir compte des besoins de cette personne sans subir un préjudice injustifié.

2. Relevé de condamnations

Lorsque la conduite automobile est une fonction essentielle de l'emploi, un employeur peut refuser de considérer la candidature d'une personne qui a un mauvais dossier de conduite même si le *Code* protège les personnes qui ont commis des infractions au *Code* de la route ou qui ont été trouvées coupables de conduite imprudente au sens du *Code criminel* et qui n'ont pas obtenu de pardon par la suite.

Exemple: Une compagnie peut refuser d'embaucher des chauffeurs d'autobus scolaire qui ont accumulé trop de points d'inaptitude.

Dispositions pertinentes du *Code* des droits de la personne de l'ontario

Article 5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Article 10 Relevé d'une condamnation pour:
a. une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire* (Canada) et qui n'a pas été révoqué.
b. une infraction à une loi provinciale.

Article 11 (1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants:

- a. l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;
- b. il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'art. 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit.

(2) La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Article 17 (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit.

(2) Un tribunal administratif ou judiciaire ne doit pas conclure qu'une personnes est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Article 23 (1) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'art. 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de publier ou d'afficher une invitation à poser sa candidature à un emploi ou une annonce en matière d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination.

(2) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'art. 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories

ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet.

(3) Le paragraphe (2) n'interdit pas, lors d'une entrevue privée relative à un emploi, de poser des questions concernant un motif illicite de discrimination lorsqu'une discrimination fondée sur ce motif est permise aux termes de la présente loi.

Renseignements supplémentaires

Veillez visiter www.ontario.ca/humanrights our plus d'information sur le système des droits de la personne en Ontario.

Le système des droits de la personne peut aussi être accessible par téléphone au :

Localement : 416 326-9511

Sans frais : 1 800 387-9080

ATS (local) : 416 326 0603

ATS (sans frais) : 1 800 308-5561

Pour déposer une requête en matière de droits de la personne, communiquez avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario au :

Sans frais : 1 866 598-0322

ATS : 416 326-2027

ATS sans frais : 1 866 607-1240

Site Web : www.hrto.ca

Pour parler de vos droits ou si vous avez besoin d'aide juridique pour une requête, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, au :

Sans frais : 1 866 625-5179

ATS : 416 314-6651

ATS sans frais : 1 866 612-8627

Site Web : www.hrlsc.on.ca