



**Ontario  
Human Rights Commission**  
**Commission ontarienne des  
droits de la personne**

# **Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles**

**ISBN 0-7778-5903-3**

**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](http://www.ohrc.on.ca).**

**Disponible dans d'autres versions accessibles sur demande.**

***Available in English***

## Tables des matières

Objet des politiques de la CODP .....	3
Les données de bas .....	4
La discrimination indirecte .....	4
Le poids et la grandeur comme exigences établies de bonne foi .....	5
L'obligation de tenir compte de la situation de certains groupes de personnes	5
La position de la CODP .....	6
Dispositions pertinentes du <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario .....	6
Renseignements supplémentaires .....	7
Notes en bas de page .....	7

## 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 décideurs 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 (4<sup>th</sup> 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, les travaux de la CODP sur la retraite obligatoire ont sensibilisé le public à cette question et ont,

## Introduction

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «Code») rappelle que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité 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 contribuer pleinement à celle-ci.

Il arrive qu'un employeur se serve de normes de poids et de grandeur pour présélectionner et évaluer les personnes candidates à un emploi. La CODP a surtout constaté cette pratique en ce qui concerne le recrutement dans des métiers traditionnellement dominés par les hommes. Ces normes ou critères de sélection sont basés sur la carrure moyenne des hommes faisant partie du groupe majoritaire au sein de la population. Les femmes et les hommes appartenant à certains groupes racialisés sont, en moyenne, plus petits et moins forts que les membres du groupe majoritaire, et de ce fait, les critères de poids et de grandeur les mettent dans une position désavantageuse.

Ce document énonce la politique adoptée par la CODP à l'égard de ce type de pratiques de recrutement. Elle s'applique à l'ensemble des critères de poids et de grandeur utilisés dans le domaine de l'emploi.

### **Les données de bas**

L'utilisation de critères de poids et de grandeur différents pour les hommes et pour les femmes peut réduire les conséquences discriminatoires de ce type de pratiques de recrutement. Néanmoins, elle risque de mener à l'exclusion de personnes appartenant à certains groupes racialisés dont les membres sont, en moyenne, moins grands et moins fortement bâtis que la majorité de la population de l'Ontario. C'est le cas par exemple des personnes d'ascendance asiatique ou d'origine latino-américaine.

### **La discrimination indirecte**

Les requêtes pour atteinte aux droits de la personne liées à l'utilisation de critères de poids et de grandeur dans le domaine de l'emploi peuvent soulever des questions

---

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 : <http://www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/DisabilityPolicyFRENCH>.

de discrimination indirecte. On parle de discrimination indirecte lorsque l'application uniforme d'une exigence, d'un facteur ou d'une règle a pour effet de désavantager certaines personnes ou de leur nuire. La CODP estime que l'application de critères de poids et de grandeur, a priori neutres, dans le domaine de l'emploi peut dans certaines circonstances être une violation du paragraphe du *Code*, qui dit ceci :

(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[.]

### ***Le poids et la grandeur comme exigences établies de bonne foi***

La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt rendu concernant l'affaire Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Etobicoke (municipalité) (1982) 1 R.C.S. 202, a établi qu'une exigence professionnelle n'est justifiable que si deux conditions sont réunies: premièrement, il doit y avoir un lien objectif entre les normes appliquées et l'emploi auquel elles se rapportent, et deuxièmement, l'application des normes doit se faire de bonne foi.

Il ressort des décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne en Ontario et ailleurs au Canada qu'il n'existe que très peu de situations dans lesquelles on peut considérer que le poids et la grandeur sont des exigences établies de bonne foi.<sup>1</sup> La carrure n'est pas un facteur qui permet à lui seul de déterminer si une personne sera capable d'exécuter les fonctions essentielles d'un emploi, même si celui-ci demande des efforts physiques importants. Par conséquent, les normes minimales de poids et de grandeur ne seront pas nécessairement perçues comme ayant été établies de façon raisonnable et de bonne foi. À moins de pouvoir prouver qu'il existe un lien objectif entre les exigences relatives à une grandeur et un poids minimums et la résistance physique nécessaire pour faire un travail, il n'est pas possible d'invoquer la défense prévue au paragraphe 11(1) du *Code* pour justifier ces exigences.

### ***L'obligation de tenir compte de la situation de certains groupes de personnes***

L'article (art.) 11 du *Code* précise que si une exigence, une qualité requise ou un critère désavantage un groupe de personnes, il ne faut pas conclure que cette exigence, cette qualité requise ou ce critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi, à moins d'être convaincu que l'employeur a essayé de tenir compte de la situation de ce groupe de personnes. L'employeur qui applique des critères de poids et de grandeur afin de recruter des personnes pour un emploi particulier doit

essayer de tenir compte de la situation des femmes et des membres des groupes ethniques ou racialisés qui sont désavantagés par ces critères. L'employeur peut toutefois présenter des preuves à l'effet que la prise en considération de la situation de ces personnes lui ferait subir un préjudice injustifié<sup>2</sup> ou qu'elle changerait fondamentalement la nature de l'emploi. Si ces preuves sont jugées acceptables, l'employeur est dégagé de son obligation de tenir compte de la situation des groupes désavantagés.

### ***La position de la CODP***

La CODP préconise que les employeurs dont les pratiques de recrutement comportent encore l'utilisation de critères de poids et de grandeur abandonnent ce type de pratiques. Ceci étant dit, les employeurs qui peuvent démontrer que l'exécution des fonctions essentielles d'un emploi justifie l'application de critères de poids et de grandeur en ce qui concerne le recrutement pour cet emploi doivent tenir compte de la situation des femmes et des membres des groupes protégés par le Code que ces critères désavantagent.

## **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 11 (1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence l'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.

(3) La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié.

## Renseignements supplémentaires

Veillez visiter [www.ontario.ca/humanrights](http://www.ontario.ca/humanrights) pour 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](http://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](http://www.hrlsc.on.ca)

## Notes en bas de page

<sup>1</sup> *Colfer v. Ottawa Board of Commissioners of Police* (1979), décision non publiée (commission d'enquête de l'Ontario); *Hartling v. Timmins (municipalité) Commissioners of Police* (1981), 2 C.H.R.R. D/487 (commission d'enquête de l'Ontario). Voir aussi *Lewington, Moran and Leuszler v. Vancouver Fire Department* 6 C.H.R.R. D/2599 (commission d'enquête de Colombie-britannique).

<sup>2</sup> Pour évaluer le préjudice injustifié à l'employeur, il faut tenir compte du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant. Le document intitulé Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement publié par la CODP est consultable sur le site Web de la CODP à [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca).