



COUR SUPRÊME DU CANADA

RÉFÉRENCE : Montréal (Ville) *c.* Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), 2008 CSC 48

DATE : 20080801
DOSSIER : 31551

ENTRE :

**Ville de Montréal (aux droits de la
Communauté urbaine de Montréal)**

Appelante

et

**Commission des droits de la personne
et des droits de la jeunesse et S. N.**

Intimées

- et -

**Procureur général du Québec, École nationale de police du
Québec et Office des droits des détenu(e)s**

Intervenants

TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE : Motifs de la juge Charron

CORAM : La juge en chef McLachlin et les juges Bastarache*, Binnie, LeBel, Deschamps, Fish, Abella, Charron et Rothstein

MOTIFS DE JUGEMENT : La juge Deschamps (avec l'accord de la juge en chef
(par. 1 à 38) McLachlin et des juges LeBel, Fish, Abella et Rothstein)

MOTIFS DISSIDENTS : La juge Charron (avec l'accord du juge Binnie)
(par. 39 à 88)

Le juge Bastarache n'a pas pris part au jugement.

NOTE : Ce document fera l'objet de retouches de forme avant la parution de sa version définitive dans le *Recueil des arrêts de la Cour suprême du Canada*.

montréal c. québec (cdpdj)

**Ville de Montréal (aux droits de la
Communauté urbaine de Montréal)**

Appelante

c.

**Commission des droits de la personne
et des droits de la jeunesse et S.N.**

Intimées

et

**Procureur général du Québec, École nationale de police du
Québec et Office des droits des détenu(e)s**

Intervenants

**Répertoire : Montréal (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne
et des droits de la jeunesse)**

Référence neutre : 2008 CSC 48.

N° du greffe : 31551.

2007 : 5 décembre; 2008 : 1^{er} août.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges Bastarache*, Binnie, LeBel,
Deschamps, Fish, Abella, Charron et Rothstein.

* Le juge Bastarache n'a pas pris part au jugement.

en appel de la cour d'appel du québec

Droits de la personne — Droit à l'égalité — Discrimination fondée sur les antécédents judiciaires — Pardon — Candidate à un poste de policière exclue à la première étape du processus de sélection à cause d'une condamnation antérieure malgré sa réhabilitation — Service de police indiquant qu'elle ne remplit pas le critère des « bonnes mœurs » prescrit par les normes d'embauche prévues par la loi et le règlement — Le candidat à un poste de policier bénéficie-t-il de la protection qu'offre l'art. 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne contre la discrimination fondée sur un antécédent judiciaire dans le domaine de l'emploi? — Cette protection s'applique-t-elle à toutes les formes actuelles du pardon telle la réhabilitation légale? — L'exclusion de la candidate est-elle survenue du seul fait de la déclaration de culpabilité? — L'art. 20 de la Charte québécoise qui répute non discriminatoire l'exigence d'aptitudes et qualités requises pour un emploi permettait-il l'exclusion de la candidate? — Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12, art. 18.2, 20 — Loi sur le casier judiciaire, L.R.C. 1985, ch. C-47, art. 6.1.

En 1991, N plaide coupable à une accusation de vol portée par voie de déclaration sommaire et reçoit une ordonnance d'absolution conditionnelle en vertu de l'art. 730 (alors 736) du *Code criminel*. En 1995, elle soumet sa candidature à un poste de policière auprès du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal mais sa demande est rejetée parce qu'elle ne satisfait pas au critère des « bonnes mœurs » prescrit par la *Loi de police* et son règlement sur les normes d'embauche. N informe l'agent du personnel qu'elle a fait l'objet d'une réhabilitation. En effet, l'art. 6.1 de la *Loi sur le casier judiciaire* accorde une

réhabilitation automatique après un délai de trois ans suivant l'absolution conditionnelle. Le SPCUM maintient sa décision. N porte plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Elle allègue qu'on a refusé de l'embaucher du seul fait de la déclaration de culpabilité et malgré l'obtention d'un pardon, en contravention à l'art. 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le Tribunal des droits de la personne statue que le SPCUM a contrevenu à l'art. 18.2 de la *Charte* et accorde des dommages-intérêts moraux. La Cour d'appel confirme ce jugement.

Arrêt (les juges Binnie et Charron sont dissidents) : Le pourvoi est rejeté.

La juge en chef McLachlin et les juges LeBel, **Deschamps**, Fish, Abella et Rothstein : Le rejet de la candidature de N contrevenait à la *Charte*. La réhabilitation légale dont elle a bénéficié est bien un pardon au sens de l'art. 18.2 de la *Charte*. Le législateur québécois n'ayant ni circonscrit ni limité dans le temps sa référence au droit fédéral sur le pardon, ni son utilisation de ce mot en 1982 ni l'historique législatif n'imposent de limiter le pardon auquel réfère l'art. 18.2 à la procédure ou aux mécanismes administratifs fédéraux en vigueur à cette époque. Les modifications de 1992 à la *Loi sur le casier judiciaire* concernant la réhabilitation en cas d'absolution furent dictées par le souci d'éliminer l'obligation, pour les personnes qui ont été absoutes, de devoir présenter une demande de réhabilitation au même titre que celles qui ont été condamnées. La loi tend à réaliser cet objectif en donnant à la réhabilitation des effets applicables aussi bien aux personnes absoutes qu'aux personnes condamnées : elle les aide à combattre les stigmates associés à la déclaration de culpabilité. [14-16] [19-20]

Les policiers peuvent bénéficier de la protection de l'art. 18.2 de la *Charte* puisque la fonction de policier s'exerce dans le cadre d'un emploi. Ils sont soumis à leurs supérieurs, au pouvoir exécutif de l'État et au pouvoir d'encadrement général de leur employeur. [13]

Dans la *Loi de police*, les bonnes mœurs et les antécédents judiciaires constituent des critères distincts. Les seuls faits donnant lieu à la condamnation sont donc insuffisants pour écarter une candidature au motif que le candidat n'est pas de bonnes mœurs. Par contre, la réhabilitation n'efface pas le passé. Un employeur est donc en droit de prendre en considération les faits qui ont entraîné la déclaration de culpabilité lorsqu'il évalue le candidat. Il peut établir qu'une candidature n'a pas été retenue ou qu'un employé a été congédié parce que l'intéressé n'était pas de « bonnes mœurs ». Un tel moyen de défense requiert cependant une preuve distincte du seul lien de la déclaration de culpabilité avec l'emploi et ne peut être invoqué si l'unique reproche est fondé sur l'existence de la déclaration de culpabilité. En l'espèce, N a été exclue à la suite du seul examen du dossier ayant fondé la déclaration de culpabilité. Aucune enquête additionnelle ou entrevue n'a été faite qui permettrait de contrer la présomption que la réhabilitation a restauré l'intégrité morale de N. [24-25] [32-34]

Le législateur a créé, par l'art. 18.2, un régime particulier pour les stigmates associés aux déclarations de culpabilité. Il ne s'agit pas d'un régime qui pourrait être écarté par suite de l'application du régime plus général de l'art. 20. La portée de l'art. 20, qui vise les exigences de l'emploi, est plus large à plusieurs égards que la protection de l'art. 18.2. Elle englobe des exigences professionnelles qui vont au-delà de l'intégrité de la personne ou de sa réputation. Par ailleurs,

l'employeur qui impose une exigence à première vue discriminatoire, doit faire la preuve qu'il subit une contrainte excessive si cette exigence n'est pas respectée. Une telle preuve n'est pas requise par l'article 18.2. En présence de deux régimes distincts, la règle générale est écartée au profit de la règle particulière. Accepter que l'art. 20 permette à l'employeur de faire reposer sa décision sur le simple fait de la déclaration de culpabilité malgré la réhabilitation signifierait que la justification exclue par l'art. 18.2 peut être reprise en vertu de l'art. 20. [30-31]

Les juges Binnie et Charron (dissidents) : Le SPCUM était fondé à rejeter la candidature de N au motif qu'elle n'était pas, comme l'exige l'art. 3 de la Loi de police, de « bonnes mœurs ». Le refus d'embauche reposait sur une aptitude ou qualité requise par l'emploi au sens de l'art. 20 de la Charte. Dans les cas où la protection de l'art.18.2 s'applique, comme en l'espèce, il n'y a aucune raison d'exclure de l'application de la Charte les motifs généraux de justification contenus dans l'art. 20. Il faut s'éloigner des remarques incidentes formulées dans des décisions antérieures de la Cour selon lesquelles l'art. 18.2 est une disposition « à circuit fermé » ou « autonome » à l'égard de laquelle l'art. 20 ne s'applique pas. [39] [43-44] [80]

La version française de l'art. 18.2 de la *Charte* est davantage conforme à l'intention du législateur d'étendre la protection à toutes les personnes qui ont obtenu une forme de pardon. Elle mentionne une personne ayant été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle alors que dans la version anglaise il est question d'une personne ayant été *convicted* (condamnée). Toutes les personnes condamnées sont d'abord déclarées coupables de l'infraction, mais certaines personnes déclarées coupables ne sont pas condamnées : elles obtiennent une

absolution inconditionnelle ou sous conditions. Il est clair, à la lecture de l'art. 6.1 de la LCJ, pris dans son contexte, et selon une interprétation large et libérale de la *Charte*, que l'art. 18.2 vise aussi les personnes dont le dossier judiciaire a été mis sous scellés à la suite d'une absolution accordée en vertu de l'art. 6.1. de la LCJ. [51] [54-55]

L'article 20 de la *Charte* est une disposition générale selon laquelle certaines distinctions, exclusions ou préférences sont réputées non discriminatoires et il n'est pas subsumé sous l'art. 18.2. Certaines dispositions de la *Charte* font explicitement référence aux motifs énumérés à l'art. 10, mais ne s'appliquent pas à la protection offerte par l'art. 18.2. En revanche, l'art. 20 de la *Charte* ne vise pas les cas de discrimination fondée uniquement sur les motifs énoncés à l'art. 10. Cela ne veut pas dire que, lorsqu'un « lien avec l'emploi » est établi selon l'art. 18.2, l'art. 20 devient sans pertinence. C'est un raisonnement qui, de toute façon, ne serait valable que dans la mesure où il est question de ce volet de l'art. 18.2. Étant donné la nature générale de l'art. 20 et le fait que, tout comme l'art. 18.2, il touche aussi des aspects liés à l'emploi, il devrait recevoir une interprétation qui s'accorde avec l'art. 18.2. Les distinctions fondées sur les antécédents judiciaires, qui sont autrement visées par la protection de l'art. 18.2, devraient être réputées non discriminatoires si elles portent sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi. Cela permet de garantir que la *Charte* remplit son objectif d'empêcher que l'existence d'un casier judiciaire soit un obstacle inutile et injuste en matière d'emploi, sans pour autant excéder la portée de la protection. Cette approche est compatible avec la législation d'autres ressorts canadiens. [43] [59-62] [65] [75-76]

Si, comme il a été avancé, un pardon devait conférer une protection absolue, cela mènerait à des absurdités. L'employeur qui exige de ses employés qu'ils soient de haute moralité pourrait à bon droit refuser d'embaucher des personnes ayant été impliquées dans des activités douteuses qui sont bien loin d'être considérées comme criminelles ou dans des activités criminelles n'ayant jamais fait l'objet d'accusations, ou encore dans des actes répréhensibles dont le candidat a été accusé, mais à l'égard desquels il a été *acquitté*. Toutefois, le même employeur ne pourrait refuser d'embaucher une personne ayant commis un crime dont la perpétration a été démontrée hors de tout doute raisonnable, si cette personne a obtenu un pardon. [68]

Il incombe encore à l'employeur de prouver qu'il s'agit d'une aptitude ou qualité requise et il faut, dans l'analyse relative à l'exigence, tenir compte de la réhabilitation de la personne en cause. La norme des « bonnes moeurs » à l'art. 3 de la *Loi de police* remplit manifestement les deux premières conditions du critère relatif à l'exigence professionnelle justifiée, car il existe un lien rationnel entre la norme et l'emploi et qu'elle est imposée de bonne foi. En ce qui concerne la troisième condition, dans le cas des policiers, les contraintes sont de deux ordres : le risque de récidive et la perception qu'a le public de l'intégrité des services de police. La nature de l'emploi exige la plus haute norme de moralité. Dans le cas de N, le SPCUM a obtenu les rapports de police établis et les déclarations policières émises à l'époque de l'infraction ainsi que le dossier judiciaire. Comme le crime avait été commis délibérément et que N était alors une adulte, il a jugé qu'elle n'était pas « de bonnes moeurs ». Le SPCUM était fondé à refuser d'embaucher N et ses actions n'étaient donc pas contraires à la *Charte*. [74] [81] [85-87]

Jurisprudence

Citée par la juge Deschamps

Arrêts mentionnés : *Therrien (Re)*, [2001] 2 R.C.S. 3, 2001 CSC 35; *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 591, 2007 CSC 14; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec Inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228, 2003 CSC 68.

Citée par la juge Charron (dissidente)

Therrien (Re), [2001] 2 R.C.S. 3, 2001 CSC 35; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec Inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228, 2003 CSC 68; *R. c. Kienapple*, [1975] 1 R.C.S. 729; *Hammerling c. La Reine*, [1982] 2 R.C.S. 905; *R. c. Daoust*, [2004] 1 R.C.S. 217, 2004 CSC 6; *Schreiber c. Canada (Procureur général)*, [2002] 3 R.C.S. 369, 2002 CSC 62; *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3; *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43; *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 591, 2007 CSC 14.

Lois et règlements cités

Charte de la langue française, L.R.Q., ch. C-11, art. 7(3).

- Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12, art. 10, 10.1, 18.1, 18.2, 20.
- Code criminel*, L.R.C. 1985, ch. C-46, art. 161, 334b)(ii), 607, 667, 730, 748, 753.
- Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, ch. H.19.
- Human Rights Act*, R.S.P.E.I. 1988, ch. H-12.
- Human Rights Act*, S.Nu. 2003, ch. 12.
- Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, ch. 210.
- Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6.
- Loi de police*, L.R.Q., ch. P-13, art. 3.
- Loi sur la police*, L.R.Q., ch. P-13.1.
- Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C. 1985, ch. C-47, art. 2 « réhabilitation », 5, 6.1.
- Loi sur les droits de la personne*, L.R.Y. 2002, ch. 116.
- Loi sur les droits de la personne*, L.T.N.-O. 2002, ch. 18.
- Loi sur l'instruction publique*, L.R.Q., ch. I-13.3.
- Loi sur l'organisation policière*, L.R.Q., ch. O-8.1.
- Règlement sur les normes d'embauche des agents et cadets de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux*, R.R.Q. 1981, ch. P-13, r. 14, art. 2b), c).

Doctrine citée

- Canada. *Proposition de réforme de la Loi sur le casier judiciaire* — Document explicatif du Solliciteur général du Canada. Ottawa : Solliciteur général du Canada, 20 juillet 1991.
- Sullivan, Ruth. *Sullivan and Driedger on the Construction of Statutes*, 4th ed. Markham : Butterworths, 2002.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (le juge en chef Robert et les juges Hilton et Bich), [2006] R.J.Q. 1307, [2006] J.Q. n° 4125 (QL), 2006 CarswellQue 3696, 2006 QCCA 612, qui a confirmé une décision du

Tribunal des droits de la personne, [2002] R.J.Q. 824, [2001] J.T.D.P.Q. n° 17 (QL), 2001 CarswellQue 2785. Pourvoi rejeté, les juges Binnie et Charron sont dissidents.

Pierre Yves Boisvert, Jean-Nicolas Loïselle et Guy Régimbald, pour l'appelante.

Pierre-Yves Bourdeau et Christian Baillargeon, pour les intimées.

Hugo Jean, pour l'intervenant le procureur général du Québec.

Louis Masson, Albina Mulaomerovic et Gérald Laprise, pour l'intervenante l'École nationale de police du Québec.

Pier Bélisle et Jacky Éric Salvant, pour l'intervenant l'Office des droits des détenu(e)s.

Le jugement de la juge en chef McLachlin et des juges LeBel, Deschamps, Fish, Abella et Rothstein a été rendu par

[1] LA JUGE DESCHAMPS — La personne qui a obtenu un pardon et qui postule pour un poste de policier bénéficie-t-elle de la protection accordée par l'art. 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12 (« *Charte* »)? La réponse à cette question est positive, mais cela ne prive pas l'employeur des moyens de défense qui lui sont ouverts lorsque sa décision ne repose pas sur les stigmates liés à la déclaration de culpabilité qui a fait l'objet du pardon.

*Le juge Bastarache n'a pas participé au jugement.

1. Les faits

[2] En mai 1995, S.N. soumet sa candidature à un poste de policière auprès du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (« SPCUM »). En novembre 1995, elle reçoit une lettre du SPCUM l'informant que sa demande est rejetée.

[3] Devant ce refus, S.N. s'enquiert des raisons ayant motivé le rejet de sa candidature. Un agent du personnel lui indique qu'elle ne satisfait pas au critère des « bonnes mœurs » prescrit par les normes d'embauche : une enquête a révélé qu'elle a commis un vol à l'étalage en 1990, alors qu'elle était âgée de 21 ans. Elle a plaidé coupable à une accusation de vol portée par voie de déclaration sommaire de culpabilité (sous-al. 334*b*)(ii) du *Code criminel*, L.R.C. 1985, ch. C-46 (« *C. cr.* »)), et une ordonnance d'absolution conditionnelle a été prononcée. S.N. informe l'agent qu'elle a fait l'objet d'une réhabilitation. Le SPCUM maintient néanmoins sa décision.

[4] S.N. porte plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (« Commission »). Elle affirme qu'on a, en contravention avec l'art. 18.2 de la *Charte*, refusé de l'embaucher du seul fait de sa déclaration de culpabilité.

[5] La Commission fait enquête et propose au SPCUM deux mesures de redressement : verser à S.N. la somme de 5 000 \$ à titre de dommages-intérêts moraux et cesser de considérer les antécédents judiciaires pour l'application du critère des « bonnes mœurs ». Le SPCUM refuse de mettre en œuvre ces mesures. La Commission saisit le Tribunal des droits de la personne (« TDP ») d'une plainte contre le SPCUM.

2. Questions en litige et décisions des juridictions inférieures

[6] Le SPCUM prétend que la fonction de policier ne constitue pas un emploi et n'est donc pas assujettie à l'art. 18.2 de la *Charte*. Il plaide aussi que la candidature de S.N. a été écartée non pas en raison de ses antécédents judiciaires, en l'occurrence la seule déclaration de culpabilité pour le vol à l'étalage, mais sur le fondement du critère des « bonnes mœurs » prescrit par le *Règlement sur les normes d'embauche des agents et cadets de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux*, R.R.Q. 1981, ch. P-13, r. 14. (« *Règlement sur les normes d'embauche* »). Le SPCUM soutient de plus que la réhabilitation résultant du seul écoulement du temps ne constitue pas un pardon visé à l'art. 18.2 de la *Charte* et que l'art. 20 de ce même texte autorise le SPCUM à tenir compte du fait que S.N. ne satisfait pas aux exigences de l'emploi. Le SPCUM affirme n'avoir commis aucune faute donnant ouverture à des dommages-intérêts.

[7] Le TDP exprime l'avis que les policiers au service du SPCUM occupent un emploi visé à l'art. 18.2 de la *Charte* et que le SPCUM a automatiquement exclu S.N. du processus d'embauche en raison de ses antécédents judiciaires. Le TDP estime que la réhabilitation qui résulte du seul écoulement du temps depuis

l'ordonnance d'absolution constitue un pardon visé à l'art. 18.2 de la *Charte*. Par conséquent, même si l'infraction commise par S.N. avait un lien avec l'emploi de policier, le SPCUM ne pouvait rejeter sa candidature au motif que les faits entourant la commission du vol à l'étalage auraient démontré qu'elle n'était pas de bonnes mœurs. Le Tribunal statue que, en agissant ainsi, le SPCUM a contrevenu à l'art. 18.2 de la *Charte*. Comme S.N. a renoncé à devenir policière mais a tout de même subi une atteinte à sa dignité, le TDP ordonne au SPCUM de lui verser la somme de 5 000 \$ à titre de dommages-intérêts moraux. Le TDP n'accepte cependant pas, comme lui demandait la Commission, d'ordonner au SPCUM de cesser de prendre en considération les antécédents judiciaires lorsqu'il applique le critère des « bonnes mœurs » ([2002] R.J.Q. 824). L'affaire est portée devant la Cour d'appel.

[8] La Cour d'appel confirme le jugement du TDP ([2006] R.J.Q. 1307, 2006 QCCA 612). Elle estime que la fonction de policier s'exerce dans le cadre d'une relation d'emploi et que le processus d'embauche du SPCUM doit respecter l'art. 18.2 de la *Charte*, ce qui n'a pas été fait en l'espèce. Dans la mesure où S.N. a fait l'objet d'une réhabilitation, le SPCUM ne pouvait pas rejeter sa candidature en raison de sa déclaration de culpabilité ou des faits entourant l'infraction. Selon la Cour d'appel, l'art. 20 de la *Charte* ne peut être invoqué comme moyen de défense par un employeur qui refuse d'embaucher un candidat sur la seule base de ses antécédents judiciaires. La Cour d'appel estime qu'il n'y a pas lieu d'intervenir sur la question des dommages-intérêts.

[9] Les mêmes arguments sont repris devant notre Cour.

3. Analyse

[10] Le litige porte sur l'interprétation de l'art. 18.2 de la *Charte*, lequel est rédigé ainsi :

18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

Notre Cour s'est déjà penchée sur cette disposition dans l'arrêt *Therrien (Re)*, [2001] 2 R.C.S. 3, 2001 CSC 35, où elle a dégagé les quatre conditions d'application de l'art. 18.2 (par. 140). Il faut être en présence :

- 1) d'un congédiement, d'un refus d'embauche ou d'une pénalité quelconque;
- 2) décidé dans le cadre d'un emploi;
- 3) du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, et
- 4) l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou la personne en a obtenu le pardon.

[11] Il s'agit ici d'un refus d'embauche, mais cette condition d'application ne fait pas l'objet du litige. Les moyens d'appel de l'appelante portent sur les trois autres conditions : la fonction de policier au sein du SPCUM s'exerce-t-elle dans le cadre d'un emploi au sens de l'art. 18.2 de la *Charte*? La réhabilitation résultant du seul écoulement du temps est-elle un pardon au sens de l'art. 18.2 de la *Charte*? Le refus d'embauche est-il dû au seul fait des antécédents judiciaires de S.N.?

3.1 *La relation du policier avec le SPCUM est-elle un emploi au sens de l'art.*

18.2 de la Charte?

[12] L'appelante plaide que la fonction de policier doit être assimilée à celle de juge pour l'application de l'art. 18.2 de la *Charte*. Elle reprend, en les appliquant aux policiers, les conclusions de la Cour dans *Therrien*. La prétention de l'appelante est dénuée de fondement. Dans *Therrien*, le juge Gonthier a expliqué ainsi les motifs justifiant de conclure que la fonction de juge ne constituait pas un *emploi* au sens où l'entend l'art. 18.2 (par. 141) :

Cependant, la Cour d'appel a jugé que la fonction de juge ne constituait pas un emploi au sens où l'entend l'art. 18.2 et ce, en raison de l'histoire de la magistrature, la nature, les caractéristiques et les exigences de la fonction. Ces conclusions sont, en effet, le reflet d'une réalité constitutionnelle propre à la fonction judiciaire. Celle-ci exige que le juge ne soit soumis à aucune autorité hiérarchiquement supérieure ou qu'il ne soit lié par aucune relation de subordination qui caractérise traditionnellement la relation employeur-employé, mis à part certains aspects administratifs de sa charge comme la répartition du travail et la fixation des séances de la cour, ainsi que certaines tâches liées à l'application de la déontologie judiciaire, qui relèvent du juge en chef : voir art. 96 *L.T.J.* et *Ruffo* [[1995] 4 R.C.S. 267], 1 par. 59. De plus, bien que le juge exerce ses fonctions moyennant rétribution, sa sécurité financière constitue l'une des trois conditions essentielles de l'indépendance judiciaire au sens de l'al. 11d) de la *Charte canadienne* et du préambule de la *Loi constitutionnelle de 1867* qui exigent que le droit au traitement et à la pension soit prévu par la loi et que toute réduction, hausse ou gel des traitements fasse l'objet d'un processus particulier permettant d'éviter toute possibilité d'ingérence, réelle ou perçue, de la part de l'exécutif : *Valente* [1985] 2 R.C.S. 673 p. 704, et *Renvoi sur la rémunération des juges de cours provinciales* [[1997] 3 R.C.S. 3], par. 131 et 287. Finalement, le processus d'embauche et de congédiement d'un juge s'éloigne considérablement de la procédure habituelle utilisée pour la majorité des emplois. La nomination et la destitution des membres de la magistrature, la présente affaire en témoigne, sont soumises à une série d'exigences constitutionnelles afin de protéger leur inamovibilité : *Valente*, p. 698.

[13] Les policiers ne bénéficient pas de la protection constitutionnelle qui est accordée aux juges et qui exige que ceux-ci ne soient soumis à aucune autorité hiérarchiquement supérieure. Certes, la fonction de policier est essentielle dans

toute société organisée, puisqu'elle assure l'ordre et la sécurité. Les policiers font partie intégrante de l'appareil judiciaire mis en place pour sanctionner les comportements délinquants et prévenir les écarts de conduite. Cependant, cela ne signifie nullement que cette fonction n'est pas exercée dans le cadre d'un emploi. D'ailleurs, comme le signale la Cour d'appel (par. 41) après avoir passé en revue les dispositions législatives encadrant la fonction de policier, « les policiers sont soumis à leurs supérieurs, soumis au pouvoir exécutif de l'État et soumis, dans l'exercice de leurs tâches au pouvoir d'encadrement général de leur employeur » (voir la *Loi sur l'organisation policière*, L.R.Q., ch. O-8.1; la *Loi de police*, L.R.Q., ch. P-13; et le *Règlement sur les normes d'embauche*). Bien que certains de ces textes – qui étaient en vigueur lors des événements en litige – aient été remplacés depuis le statut du policier est demeuré inchangé. Il est clair que le lien de subordination qui caractérise la relation d'emploi des policiers distingue ceux-ci des juges. La fonction de policier s'exerce donc dans le cadre d'un emploi et les policiers peuvent bénéficier de la protection de l'art. 18.2 de la *Charte*.

3.2 *La réhabilitation légale est-elle un pardon au sens de l'art. 18.2?*

[14] Selon l'appelante, la mention du mot « pardon » à l'art. 18.2 de la *Charte* constitue un renvoi interlégislatif statique. Le législateur n'aurait visé que le pardon tel qu'il existait lors de l'adoption de l'art. 18.2 en 1982. D'après cette interprétation, la protection accordée aux personnes qui se voient octroyer une réhabilitation serait pratiquement éliminée en raison des modifications apportées par le Parlement en 1992 à la *Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C. 1985, ch. C-47 (« LCJ »). Cet argument ne peut être accepté. Le seul fait de l'utilisation du mot « pardon » à l'art. 18.2 n'impose nullement une telle interprétation limitative. En

effet, l'utilisation du mot « réhabilitation » dans la version française de la L.C.J. ne reflète aucun changement de fond puisque le mot « pardon » est utilisé dans la version anglaise des deux lois. De plus, les changements administratifs ne modifient pas le concept de pardon. Ce terme a une portée générale. Le législateur québécois n'a ni circonscrit ni limité dans le temps sa référence au droit fédéral sur le pardon. Son incorporation de ce concept dans la Charte doit être interprétée comme ayant pour objet le pardon selon l'état du droit au moment de l'utilisation du renvoi. Or, l'état actuel du droit fait de la réhabilitation administrative une forme de pardon. Le terme vise tant le pardon accordé par prérogative royale (art. 748 *C. cr.*) que la réhabilitation prévue par la LCJ.

[15] Les modifications apportées à la LCJ en 1992 touchent particulièrement les personnes qui bénéficient d'une absolution. Par suite de ces modifications, la réhabilitation intervient du seul fait de l'écoulement du temps. Aucun document attestant leur réhabilitation ne leur est délivré. Cette modification a été apportée par le Parlement à la suite du rapport d'un comité interministériel chargé de la réforme de la LCJ : *Proposition de réforme de la Loi sur le casier judiciaire* (20 juillet 1991), Document explicatif du Solliciteur général du Canada, p. 1. Le rapport fait d'abord état du but de la réhabilitation :

Le but premier de la réhabilitation accordée en vertu de la *LCJ* est d'éliminer le plus possible les conséquences négatives de la condamnation une fois que le délinquant a exécuté la peine et qu'il s'est écoulé suffisamment de temps pour qu'on puisse établir, de façon assez certaine, que la personne respecte maintenant les lois.

[16] Dans le cas des personnes absoutes, la réforme est dictée par le souci de « [c]orriger cette anomalie que constitu[ait] l'obligation, pour les personnes qui ont été libérées (et qui n'ont donc pas été condamnées), de présenter une demande de

réhabilitation » (p. 6). En effet, en vertu du par. 730(3) *C. cr.*, une personne déclarée coupable qui est absoute est réputée ne pas avoir été condamnée. Le nouveau processus contribue donc à reconnaître la distinction entre les personnes qui sont déclarées coupables et absoutes et celles qui sont condamnées à une peine prévue par le *Code criminel*. Les modifications font en sorte qu'à l'expiration d'une période de trois ans dans le cas d'une absolution conditionnelle et d'une période d'un an dans le cas d'une absolution inconditionnelle, nul ne peut communiquer un dossier ou relevé attestant une absolution ni en révéler l'existence. Le délai a été jugé nécessaire par le comité interministériel pour satisfaire aux exigences de preuve de condamnations ou d'absolutions antérieures, d'appel et de plaider d'autrefois convict (art. 667 et 607 *C. cr.*). Le comité voulait aussi veiller à ce que les personnes ayant obtenu une absolution jouissent de la même protection que celle dont elles bénéficiaient avant les modifications (rapport, p. 7). Les modifications apportées à la LCJ n'avaient donc pas pour objectif de priver les personnes absoutes du bénéfice de cette loi.

[17] L'argument de l'appelante voulant que la réhabilitation ne puisse pas être considérée comme un pardon n'est donc fondé ni sur le texte de l'art. 18.2 de la *Charte* ni sur l'historique des modifications apportées à la LCJ en 1992.

[18] Par ailleurs, comme la protection contre la divulgation des informations qu'accorde la LCJ aux personnes absoutes conditionnellement ne prend effet qu'à compter de l'expiration d'un délai de trois ans, il n'y a pas lieu de conclure que les personnes absoutes en vertu du par. 730(1) *C. cr.* bénéficient des effets de la réhabilitation dès le moment de l'ordonnance d'absolution.

[19] Il reste à s'interroger sur les effets de cette réhabilitation. Dans son rapport, le comité interministériel énonçait que le but de la réhabilitation est d'éliminer le plus possible les conséquences de la déclaration de culpabilité. La LCJ tend à réaliser cet objectif en donnant les effets suivants à la réhabilitation :

5. La réhabilitation a les effets suivants :

a) d'une part, elle sert de preuve des faits suivants :

visée (i) dans le cas d'une réhabilitation octroyée pour une infraction à l'alinéa 4a), la Commission, après avoir mené les enquêtes, a été convaincue que le demandeur s'est bien conduit,

ne (ii) dans le cas de toute réhabilitation, la condamnation en cause devrait plus ternir la réputation du demandeur;

b) d'autre part, sauf cas de révocation ultérieure ou de nullité, elle entraîne le classement du dossier ou du relevé de la condamnation à part des autres dossiers judiciaires et fait cesser toute incapacité ou obligation — autre que celles imposées au titre des articles 109, 110, 161, 259, 490.012 ou 490.019 du *Code criminel* ou du paragraphe 147.1(1) de la *Loi sur la défense nationale* — que la condamnation pouvait entraîner aux termes d'une loi fédérale ou de ses règlements.

Bien que la définition de « réhabilitation » à l'art. 2 de la LCJ ne fasse pas état du mécanisme applicable en cas d'absolution, l'effet est le même. En effet, une interprétation contextuelle en accord avec l'esprit de la LCJ permet de conclure que l'art. 5 s'applique aussi bien aux personnes absoutes qu'aux personnes condamnées.

[20] Comme l'a déjà signalé le juge Gonthier dans *Therrien*, l'utilisation du conditionnel au sous-al. 5a)(ii) est significatif. La réhabilitation n'a pas un effet absolu et elle n'efface pas le passé. Ni l'absolution ni la réhabilitation ne permettent de nier l'existence d'une déclaration de culpabilité (*Therrien*, par. 116 et

122). Les faits de l'infraction demeurent, mais la réhabilitation aide à combattre les stigmates associés à la déclaration de culpabilité. Par conséquent, après l'expiration du délai prévu par la LCJ ou lors de la délivrance d'une réhabilitation, l'opprobre fondé sur les préjugés et se rattachant uniquement à la déclaration doit être combattu et celle-ci ne devrait plus ternir la réputation de la personne réhabilitée. Il faut présumer que cette personne a recouvré complètement son intégrité morale.

[21] Si la personne réhabilitée est présumée avoir recouvré son intégrité morale, est-il possible pour un employeur de tenir compte des faits ayant donné lieu à la déclaration de culpabilité de cette personne lorsqu'il prend la décision soit de refuser de l'embaucher, soit de la congédier? Sur cette question, l'intimée et l'appelante préconisent des approches opposées. Pour ce qui est de l'application de l'art. 18.2, la réponse à la question se trouve au cœur du motif véritable du refus d'embauche ou du congédiement.

3.3 *Le refus de l'emploi est-il dû au seul fait des antécédents judiciaires de S.N.?*

[22] L'appelante fait valoir trois arguments en relation avec le critère du motif du refus d'embauche. D'abord, elle soutient que, en application de la *Loi de police* et du *Règlement sur les normes d'embauche*, elle a l'obligation légale de vérifier les bonnes mœurs de tout candidat. Elle affirme que c'est l'examen du dossier d'enquête ayant entraîné la déclaration de culpabilité qui l'a amenée à conclure que S.N. n'était pas de bonnes mœurs. L'appelante plaide aussi que l'intégrité d'une personne est indissociable de la fonction de policier. Cette norme devrait donc être acceptée comme une qualité requise par l'emploi aux termes de l'art. 20 de la *Charte*. Elle soulève enfin que sa responsabilité civile ne saurait être

retenue, puisqu'elle n'a fait que suivre les prescriptions législatives et réglementaires qui s'appliquaient à elle. Dans les circonstances du présent dossier, ces trois arguments se chevauchent.

[23] Voici les dispositions pertinentes de la *Loi de police* et du *Règlement sur les normes d'embauche* :

Loi de police

3. Une personne doit, pour devenir membre de la Sûreté, policier municipal ou constable spécial :

...

2° être de bonnes mœurs;

3° ne pas avoir été déclarée coupable à la suite d'une dénonciation pour une infraction du *Code criminel* (Lois révisées du Canada (1985), chapitre C-46) qui, selon la dénonciation, a été poursuivie au moyen d'un acte d'accusation;

...

Règlement sur les normes d'embauche

2. Une personne doit, pour devenir agent ou cadet de la Sûreté ou d'un corps de police municipal :

...

b) être de bonnes mœurs selon les conclusions d'une enquête qui doit être faite en utilisant la formule prescrite à cette fin par la Commission, en particulier quant aux antécédents familiaux, sociaux, financiers et judiciaires du candidat;

c) n'avoir jamais été déclarée coupable ni s'être avouée coupable d'une infraction au Code criminel (S.R.C., 1970, c. C-34) sur une poursuite intentée au moyen d'un acte d'accusation, ni s'être avouée coupable à la suite d'une dénonciation pour une infraction au Code criminel qui, selon la dénonciation, devait être poursuivie au moyen d'un acte d'accusation;

[24] Les bonnes mœurs et les antécédents judiciaires constituent des critères distincts et sont traités comme tels dans la *Loi de police* et le *Règlement sur les normes d'embauche*. Ils sont régis par des paragraphes distincts. Si, comme le prétend l'appelante, les faits donnant lieu à la condamnation permettaient à eux seuls d'écarter un candidat au motif qu'il n'est pas de bonnes mœurs, cela signifierait que les dispositions concernant les antécédents judiciaires sont redondantes. Par ailleurs, accepter l'argument de l'intimée que les faits donnant lieu à la condamnation ne peuvent pas être pris en considération pour évaluer si un candidat est de bonnes mœurs signifierait que la réhabilitation aurait non seulement pour effet de rétablir la réputation de la personne déclarée coupable, mais également d'effacer le passé, ce qui n'est pas le cas.

[25] Il ne fait aucun doute qu'être de bonnes mœurs constitue une qualité requise pour devenir ou demeurer policier. Comme le dit le juge Bastarache dans *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 591, 2007 CSC 14, par. 43 :

... la plupart, voire toutes les infractions criminelles commises par un policier municipal auront un lien avec son emploi en raison de la grande confiance que doit inspirer au sein du public la capacité du policier de s'acquitter de ses fonctions.

Non seulement un service de police, comme employeur, peut-il invoquer ce facteur en se fondant sur la *Loi de Police* et le *Règlement sur les normes d'embauche*, mais il peut invoquer l'art. 20 de la *Charte* qui répute non discriminatoire une distinction fondée sur une aptitude requise par un emploi. Dans ce contexte, les par. 3(2) de la *Loi de police* et 2b) du *Règlement sur les normes d'embauche* qui traitent des

bonnes mœurs ne sont que des applications de cette disposition générale de la Charte qui se lit comme suit :

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'une groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

[26] Un employeur est donc en droit de prendre en considération les faits qui ont entraîné la déclaration de culpabilité lorsqu'il évalue si un candidat possède les qualités requises par l'emploi. Ces faits font inéluctablement partie du vécu du candidat. Toutefois, l'employeur doit aussi tenir compte du fait que la personne a été réhabilitée.

[27] En effet, la prise en considération des bonnes mœurs d'un candidat, et donc de l'ensemble de son dossier, n'autorise pas une approche antinomique à l'égard de la réhabilitation. La condamnation et, dans le cas d'une absolution, la déclaration de culpabilité ne « devraient » plus ternir la réputation de la personne après sa réhabilitation. Si l'effet positif de la réhabilitation sur la réputation de la personne peut être contré par la mise en preuve de comportements délinquants ou de faits révélant un manque de probité, cette preuve ne saurait se limiter à la seule déclaration de culpabilité.

[28] Pour pouvoir soutenir une objection fondée sur les bonnes mœurs, l'enquête menée par l'employeur doit révéler un comportement ou des faits qui permettent de conclure que, dans le contexte des circonstances de la commission du crime pour lequel une personne a été réhabilitée, cette personne est inapte à l'emploi. L'employeur doit démontrer que la décision n'est pas fondée sur le seul fait de la déclaration de culpabilité.

[29] Les faits donnant lieu à la déclaration de culpabilité peuvent donc aider à faire ressortir un profil démontrant l'inaptitude d'une personne à exercer la fonction de policier. Dans ce contexte, les faits considérés lors de la déclaration de culpabilité sont susceptibles de révéler des lacunes pertinentes pour la décision que l'employeur doit prendre. Il faut donc rejeter la position de la Commission – qu'avait par ailleurs retenue la Cour d'appel (par. 58 et 59) – selon laquelle les faits ayant entraîné la déclaration de culpabilité ne peuvent pas être pris en considération pour décider si la candidate satisfait au critère des bonnes mœurs prévu par le *Règlement sur les normes d'embauche*.

[30] Pour évaluer l'interaction entre les art. 18.2 et 20 de la *Charte*, il faut mettre en corrélation la protection contre les stigmates associés à une déclaration de culpabilité et le moyen de défense qui permet à l'employeur d'invoquer, à l'encontre d'une plainte de discrimination, l'existence d'une qualité requise par l'emploi.

[31] La déclaration de culpabilité affecte d'abord et avant tout la réputation d'une personne. On la croit moins probe si elle a commis un acte réprimé par le droit criminel ou le droit pénal. Ce stigmate peut donc influencer l'évaluation de la capacité de cette personne de remplir les conditions d'un emploi. Suivant l'article 18.2, un tel stigmate est injustifié si l'infraction n'a pas de lien avec l'emploi ou si la personne a bénéficié d'un pardon. Il s'agit d'une protection plus limitée — elle ne vise que les déclarations de culpabilité — que la protection générale contre la discrimination (art. 10 de la *Charte*) et, pour écarter son application, l'employeur n'a simplement qu'à établir un lien entre l'infraction et l'emploi. Il s'agit d'un

choix du législateur. La défense prévue à l'art. 20 a une portée plus large. Elle englobe des exigences professionnelles qui vont au-delà de l'intégrité de la personne ou de sa réputation. Par ailleurs, l'employeur qui impose une exigence à première vue discriminatoire doit prouver qu'il subirait une contrainte excessive si cette exigence n'était pas respectée. Une telle preuve n'est pas requise par l'art. 18.2. Le législateur a donc créé un régime particulier pour les stigmates associés aux déclarations de culpabilité. Il ne s'agit pas d'un régime qui pourrait être écarté par suite de l'application du régime plus général de l'art. 20. La règle générale est écartée au profit de la règle particulière.

[32] Contrairement à ma collègue la juge Charron, je ne puis accepter l'argument de l'appelante selon lequel les commentaires faits dans *Therrien* et dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec Inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228, 2003 C.S.C. 68, concernant l'inapplicabilité de l'art. 20 pour écarter la protection contre les déclarations de culpabilité ne reflètent pas l'état du droit. Lorsqu'une personne obtient une réhabilitation, elle a droit à tous les bénéfices qui en découlent. L'article 18.2 ne distingue pas le pardon du *Code criminel* de la réhabilitation prévue par la LCJ. La protection découlant de la réhabilitation s'applique même lorsqu'il y a lien avec l'emploi. Elle n'est pas écartée du seul fait qu'elle prive l'employeur de la justification fondée sur le lien avec l'emploi : c'est le but de l'exception. En fait, les seuls cas où la réhabilitation est déterminante pour un plaignant sont ceux où un lien avec l'emploi peut être établi. En ce sens, accepter que l'art. 20 permette à l'employeur d'invoquer les déclarations antérieures de culpabilité malgré la réhabilitation intègre une interprétation étonnante, qui ferait en sorte que la justification exclue par l'art. 18.2 pourrait être reprise en vertu de l'art. 20. Je peux

difficilement concevoir que c'était là l'objectif poursuivi lors de l'adoption de l'art. 18.2. Dans les autres juridictions canadiennes où la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires est prohibée, la protection est explicitement assujettie à une défense fondée sur les aptitudes requises par un emploi. Pour respecter chacun des choix législatifs, la défense fondée sur les aptitudes requises pour un emploi doit donc être interprétée en fonction des dispositions applicables dans chaque cas : *Masksteel*, par. 42 et 54 et opinion de la juge Charron, par. 76.

[33] Ces principes n'affectent pas le critère voulant qu'une probité exemplaire soit essentielle pour exercer la fonction de policier. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il est difficile d'imaginer un crime qui n'aurait pas de lien avec l'emploi de policier. Par ailleurs, la protection de l'art. 18.2 de la *Charte* a pour but d'obliger l'employeur à présumer qu'un candidat réhabilité (ou dont la déclaration de culpabilité n'a pas de lien avec l'emploi) n'a pas une mauvaise réputation ou une intégrité douteuse du seul fait de sa déclaration de culpabilité. Cette règle ne souffre pas d'exception pour ce qui est des policiers. Tel que mentionné déjà, ceci ne signifie pas que le critère des bonnes mœurs ne peut pas être invoqué par un employeur faisant l'objet d'une plainte fondée sur l'art. 18.2. Un employeur peut établir qu'un candidat n'a pas été retenu ou qu'un employé a été congédié parce que l'intéressé n'était pas de « bonnes mœurs ». Une telle défense requiert cependant une preuve distincte du seul lien avec l'emploi et ne peut être invoquée si la décision repose sur la seule existence d'une déclaration de culpabilité. S'il revient normalement au postulant ou à l'employé concerné de prouver les éléments qui fondent sa plainte de discrimination, dans le cas où l'employeur invoque un motif autre que celui allégué dans la plainte, il incombe alors à ce dernier de prouver que la décision ne repose pas uniquement sur les stigmates liés à la

déclaration de culpabilité (*Maksteel*, par. 48 et 53). En d'autres termes, l'employeur doit prouver qu'il est sorti du cadre de l'art. 18.2 qui prohibe la discrimination du seul fait de la déclaration de culpabilité et qu'il est justifié de se reposer sur l'art. 20.

[34] En l'espèce, le SPCUM prétend avoir conclu au manque d'intégrité de S.N. à la suite d'une étude approfondie du dossier. Les constatations de faits du TDP sont cependant claires. À l'époque pertinente, le SPCUM excluait toute personne déclarée coupable de vol à l'étalage, sans égard à la réhabilitation. Plus particulièrement, dans le cas de S.N., elle a été exclue à la suite du seul examen du dossier ayant fondé la déclaration de culpabilité. Le SPCUM n'a mené aucune enquête additionnelle ou entrevue qui aurait permis de conclure à une preuve suffisante pour contrer la présomption selon laquelle la réhabilitation avait restauré l'intégrité morale de S.N. Dans ces circonstances, la prétention du SPCUM qu'il a exclu S.N. pour un motif autre que la déclaration de culpabilité pour vol à l'étalage ne peut être acceptée. Comme S.N. avait été réhabilitée, le manque d'intégrité morale associé au vol à l'étalage ne pouvait être invoqué contre elle sous l'appellation « mauvaises mœurs ».

[35] L'appelante brandit l'exemple de la personne déclarée coupable d'agression sexuelle qui ferait l'objet d'une réhabilitation. Cet exemple est alarmiste. Il ne tient pas compte des dispositions applicables en matière d'agressions sexuelles et il ne saurait permettre au SPCUM d'esquiver son fardeau de preuve. J'ose espérer que si une personne ayant été déclarée coupable d'agression sexuelle présente une demande d'emploi, l'employeur qui recevra cette demande fera une enquête plus satisfaisante que celle faite par le SPCUM en

l'espèce. Il est aussi utile d'indiquer que des mesures d'encadrement strictes sont susceptibles d'être imposées à l'égard des crimes d'ordre sexuel (voir par exemple les art. 161 et 753 *C. cr.*). Plus particulièrement, des mesures spéciales sont prévues à ce sujet dans le milieu de l'éducation : *Loi sur l'instruction publique*, L.R.Q., ch. I-13.3. L'épouvantail brandi par l'appelante ne peut donc pallier l'absence de preuve soutenant le refus de la candidature de S.N.

[36] L'appelante prétend enfin qu'elle ne saurait être condamnée à des dommages-intérêts, étant donné qu'elle s'est conformée à la *Loi de police* et au *Règlement sur les normes d'embauche*. Outre les autres arguments qui peuvent être avancés à l'encontre de cette prétention, tel qu'il appert des textes cités précédemment, aucune disposition n'imposait à l'époque d'exclure la candidature de S.N., puisqu'il s'agissait d'une infraction sommaire. La *Loi de police* a été remplacée depuis par la *Loi sur la police*, L.R.Q. c. P-13.1. Il n'est cependant pas nécessaire d'analyser les principes qui pourraient être invoqués en vertu de la nouvelle loi, car elle ne s'applique pas en l'espèce.

4. Conclusion

[37] Si l'appelante ne peut pas soulever le critère des bonnes mœurs, en l'espèce, c'est qu'elle n'a allégué aucun autre fait que ceux ayant entraîné la déclaration de culpabilité pour laquelle S.N. a bénéficié d'une réhabilitation. Ces faits n'avaient pas à être exclus de l'examen de la candidature de S.N., mais ils ne pouvaient constituer l'unique motif pour l'exclure. Le SPCUM n'a mené aucune véritable enquête qui aurait permis de justifier la décision qu'il a prise. Dans les

circonstances, la conclusion du TDP que la candidature de S.N. a été écartée du seul fait de sa déclaration de culpabilité doit être maintenue.

[38] Pour ces motifs, je suis d'avis de rejeter l'appel avec dépens.

Version française des motifs des juges Binnie et Charron rendus par

LA JUGE CHARRON —

1. Aperçu

[39] S.N. a posé sa candidature pour un poste de policier auprès du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (le « SPCUM »). Au cours de la sélection, le SPCUM a découvert que, quelques années auparavant, S.N. avait été reconnue coupable de vol. Après avoir examiné les circonstances de l'infraction, le SPCUM a rejeté la candidature de S.N. au motif qu'elle n'était pas, comme l'exige l'art. 3 de la *Loi de police*, L.R.Q., ch. P-13, de « bonnes mœurs ». La Cour doit déterminer en l'espèce si le SPCUM a porté atteinte aux droits que la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, L.R.Q., ch. C-12 (la « *Charte* ») garantit à S.N.

[40] La question se pose parce que S.N. a reçu pour l'infraction une absolution sous conditions en vertu de l'art. 730 (736 à l'époque) du *Code criminel*, L.R.C. 1985, ch. C-46, et que, une fois la période prescrite écoulée, son dossier judiciaire a été mis sous scellés en application de l'art. 6.1 de la *Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C. 1985, ch. C-47. S.N. soutient que la mise sous scellés de son dossier équivaut à un pardon et que le refus du SPCUM de l'embaucher en raison

de son casier judiciaire était donc discriminatoire selon l'art. 18.2 de la *Charte*, lequel prévoit :

18.2 Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

[41] Le SPCUM fait valoir que l'art. 18.2 de la *Charte* ne s'applique pas pour plusieurs raisons : (1) le poste de policier ne constitue pas un « emploi »; (2) la mise sous scellés automatique du dossier judiciaire de S.N. conformément à l'art. 6.1 de la *Loi sur le casier judiciaire* ne constitue pas un « pardon » et (3) le rejet de sa candidature n'était pas fondé sur le « seul fait » qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction criminelle, mais plutôt sur les circonstances de la commission de l'infraction. Il soutient subsidiairement qu'il faut interpréter l'art. 18.2 conjointement avec l'art. 20 de la *Charte*, qui permet le rejet de la candidature de S.N. du fait qu'elle n'avait pas les « aptitudes ou qualités requises » pour devenir policière. Voici le texte de l'art. 20 :

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

[42] J'ai eu l'avantage de lire les motifs de la juge Deschamps. Je conviens avec ma collègue que le poste de policier constitue un « emploi » pour l'application de l'art. 18.2 de la *Charte*. Je conviens aussi que la mise sous scellés du dossier attestant d'une absolution inconditionnelle ou sous conditions, une fois la période

prescrite à l'art. 6.1 de la *Loi sur le casier judiciaire* écoulée, est l'équivalent fonctionnel d'un « pardon » au sens de l'art. 18.2. Toutefois, soit dit en tout respect, je ne crois pas qu'il y ait eu violation de la *Charte* en l'espèce. J'adopte un point de vue différent quant au cadre d'analyse qu'il convient d'appliquer pour statuer, au regard de la *Charte*, sur une allégation de discrimination fondée sur les antécédents judiciaires.

[43] À mon avis, les art. 18.2 et 20 peuvent et doivent être interprétés de façon harmonieuse dans le contexte de la *Charte* prise dans son ensemble. Il faut s'éloigner des remarques incidentes formulées dans deux décisions antérieures de la Cour selon lesquelles l'art. 18.2 est une disposition « à circuit fermé » et « autonome » à l'égard de laquelle l'art. 20 ne s'applique pas. Ces remarques se fondaient sur le fait que l'art. 18.2 a son propre mécanisme de justification et que le recours à l'exigence relative aux « aptitudes ou qualités requises » de l'art. 20 ferait double emploi avec ce mécanisme : *Therrien (Re)*, [2001] 2 R.C.S. 3, 2001 CSC 35, par. 145; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec Inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228, 2003 CSC 68, par. 21-22. Il est vrai que, si l'employeur réussit à faire soustraire son action ou sa décision à l'application de l'art. 18.2 en montrant qu'il existe un lien entre l'infraction et l'emploi, le recours à l'art. 20 n'est pas nécessaire. Dans ces cas, la protection offerte par l'art. 18.2 contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires ne s'applique tout simplement pas. Toutefois, si la protection de l'art. 18.2 s'applique *effectivement*, comme en l'espèce, je ne vois aucune raison d'exclure de l'application de la *Charte* les motifs généraux de justification contenus dans l'art. 20. D'ailleurs, la conclusion contraire non seulement est incompatible avec le

libellé, la structure et l'intention de la *Charte*, mais elle entraînerait également de nombreuses absurdités.

[44] Pour les motifs qui suivent, je conclus que le SPCUM était fondé à refuser d'embaucher S.N. et que ses actions ne contrevenaient donc pas à la *Charte*. Par conséquent, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, d'annuler le jugement de la Cour d'appel et de rejeter l'action, avec dépens devant tous les tribunaux.

2. Les faits

[45] En août 1990, S.N. a été arrêtée pour un vol à l'étalage de vêtements et d'accessoires d'une valeur d'environ 200 \$, commis dans un grand magasin. Elle avait alors 21 ans. En mai 1991, elle a plaidé coupable pour une infraction de vol et a reçu une absolution sous conditions. Après l'écoulement de la période prescrite, son dossier judiciaire a été mis sous scellés conformément à l'art. 6.1 de la *Loi sur le casier judiciaire*.

[46] En 1995, S.N. a posé sa candidature pour un poste de policier auprès du SPCUM. Elle n'a pas indiqué qu'elle avait eu des démêlés avec la justice parce qu'elle croyait, à la lecture d'une lettre reçue de la GRC, que l'incident avait été effacé de son passé du fait de la mise sous scellés de son dossier. De plus, le formulaire de demande d'emploi n'exigeait pas la divulgation des infractions pour lesquelles une réhabilitation a été obtenue.

[47] Dans le cadre de la sélection, le SPCUM a mené une enquête pour déterminer si S.N. répondait aux critères établis à l'art. 3 de la *Loi de police* et à

l'art. 2 du *Règlement sur les normes d'embauche, des agents et cadets de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux*, R.R.Q., ch. P-13, r. 14. Tant la Loi que le Règlement exigent, entre autres, que le candidat soit une personne de « bonnes moeurs ». L'enquête comportait donc une vérification des activités criminelles de la candidate.

[48] En découvrant que S.N. avait été reconnue coupable de vol, le SPCUM a obtenu une copie des rapports et déclarations faits au moment de l'arrestation ainsi que les dossiers judiciaires. Après avoir examiné les circonstances de l'infraction, surtout le fait que S.N. était alors âgée de 21 ans, le SPCUM a conclu que S.N. ne répondait pas au critère de « bonnes moeurs ». Sa candidature a donc été rejetée pour ce motif.

[49] S.N. a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, soutenant que le SPCUM avait, en contravention avec l'art. 18.2 de la *Charte*, fait preuve de discrimination à son endroit à cause d'une infraction criminelle pour laquelle elle avait obtenu une réhabilitation. La Commission a porté plainte contre le SPCUM devant le Tribunal des droits de la personne. Celui-ci a conclu que le SPCUM avait enfreint l'art. 18.2 de la *Charte* et l'a condamné à payer 5 000 \$ en dommages-intérêts ([2002] R.J.Q. 824). La Cour d'appel du Québec a confirmé la décision du Tribunal ([2006] R.J.Q. 1307, 2006 QCCA 612). Le SPCUM se pourvoit devant la Cour.

3. Analyse

[50] Pour déterminer si le SPCUM a agi irrégulièrement en rejetant la demande de S.N., il est essentiel de comprendre ce qui est protégé par la *Charte* et ce qui ne l'est pas. Avant d'examiner cet aspect, je commenterai brièvement une question qui, même si elle n'a pas été soulevée par les parties, devrait être abordée. Au Québec, les versions française et anglaise des lois ont la même valeur juridique : *Charte de la langue française*, L.R.Q., ch. C-11, par. 7(3). Une question se pose donc en raison d'une divergence entre la version française et la version anglaise de l'art. 18.2. Pour des raisons pratiques, je reproduis ci-dessous les deux versions :

18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

18.2. No one may dismiss, refuse to hire or otherwise penalize a person in his employment owing to the mere fact that he was convicted of a penal or criminal offence, if the offence was in no way connected with the employment or if the person has obtained a pardon for the offence.

[51] La version française de l'art. 18.2 mentionne une personne ayant été « *déclarée coupable* » (« *found guilty* ») d'une infraction pénale ou criminelle alors que dans la version anglaise il est question d'une personne ayant été « *convicted* » (« *condamnée* »). Toutes les personnes condamnées sont déclarées coupables d'une infraction, mais l'inverse n'est pas vrai. Les personnes déclarées coupables ne sont pas toutes condamnées. Par exemple, certaines obtiennent une absolution inconditionnelle ou sous conditions en vertu de l'art. 730 du *Code criminel*. Ou bien, dans les cas où le principe énoncé dans *R. c. Kienapple*, [1975] 1 R.C.S. 729,

s'applique, on ordonne un arrêt des procédures pour éviter des déclarations de culpabilité multiples pour le même délit : *Hammerling c. La Reine*, [1982] 2 R.C.S. 905. La présente affaire entre dans la première catégorie. Voici le texte de l'extrait pertinent de l'art. 730 :

730. (1) Le tribunal devant lequel comparait l'accusé, autre qu'une organisation, qui plaide coupable ou est reconnu coupable d'une infraction pour laquelle la loi ne prescrit pas de peine minimale ou qui n'est pas punissable d'un emprisonnement de quatorze ans ou de l'emprisonnement à perpétuité peut, s'il considère qu'il y va de l'intérêt véritable de l'accusé sans nuire à l'intérêt public, au lieu de le condamner, prescrire par ordonnance qu'il soit absous inconditionnellement ou aux conditions prévues dans l'ordonnance rendue aux termes du paragraphe 731(2).

730. (1) Where an accused, other than an organization, pleads guilty to or is found guilty of an offence, other than an offence for which a minimum punishment is prescribed by law or an offence punishable by imprisonment for fourteen years or for life, the court before which the accused appears may, if it considers it to be in the best interests of the accused and not contrary to the public interest, instead of convicting the accused, by order direct that the accused be discharged absolutely or on the conditions prescribed in a probation order made under subsection 731(2).

[52] La version anglaise semble donc indiquer que l'art. 18.2 ne s'applique pas aux pardons résultant d'une absolution alors que, selon la version française, la protection s'appliquerait à toutes les formes de pardon.

[53] La Cour a, à un certain nombre de reprises, exposé dans le détail la manière dont il convient d'interpréter les dispositions législatives bilingues : voir, p. ex., *R. c. Daoust*, [2004] 1 R.C.S. 217, 2004 CSC 6; *Schreiber c. Canada (Procureur général)*, [2002] 3 R.C.S. 269, 2002 CSC 62. Ces arrêts proposent une approche en deux étapes. La première étape consiste à rechercher le sens commun aux deux versions, ce qui implique souvent l'adoption de la version ayant le sens le

plus restreint. En l'espèce, l'approche fondée sur le « sens commun » nous amènerait, selon la version anglaise de l'art. 18.2, à reconnaître la protection la plus restreinte. Toutefois, si par cette approche on donne à cette disposition une signification contraire à l'intention du législateur, d'autres principes d'interprétation interviennent. À la seconde étape, il faut donc comparer le sens commun avec l'intention du législateur afin de déterminer s'il est conforme à cette intention.

[54] Comme l'a expliqué la juge Deschamps, la mise sous scellés du dossier judiciaire d'une personne absoute en vertu de l'art. 6.1 de la *Loi sur le casier judiciaire* est l'équivalent fonctionnel d'un pardon. En effet, cette loi ne prévoit aucun mécanisme permettant à une personne absoute de demander une réhabilitation — le dossier judiciaire est automatiquement mis sous scellés du seul fait du passage du temps. Bien que cette mise sous scellés automatique ne soit pas techniquement définie comme un pardon, il est clair, à la lecture de la disposition dans son contexte et compte tenu de l'intention qu'avait le législateur en adoptant cette disposition, qu'elle doit être considérée comme l'équivalent fonctionnel d'un pardon. Par ailleurs, selon une interprétation large et libérale de la *Charte*, le législateur voulait étendre la protection de l'art. 18.2 à toutes les personnes ayant obtenu un pardon, y compris celles dont le dossier judiciaire est mis sous scellés à la suite d'une absolution.

[55] Par conséquent, je conclus que la version française de l'art. 18.2 est davantage conforme à l'intention du législateur et que la protection s'étend à toutes les personnes déclarées coupables d'une infraction criminelle ou pénale pour laquelle elles ont obtenu une forme de pardon.

[56] Je vais maintenant examiner l'art. 18.2 au regard d'autres dispositions pertinentes de la *Charte*.

[57] Il importe, en examinant les dispositions pertinentes de la *Charte*, de se rappeler la règle d'interprétation courante selon laquelle les dispositions législatives doivent être interprétées dans leur contexte immédiat et dans le contexte de l'ensemble de la Loi : Ruth Sullivan, *Sullivan and Driedger on the Construction of Statutes* (4^e éd. 2002), p. 281. Comme je l'expliquerai plus loin, une interprétation globale et téléologique de la *Charte* m'amène à conclure que les interprétations données aux art. 18.2 et 20 de la *Charte* peuvent et doivent être compatibles.

[58] Les motifs de discrimination illicites sont en bonne partie énoncés à l'art. 10 de la *Charte* :

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

[59] Il convient de noter que la protection contre la discrimination fondée sur le seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction criminelle ou pénale (ci-après la « discrimination fondée sur les antécédents judiciaires ») ne vise pas les motifs énumérés à l'art. 10. En fait, la protection est accordée de façon distincte à l'art. 18.2. Plus particulièrement, contrairement aux motifs de

discrimination illicites énoncés à l'art. 10, la protection de l'art. 18.2 ne s'applique pas de façon universelle, mais seulement dans le contexte de l'emploi. Celle-ci est en outre circonscrite à deux égards importants. Elle ne s'applique que (1) si la décision ou l'action se fonde sur « le *seul* fait » que la personne a fait l'objet d'une déclaration de culpabilité et (2) si « cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si [la] personne en a obtenu le pardon ». Je reviendrai sur la portée de la protection de l'art. 18.2. Pour l'instant, je me concentrerai sur la structure générale de la *Charte*.

[60] Certaines dispositions de la *Charte* font explicitement référence aux motifs énumérés à l'art. 10 et délimitent davantage la portée de la protection contre la discrimination fondée sur ces motifs, mais ne renvoient aucunement à l'art. 18.2. Il est bien évident qu'elles ne concernent pas la protection offerte par l'art. 18.2. Par exemple, l'art. 10.1 prévoit : « Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10 ». Un autre exemple plus pertinent pour la question qui nous occupe se trouve à l'art. 18.1 :

18.1 Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

L'interdiction prévue à l'art. 18.1 est expressément limitée aux motifs énumérés à l'art. 10. Par conséquent, comme la Cour l'a conclu dans *Therrien*, la *Charte* n'empêche pas un employeur de demander à un employé éventuel s'il a eu des démêlés avec la justice, et ce, même si le candidat a obtenu une réhabilitation à l'égard du crime en question (par. 136-138).

[61] En revanche, l'art. 20 de la *Charte* ne vise pas les cas de discrimination fondée uniquement sur les motifs énoncés à l'art. 10. Encore une fois, pour des raisons pratiques, je le reproduis de nouveau :

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

Comme l'indique clairement son libellé, l'art. 20 est une disposition générale selon laquelle certaines distinctions, exclusions ou préférences sont réputées non discriminatoires. Étant donné sa nature générale et le fait que, tout comme l'art. 18.2, il touche aussi des aspects liés à l'emploi, l'art. 20 devrait recevoir une interprétation qui s'accorde avec l'art. 18.2.

[62] Ainsi, les distinctions fondées sur les antécédents judiciaires, qui sont autrement visées par la protection de l'art. 18.2, devraient être réputées non discriminatoires si elles portent sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi. Cette interprétation est, à mon avis, compatible avec le libellé et la structure de la *Charte*. Les remarques incidentes dans deux décisions de la Cour selon lesquelles l'art. 20 n'a aucune application à l'égard de l'art. 18.2 vont à l'encontre de cette interprétation : voir *Therrien*, par. 145, et *Maksteel*, par. 21. J'estime que le raisonnement exposé dans ces arrêts n'étaye pas cette conclusion et qu'il faudrait s'en écarter. Je m'explique.

[63] Dans *Therrien*, la Cour a décrit l'art. 18.2 comme étant une disposition à circuit fermé. Le juge Gonthier a expliqué qu'il n'est pas nécessaire de s'appuyer

sur l'art. 20 de la *Charte* étant donné que les aptitudes ou qualités requises par l'emploi sont subsumées sous la notion de lien avec l'emploi. Il a donc conclu que l'art. 20 n'était d'aucune application à l'égard de l'art. 18.2 :

La seconde situation semble d'application absolue. L'obtention d'un pardon, une fois les trois autres conditions également rencontrées, emporte vraisemblablement une conclusion de discrimination à l'endroit de son bénéficiaire. En effet, il convient de noter que l'art. 20, selon lequel une distinction fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire, n'est d'aucune application à l'égard de l'art. 18.2. Disposition à circuit fermé, l'art. 18.2 contient son propre régime d'exception. Ce mécanisme interne de justification ferait double emploi avec celui contenu à l'art. 20. [C'est moi qui souligne; par. 145.]

[64] Dans *Maksteel*, s'appuyant sur ce raisonnement, la Cour a qualifié l'art. 18.2 de « disposition autonome » et a conclu que, lorsque le lien avec l'emploi est établi, il n'est pas nécessaire de recourir à la justification générale contenue à l'art. 20 ou à son obligation inhérente d'accommodement. Même s'il n'était pas question de pardon dans cet arrêt, la juge Deschamps a ajouté :

Si la personne a obtenu un pardon pour l'infraction commise, qu'il y ait ou non un lien entre celle-ci et l'emploi, la protection est absolue. De plus, s'il n'y a pas de lien entre l'antécédent judiciaire et l'emploi, la protection est également complète. [C'est moi qui souligne; par. 21.]

[65] La notion que l'art. 20 est subsumé sous l'art. 18.2 reste valable dans la mesure où il est question du volet « lien avec l'emploi » de l'art. 18.2. L'expression « n'a aucun lien avec l'emploi » est très large. Elle englobe certainement la notion d'« aptitudes ou qualités requises par un emploi ». Mais elle a une portée encore plus étendue. Par exemple, les employés qui volent leur employeur, qui commettent des crimes pendant les heures de travail ou en utilisant

les biens de leur employeur, ou encore qui agressent des clients ou des collègues, commettent tous des crimes qui ont un lien avec l'emploi. Toutefois, ces crimes peuvent ou non avoir des répercussions sur la capacité de l'employé d'effectuer son travail — ainsi, le jardinier qui vole une binette à son employeur peut néanmoins être un excellent jardinier. L'employeur peut quand même, d'après les principes ordinaires du droit de l'emploi, être fondé à congédier, sanctionner ou refuser d'embaucher ces individus. La limite intrinsèque que comporte la protection de l'art. 18.2 indique que ces règles ne sont pas écartées du fait de la protection que la *Charte* accorde contre les traitements *injustifiés* découlant des antécédents judiciaires. En raison de la large notion de lien avec l'emploi qui circonscrit de façon intrinsèque la portée de la protection, l'employeur qui invoque avec succès ce volet de cette disposition et arrive ainsi à faire soustraire sa décision ou son action à son application n'a pas à justifier sa décision ou son action en se fondant sur l'art. 20 parce qu'il n'y a pas de discrimination à première vue. Cela ne veut pas dire que, lorsqu'un « lien avec l'emploi » est établi, l'art. 20 devient sans pertinence, mais plutôt que la protection ne s'étend pas tout simplement pas à la décision ou à l'action en question.

[66] L'examen est toutefois très différent si la protection conférée par le second volet de l'art. 18.2 est invoquée. L'obtention d'un pardon déclenche la protection de l'art. 18.2. Est-ce qu'il s'ensuit que la protection est absolue ou qu'elle n'admet aucune exception? Une telle conclusion ne peut certainement pas se justifier du fait que l'examen fondé sur l'art. 20 serait redondant. J'estime également, comme je l'ai déjà expliqué, qu'elle ne peut trouver appui dans le texte ou la structure des dispositions pertinentes de la *Charte*. Si la protection est

effectivement absolue, il faut que ce soit en raison de la nature et de l'effet juridique du pardon lui-même.

[67] Dans *Therrien*, le juge Gonthier a examiné en détail les divers types de pardon ainsi que leur signification et leurs effets (par. 113-127). Il n'est pas nécessaire de reprendre cette analyse. Il suffit de rappeler la conclusion de la Cour :

Je conclus donc que, sans faire disparaître le passé, le pardon efface les conséquences pour l'avenir. L'intégrité de la personne réhabilitée est rétablie et elle ne doit pas subir les effets liés à sa condamnation de façon arbitraire ou discriminatoire, ce que tendent à protéger les chartes canadienne et québécoise. [C'est moi qui souligne; par. 127.]

Il est donc clair qu'un pardon n'efface pas le passé. Serait-il néanmoins « arbitraire ou discriminatoire » de prendre en compte les événements passés pour déterminer si un candidat a les aptitudes ou qualités requises par l'emploi au sens de l'art. 20? En l'absence d'un pardon absolu, visé aux par. 748(2) et (3) du *Code criminel*, en vertu duquel la personne concernée « est par la suite réputée n'avoir jamais commis l'infraction » en cause, je ne le pense pas. Le pardon vise à prévenir les traitements injustifiés ou discriminatoires fondés sur les antécédents judiciaires, mais il ne crée pas une fiction juridique obligeant les employeurs à faire abstraction du fait que l'individu a commis les actes en question. Le but de l'application de l'art. 20 est simplement de faire en sorte que le congédiement, le refus d'embauche ou toute autre pénalité soit justifié par les aptitudes ou qualités *réelles* de l'individu et non basé sur des stéréotypes.

[68] De plus, si, comme il a été avancé, un pardon devait conférer une protection absolue, cela mènerait aux absurdités suivantes. La protection accordée par l'art. 18.2 de la *Charte* ne vise pas les actes répréhensibles n'ayant pas fait l'objet d'accusations. Elle ne vise pas non plus les actes criminels à l'égard desquels les poursuites intentées au criminel n'ont pas mené à une déclaration de culpabilité. L'employeur qui exige de ses employés qu'ils soient de haute moralité pourrait à bon droit refuser d'embaucher des personnes ayant été impliquées dans des activités douteuses qui sont bien loin d'être considérées comme criminelles ou dans des activités criminelles n'ayant jamais fait l'objet d'accusations. Toutefois, le même employeur ne pourrait refuser d'embaucher une personne ayant commis un crime dont la perpétration a été démontrée hors de tout doute raisonnable, si cette personne a obtenu un pardon. Et ce, même si les actes en question ont un lien indéniable avec les aptitudes ou qualités requises par l'emploi. De plus, étant donné que la norme de preuve applicable est plus élevée en matière criminelle qu'en matière civile, l'employeur pourrait justifier son refus d'embauche en se fondant sur la preuve d'actes répréhensibles dont le candidat a été accusé, mais à l'égard desquels il a été *acquitté*. Toutefois, le même employeur ne pourrait, dans sa décision, prendre en compte des actes criminels dont le candidat a été reconnu coupable, s'ils font l'objet d'un pardon subséquent.

[69] Ma collègue convient qu'un pardon n'efface pas le passé et que l'employeur peut tenir compte des faits sous-jacents, même dans le cadre de l'art. 18.2. Elle exigerait toutefois de l'employeur qu'il étaye davantage son refus d'embauche. Ainsi, en rejetant comme alarmiste l'argument du SPCUM qu'un employeur peut se voir obligé d'embaucher dans une garderie un pédophile réhabilité, elle mentionne qu'il est à espérer que l'employeur qui reçoit une telle

demande d'emploi mènerait une enquête plus poussée que celle effectuée par le SPCUM en l'espèce.

[70] À mon avis, contrairement à ce que suppose l'analyse de ma collègue, les faits qui sous-tendent l'infraction ayant fait l'objet d'un pardon ne peuvent de façon réaliste être circonscrits et simplement utilisés comme base sur laquelle s'édifie la preuve factuelle supplémentaire qui justifierait la décision de l'employeur. D'ailleurs, il ne sera pas toujours possible d'obtenir des renseignements supplémentaires en effectuant une enquête plus poussée. De plus, les actes criminels en question peuvent constituer les renseignements *les plus utiles* sur l'inaptitude du candidat à occuper l'emploi. L'exemple frappant, cité par le SPCUM, du pédophile qui prétend avoir le droit d'être embauché dans une garderie vise sans aucun doute à capter l'attention de la Cour. Il fait néanmoins ressortir les absurdités que pourrait entraîner l'exclusion de l'art. 20 lorsqu'il s'agit d'appliquer l'art. 18.2.

[71] Comme je l'ai dit précédemment, je conviens avec la juge Deschamps que la mise sous scellés du dossier de S.N. devrait être considérée comme l'équivalent fonctionnel d'un pardon au sens de l'art. 18.2 de la *Charte*. Toutefois, on ne peut faire abstraction du fait que, contrairement au pardon absolu ou à d'autres formes de pardon, une réhabilitation administrative à la suite d'une absolution inconditionnelle ou sous conditions est accordée automatiquement du simple effet du passage du temps, à savoir un an dans le cas d'une absolution inconditionnelle et trois ans dans le cas d'une absolution sous conditions. Ainsi, cette procédure n'offre pas, quant à la réhabilitation réelle de l'individu concerné, les mêmes garanties que d'autres formes de pardon. De plus, comme le démontre

la preuve, les pardons sont loin d'être rares (jugement du Tribunal, par. 63). Bref, il est impossible que le législateur ait voulu que la protection conférée par le second volet de l'art. 18.2 soit, comme il a été avancé, absolue. La *Charte* a pour objet de protéger les individus contre les *stéréotypes* et les exclusions *injustifiées* en raison d'antécédents judiciaires. Elle ne vise pas à effacer le passé et à protéger un individu de *toutes* les conséquences civiles de sa conduite.

[72] Il importe de noter que cette interprétation n'annule pas la protection offerte par le deuxième volet de l'art. 18.2. L'article 20 exige de l'employeur qu'il réfute une preuve de discrimination suffisante à première vue en démontrant que la distinction se rapporte à une aptitude ou qualité requise par l'emploi — aussi appelée exigence professionnelle justifiée — selon le critère à trois volets établi dans *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 (le « critère *Meiorin* »).

[73] Ainsi, pour faire la preuve qu'une norme est une exigence professionnelle justifiée, l'employeur doit établir :

- (1) qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- (2) qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
- (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. (*Meiorin*, par. 54; *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43, par. 11.

[74] Dans l'analyse relative à l'exigence professionnelle justifiée, il faut tenir compte de la réhabilitation de la personne en cause. Comme je l'ai déjà signalé, il existe différents types de pardon. La personne qui obtient un « pardon absolu », visé aux par. 748(2) et (3) du *Code criminel*, est réputée n'avoir jamais commis l'infraction à l'égard de laquelle il est accordé. Il serait donc presque impossible de conclure que la déclaration de culpabilité se rapporte à une exigence professionnelle justifiée si un tel pardon était octroyé. D'autres types de pardon interviennent après qu'une certaine période s'est écoulée sans que la personne ait commis d'infractions subséquentes. Les réhabilitations administratives faisant suite à une absolution inconditionnelle ou sous conditions interviennent automatiquement, sans enquête concernant la réhabilitation réelle de l'intéressé. Avec le passage du temps, il devient moins probable que l'activité criminelle puisse avoir une incidence sur une exigence professionnelle justifiée, selon la gravité de l'infraction et la nature de l'emploi. Toutefois, dans certains emplois un risque, même minime, de récidive ne peut être toléré. De même, si dans l'esprit de la population le poste nécessite une grande intégrité, il est possible que des antécédents judiciaires ne puissent être tolérés, sans égard à la période écoulée.

[75] L'exception fondée sur l'exigence professionnelle justifiée énoncée à l'art. 20 s'applique à tous les autres cas de discrimination visés par la *Charte*. Il

n'y a aucune raison qu'elle ne s'applique pas à la protection offerte par l'art. 18.2. Elle permet de garantir que la *Charte* remplit son objectif d'empêcher que l'existence d'un casier judiciaire soit un obstacle inutile et injuste en matière d'emploi, sans pour autant excéder la portée de la protection.

[76] Enfin, cette approche est compatible avec la législation d'autres ressorts canadiens. Ceux qui ont adopté des lois comportant des mécanismes de protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires permettent aux employeurs de tenir compte d'une condamnation pénale dans la mesure où il s'agit d'une exigence professionnelle justifiée. Voir, par exemple, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6; le *Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, ch. 210; le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, ch. H.19; la *Human Rights Act*, R.S.P.E.I. 1988, ch. H-12; la *Loi sur les droits de la personne*, L.R.Y. 2002, ch. 116; la *Loi sur les droits de la personne*, L.T.N.-O. 2002, c. 18; la *Loi sur les droits de la personne*, L.Nu. 2003, ch. 12. Il en est ainsi même lorsque la loi pertinente comporte une « limite intrinsèque » analogue à l'exigence de « lien avec l'emploi » figurant à l'art. 18.2 de la *Charte* : voir, par exemple, les lois de la Colombie-Britannique, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Yukon. Cela est également vrai des lois des différents ressorts qui offrent une protection contre la discrimination à l'égard des personnes réhabilitées : les lois fédérales ainsi que les lois de l'Ontario, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Je ne vois pas pourquoi le texte et la logique de la *Charte* québécoise mèneraient à un résultat différent.

4. Application de la Charte à la candidature de S.N.

[77] En l'espèce, il s'agit de déterminer si le SPCUM a contrevenu à l'art. 18.2 de la *Charte* en refusant d'embaucher S.N. Comme la Cour l'a indiqué dans *Therrien*, « [l']application de cet article dépend de la mise en œuvre de quatre conditions essentielles : (1) un congédiement, un refus d'embauche ou une pénalité quelconque; (2) dans le cadre d'un emploi; (3) du seul fait qu'une personne a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle; (4) si l'infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon » (par. 140).

[78] Les conditions (1), (2) et (4) sont manifestement remplies en l'espèce. Il s'agit seulement de déterminer si le SPCUM a refusé d'embaucher S.N. « du seul fait » qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction criminelle.

[79] Le SPCUM fait d'abord valoir qu'il n'a pas refusé d'embaucher S.N. « du seul fait » de ses antécédents judiciaires, mais qu'il s'est plutôt appuyé sur l'examen des circonstances de l'infraction. Je ne peux retenir cet argument. Si cette position était acceptée, un employeur pourrait toujours contourner l'application de l'art. 18.2 simplement en affirmant qu'il a pris en compte les faits qui constituent l'infraction par opposition au seul fait que la personne a été reconnue coupable. À mon avis, ces deux éléments sont indissociables.

[80] Le fait que le SPCUM ait tenu compte des circonstances de l'infraction, toutefois, a des incidences sur la question plus pertinente de savoir si le refus d'embauche reposait sur une aptitude ou qualité requise par l'emploi au sens de

l'art. 20. Pour répondre à cette question, il est utile de rappeler brièvement les circonstances de l'enquête.

[81] Le SPCUM a découvert, en effectuant une vérification dans le système informatisé d'informations policières, que S.N. avait un casier judiciaire. Comme elle avait été réhabilitée, les détails de l'infraction ne figuraient pas dans le système. Le SPCUM a poussé plus loin son enquête. Il a obtenu les rapports de police établis et les déclarations policières émises à l'époque de l'infraction ainsi que le dossier judiciaire concernant S.N. Le SPCUM a analysé la façon d'opérer pour commettre le crime et a tenu compte de l'âge de S.N. à l'époque de l'infraction. Comme le crime avait été commis délibérément et que S.N. était alors une adulte (d.a., p. 1345), il a jugé que S.N. n'était pas, comme l'exige la *Loi de police* et le *Règlement sur les normes d'embauche des agents et cadets*, de « bonnes moeurs ».

[82] Selon le SPCUM, l'exigence relative aux bonnes moeurs est, dans le cas des policiers, une aptitude ou qualité requise par l'emploi au sens de l'art. 20. Je suis d'accord.

[83] La Cour a récemment confirmé que, dans la plupart des cas, voire dans tous les cas, la participation à des activités criminelles mine la capacité d'un policier de faire son travail. Dans *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 591, 2007 CSC 14, le juge Bastarache a écrit :

Une déclaration de culpabilité pour un acte posé par un policier, qu'il ait ou non été en devoir au moment de cet acte, remet en cause l'autorité morale et l'intégrité du policier dans l'exercice de ses responsabilités en matière d'application de la loi et de protection du

public. Du point de vue du public, il y a rupture du lien de confiance nécessaire à l'exercice, par le policier, de ses fonctions:
Deux-Montagnes; Ville de Lévis. [par. 70.]

[84] Les policiers ont d'importants pouvoirs et ils jouissent d'une grande latitude à l'égard de situations susceptibles de toucher les droits fondamentaux des citoyens avec lesquels ils sont en contact. Pour accomplir leur travail, ils doivent non seulement avoir un excellent jugement et être d'une grande intégrité, mais aussi avoir la confiance absolue du public.

[85] La norme des « bonnes moeurs » à l'art. 3 de la *Loi de police* remplit manifestement les deux premières exigences du critère *Meiorin*, car il existe un lien rationnel entre la norme et l'emploi et elle est imposée de bonne foi. Il s'agit donc de savoir si l'employeur peut sans subir de contraintes excessives accepter la demande des personnes ayant des antécédents judiciaires et ayant été réhabilitées.

[86] Dans le cas des policiers, les contraintes sont de deux ordres: le risque de récidive et la perception qu'a le public de l'intégrité des services de police. Comme les policiers doivent faire preuve d'intégrité dans l'exercice de leurs pouvoirs, le risque de récidive peut constituer un fardeau indu pour services de police. Même s'il est peu probable que la personne récidive, le fait qu'elle ait commis un crime est susceptible de miner la confiance du public à l'égard de l'intégrité des forces policières. Il peut y avoir des exceptions, par exemple dans le cas des personnes ayant obtenu un pardon absolu, des mineurs ayant commis des infractions mineures ou des personnes dont les antécédents judiciaires sont liés à des activités politiques non violentes, mais elles seront rares. La nature de l'emploi exige le respect de la plus haute norme de moralité.

[87] Je conclus donc que le SPCUM était fondé à refuser d'embaucher S.N. et que, par conséquent, ses actions n'étaient pas contraires à la *Charte*.

[88] Pour ces motifs, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, d'annuler le jugement de la Cour d'appel et de rejeter l'action, avec dépens devant tous les tribunaux.

Pourvoi rejeté avec dépens, les juges BINNIE et CHARRON sont
dissidents.

Procureurs de l'appelante : Charest, Séguin, Caron, Montréal.

*Procureur des intimées : Commission des droits de la personne et des
droits de la jeunesse, Montréal.*

*Procureur de l'intervenant le procureur général du Québec : Procureur
général du Québec, Sainte-Foy.*

*Procureurs de l'intervenante l'École nationale de police du
Québec : Joli-Cœur, Lacasse, Geoffrion, Jetté, Saint-Pierre, Sillery.*

*Procureur de l'intervenant l'Office des droits des détenu(e)s : Office
des droits des détenu(e)s, Laval.*