

**L'INSTITUT DE POLICE DU QUÉBEC ET L'ÉVALUATION
DE LA CONDITION PHYSIQUE DES NOUVEAUX AGENTS DE POLICE :
CONFORMITÉ AVEC LA *CHARTRE DES DROITS
ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE***

Février 1996

**Document adopté à la 398^e séance de la Commission
tenue le 9 février 1996, par sa résolution COM-398-7.1.5**

Normand Dauphin
Secrétaire de la séance

Recherche et rédaction :

M^e Pierre-Yves Bourdeau, conseiller juridique
Direction de la recherche

INTRODUCTION

L'Institut de police du Québec désire obtenir de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse un avis juridique relativement à la procédure d'évaluation physique des stagiaires en formation à l'Institut de police du Québec. Cette demande concerne plus précisément la question de savoir si les tests d'évaluation de la condition physique des stagiaires sont ou non discriminatoires au sens de la Charte des droits et libertés de la personne dans la mesure où la méthode d'évaluation utilisée comporte des distinctions importantes entre les hommes et les femmes.

Le *Règlement sur les normes d'embauche des agents et cadets de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux*¹ prévoit qu'une personne doit, pour devenir agent ou cadet de la Sûreté ou d'un corps municipal (article 2, al. j) :

«j) réussir, dans les 6 mois précédant son entrée à la Sûreté ou dans un corps de police municipal, avec un résultat global égal ou supérieur à un score-T de 47, les 8 épreuves du test d'habiletés physiques contenues dans le rapport du mois d'octobre 1985 intitulé «Élaboration des normes physiques d'admission aux corps d'agents de la paix» et préparé par le Laboratoire de Recherche en Performance Motrice Humaine du Département d'éducation physique de l'Université Laval, conformément aux normes et conditions qui y sont décrites.»

Ce test d'habiletés physiques, désigné sous l'appellation du test T.A.P., a été introduit afin de remplacer les critères de poids et de taille qui prévalaient jusqu'alors.²

À cette obligation de réussir le test T.A.P. afin de devenir agent à la Sûreté du Québec ou dans un

¹ R.R.Q. ch. P-13, R.14.

² Le décret 1659-86 du 5 novembre 1986, venait modifier le *Règlement no 7 sur les normes d'embauche des agents et cadets de la S.Q. et des corps municipaux* en remplaçant les paragraphes j) (tests psychométriques) et g) (critères de poids et de taille) par le nouveau paragraphe j) obligeant la réussite des 8 épreuves du test d'aptitudes physiques (T.A.P.) cf. R. BÉLANGER, J.R. MORISSETTE, M. PARÉ, *Rapport d'étude faisant suite aux recommandations du groupe de travail sur le cours de conditionnement physique dispensé au programme de formation de base de l'Institut de police du Québec*, Nicolet, Institut de police du Québec, 21 avril 1994, p. 36 et ss.

corps de police municipal s'ajoute une condition d'admission applicable à tout nouvel agent: l'inscription obligatoire à l'Institut de police du Québec ou à une école approuvée par le gouvernement afin de suivre le cours de formation policière et la réussite obligatoire de ce cours :

«4. De plus, comme condition d'admission d'un nouvel agent dans la Sûreté ou dans un corps de police municipal, la Sûreté ou le corps de police municipal ou la municipalité, selon le cas, doit, dans un délai de 15 jours de son embauchage, inscrire ce nouvel agent à l'Institut de police du Québec ou à une école approuvée par le gouvernement, selon l'article 94 de la Loi de police où il devra suivre le cours de formation policière aussitôt qu'il pourra y être admis, et le compléter avec succès.»³

Or, l'Institut de police du Québec a instauré un cours de conditionnement physique à son programme de formation de base d'un policier. Il administre ainsi ses propres tests d'aptitudes physiques aux candidats à un cours de formation. La procédure d'évaluation physique à l'Institut implique l'administration de tests mesurant une forme physique supérieure à la population et comportant des exigences différentes pour les hommes et les femmes. Enfin, le cours de conditionnement physique possède un caractère éliminatoire quant à la réussite obligatoire du programme de formation de base.

Tel que convenu, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse n'est pas en mesure de valider les tests utilisés par l'Institut. Or, le caractère discriminatoire de l'évaluation de la condition physique générale des stagiaires par l'entremise de normes différentes pour les hommes et les femmes est tributaire, selon nous, de la *validité du contenu* des tests. En conséquence, le présent avis se limitera à examiner les critères développés par la législation, la doctrine, la jurisprudence et les écrits spécialisés tout en les appliquant à la problématique particulière soulevée, sans en tirer de conclusion définitive.

³ R.R.Q. ch. P-13, R.14, article 4.

A. L'interdiction de discrimination dans l'embauche

1. Le droit applicable

La réussite du cours de formation policière constituant une condition d'admission d'un nouvel agent à la S.Q. ou dans un corps municipal, la discrimination dans l'administration de tests d'aptitudes physiques, ayant pour conséquence l'élimination d'un stagiaire, serait assurément visée par les articles 16 et 10 de la Charte :

«16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.»

La Cour suprême du Canada a défini la notion de «discrimination» dans les termes suivants :

«[...] la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société.»⁴

⁴ *Andrews c. Law Society of British Columbia* (1984) 1 R.C.S 143 (p. 174).

L'égalité étant un concept comparatif, une contestation fondée sur l'article 10 visera à déterminer si une «différence de traitement» entre des individus ou si un «traitement identique», constitue une pratique discriminatoire :

«L'égalité»...est un concept comparatif dont la matérialisation ne peut être atteinte ou perçue que par comparaison avec la situation des autres dans le contexte socio-politique où la question est soulevée. Il faut cependant reconnaître dès le départ que toute différence de traitement entre des individus dans la loi ne produira pas forcément une inégalité et, aussi, qu'un traitement identique peut fréquemment engendrer de graves inégalités.»⁵

Ainsi, en matière d'emploi, un employeur peut pratiquer de la discrimination soit par une distinction de traitement fondée sur un motif énuméré à l'article 10 de la Charte (discrimination directe) soit en traitant tous ses employés de la même façon en vertu d'une règle en apparence neutre mais qui a un effet discriminatoire, sur un ou plusieurs employés (discrimination indirecte) :

«On doit faire la distinction entre ce que je qualifierais de discrimination directe et ce qu'on a déjà désigné comme le concept de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable en matière d'emploi. À cet égard, il y a discrimination directe lorsqu'un employeur adopte une pratique ou une règle qui, à première vue, établit une distinction pour un motif prohibé. Par exemple, «Ici, on n'embauche aucun catholique, aucune femme ni aucun Noir».[...] D'autre part, il y a le concept de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Ce genre de discrimination se produit lorsqu'un employeur adopte, pour des raisons d'affaires véritables, une règle ou une norme qui est neutre à première vue et qui s'applique également à tous les employés, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un seul employé ou un groupe d'employés en ce qu'elle leur impose, en raison d'une caractéristique spéciale de cet employé ou de ce groupe d'employés, des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres employés.»⁶

Il est important de préciser, à ce stade, que le caractère intentionnel ou non d'une distinction de traitement fondée sur un motif prohibé par l'article 10 n'est pas pertinent quant à l'établissement d'une

⁵ Idem, p. 164.

⁶ *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpson's Sears Ltd* (1985) 2 R.C.S. 536 (551).

discrimination.⁷ En d'autres termes, l'employeur ne peut établir sa bonne foi comme moyen de défense à une allégation de discrimination. La différence de traitement en fonction d'un motif énuméré à l'article 10 devra aussi avoir pour conséquence de causer un *préjudice* sérieux à la personne qui l'invoque :

«10, al. 2. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.»

Ce n'est donc pas *toute* distinction de traitement, même liée à un motif prohibé par l'article 10, qui sera discriminatoire. L'absence de preuve de préjudice sérieux sera fatale⁸. Finalement, dans la Charte québécoise, il importe de démontrer que la discrimination est reliée à un droit ou une liberté expressément prévu par celle-ci. En l'occurrence, l'interdiction de discrimination dans l'embauche est clairement énoncée à l'article 16.

2. Application à l'espèce

Au regard des articles 10 et 16 de la Charte québécoise, l'administration de tests comportant des exigences distinctes entre les hommes et les femmes constitue-t-elle *à priori* une pratique discriminatoire?

En effet, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur le *sexe* et compromettant le droit garanti par l'article 16 constituerait *à priori* une pratique discriminatoire.

Dans l'arrêt *Janzen c. Platy Enterprises Ltd*, la Cour suprême définit ainsi la discrimination fondée sur le sexe :

⁷ Idem, note 6. Voir aussi: *Robichaud c. Canada* (1987) 2 R.C.S. 84.

⁸ Daniel PROULX, *La discrimination dans l'emploi*, Les Éditions Yvon Blais inc. 1993, Cowansville, p. 20 à 23.

«...des pratiques ou des attitudes qui ont pour effet de limiter les conditions d'emploi ou les possibilités d'emploi de certains employés en raison d'une caractéristique prêtée aux personnes de leur sexe.»⁹

Les tests d'aptitudes physiques de l'Institut comportant, en général, des exigences plus élevées pour les hommes, pourraient donc être qualifiés, à priori, de discriminatoires.

Cependant, il y aurait lieu de s'interroger quant à l'existence d'une discrimination au détriment des stagiaires de sexe masculin dans la mesure où la preuve démontrerait que les tests administrés visent à mesurer une forme ou des aptitudes physiques *équivalentes* chez les hommes ou les femmes.

Comme le souligne le juge McIntyre dans l'arrêt Andrews :

«...le respect des différences, qui est l'essence d'une véritable égalité, exige souvent que des distinctions soient faites.»¹⁰

Plus récemment, dans l'arrêt *Rodriguez*, le juge en chef Lamer s'exprimait ainsi quant au respect du droit à l'égalité d'une personne handicapée :

«Non seulement le par. 15 (1) impose-t-il au gouvernement une vigilance accrue dans l'établissement de distinctions expresses ou directes sur le fondement de caractéristiques personnelles, mais il fait aussi que des lois également applicables à tous peuvent porter atteinte au droit à l'égalité consacré dans cette disposition et peuvent donc devoir être justifiées aux termes de l'article premier. Même en imposant des mesures universelles, le gouvernement doit tenir compte de différences qui existent en fait entre les individus.»¹¹

⁹ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd* (1989) 1 R.C.S. 1252 (1279).

¹⁰ Précité, note 4, p. 169.

¹¹ *Rodriguez c. P.G. de la Colombie Britannique* (1993) 3 R.C.S. 519 (549).

Par exemple, il est démontré que la puissance aérobie maximale (vo2 max) des femmes est plus basse que celle des hommes particulièrement à l'âge adulte. Ceci tiendrait à la différence de taille et de composition du corps entre les hommes et les femmes. De même, il apparaît qu'au niveau de la force absolue, la force musculaire de la femme équivaut environ aux deux tiers de celle de l'homme¹². Puisque les femmes apparaissent défavorisées au niveau de la puissance aérobie maximale et de la force absolue en raison de différences biologiques (taille, poids, composition de l'organisme), n'y a-t-il pas lieu de considérer ces différences lorsqu'il y a lieu d'évaluer les aptitudes physiques des stagiaires à l'Institut de police?¹³

En effet, le défaut de tenir compte de ces différences et d'imposer des exigences identiques dans l'évaluation de la condition et des aptitudes physiques pourrait avoir un effet discriminatoire sur les stagiaires de sexe féminin s'il est démontré qu'une partie importante de ce groupe ne peut rencontrer les exigences.¹⁴

Le Tribunal des droits de la personne a d'ailleurs validé l'approche à l'effet que certaines «mesures d'accommodement» (en l'occurrence des exigences adaptées aux différences biologiques (homme–femme) seraient incorporées à la notion d'égalité :

«Le défaut de pallier certaines différences peut donc en lui-même générer de la discrimination et l'obligation de fournir un accommodement est inhérente, dans certains cas, à l'exercice effectif du droit à l'égalité, le défaut même d'y pourvoir étant alors discriminatoire.»¹⁵

¹² FOX & MATHEWS, *Bases physiologiques de l'activité physique*, traduit et adapté par François Péronne, Décarie Éditeur, Montréal, Vigot Éditions, Paris, p. 239 à 263.

¹³ «En effet, les rapports de performance indiquent que les femmes obtiennent des résultats moins élevés dans les épreuves de sauts. Toutefois, si l'on ajuste la hauteur des sauts en fonction de la taille, les résultats entre les deux sexes deviennent comparables. Il en va de même pour le sprint de 100m. Chez les hommes, la vitesse par unité de taille est de 8,4 m/min. par kg de masse corporelle et chez les femmes, elle est de 9,5 m/min.» *Idem*, p. 248.

¹⁴ Voir par exemple *Action Travail des femmes v. C.N.* (1984) 5 C.H.R.R. D/2327 Conf.: (1985) 1 CF. 96 (1987) 1 R.C.S. 1114. Un taux d'échec de 48% chez les femmes contre 20% chez les hommes fut considéré une preuve suffisante de l'effet discriminatoire des tests d'aptitude Bennett sur les femmes.

¹⁵ *Commission des droits de la personne c. Ville de Montréal et Eric Martel* (1994) R.J.Q. 2097 (2104).

Tel qu'indiqué auparavant, ce n'est pas le simple fait qu'une distinction soit fondée sur un motif énuméré à l'article 10 qui entraîne la discrimination. Celle-ci est plutôt établie par l'appréciation de l'effet *préjudiciable* de la distinction sur l'objectif fondamental que constitue la recherche de l'égalité.

Or, si l'évaluation d'une condition physique équivalente ou d'aptitudes physiques équivalentes entre les hommes et les femmes *nécessite* un traitement différent quant aux exigences requises, les distinctions imposées n'auront aucun effet préjudiciable sur les stagiaires de sexe masculin. L'absence de préjudice sérieux pourra permettre de contrer une poursuite en discrimination.¹⁶ L'arrêt *Weatherall c. Canada (Procureur général)* est intéressant quant au caractère discriminatoire résultant d'un traitement différent imposé aux détenus de sexe masculin en relation avec les fouilles par palpation et à une surveillance par des personnes de sexe féminin :

«[...] En soutenant que les pratiques contestées engendrent un traitement discriminatoire des détenus de sexe masculin, l'appelant souligne que les détenues dans les pénitenciers pour femmes ne sont pas de même soumises à des fouilles par palpation et à une surveillance par des personnes du sexe opposé. La jurisprudence de notre Cour est claire: l'égalité n'implique pas nécessairement un traitement identique et, en fait, un traitement différent peut s'avérer nécessaire dans certains cas pour promouvoir l'égalité. Compte tenu des différences historiques, biologiques et sociologiques entre les hommes et les femmes, l'égalité n'exige pas que les pratiques qui sont interdites lorsque des gardiens du sexe masculin sont affectés à la garde de femmes détenues soient également interdites lorsque des agents du sexe féminin sont affectées à la garde d'hommes détenus....En outre, dans la société, les femmes sont généralement défavorisées par rapport aux hommes. Dans ce contexte, il devient évident que la fouille effectuée par une personne du sexe opposé n'a pas le même effet pour les hommes que pour les femmes et représente une plus grande menace pour ces dernières. Il se peut donc que le traitement différent auquel l'appelant s'oppose ne soit nullement discriminatoire.»¹⁷

¹⁶ Voir note 8.

¹⁷ *Weatherall c. Canada* (P.G.) (1993) 2 R.C.S. 872 (877-878). Voir aussi: *R. c. Hess* (1990) 2 R.C.S. 906.

Le juge Laforest a conclu que ce traitement différent ne violait pas le droit à l'égalité prévu à l'article 15(1) de la Charte canadienne.

Évidemment, on pourrait soutenir qu'une telle analyse de l'article 10 impose au plaignant un fardeau de preuve exorbitant et qui se rapproche plus de la conception de l'égalité prévue à l'article 15 de la Charte canadienne.¹⁸

Quoiqu'il en soit, en considérant qu'un stagiaire de sexe masculin à l'Institut de police se serait déchargé de son fardeau de preuve en démontrant que l'imposition d'exigences plus élevées aux hommes dans l'administration de tests d'aptitudes physiques constitue une discrimination *prima facie*, l'organisme concerné aura désormais le fardeau de la preuve. Il devra démontrer que l'imposition d'une évaluation de la condition physique ou des aptitudes physiques, (assortie d'exigences distinctes entre les hommes et les femmes) comme condition d'admission à la S.Q. ou dans un corps de police municipal, se justifie par les aptitudes ou qualités requises par l'emploi de policier.

B. L'EXIGENCE PROFESSIONNELLE JUSTIFIÉE COMME MOYEN DE DÉFENSE À UNE PREUVE DE DISCRIMINATION DIRECTE

1. Le droit applicable

Une fois démontrée que l'imposition de tests d'évaluation comportant des exigences différentes sur la base du sexe constitue à priori un acte discriminatoire au sens des articles 10 et 16 de la Charte québécoise, l'Institut de police du Québec aurait maintenant le fardeau de prouver que cette distinction se fonde sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi de policier afin d'en justifier la validité :

«20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable,

¹⁸ Voir à cet effet : André MOREL, «L'originalité de la Charte québécoise en péril» dans *Développements récents en droit administratif* (1993), Les Éditions Yvon Blais inc., p. 65 à 89; Daniel PROULX, *La norme québécoise d'égalité dérape en Cour suprême : commentaires des arrêts Forget, Devine, Ford* (1990) 24 R.J.T. 364.

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.»¹⁹

La jurisprudence qualifie ce moyen de défense ouvert au défendeur «d'exigence professionnelle réelle ou justifiée».²⁰ En d'autres termes, le droit à l'embauche sans distinction fondée sur un motif illicite (art. 10-16 de la Charte québécoise) n'est pas absolu. Si la mesure attaquée comme étant *a priori* discriminatoire est fondée sur une aptitude ou qualité requise par l'emploi, elle sera alors réputée non discriminatoire. Cette exception à la règle générale de non-discrimination dans l'emploi devra s'interpréter restrictivement.²¹

Comme le souligne M. le juge Beetz dans l'arrêt Ville de Brossard, il n'est pas nécessaire que «l'aptitude ou la qualité» constitue *en soi* l'un des motifs de discrimination prévus à l'article 10, mais il faut qu'elle ait un *lien* avec un tel motif.²² Une fois ce lien établi, il s'agira donc de démontrer que cette politique discriminatoire constitue une exigence professionnelle requise par l'emploi pour qu'elle soit réputée non discriminatoire.

La Cour suprême a énoncé ainsi la règle applicable en cette matière :

«Pour constituer une exigence professionnelle réelle, une restriction [...] doit être imposée honnêtement de bonne foi et avec la conviction sincère que cette restriction est imposée en vue d'assurer la bonne exécution du travail en

¹⁹ Article 20 de la Charte québécoise des droits et libertés.

²⁰ Soulignons que la défense d'exigence professionnelle justifiée trouve application en matière de *discrimination directe* plus particulièrement: *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta* (H.R.C.) (1990) 2 R.C.S. 489 (517); *La Corporation municipale de Stratford et al. c. Large et al.*, C.S.C. # 24004, le 19 octobre 1995.

²¹ - *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke* (1982) 1 R.C.S. 202.
 - *Brossard (Ville) c. Québec* (C.D.P.) (1988) 2 R.C.S. 279 (307).
 - *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1985) 2 R.C.S. 561 (567- 569).
 - *Dickason c. Université de l'Alberta* (1992) 2 R.C.S. 1103 (1123-1124).
 - *Zurich Insurance c. Ontario* (C.D.P.) (1992) 2 R.C.S. 321 (339-340).

²² *Brossard (Ville) c. Québec* (C.D.P.) supra, note 21, p. 308.

question, d'une manière raisonnablement diligente, sûre et économique et non pour des motifs inavoués ou étrangers qui visent des objectifs susceptibles d'aller à l'encontre de ceux du Code. Elle doit en outre se rapporter objectivement à l'exercice de l'emploi en question, en étant raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution efficace et économique du travail sans mettre en danger l'employé, ses compagnons de travail et le public en général.»²³

Le critère subjectif de «bonne foi» ayant perdu sa pertinence depuis la modification intervenue à l'article 20 de la Charte québécoise en 1982²⁴, il y a lieu de s'attarder plus spécifiquement à la «nécessité objective de l'exigence» imposée par l'Institut de Police comme condition d'admission à l'emploi de policier.

1.1 Le critère objectif

Dans l'arrêt *Ville de Brossard, M.* le juge Beetz a dégagé les deux éléments suivants permettant d'établir l'existence d'une «aptitude ou qualité requise par un emploi» :

(1) *L'aptitude ou la qualité a-t-elle un lien rationnel, avec l'emploi en question? C'est là un moyen de déterminer si le but visé par l'employeur en établissant l'exigence convient objectivement au poste en question...*

(2) *La règle est-elle bien conçue de manière que l'exigence quant à l'aptitude ou à la qualité puisse être remplie sans que les personnes assujetties à la règle ne se voient imposer un fardeau excessif? Cela nous permet d'examiner le caractère raisonnable des moyens choisis par l'employeur*

²³ *Commission ontarienne des droits de la personne c. Etobicoke*, supra, note 21, p. 208.

²⁴ Le législateur a substitué, en 1982, aux aptitudes et qualités exigées "de bonne foi pour" un emploi les aptitudes ou qualités "requisées par" un emploi écartant ainsi le critère subjectif dans la Charte québécoise.

Voir à cet effet : *Dufour c. C.H. St-Joseph de la Malbaie* (1992) R.J.Q. 825 (843); Daniel PROULX, *La discrimination dans l'emploi*, supra, note 8, p.35; *Gaudreau c. Ville de Montréal*, T.D.P., #500-53-000003-911, op. cit., 25 juin 1992, p.35.

D'ailleurs, comme le souligne M. le juge Sopinka dans l'arrêt *Large c. Stratford (Ville)* (précité), p. 12 : «L'élément subjectif constitue l'un des deux volets du critère relatif à l'E.P.N. parce que la Loi prescrit que l'exigence professionnelle doit être établie de bonne foi.»

*pour vérifier si l'on satisfait à cette exigence dans le cas de l'emploi en question.*²⁵

Le premier élément consiste donc à établir la *rationalité* de la politique du défendeur et le deuxième vise la *proportionnalité* des effets de la mesure choisie.

1.1.1 la rationalité

À ce niveau, il s'agit essentiellement de vérifier si la mesure discriminatoire est directement liée aux exigences de l'emploi. Pour ce faire, il faudra examiner le *but* ou *l'objectif* visé par le défendeur et son lien direct avec les exigences de l'emploi. Comme le souligne madame la juge Wilson :

*«La première question se rapporte à la capacité d'exercer les fonctions du poste en général. Elle traite de l'objectif visant à embaucher des personnes qualifiées pour remplir ces fonctions.»*²⁶

Selon le professeur Daniel Proulx, la rationalité des objectifs se vérifie à deux niveaux :

*«Cela implique dès lors que, pour être qualifié de rationnel, l'objectif de l'employeur doit 1^o être directement lié aux besoins du travail à accomplir et 2^o reposer sur des faits en tant que tels, non sur des impressions ou des perceptions sans fondement. Comme l'a dit le juge Beetz dans l'affaire Ville de Brossard, reprenant par là le critère fixé par le juge McIntyre dans Etobicoke, ce qu'il faut vérifier, c'est "si le but visé par l'employeur en établissant l'exigence convient objectivement au poste en question "».*²⁷

C'est au niveau du critère de rationalité qu'il faudra également examiner la question des "emplois à risque pour la sécurité". En effet, dans la détermination des qualités ou aptitudes requises par l'emploi, l'attribution du qualificatif "emploi à risque pour la sécurité" peut s'avérer déterminant. Le

²⁵ *Brossard (Ville) c. Québec* (C.D.P.), supra, note 21, p. 311-312.

²⁶ *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta* (H.R.C.), supra, note 20, p. 518.

²⁷ Daniel PROULX, *La discrimination dans l'emploi*, supra, note 8, p. 38.

défendeur devra ainsi démontrer que le risque pour la sécurité n'est ni négligeable ni improbable afin de justifier une exigence professionnelle discriminatoire.²⁸

1.1.2 La proportionnalité

Lorsque le défendeur aura démontré la rationalité de l'exigence professionnelle discriminatoire, il devra maintenant prouver le caractère «raisonnablement nécessaire» de la mesure discriminatoire :

«À cet égard, la preuve doit démontrer le caractère «raisonnablement nécessaire» de la mesure au regard de la nature de l'emploi et des tâches concernées, d'une part, et de l'atteinte au droit qu'elle entraîne, d'autre part. En d'autres termes, la question est alors de savoir si le moyen choisi par l'employeur pouvait être remplacé par un autre moyen raisonnable portant moins atteinte au droit à l'égalité.»²⁹

Ce second volet du critère s'attarde à la recherche de solutions de rechange raisonnables autres que la règle discriminatoire imposée par le défendeur.³⁰

Selon le professeur Proulx, le critère de proportionnalité va s'évaluer à partir de deux éléments de preuve, incombant au défendeur :

- l'impossibilité d'évaluer individuellement chaque employé;
- l'inexistence d'autres règles moins draconiennes que la politique d'emploi en cause.³¹

²⁸ *Robinson c. Canada* (1992) 15 C.H.R.R. D/95.

²⁹ *Dufour c. C.H. St-Joseph-de-la-Malbaie*, supra, note 24, p. 845.

³⁰ En matière de discrimination directe, il faut prendre soin de ne pas confondre l'existence de solutions de rechange raisonnables et «l'accommodement individuel». La Cour suprême du Canada vient de réaffirmer que l'exigence de «l'accommodement individuel» se limiterait aux cas de discrimination indirecte. Voir *Large c. Stratford (Ville)*, supra, note 20.

³¹ Daniel PROULX, *La discrimination dans l'emploi*, supra, note 8, p. 51.

2. APPLICATION À L'ESPÈCE

À cette étape, il s'agira pour l'Institut de police du Québec de démontrer que *la distinction* établie en matière d'évaluation de la condition physique (exigences différentes entre les hommes et les femmes) est fondée sur les *aptitudes ou qualités requises* (développement et maintien de qualités physiques supérieures) par *l'emploi* de policier.

2.1 Le lien rationnel

Selon nous, deux questions devraient être examinées afin de démontrer l'existence d'un lien objectif.

- ❑ Une condition physique supérieure est-elle requise comme condition d'admission à l'emploi de policier?
- ❑ L'imposition de tests d'évaluation présentant des exigences distinctes entre les hommes et les femmes est-elle raisonnablement nécessaire pour évaluer la condition physique des candidats?

2.1.1 Les objectifs

La première question porte essentiellement sur l'examen des *objectifs* de l'Institut de police quant à l'exigence de la réussite d'un cours de conditionnement physique comme norme d'admission. Le Rapport d'étude sur le cours de conditionnement réalisé par l'Institut de police³² souligne que le travail de policier nécessite le développement et le renforcement de quatre types de qualités : les qualités physiques, techniques, mentales et d'action.

³² *Rapport d'étude...sur le cours de conditionnement physique*, supra, note 2, p. 7 à 20.

Selon ce même rapport, l'importance des qualités physiques dans le travail de policier «vient d'une appréciation rationnelle et objective des *éléments de contraintes* qui caractérisent le travail policier.»³³

Quels sont donc ces «éléments de contraintes» justifiant, selon l'Institut, l'objectif général de développement et le contrôle de la condition physique chez les stagiaires?

Ils sont essentiellement de quatre ordres.

a) Les contraintes reliées à la réalisation des tâches : à cet effet, même si une partie du travail de policier peut être qualifiée de sédentaire³⁴, il serait reconnu qu'une partie importante des tâches d'un policier est une source de *stress* importante en raison du caractère imprévu et à risque des interventions ponctuelles (menaces, agressions, manifestations, etc).

b) Les contraintes reliées à l'organisation du travail : les horaires de travail variables, nécessaires à l'exécution du travail de policier, auraient des effets importants sur les fonctions physiologiques et biologiques (cycle éveil/sommeil, digestion, pouls cardiaque, tension artérielle, etc.) de même que psychologiques (vie familiale et sociale) du policier.

c) Les contraintes ergonomiques : le fait que les policiers doivent porter un équipement spécial (près de 5kg) et qu'ils sont astreints à une position assise pendant plusieurs heures entraîneraient des problèmes musculo-squelettiques, particulièrement des maux de dos.

d) Les contraintes climatiques et environnementales : selon certains rapports, les contraintes climatiques (pluie, vent, froid, chaleur torride) et le contact avec divers éléments environnementaux (bruit, contaminants, produits toxiques) contribueraient à aggraver les risques pour la santé physique et psychologique.

Les objectifs généraux poursuivis par l'Institut en matière de conditionnement physique peuvent se

³³ Idem, p. 18. Voir aussi: Lois PILANT, "Spotlight on...Physical Fitness", in *Police Chief*, Publication of the International Association of Chiefs of Police, vol. LXII, p. 89-90, # 8, August 1995.

³⁴ Voir à cet effet: *Large c. Stratford (City) Police Dept.* (1991) 14 C.H.R.R. D/138 (D/144-145).

résumer ainsi: amélioration de l'efficacité, de la santé et de la sécurité au travail. Ces objectifs, quoique tout à fait valables en théorie, doivent cependant reposer sur des faits précis plutôt que sur des «idées préconçues, des généralisations non fondées, du paternalisme, des hypothèses non vérifiées ou des stéréotypes.»³⁵

Par exemple, le Tribunal des droits de la personne a décidé que l'objectif d'un centre hospitalier de préserver l'intimité des patients masculins séjournant au 3^e étage de l'hôpital, en excluant les infirmières (et en n'embauchant que des infirmiers) ne répondait pas à un besoin véritable. En effet, l'absence de preuve de l'atteinte à l'intimité des patients fut fatale à l'employeur.³⁶

L'Institut de police devra donc prouver que le développement d'une condition physique supérieure chez les stagiaires en formation répond à des besoins véritables et vérifiables du travail de police. Ainsi, le rapport d'étude sur le conditionnement physique souligne que «la presque totalité des études portant sur le sujet, notamment des études américaines, montrent que le niveau de condition physique des policiers est significativement inférieur à celui de la population sédentaire nord-américaine.»³⁷

Entre autres, il apparaît fondamental de démontrer que le maintien et le développement d'une condition physique supérieure à la population chez les futurs policiers est intimement lié à la capacité d'exécuter des tâches particulières du travail de policier.

"The health promotion justification for physical fitness is a valid rationale and the one that has been the driving force behind employee fitness programs in the private sector. However this had led to a serious misunderstanding that fitness is a matter of concern for health but not for doing the job.

For Law enforcement, the justification for fitness programs and standards has to be aimed toward the job relatedness of fitness as a factor determining the

³⁵ Daniel PROULX, *La discrimination dans l'emploi*, supra, note 8, p. 38.

³⁶ *Dufour c. St-Joseph-de-la-Malbaie*, supra, note 24, p. 842.
Voir aussi: *C.D.P.Q. c. Centre d'accueil Villa Plaisance et al.*, T.D.P. #115-53-000001-946, Montréal, le 12 décembre 1995, Mme la Juge Rivet.

³⁷ Supra, note 2, p. 17.

officer's capability to perform the job not just for health benefits.

The current focus on physical fitness programs and standards has been increasingly directed toward the physiological fitness areas as being job-related areas as well. [Validation studies] indicate that the same physical fitness areas that are important for health – aerobic power, strength, muscular endurance flexibility, body composition – are also the underlying and predictive factors of job performance, providing the physiological readiness or preparedness to perform frequent or critical physical job tasks."³⁸

À ce moment, la nature spécifique de l'emploi concerné va s'avérer un élément crucial de la preuve de l'Institut de police.

2.1.2 *Les moyens choisis*

La détermination du lien objectif entre l'exigence discriminatoire et l'emploi s'évaluera également par l'examen de la mesure choisie par l'Institut. En effet, si le développement d'une condition physique supérieure constitue un objectif important pour les futurs policiers, on peut également s'interroger sur la nécessité d'évaluer, par une batterie de tests physiques comportant des exigences distinctes entre les hommes et les femmes, les qualités physiques. On sait qu'une note de 60% est nécessaire pour réussir le cours de conditionnement physique. Les tests d'aptitude physique constituent-ils un indicateur fiable des capacités d'une personne à exécuter les tâches d'un policier? En règle générale, le problème s'est posé à l'inverse dans la jurisprudence canadienne: en effet, il s'agis-

³⁸ Thomas R. COLLINGWOOD, "Physical Fitness Standards: Measuring Job Relatedness", *Police Chief*, February 1995, p. 31 (p. 34).

sait dans plusieurs des arrêts consultés de vérifier les capacités individuelles d'une personne comme «solution de rechange» à une politique générale de refus d'embauche.³⁹

Les tests imposés par l'Institut de police mesurent différentes qualités organiques et musculaires sur la base d'exigences *distinctes* (hommes–femmes) et *supérieures* à celles se retrouvant dans la population sédentaire :

- Mesure de la capacité cardio-respiratoire (Test Cooper)
- Mesure de la vigueur musculaire :
 - force et endurance du dos, épaules et bras (Distinct H/F);
 - force et endurance des muscles de la poitrine, épaules et bras (hommes seulement);
 - endurance des muscles abdominaux et fléchisseurs de la hanche (sit-ups);
 - puissance musculaire des membres inférieurs (saut vertical).⁴⁰

Il s'agit ici de trouver le difficile équilibre entre les capacités physiques exigées d'un individu et les besoins inhérents à la fonction c'est-à-dire le rendement adéquat et les normes de sécurité et d'efficacité.

L'Institut de police devra donc prouver que l'admission d'un stagiaire ne répondant pas aux exigences supérieures en matière de capacité cardio–respiratoire et de vigueur musculaire présente un risque important quant à l'exécution adéquate des tâches d'un policier ou même pour la sécurité de cette personne ou de la population en général.

³⁹ *Large c. Stratford (City) Police Dept.*, supra, note 34 : *Imposition de l'âge de la retraite à 60 ans pour les policiers*; *Robinson c. C.H.R.C. and C.A.F.* (1992) 15 C.H.R.R. D/95 : Conf. 21 C.H.R.R. D/113 : Exclusion générale des personnes souffrant d'épilepsie dans les Forces armées canadiennes. *Martin c. C.H.R.R. et C.A.F.* (1992) 17 C.H.R.R. D/435 : Exclusion générale des personnes âgées de 55 ans et plus des Forces armées canadiennes. *St-Thomas c. C.H.R.R. et C.A.F.* (1991) 14 C.H.R.R. D/301 : Exclusion des personnes asthmatiques des Forces armées canadiennes; *Thwaites c. C.H.R.R. et C.A.F.* 19 C.H.R.R. D/259 Conf. 21 C.H.R.R. D/224 : Exclusion des personnes atteintes du V.I.H. des Forces armées canadiennes; *Gauthier c. C.A.F.* (1989) 10 C.H.R.R. D/6014 : Exclusion des femmes des postes de combat dans l'armée.

⁴⁰ Voir à cet effet : Le syllabus du cours de conditionnement physique de l'Institut de police du Québec, 31 octobre 1994.

Par exemple, il a été démontré que peu de personnes à partir de l'âge de 60 ans possède la capacité aérobique suffisante pour accomplir certaines tâches particulières du travail de policier. Malgré cette preuve, il a été décidé que ces activités exigeantes ne constituaient qu'une partie peu importante du travail normal d'un policier et qu'en conséquence l'imposition de la retraite obligatoire à l'âge de 60 ans pour un policier n'était pas une exigence professionnelle justifiée.⁴¹ L'Institut de police pourrait également tenter de justifier le test d'admission en matière de conditionnement physique en invoquant les éléments de risque rattachés au travail de policier. En cette matière, le Tribunal canadien des droits de la personne suggère l'examen de 3 facteurs:

- le degré de risque que comporte l'emploi;
- la nature du risque que représente l'individu exclu pour un motif discriminatoire;
- l'existence d'un rapport étroit entre les risques que comporte l'individu et l'exécution sûre et efficace de l'emploi.⁴²

De plus, tel que souligné dans l'arrêt *Etobicoke*, «une preuve de nature statistique et médicale [...] sera certainement plus convaincante que le témoignage de personnes même très expérimentées» quant à cette question.⁴³ Un autre facteur important reconnu par la jurisprudence quant aux emplois à risque est la *gravité des conséquences* par rapport à la sécurité des collègues de travail et du public.⁴⁴

Aux États-Unis, il est suggéré que la *fréquence* et le caractère *critique* des interventions de nature physique soient examinés, lorsqu'il s'agit d'établir un lien rationnel entre des exigences physiques et un emploi :

⁴¹ *Large c. Stratford (City) Police Dept.*, supra, note 34, p D/144 - D/145. Voir à l'effet contraire : *Saskatchewan (H.R.C.) c. Saskatoon (Ville)*, (1989) 2 R.C.S. 1297 où la retraite obligatoire à 60 ans a été maintenue pour les pompiers.

⁴² *Robinson c. C.H.R.R. et C.A.F.* (1992) 15 C.H.R.R. D/95 (P.D./123).

⁴³ *Commission ontarienne des droits de la personne c. Etobicoke*, supra, note 21.

⁴⁴ *Gaudreau c. Ville de Montréal*, supra, note 24, p. 19.

"Frequency of physical tasks would lead to the conclusion that the physical demands on law enforcement officers are minimal to moderate. To a certain degree, this effects the similar situation regarding firearms qualification. From a frequency perspective use of firearms is an infrequent task. However, when criticality is factored in, use of firearms is rated very high. Consequently, the physical tasks of the job must be viewed from a criticality perspective. Criticality – the consequences of inadequate task performance leading to failure to provide services of apprehend subjects or placing the officer and others in an injury/loss of life situation – is just as acceptable as a valid indicator of an essential task as frequency."⁴⁵

Le Dr. Collingwood, dans l'étude précitée, suggère six tests d'évaluation de la condition physique qui seraient indicatifs de la capacité d'un agent d'exécuter les tâches reliées au travail de policier :

"The fitness areas and tests predictive of officers performance of representative essential job tasks are presented.

– *Aerobic power/endurance (1-5 miles or 12 minute run): Pursuit tasks, use of force lasting over one to two minutes.*

– *Anaerobic power (300 meter run): Sprints, use of force, any short intense burst of effort lasting less than 30 to seconds to one minute.*

– *Absolute strength (IRM bench and leg press): Lifting carrying pushing and dragging heavy objects.*

– *Dynamic strength (minute sit-up and push-up): Use of force, lifting arrying, dragging, pushing.*

– *Body composition (% fat): Short and long pursuits, use of force, lifting, carrying.*

– *Flexibility (sit and reach): Lifting, carrying, bending, pursuit with obstacles.*

These fitness tests demonstrate the type of construct and criterion validity data necessary to document them as being job related."⁴⁶

⁴⁵ Thomas R. COLLINGWOOD, *Physical Fitness Standards: Measuring Job Relatedness*, supra, note 38 (p. 35).

⁴⁶ *Idem*, p. 46.

Un examen des tests physiques à l'Institut de police nous démontre clairement des exigences ou des tests différents en fonction du sexe des candidats.

- Test Cooper : la norme de 60% est accordée en fonction d'exigences différentes :
 - hommes : au moins 2.700 m. de distance parcourue en 12 minutes;
 - femmes : au moins 2.250 m. de distance parcourue en 12 minutes.

- Tests de vigueur musculaire :
 - tractions dynamiques (hommes)
 - tractions statiques (femmes)
 - extensions des bras (dips) (hommes seulement)
 - redressement assis (sit-up) en 1 minute
 - norme de 60 % à 69 % : hommes : 45-48 — femmes : 44-48
 - norme de 80 % à 89 % : hommes : 53-60 — femmes : 54-63

- Saut vertical (cm)
 - norme de 60% : hommes : 50 cm — femmes : 35 cm.

On constate donc que certains tests imposés sont différents et que les tests identiques comportent des exigences différentes.

Tel qu'énoncé dans la première partie du présent avis, l'Institut de police aura le fardeau de démontrer que ces distinctions, dans l'évaluation de la condition physique de chaque stagiaire, sont nécessaires dans la poursuite d'un traitement égal des candidats hommes et femmes.

Les tests imposés servent à mesurer essentiellement deux composantes: la capacité cardio-respiratoire et la vigueur musculaire.

Or, dans l'évaluation d'une condition physique équivalente, n'est-il pas raisonnable de tenir compte des facteurs suivants?

- La femme adulte est de 7 à 10 cm plus petite que l'homme adulte;

- La femme adulte est de 10 à 15 kg plus légère;
- la femme adulte possède de 4 à 7 kg de plus de tissu adipeux;
- la femme possède une masse musculaire moins importante (10 kg);
- les différences de taille et de composition corporelle entre les deux sexes sont maximales à l'âge adulte.

Il semble acquis scientifiquement que ces éléments ont un impact sur les performances associées aux systèmes d'énergie (capacité aérobie maximale inférieure chez la femme par exemple) et à la force (force musculaire de la femme équivaut aux deux tiers de celle de l'homme).⁴⁷ Ainsi, et strictement quant à l'aspect «exigences distinctes entre les hommes et les femmes», nous croyons qu'il s'agit là de facteurs importants à considérer.

En résumé, la preuve du *lien rationnel* entre l'exigence professionnelle requise et l'emploi de policier devra répondre aux interrogations suivantes.

- Les objectifs visés par la réussite du cours de «conditionnement physique» conviennent-ils à l'emploi de policier?
- Le moyen utilisé, soit l'évaluation de la condition physique par l'entremise de tests physiques individuels, est-il raisonnablement nécessaire?⁴⁸
- Les tests imposés sont-ils indicatifs de la capacité des individus d'exécuter les tâches d'un policier?

⁴⁷ FOX & MATHEWS, *Bases physiologiques de l'activité physique*, supra, note 12; Katch & McArdle, *Nutrition, masse corporelle et activité physique*, Vigot Éditions, Paris, p. 69 à 80.

⁴⁸ Ainsi, une étude réalisée à la Faculté de médecine de l'Université de Toronto considère que l'imposition d'un test individuel mesurant la fonction cardio—respiratoire n'est pas nécessairement fiable quant à la capacité d'une personne d'exécuter les tâches de son emploi. Voir à cet effet: Shephard Roy J. "Occupational Demand And Human Rights", *Sports Medecine* (12) 1 1991, p. 94 à 109, (p. 106).

- ❑ Le niveau d'exigence (condition physique supérieure à la normale) est-il conforme aux tâches individuelles et régulières d'un policier?⁴⁹
- ❑ L'ajustement des tests et des normes d'évaluation en fonction du sexe des stagiaires est-il nécessaire afin de mesurer une condition physique équivalente?

2.2 Le caractère proportionnel des effets de la politique discriminatoire:

L'Institut de police devra démontrer que, compte tenu des objectifs valides de sa politique en matière de développement et d'évaluation de la condition physique, les exigences et distinctions requises n'imposent pas un *fardeau excessif* aux personnes visées.

2.2.1 L'évaluation individuelle

Tel qu'affirmé par la juge Wilson dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool* :

«... La justification d'une règle révélant un stéréotype de groupe dépend ou bien de la validité de la généralisation ou bien de l'impossibilité d'évaluer chaque cas individuellement, ou des deux.»⁵⁰

En l'occurrence, l'Institut de police procède justement à l'imposition de tests d'évaluation individuelle de la condition physique afin d'éviter d'appliquer une norme générale (comme l'exigence d'une taille et d'un poids minima ou d'un âge maximum) qui aurait pour effet d'exclure un groupe de personnes en fonction d'une caractéristique personnelle.

⁴⁹ Dans l'arrêt *Action Travail des femmes*, précité, note 13, il avait été décidé que le test Bennett mesurait des aptitudes qui étaient ou bien supérieures, à ce que les postes de travailleurs non qualifiés au C.N. exigeaient ou que les connaissances pouvaient être acquises sur le terrain.

En droit américain, voir à cet effet: *Thomas c. Evanston* 42 FEP Cases 1795. L'absence de preuve que les officiers de police, ayant des résultats supérieurs (70% et +) à un test d'agilité physique, pourraient remplir leurs tâches plus adéquatement que les autres fut jugée fatale. Le test avait un impact discriminatoire quant aux femmes. Voir aussi : *Burney c. City of Pawtucket*, 34 FEB Cases 1274.

Pour une illustration d'un test d'évaluation de la condition physique jugé non discriminatoire chez les policiers, voir : *U.S. c. Wichita Falls (City of)* 47 FEP Cases 1629.

⁵⁰ *Central Alberta Dairy Pool*, supra, note 20, p. 513.

«La dichotomie entre une méthode individualisée et une méthode fondée sur les caractéristiques moyennes est l'essence même de ce genre de défense (E.P.J.).»⁵¹

Puisque l'Institut de police a choisi d'imposer un test individuel éliminatoire à chaque stagiaire et que le dit test pourrait quand même révéler la présence d'un stéréotype de groupe (les exigences physiques plus élevées pour les hommes), il y a lieu de se demander si d'autres solutions permettraient d'atteindre les objectifs de l'Institut en matière de condition physique.

2.2.2 *L'absence d'autres solutions raisonnables:*

Selon nous, deux solutions mériteraient un examen attentif :

- a) L'Imposition de test d'aptitudes physiques présentant des exigences uniformes

La tendance américaine semble être à la disparition des tests différents en fonction du sexe :

"Age and gender standards have also come under fire. In the days before women were welcomed to the police force, most fitness standards were based in male abilities. As more women joined the profession, however, two sets of standards became the norm ostensibly to keep the department from discriminating against women and forcing them to comply with an impossible standard. At the time, it appeared a fair compromise. But in this age of rampant litigation and political correctness, androgynous standards seem to be the new trend. Age and gender standards are out; a single norm for both sexes is in."⁵²

De plus, un amendement en 1991 est venu modifier le *Civil Rights Act of 1964* qui affirmait déjà que les tests d'évaluation des capacités d'emploi devaient être liés à l'exécution des tâches spécifiques. Cet amendement ajoute la restriction suivante :

"Art. 703. It shall be an unlawful employment practice for a respondent, in connection with the selection or referral of applicants or candidates for employment or

⁵¹ *Saskatchewan (H.R.C.) c. Saskatoon (Ville)*, supra, note 41, p. 1389-1390.

⁵² Lois PILANT, *Spotlight on...Physical Fitness*, supra, note 33, p. 86.

promotion, to adjust the scores of, use different cutoff scores for, or otherwise alter the results of, employment related tests on the basis of race, color, religion sex or national origin."⁵³

Il est également révélateur que le test de sélection (T.A.P.) imposé par la S.Q. présente des exigences identiques.⁵⁴

L'Institut de police pourrait-il rencontrer son objectif de n'admettre que des candidats présentant une condition physique supérieure à la population en administrant des tests aux exigences identiques (à tout le moins lorsque le *même* test est imposé aux candidats)?

b) L'abandon du caractère éliminatoire du cours de «conditionnement physique»

Cette solution est suggérée par le rapport d'étude de l'Institut de police d'avril 1994⁵⁵. Elle reposerait sur l'intégration du cours de conditionnement physique au cours d'interventions physiques. La condition physique serait ainsi amalgamée à la mécanique de l'emploi de la force et aux contraintes du travail de policier. Selon cette optique, les résultats finaux sur les tests physiques pourraient être comptés pour un certain pourcentage sans être éliminatoires. Un individu échouant la partie physique n'échouerait pas nécessairement le bloc matière «interventions physiques».

CONCLUSION

En matière de droits de la personne, la philosophie générale veut que les personnes soient traitées non pas en fonction de caractéristiques personnelles (sexe, âge, race, etc.) mais plutôt en fonction

⁵³ *Civil Rights Act of 1964* (42 U.S.C. Art 20000e-2) as amended by section 106 (1991).

Dans l'arrêt *Griggs c. Duke Power*, 401 U.S. 424 (1971), la Cour suprême des États-Unis avait insisté sur le fait qu'une procédure de sélection pouvait se justifier lorsque l'employeur pouvait démontrer le lien rationnel avec l'emploi. Depuis, un amendement a incorporé la notion «d'impact discriminatoire» au *Civil Rights Act* de 1991.

⁵⁴ Nous sommes conscients, cependant, que ces tests ne présentent pas le même *niveau* d'exigence et que les distinctions en fonction du sexe sont peut-être moins «nécessaires» si le niveau visé se rapproche de la population sédentaire.

⁵⁵ *Rapport d'étude...sur le cours de conditionnement physique*, supra, note 2, p. 57 à 60.

de leur mérite individuel. La violation de cette règle de base constitue de la discrimination. L'Institut de police du Québec, par l'imposition d'un cours de conditionnement physique, évalue les qualités physiques de chaque candidat à l'emploi d'agent à la Sûreté du Québec ou dans un corps de police municipal. La méthode d'évaluation utilisée à l'Institut comporte des distinctions importantes entre les hommes et les femmes (tests différents ou normes d'évaluation différentes). Au surplus, les normes imposées supposent que le finissant présentera une forme physique supérieure à la population. En cas de plainte de discrimination, l'Institut de police pourrait établir l'absence de discrimination en soutenant que l'évaluation d'une condition physique équivalente entre les hommes et les femmes nécessite un traitement différent quant aux exigences requises et ce, afin de respecter l'exercice effectif du droit à l'égalité.

À défaut, s'il est prouvé que l'administration de tests d'évaluation différents aux hommes et aux femmes est discriminatoire à priori, l'Institut de police pourra invoquer le moyen de défense que constitue l'exigence professionnelle réelle (art. 20 de la Charte québécoise) à l'encontre de cette accusation de discrimination. À cette étape, l'Institut devra mettre l'accent sur la *rationalité* des exigences en matière de forme physique et sur les moyens utilisés (tests individuels et distincts en fonction du sexe) en relation avec les composantes du travail de policier. De plus, l'Institut devra démontrer qu'aucune autre solution raisonnable ne permettait d'atteindre les objectifs du programme de conditionnement physique hormis une évaluation individuelle présentant des exigences distinctes entre les hommes et les femmes.

PYB/cd