

**COMMENTAIRES SUR L'ADDENDUM À LA PLAINTÉ DÉPOSÉE PAR FRÉDÉRIC BASTIEN À LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, PRÉPARÉ PAR ME ÉRIC VALLIÈRES.**

**De : Pierre Cloutier LL.m**  
**À : Frédéric Bastien**

[1] J'ai lu avec intérêt l'addendum de Me Vallières, mais, d'entrée de jeu, je formulerais aussi la plainte en alléguant l'article 16 de la Charte des droits et libertés de la personne (la Charte québécoise) qui se lit comme suit:

*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.*

(Je souligne)

[2] En faisant cela, on va directement au cœur du problème parce qu'il s'agit manifestement d'un cas de discrimination à l'embauche, discrimination reliée à des motifs illicites énumérés à l'article 10 de la Charte, notamment la couleur de peau et le sexe.

[3] J'ajouterais aussi une atteinte à l'article 4 de la Charte québécoise qui se lit comme suit:

*Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.*  
 (Je souligne)

[4] On pourrait alléguer que le fait même d'être empêché au départ de postuler sur un emploi dans une université prestigieuse dans son champ de compétence professionnelle, parce qu'homme et blanc, est une atteinte à sa dignité. On pourrait même ajouter que le formulaire portant sur des questions intimes de la vie privée en plus d'être non pertinentes à l'emploi (ex: genre et orientation sexuelle) est aussi une atteinte à la dignité d'une personne<sup>1</sup>, cette dignité étant une valeur transcendante à tous les droits.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (A.A.) c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides (Centre de santé et de services sociaux de Thérèse-de-Blainville)*, 2017EXP-545 (T.D.P.); 2017 QCTDP 2.

<sup>2</sup> Christian BRUNELLE, *La dignité dans la Charte des droits et libertés de la personne : de l'ubiquité à l'ambiguïté d'une notion fondamentale*, 2006) 66.5 R. du B. 143  
<https://edocrine.caij.qc.ca/revue-du-barreau/66.5/1699847604>

[5] Je me permets d'ajouter ce petit passage du professeur Brunelle qui devrait nous encourager à aller dans ce sens (page 172):

*La consécration en droit québécois d'un « droit à la sauvegarde de la dignité » ouvre des perspectives exaltantes. Certes, la notion de « dignité », par sa nature polysémique, comporte une large part d'imprécision mais c'est précisément là que réside sa force: elle permet de nourrir de grandes ambitions refondatrices.*

[6] Je retiens également l'opinion de la juge Michèle Rivet dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Martin) c. Transport en commun La Québécoise inc.*, 2002 CanLII 9226 (QC TDP);

*[31]Le droit à la dignité de toute personne est un droit spécifiquement protégé et prévu à l'article 4 de la Charte. Outre cette disposition, le droit à la dignité se pose en tant que valeur transcendante à tous les droits et libertés et inscrite dans le préambule de la Charte ce qui en fait un principe premier d'interprétation de celle-ci. La Charte consacre ainsi cette valeur non seulement en tant que droit mais en tant que principe constituant le fondement de tous les droits et libertés, incluant le droit à l'égalité.*

*[32] Dans l'arrêt Law<sup>[3]</sup> de la Cour suprême, le juge Iacobucci commentait dans ces termes la portée du droit à la dignité lors de l'examen d'une distinction législative fondée sur l'âge:*

*La dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle. La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou la situation personnelle qui n'ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne.<sup>[4]</sup>*

[7] Dans l'arrêt *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 RCS 497, la Cour suprême avait soumis les plaintes en discrimination sous l'article 15 de la *Charte canadienne des droits de la personne* (la Charte canadienne) à une preuve additionnelle d'atteinte à la dignité d'une personne (paragraphe 108), mais par la suite, la Cour suprême a assoupli sa position dans l'arrêt *R.c.Kapp* [2008] 2 R.C.S. 483, mais sans renier le principe.

[8] En vertu de la Charte québécoise, lors de la 1ere étape, la partie plaignante a le fardeau de démontrer 1) qu'il y a une distinction ou un traitement différent 2) que cette distinction est basée sur des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte québécoise ou en vertu de l'article 15 (1) de la Charte canadienne et 3) que cette distinction a des effets préjudiciables, mais l'ajout de l'article 4 pourrait certes contribuer à l'avancement du droit, comme le mentionne le professeur Brunelle.

[9] À ce sujet, il est intéressant de prendre connaissance de l'excellente étude faite par le professeur Daniel Proulx sur l'interaction entre l'article 15 de la Charte canadienne et l'article 4 de la Charte québécoise et les conséquences négatives que la décision de la Cour suprême dans l'arrêt *Law* pouvait avoir sur la Charte québécoise, et que la Cour suprême a dû sûrement prendre en considération dans l'arrêt *Kapp*

## I – Normes québécoises ou normes fédérales?

[10] Dans une lettre qui m'a été adressée le 10 décembre 2022, Me Monique Richer, Secrétaire générale et responsable de l'accès à l'information de l'Université Laval m'écrit ceci :

*Il n'existe pas d'entente spécifique entre le CRSH et l'Université Laval. L'organisme gestionnaire du Programme des chaires de recherche du Canada est le Secrétariat des programmes inter-organismes à l'intention des établissements. C'est cet organisme qui établit les règles auxquelles toutes les universités canadiennes doivent se conformer.*

*Exigences du Programme des chaires de recherche du Canada sur le recrutement de titulaire (voir point #4 / dernier point de forme): <https://www.chairs-chaieres.gc.ca/program-programme/equity-equite/recruitment-recrutement-fra.aspx>*

*Vous trouverez, ci-jointes, les dispositions de la Loi relativement à vos recours. Veuillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.*

*MONIQUE RICHER, avocate  
Secrétaire générale et responsable de l'accès*

(Je souligne)

[11] Cette lettre semble nous indiquer que, dans l'esprit de l'Université Laval, ce sont les normes fédérales qui s'appliquent, ce qui, au départ, contredit notre position constitutionnelle à l'effet que le pouvoir de dépenser du gouvernement fédéral dans le domaine de l'éducation est contraire à l'article 52 de la *Loi constitutionnelle de 1982* (la LC 1982) via l'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867* (la LC 1867). Voir à ce sujet l'excellente *étude de l'IRAI* concernant le pouvoir de dépenser, dans le dossier de l'assurance-médicaments.

[12] Ceci est intéressant dans la mesure où, si la Commission des droits de la personne (la Commission) accepte de recevoir et d'étudier la plainte, elle pourrait transmettre le tout au Tribunal des des droits de la personne où les questions constitutionnelles de partage des pouvoirs et l'implication des normes québécoises et fédérales seront débattues. Mais ce dossier ne sera pas facile dans la mesure où notre démarche pourra être qualifiée à priori de «discrimination à rebours» dans le cadre d'un programme «améliorateur» ou de discrimination dite «positive». J'y reviens plus loin.

[13] Toutefois, dans le présent dossier, l'article 55 de la Charte vise les matières qui sont de la compétence du Québec et l'article 57 de cette Charte donne juridiction à la Commission de veiller à l'application de la Loi d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, (la LAEEOP) et plus particulièrement, comme l'a souligné Me Vallières, son paragraphe 14 (3) qui n'autorise pas un organisme à porter atteinte d'une manière induue, entre autres, aux intérêts des personnes qui ne font pas partie des groupes visés.

[14] Est-il probable ou possible que l'université Laval plaide qu'elle a parfaitement le droit d'intégrer dans son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, des normes issues d'un programme fédéral et que ce sont ces dernières qui ont préséance? L'arrêt de la Cour suprême dans Mckinney c. Université de Guelph, [1990] 3 RCS 229 apporte un début de réponse à cette question.

[15] Dans cette affaire il s'agissait de savoir, entre autres, si des politiques des universités sur la retraite obligatoire à l'âge 65 ans pouvaient être examinées en vertu de l'article 15 (1) de la Charte canadienne en tant que politiques relevant d'une action gouvernementale en vertu de l'article 32 de cette charte.

[16] La Cour suprême a répondu, qu'en principe, les universités ne font pas partie du gouvernement étant donné que, dans ce cas précis, elles ne mettaient pas en œuvre une politique gouvernementale, mais elle a quand même examiné l'hypothèse que les politiques en question pouvaient être considérées comme une «loi».

[17] La question reste ouverte quant à savoir si les normes du programme EDI imposées à l'université Laval constituent une action gouvernementale, fédérale ou québécoise, susceptible d'être analysée sous l'angle de la Charte canadienne. J'y reviens plus loin.

[18] Mais, comme je l'ai mentionné précédemment, je suis d'avis que l'Université Laval ne peut se soustraire aux normes québécoises surtout si ces normes assurent une meilleure protection aux droits fondamentaux des citoyens québécois que les normes fédérales et que de toute façon, que le dossier soit analysé sous l'angle des normes fédérales ou des normes québécoises, le fardeau de preuve d'une partie demanderesse sur l'existence d'une discrimination, dans la 1ère étape du dossier, pourrait être assumée avec une relative aisance.

[19] C'est le cas, non seulement concernant le droit de postuler, mais également en ce qui concerne les formulaires à remplir de la part des postulants.

## **II – Le droit de postuler et le droit de nomination préférentielle à compétence égale.**

### **2.1 – Le plan d'action de l'Université Laval.**

[20] En décembre 2017, l'Université Laval a publié son [plan d'action en matière d'équité, diversité et inclusion \(EDI\)](#) applicable dans le cadre du programme des Chaires de recherches du Canada (CRC) et révisé la dernière fois en novembre 2020.

[21] Au point 4.2.2 de ce document, le plan d'action consiste dans un premier temps à encourager les personnes des groupes cibles à postuler et à s'auto-identifier:

*Pour chaque concours de sélection, une attention particulière est portée à toute condition qui peut affecter les membres des groupes sous-représentés afin de les encourager à poser leur candidature et à identifier leur appartenance à un groupe sous-représenté. (page 69)*

[22] Au point 4.2.3, comme mesure exceptionnelle, l'université peut instaurer des concours de nomination préférentielle :

*Pour atteindre les cibles de représentation identifiées par le SPIIE, le VRRCI a mis en place en 2018 des concours de nomination préférentielle réservés aux personnes des groupes cibles.*

*Un processus des écarts est instauré au VRRCI afin de préciser les objectifs et orientations pour chaque concours. Afin d'exiger les exigences et les cibles de représentation pour chaque groupe, cette stratégie de nomination préférentielle pourra être utilisée lorsque nécessaire, lorsque l'écart à combler est supérieur ou égal au nombre de chaires*

disponibles. Pour chaque concours de nomination préférentielle, une attention particulière sera portée à l'explication du recours à cette stratégie exceptionnelle et obligatoire. (page 70).

(Je souligne)

[23] On ne retrouve nulle part dans ce document, l'obligation ou le pouvoir pour l'université de mettre sur pied des concours qui excluent formellement, lors du dépôt des candidatures, des personnes qui ne font pas partie des groupes cibles.

[24] Une nomination préférentielle, en effet, ne nie pas le droit de postuler à des personnes qui ne font pas partie des groupes cibles. Elle prévoit tout simplement qu'à compétence égale, l'établissement choisira une personne provenant d'un groupe cible, lors de la décision finale.

## 2.2 – Les exigences fédérales concernant le programme des Chaires de recherche du Canada

[25] Il n'y a pas non plus rien de tel, au niveau fédéral, dans les exigences relatives au recrutement et à la mise en candidatures de titulaires de chaires de recherche du Canada. Au point 3 du document on exige simplement d'encourager la candidature des femmes, des personnes faisant partie de minorités de genre, des personnes en situation de handicap, des Autochtones et des personnes « racisées »;

[26] Dans les faits, la seule mention qu'on retrouve quant à l'exclusion de postulants qui ne font pas partie d'un groupe cible se retrouve dans un **Guide des meilleures pratiques** intitulé : Créer un milieu de recherche axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion : guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste où on retrouve le passage suivant à la toute fin :

*Lorsqu'il existe une sous-représentation documentée d'un groupe donné dans un établissement ou plus généralement dans une discipline de recherche, envisager un processus de recrutement stratégique qui visera uniquement les candidats et candidates susceptibles de remédier à cette lacune (conformément aux lois sur les droits de la personne en vigueur dans la province ou le territoire); le cas échéant, indiquer explicitement dans l'annonce que le processus de recrutement est restreint.*

(Je souligne).

### 2.3 – Conclusion intérimaire

[27] Il faut mentionner au départ que l'Université Laval n'a pas respecté ses propres règles prévues à son plan d'action.

[28] En effet, dans son Appel de candidature, l'université Laval fait uniquement référence à son plan d'action qui ne contient aucune disposition concernant un processus de recrutement stratégique qui vise l'exclusion des personnes qui ne font partie des groupes cibles.

[29] L'université viole aussi le principe établi dans son plan d'action dans les cas exceptionnels (ex : de nomination préférentielle) d'accorder dans chaque concours une attention particulière à une explication du recours à une stratégie exceptionnelle, puisqu'on peut conclure raisonnablement que ce qui s'applique pour une mesure moins exclusive (nomination préférentielle) s'applique d'autant plus pour une mesure plus exclusive (exclusion lors du recrutement).

[30] D'autre part, la recommandation fédérale qui fait mention d'un possible «recrutement stratégique» d'exclusion de personnes qui ne font pas partie de groupes cibles n'est pas comprise dans les exigences fédérales, mais uniquement suggérée dans un *Guide des meilleures pratiques* et en plus, ce programme doit être conforme aux lois sur les droits de la personne dans la province ou le territoire où il est appliqué, c'est-à-dire dans ce cas-ci, au Québec.

[31] Ceci signifie que, même si l'université Laval plaiderait que ce sont les normes fédérales qui doivent être appliquées, le recrutement stratégique d'exclusion des personnes qui ne font pas partie des groupes cibles, n'est pas mentionné dans son propre plan d'action EDI pour les CRC, n'est pas une exigence fédérale et doit respecter les normes provinciales, c'est-à-dire en particulier le paragraphe 14 (3) de la LAEEOP, cité précédemment.

[32] Je fais remarquer également, à titre de comparaison seulement, que le recrutement stratégique d'exclusion de personnes qui ne font pas partie des groupes cibles, ne se trouve pas non plus dans le programme général d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de l'université Laval 2020-2023. (Québec).

[33] Enfin, que ce soit sous l'angle des normes fédérales ou des normes québécoises, on pourrait établir un parallèle intéressant entre le présent dossier (différence entre la nomination préférentielle et l'exclusion au niveau du recrutement) et l'arrêt rendu par la Cour suprême dans *Ford c. Québec (Procureur général)*, 1988 CanLII 19 (CSC), [1988] 2 RCS 712, sur la différence entre la préférence (ou la prédominance) et l'exclusion (dans ce cas, la langue française):

*Alors qu'exiger que la langue française prédomine, même nettement, dans l'affichage serait proportionnel à l'objectif de promotion et de préservation d'un "visage linguistique" français au Québec, et serait donc justifié en vertu de l'art. 9.1 de la Charte québécoise et de l'article premier de la Charte canadienne, l'obligation d'employer exclusivement le français n'a pas été justifiée. On pourrait exiger que le français accompagne toute autre langue ou l'on pourrait exiger qu'il soit plus en évidence qu'une autre langue.*

(Je souligne)

### III – Le formulaire d'auto-identification

[35] Je fais miens les arguments développés à ce sujet par Me Vallières et j'ajoute les points suivants.

[36] On trouvera [ici sur le site des CRC](#), une foire aux questions qui nous permet de mieux comprendre la nature de ce formulaire.

[37] Il faut mentionner au départ, qu'en principe, le formulaire d'auto-identification est volontaire et qu'un postulant peut choisir de ne pas répondre aux questions posées :

*Si vous ne souhaitez pas vous identifier, vous pouvez choisir l'option «Je préfère ne pas répondre» à chaque question. Afin que votre formulaire soit considéré comme complet, vous devez sélectionner cette option et enregistrer vos réponses. Vous satisferez ainsi à l'obligation de remplir le formulaire.*

(Je souligne)

[38] Par ironie, on pourrait dire que le formulaire est «volontaire» en autant qu'on le remplit.



[39] Cependant si le formulaire est censé être «volontaire» même si on a l'obligation de le remplir, il peut avoir des conséquences négatives, dans les cas où l'Appel de candidatures privilégie les groupes désignés, soit par la «stratégie» exceptionnelle de la «nomination préférentielle» ou celle encore plus exceptionnelle, de la stratégie de l'exclusion, lors du recrutement, comme dans le présent dossier,

*Le fait de fournir ou non des renseignements à déclaration volontaire n'a aucune répercussion sur les résultats de l'évaluation par les pairs d'une candidature à une chaire. Le formulaire est un outil qui permettra au Programme d'effectuer le suivi des progrès vers les degrés d'équité, de diversité et d'inclusion souhaités et de mettre en œuvre des mesures à l'appui de ces cibles. Cependant, si un établissement n'a pas atteint ses cibles en matière d'équité à la date limite établie par le Programme, les candidatures seront limitées aux personnes qui s'identifient à l'un ou à plusieurs des quatre groupes désignés jusqu'à ce que les cibles soient atteintes.*

(Je souligne)

[40] À l'université Laval, **les cibles à atteindre pour décembre 2022** étaient de 8% des CRC pour les minorités visibles, 1% pour les Autochtones, 3% pour les personnes handicapées et 18% pour les femmes, en incluant le genre.

[41] En décembre 2024, elles seront de 19% pour les minorités visibles, 3% pour les autochtones, 6% pour les personnes handicapées et 50% pour les femmes, y compris les «genres».

[42] Les conséquences pour les universités qui profitent du programme et qui n'atteignent pas leurs cibles sont résumées **ici**:

*Dates limites échelonnées pour les cibles en matière d'équité*

*Un établissement qui n'aura pas atteint ses cibles en matière d'équité aux dates limites prévues en décembre 2022, décembre 2025 et décembre 2027 ne pourra soumettre une nouvelle candidature au Programme que si le candidat ou la candidate déclare faire partie d'un ou de plusieurs des quatre groupes désignés et que l'établissement doit atteindre sa cible pour ce ou ces groupes. Il en sera ainsi tant que ses cibles en matière d'équité ne seront pas atteintes. L'établissement peut toutefois demander le renouvellement du mandat de ses titulaires de chaire pendant cette période.*

(Je souligne)

[43] L'établissement des cibles est résumée **ici**:

*La méthodologie d'établissement des cibles en matière d'équité permet de fixer des cibles progressives fondées principalement sur la population du Canada (recensement de 2016) pour chacun des quatre groupes désignés de 2021 à 2029 comme suit : personnes de minorités racisées 22 p.100 Autochtones 4,9 p.100, personnes en situation de handicap 7,5 p.100 et femmes et personnes de minorités de genre 50,9 p.100.*

(Je souligne)

[44] Pour calculer leurs cibles progressives en matière d'équité, les établissements devaient exécuter **l'outil d'établissement des cibles en matière d'équité** et l'envoyer au Programme au plus tard le 4 juin 2021. Ils étaient invités à continuer d'utiliser cet outil jusqu'en 2029 pour prévoir l'évolution de leurs cibles en matière d'équité en fonction du nombre total de chaires occupées et des pourcentages cibles fixés dans leur plan.

[45] Les cibles établies par le programme fédéral sont-elles arbitraires, déraisonnables ou discriminatoires et tiennent-elles compte du bassin réel de main d'œuvre (le pipeline) qualifié dans la discipline désignée (dans ce cas-ci l'histoire) parmi les citoyens canadiens résidant au Québec?

[46] Si la plainte en discrimination est retenue à la première étape, le fardeau devra être supporté par l'université lors de la deuxième étape, théoriquement en vertu des articles 9.1 de la Charte québécoise ou de l'article premier de la Charte canadienne.

[47] Mais avant d'en arriver là, l'université possède 2 moyens de défense que j'analyse ci-après.

#### **IV – Moyens de défense de l'université**

##### **4.1 – La présence d'un programme améliorateur**

[48] Le 1er moyen, invoqué par l'université sera peut-être l'existence d'un programme d'accès à l'égalité, ou programme «améliorateur» ou dit de «discrimination positive», basé sur l'article 15 (2) de la **Charte canadienne**.

[49] L'article 15(2) de la Charte canadienne, se lit comme suit :

*15.(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques*

[50] Le programme dont il question est le programme adopté par l'université Laval concernant spécifiquement les Chaires de recherche du Canada que l'on retrouve à son plan d'action mentionné précédemment.

[51] La Cour suprême a eu l'occasion d'interpréter l'article 15 (2) de la Charte canadienne dans l'arrêt ***R. c. Kapp*** [2008] 2 R.C.S. 483.

[52] Dans ce cas, il s'agissait d'un programme gouvernemental fédéral de vente commerciale et qui accordait aux membres de trois bandes autochtones le droit exclusif de pêcher le saumon pendant un période de 24 heures. Des pêcheurs commerciaux, pour la plupart non autochtones, à qui il était interdit de pêcher durant cette période ont allégué l'existence d'une atteinte à leurs droits à l'égalité en raison d'une mesure discriminatoire fondée sur la «race».

[53] Il s'agissait pour la Cour suprême de déterminer si ce programme fédéral pouvait être sauvé par le paragraphe 15 (2) de la Charte canadienne qui autorise le gouvernement à édicter des lois, des programmes ou des activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupe défavorisés pour des motifs mentionnés (ou analogues) au paragraphe 15 (1).

[54] Voici la réponse de la Cour suprême :

*[41] Par conséquent, voici la façon dont nous formulerions le critère applicable pour les besoins du par.15(2): un programme ne porte pas atteinte au droit à l'égalité garanti par l'art.15, si le gouvernement peut démontrer (1) que le programme a un objet améliorateur ou réparateur et (2) que le programme vise un groupe défavorisé caractérisé par un motif énuméré ou analogue. En proposant ce critère, nous sommes conscientes du fait qu'il pourra se révéler nécessaire, dans des affaires ultérieures, d'ajuster ce cadre d'analyse afin de l'adapter à la situation particulière des parties. Toutefois, à cette étape embryonnaire de l'établissement du droit relatif au par. 15(2), le critère que nous avons décrit constitue un point de départ fondamental suffisant pour trancher les questions dont nous sommes saisis en l'espèce, mais toujours susceptible d'être amélioré à l'avenir.*

(Je souligne)

[55] Et selon la Cour suprême, la partie défenderesse (le gouvernement) pourrait présenter ce moyen de défense tout de suite après que la partie demanderesse a démontré l'existence d'une distinction fondée sur un motif énuméré ou analogue.

[56] Je prends acte de la prudence de la Cour suprême d'adopter un critère aussi drastique et rigoureux en disant qu'il constitue «un point de départ pour trancher les questions dont la cour était saisie» (le contexte factuel de l'affaire), mais «qui peut toujours être amélioré dans l'avenir» afin de «l'adapter à la situation particulière des parties».

[57] Je ferai remarquer aussi, que dans l'affaire Kapp, les demandeurs n'avaient que des désavantages économiques et matériels à faire valoir, d'où l'importance dans le présent dossier de mettre aussi l'accent sur l'atteinte à la dignité humaine que constitue l'exclusion d'un postulant, parce que homme et blanc, de faire examiner sa compétence par ses pairs dans son domaine d'expertise et non pas simplement de n'être pas choisi, à l'étape finale de nomination, à cause d'une politique de nomination préférentielle visant à protéger certains groupes défavorisés dans le passé.

[58] Donc même si l'université Laval voulait utiliser ce moyen de défense en utilisant l'article 15(2) de la Charte, la partie est loin d'être gagnée pour cette dernière à cause des faits particuliers du présent dossier.

[59] Mais ce n'est pas tout, car l'université Laval devra démontrer qu'il s'agit d'une action gouvernementale émanant du gouvernement fédéral et là à mon humble avis, il y aura un obstacle majeur qui s'imposera sur sa route.

[60] En effet, dans l'arrêt *McKinney c. Université de Guelph* (précité paragraphe 14 du présent dossier), la Cour suprême a déclaré de façon précise que les universités étaient autonomes et ne faisaient pas partie du gouvernement «si elles ne mettaient pas en œuvre une politique du gouvernement» (ex: politique sur la mise à retraite du personne enseignant de plus de 65 ans).

[61] Voici comment s'exprime, entre autres, la Cour suprême :

*Les universités sont légalement autonomes. Elles ne sont pas des organes du gouvernement même si leur champ d'action est restreint soit par des règlements soit parce qu'elles dépendent des fonds du gouvernement. Chacune a son corps dirigeant, dirige ses propres affaires, répartit ses fonds et poursuit ses propres objectifs dans les limites de sa loi constitutive. Chacune est maîtresse chez elle quant à l'embauche des professeurs. Le gouvernement n'a aucun pouvoir de les régir. Leur autonomie en droit est entièrement étayée par leur rôle traditionnel dans la société. Toute tentative du gouvernement*

*d'influencer les décisions des universités, particulièrement celles qui concernent la nomination, la permanence et le renvoi de membres du personnel enseignant, ferait l'objet d'une opposition acharnée de la part des universités puisque cela pourrait conduire à des violations de la liberté universitaire.*

(Je souligne)

[62] À ce sujet, l'université Laval a **sa propre charte** issue d'une loi votée en 1970 par l'Assemblée nationale du Québec et modifiée en 1991.

[63] Il n'y aucune loi, programmes ou activités du gouvernement fédéral qui interviennent de manière coercitive pour forcer l'Université Laval à adhérer au programme fédéral des Chaires de recherche du Canada et d'en appliquer les normes, de sorte qu'il sera extrêmement difficile pour l'université de démontrer que la charte canadienne s'appliquerait aux présentes en vertu de **l'article 32**.

[64] Ceci est vrai également pour toutes autres sources privées (ou de gouvernements étrangers) de financement qui pourraient exiger en contre-partie l'application de normes qui pourraient être discriminatoires. On pourrait donner à titre d'exemple, une importante source de financement destinée à l'enseignement de l'islam et réservée uniquement aux professeurs musulmans ou croyants.

[65] Par contre, comme organisme public autonome, l'université Laval est soumise de façon coercitive à des normes gouvernementales adoptées par l'Assemblée nationale du Québec, notamment dans le présent dossier, celles de la ***LAEEOP*** (précitée au paragraphe 13 des présentes) et de la Charte québécoise, qui peuvent être sujettes à une analyse constitutionnelle en vertu de la Charte canadienne à cause de du **paragraphe 52 (1)** LC 1982.

[66] L'université Laval pourrait-elle invoquer **l'article 86 de la Charte québécoise** en plaidant que les mêmes critères que ceux décrétés par la Cour suprême concernant le paragraphe 15 (2) de la Charte canadienne dans l'arrêt ***Kapp***, (précité au paragraphe 50) doivent s'appliquer?

[67] Pour répondre à cette question, il me faut reproduire le texte de l'article 86 de la Charte québécoise. Il se lit comme suit :

*Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public.*

*Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.*

*Un programme d'accès à l'égalité en emploi est, eu égard à la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe ou l'origine ethnique, réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (chapitre A-2.01).*

*Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi pour une personne handicapée au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1) est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (chapitre A-2.01).*

(Je souligne)

[68] Mentionnons au départ que le programme des Chaires de recherche du Canada n'est pas un programme établi par la Charte québécoise mais un programme fédéral.

[69] Deuxièmement le programme des Chaires de recherche du Canada est un programme exclusif et volontaire, c'est-à-dire non coercitif, dont les normes tirent leur source de la *Loi sur l'équité en emploi*, (fédérale) alors que l'article 86 vise spécifiquement les programmes établis par une loi québécoise, la *LAEEOP* (précitée au paragraphe 13 des présentes).

[70] Il est exact de dire, comme je l'ai mentionné précédemment, que les lois québécoises sont susceptibles d'être analysées en vertu du paragraphe 52 (1) L.C 1982, et que l'interprétation, entre autres, de l'article 86 de la Charte québécoise pourrait être soumise à l'attention des tribunaux selon les critères décrétés par la Cour suprême dans l'arrêt *Kapp* concernant le paragraphe 15 (2) de la Charte canadienne.

[71] Toutefois, la norme qui est attaquée dans le présent dossier est la décision de l'université Laval dans le cadre d'un programme fédéral volontaire et non coercitif d'exclure dès le recrutement un postulant parce que homme et blanc, norme qui n'est pas comprise explicitement, non seulement dans le programme fédéral volontaire et non coercitif des Chaires de recherche du Canada, mais également dans le programme québécois coercitif (le PAÉE) adopté par l'université Laval.

[72] Mais il y a plus, non seulement le critère adopté par la Cour suprême dans l'arrêt **Kapp** est un point de départ qui peut être modifié en raison de circonstances factuelles différentes, mais dans le présent dossier l'application de l'article 86 de la Charte est soumise, tel que mentionné au paragraphe 13 des présentes, à une réserve importante voulue par le Législateur québécois et ignorée par le Législateur fédéral, soit celle du paragraphe l'article 14.3 de la LAEEOP qui n'autorise pas un organisme à porter atteinte d'une manière indue, entre autres, aux intérêts des personnes qui ne font pas partie des groupes visés.

[73] Enfin, je m'imagine difficilement comment l'université Laval pourrait démontrer que le programme des Chaires de recherche du Canada est un programme coercitif constitutionnellement valide en vertu du pouvoir fédéral de dépenser et y imposer ses normes dans le champ de compétence du Québec qu'est l'éducation (article 93 de la LC 1867).

#### 4.2 – L'article 20 de la Charte québécoise

[74] Le 2e moyen de défense que l'université Laval pourrait être tenté de faire valoir est celui basé sur l'article 20 de la Charte québécoise qui se lit comme suit:

*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.*

[75] L'arrêt phare pour analyser cet article est celui rendu par la Cour suprême dans **Brossard (Ville) c. Québec (Comm. des droits de la personne)**, 1988 CanLII 7 (CSC), [1988] 2 RCS 279.

[76] Dans cet arrêt, la Cour suprême mentionne qu'il y a 2 volets à l'article 20.

[77] Le 1er volet est celui de la présence initiale d'une distinction ou préférence fondée sur les aptitudes requises par un emploi.

[78] Au paragraphe 60 de la décision, le juge Beetz, qui rend le jugement majoritaire de la cour, dit ceci :

*Il n'est pas nécessaire que "l'aptitude ou la qualité" constitue en soi l'un des motifs de discrimination énumérés à l'art. 10, mais elle doit avoir un lien avec un tel motif, sinon il n'y aurait aucune raison de réputer non discriminatoire la distinction, l'exclusion ou la préférence dont parle l'art. 20. Une fois établi ce lien entre "l'aptitude ou la qualité" et le motif de discrimination visé par l'art. 10, la cour ou le tribunal détermine si cette aptitude ou qualité est exigée de bonne foi pour l'emploi.*

[79] Dans le présent dossier, on peut dire facilement qu'il n'y a aucun lien entre l'aptitude ou la qualité du postulant et les deux motifs sur lesquels est basée l'exclusion, à savoir la couleur de la peau et le sexe.

[80] Le 2e volet concerne les exclusions justifiées par le caractère, entre autres éducatif, d'une institution sans but lucratif.

[81] Au paragraphe 130 de la décision on lit ceci::

*(...) L'institution doit avoir pour objectif premier la promotion des intérêts et du bien-être d'un groupe identifiable de personnes partageant une des caractéristiques énoncées à l'art. 10*

*(...) L'institution elle-même peut relever de l'une ou l'autre des catégories prévues à l'art. 20, mais il doit toujours y avoir un lien entre l'un des objectifs premiers visés par le groupe et la discrimination fondée sur l'un des motifs énoncés à l'art. 10. .*

*(...) dans chaque cas où l'art. 20 peut être invoqué, la [Charte](#) protège la liberté d'association d'une institution sans but lucratif qui veille à promouvoir les intérêts et le bien-être d'un groupe identifiable de personnes caractérisées par l'un des facteurs énumérés à l'art. 10.*

(Je souligne)



[82] Il est fort douteux de l'université Laval qui peut, à la rigueur, être considérée comme une institution éducative à but non lucratif, ait comme objectif premier la protection et le bien-être d'un groupe de personnes partageant une des caractéristiques énoncées à l'article 10, car si c'était le cas ce serait prévu dans sa charte et elle n'aurait aucunement besoin de mettre en œuvre des programmes améliorateurs, qu'ils soient volontaires ou exigés par la loi.

[83] Il existe un 3e volet qui n'a pas été discuté dans l'arrêt Ville de Brossard c'est celui d'une distinction qui est vouée exclusivement au bien être d'un groupe ethnique ce qui n'est pas le cas dans le présent dossier puisque l'exclusion est fondée également sur la race, le sexe et le handicap.

#### 4.3 – L'article 9.1 de la Charte

[84] Si la plainte déposée à la CDPDJ est jugée recevable par cette dernière et qu'elle arrive à la conclusion qu'il y a une discrimination fondée notamment sur la couleur de peau (je n'utilise pas le mot «race» qui à mon avis, n'est pas un concept scientifiquement fondé) et le sexe, l'université Laval aura le fardeau de preuve d'en démontrer le caractère justificatif en vertu du premier alinéa de **[l'article 9.1 de la Charte québécoise](#)**.

[85] Je formule les propositions suivantes:

1. Le programme des Chaires de recherches du Canada n'est pas une action gouvernementale fédérale puisque qu'elle n'exerce aucune force coercitive envers l'université Laval, organisme autonome régi par sa propre charte et à mon avis l'article premier de la Charte canadienne ne s'applique pas.
2. Le programme des Chaires de recherches du Canada n'est pas non plus une action gouvernementale québécoise puisqu'il n'a pas été adopté en vertu du **Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité**, parce que en vertu de l'article 1, il s'applique aux personnes qui élaborent, implantent ou appliquent des programmes d'accès à l'égalité sur recommandation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou en vertu d'une ordonnance du tribunal.
3. L'implantation du programme des Chaires de recherches et de ses normes inhérentes relève d'une décision autonome de l'université Laval qui s'applique aux relations privées entre individus.
4. Dans un tel cas, l'université Laval, comme employeur, est quand même soumise au 1er volet de l'article 9.1 de la Charte québécoise.

[86] Le texte de l'article 9.1 de la Charte québécoise se lit comme suit :

*Les droits et libertés de la personne s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de la laïcité de l'État, de l'importance accordée à la protection du français, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.*

*La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice*

[87] Pour bien comprendre ce dont il s'agit de se référer à la plume du juge Bastarache, appuyé par les juges Deschamps et Lebel dans l'arrêt *Syndicat Northcrest c. Amselem*, (2004) 2 R.C.S. 551

[88] Le premier volet s'applique aux relations privées entre personnes morales ou physiques et le 2e volet s'applique à l'État. Le 2e volet est une clause de limitation similaire aux critères de l'article premier de la Charte canadienne, tels que décrétés dans l'arrêt *R. c. Oakes* [1986] 1 R.C.S. 103 (objectif réel et urgent, lien rationnel avec l'objectif et proportionnalité des moyens utilisés pour atteindre l'objectif).

[89] Le 1er volet est une clause d'interprétation des droits, qui doivent se comprendre en tenant compte des droits d'autrui et des exigences de la vie en société. Il faut donc, sous ce volet concilier les droits en présence et trouver un équilibre conforme à l'intérêt général, en vertu des critères spécifiques mentionnés à l'article 9.1. (respect des valeurs démocratiques, laïcité de l'État, protection du français, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

[90] Dans le présent dossier, pour les raisons que j'ai mentionnées au paragraphe 85 des présentes, c'est ce 1er volet qui doit s'appliquer et il appartiendra à l'université Laval de démontrer que l'exclusion de postulants, parce que hommes et blancs, pour être titulaires d'une Chaire de recherches du Canada, en histoire du Canada-Québec, est conforme au respect des valeurs démocratiques, dont le respect des droits d'autrui et au bien-être général des citoyens du Québec.

[91] Quels sont les droits en présence?

[92] D'abord le droit de ne pas être discriminé lors d'une embauche (article 16 de la Charte québécoise) pour des motifs reliés à la couleur de peau et au sexe (article 10) ce qui entraîne aussi une violation du droit à la sauvegarde de sa dignité comme homme et blanc (article 4).

[93] Tel que mentionné cette preuve repose sur le plaignant et à mon avis, elle n'est pas trop difficile à surmonter.

[94] En réponse, l'université Laval devra démontrer, par prépondérance de preuve, que son droit d'exclure un postulant lors du recrutement en l'empêchant de faire examiner sa compétence par ses pairs sur un poste de titulaire de Chaire de recherches du Canada en histoire du Canada-Québec, est justifié en vertu de l'article 9.1 de la Charte québécoise.

[95] Pour réussir, l'université Laval devra démontrer, du point de vue d'une personne (morale) raisonnable:

1. qu'elle a une obligation légale de se soumettre au programme des Chaires de recherche du Canada sur le plan constitutionnel pour un poste de titulaire de recherche en histoire du Canada-Québec;
2. que les exigences de ce programme pour ce poste précis l'oblige spécifiquement à exclure des postulants au niveau du recrutement des personnes en raison de leur couleur de peau et de leur sexe;
3. que son désir et sa fierté de mettre sur pied un programme améliorateur ou de discrimination positive dans le cadre du programme de recherches des Chaires du Canada pour le poste de titulaire de recherche en histoire du Canada-Québec l'emporte sur ses besoins de financement dans le cadre de sa mission éducative;
4. qu'il n'existe aucune autre solution raisonnable que celle d'exclure des postulants en raison de leur couleur de peau et de leur sexe, pour ce poste;
5. que cette exclusion, pour ce poste, respecte les droits d'autrui et est nécessaire au bien-être général des citoyens québécois;
6. qu'elle ne porte pas atteinte de manière indue aux personnes qui ne sont pas visées par le programme des Chaires de recherche du Canada, dans le cadre du concours pour le poste de titulaire de recherche en histoire du Canada-Québec;
7. que les cibles qu'elle s'est fixée concernant le poste de titulaire de recherche en histoire du Canada-Québec tient compte réellement du bassin de personnes compétentes en histoire du Canada-Québec disponibles pour occuper ce poste.

## V- Conclusion générale

[96] Ce dossier est extrêmement intéressant parce qu'il nous permettrait de porter devant les tribunaux (notamment celui du Tribunal des droits de la personne) non seulement de façon directe tous les abus qui peuvent survenir dans le cadre de l'idéologie woke et du multiculturalisme canadien, mais également, de manière indirecte la question constitutionnelle du partage des compétences et du pouvoir fédéral de dépenser dans une compétence, l'éducation, qui relève du Québec en vertu de l'article 93 de LC 1867. Ce dossier pourrait, on ne sait jamais, se rendre jusqu'à la Cour suprême.

[97] Compte tenu de l'idéologie woke qui imprègne les mentalités actuellement au niveau universitaire, médiatique et judiciaire, le combat ne sera pas facile, mais il vaut la peine d'être mené.

[987] Ce texte a été rédigé avec l'intention d'en définir le contexte mais il n'est pas nécessaire à ce stade-ci du dossier de l'ajouter à la plainte mais d'y tirer quelques éléments additionnels (ex: articles 4 et 16 de la Charte québécoise).

[99] Évidemment tout ce qui est écrit ici est sujet à débat et à commentaires et il peut être distribué à des gens de confiance.

[100] Je termine en disant, par prudence, que si la CDPDJ estime que la norme fédérale doit être appliquée, on pourra toujours ajuster le tir en cours de route, mais dans une première étape du dépôt amendé de la plainte on a pas trop à se casser la tête avec cela. On verra.

Lawrenceville le 30 décembre 2022

*Pierre Cloutier LL.M*