

Marie Mercat-Bruns • David B. Oppenheimer •
Cady Sartorius
Editors

Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law

Challenges and Innovative Tools

Canada

Stéphane Beaulac

1 Introduction

Dans le cadre du présent rapport, la terminologie employée n'est pas parfaitement uniforme avec la formule retenue pour le thème, soit le « droit à la non-discrimination ». Il faut en effet reconnaître que la problématique qui nous intéresse est parfois abordée en termes de « droit à l'égalité », d'autres fois eu égard à la dimension de « discrimination » (ou de « non-discrimination »), ou encore en combinant les deux facettes en parlant alors du « droit à l'égalité sans discrimination ». Ici, les trois expressions seront utilisées et il ne faudrait pas y voir une nuance quelconque quant au contenu normatif de la protection juridique accordée à ce droit fondamental.

Nous croyons ainsi pouvoir rejoindre, de la façon la plus transversale possible, les différentes manières que l'idée de base propre à ces enjeux a été exprimée dans l'histoire, et ce, tant dans les instruments nationaux qu'internationaux en matière de droits humains. En effet, si l'une des pionnières en droit constitutionnel interne appréhendait en termes d'égalité – « all men are created equal » : *Déclaration d'indépendance américaine*, 1776 – force est de constater que les conventions à l'international favorisent le concept de non-discrimination afin de traiter des impératifs égalitaires – une des premières, la *Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*, 1958. Marc Bossuyt résume ainsi : « En fait, tout comme les deux faces de Janus, l'égalité et la non-discrimination sont deux facettes d'une même réalité, mais qui est formulée tantôt de manière positive tantôt de façon négative ».¹

¹Bossuyt (1976), p. 37.

2 Le droit de la non-discrimination est-il mis en œuvre?

Au Canada, qui est un pays dont la structure constitutionnelle est de type fédéral, la réponse est affirmative, absolument. Le droit de la non-discrimination est mis en œuvre, et ce, à la fois au niveau fédéral qu'au niveau des juridictions provinciales. En fait, il y a même une protection supra-législative des droits humains, comme nous le verrons. Cette question invite à un bref examen historique du droit à l'égalité sans discrimination.

Contrairement à nos voisins du sud, avec le « equal protection clause » prévu au XIV^e Amendement de la Constitution des États-Unis d'Amérique, la tradition relative au droit à l'égalité sans discrimination est beaucoup plus récente au Canada. Cela dit, nous ne faisons pas exception quant à la contemporanéité de la protection juridique à cet égard puisque – faisant fi des documents à valeur plus symbolique que réelle, par exemple la *Magna Carte* de 1215 ou les *Traités de Westphalie* de 1648 – le mouvement mondial en faveur des droits humains, en général, tels que garantis dans des instruments normatifs écrits est relativement récent et, à vrai dire, était en réaction directe aux atrocités de la Deuxième Guerre Mondiale. Dans la foulée de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, adoptée à Paris en décembre 1948, la doctrine ici a longtemps réclamé, tant au Canada que dans la province de Québec,² de tels instruments de protection des droits fondamentaux, mais les législateurs ont fait la sourde oreille jusque dans les années 1960. Tout étant relatif par ailleurs, quand on regarde la mère-patrie en matière de droit public – c'est-à-dire la Grande-Bretagne, qui a mis en œuvre la *Convention européenne des droits de l'homme* en droit interne qu'au tournant des années 2000 – c'est le proverbial « quand on se compare, on se console » qui nous vient à l'esprit.

S'agissant plus précisément du droit à la non-discrimination, il est intéressant de noter une particularité canadienne : la plupart des initiatives législatives visant les droits humains, loin de constituer des instruments complets ou exhaustifs, ne s'attaquaient qu'à la problématique du droit à l'égalité. Ainsi, les premiers « bills of rights » adoptés par les provinces démontraient la volonté ferme de travailler à créer une société fondée sur des valeurs égalitaires. Une autre interprétation de l'évolution juridique à cet égard suggère plutôt que c'est l'absence de protection implicite au droit à l'égalité, par l'entremise de la jurisprudence, qui a emmené les autorités à intervenir par voie législative. En effet, l'on doit comprendre que plusieurs droits fondamentaux au Canada – par exemple, la liberté d'expression ou les droits des accusés – bénéficiaient depuis longtemps d'une protection grâce à un genre de « charte implicite des droits » découlant des décisions judiciaires; les tribunaux utilisaient les règles relatives au fédéralisme³ ou les principes d'interprétation législative⁴ pour déclarer inopérant ou réduire la portée de lois

²Voir Colas (1958), p. 317; Morin (1963), p. 273.

³Voir, par exemple, la décision de la Cour suprême du Canada dans le *Renvoi sur les lois de la presse en Alberta*, [1939] R.C.S. 100.

⁴Voir Beaulac and Bérard (2014), p. 343.

attentatoires aux droits et libertés. Ceci étant, l'égalité comme droit humain implicite était le parent pauvre de cette protection jurisprudentielle des droits humains, de telle sorte que les législateurs ont senti un besoin plus pressant d'intervenir afin de reconnaître le droit à la non-discrimination.

3 Comment le droit à la non-discrimination est-il mis en œuvre ?

Pour cette question, il est plus approprié de donner de l'importance à la hiérarchie des normes que de répertorier de façon complète les instruments de protection contre la discrimination. On notera néanmoins que ce sont les provinces qui ont pris les premières initiatives législatives en la matière, la Saskatchewan étant la pionnière en 1947.

L'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la *Loi constitutionnelle de 1982* – l'un des deux principaux instruments de droit constitutionnel écrit – constitue la disposition phare, s'agissant du droit à l'égalité sans discrimination. Il jouit d'un statut supra-législatif, constitutionnellement supérieur à toute autre loi, et à ce titre, il influence aussi l'appréhension et imprègne des valeurs égalitaires l'ensemble du corpus législatif (fédéral, provinciaux). Formé de deux paragraphes, il se lit comme suit:

- (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.
- (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.

Cette disposition est entrée en vigueur trois ans après l'adoption de la *Charte canadienne*, donc en 1985, afin de permettre les ajustements nécessaires. Remarquons aussi que 15(2) permet expressément des mesures positives d'accès à l'égalité – en anglais, « affirmative action programs » – ce que la Cour suprême du Canada a expliqué ne constitue pas de la « discrimination positive » (expression souvent utilisée, malheureusement); l'objectif de ces mesures concerne les mêmes valeurs sous-jacentes au cœur du droit à l'égalité.⁵

⁵Voir *R. c. Kapp*, [2008] 2 R.C.S. 483.

La grille d'analyse sous l'article 15(1) *Charte canadienne* est en deux étapes : (a) une distinction prohibée, qui est par ailleurs (b) discriminatoire.⁶ La première étape fait appel aux motifs de différenciation interdits qui sont énumérés à la disposition, mais la liste n'est pas exhaustive. Il y a donc des « motifs analogues » de distinction, comme par exemple l'orientation sexuelle⁷ et l'état matrimonial.⁸ S'il existe une telle distinction, la seconde étape est de savoir si son effet est discriminatoire, si elle entraîne un préjudice ou un désavantage.⁹ La norme applicable est celle de « l'égalité réelle » (et non formelle uniquement) s'intéressant en outre aux attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes.

4 Qui met en œuvre le droit de la non-discrimination?

Cette question permettra d'élargir l'examen des moyens pour mettre en œuvre le droit à l'égalité sans discrimination, au-delà de la *Charte canadienne*. En effet, il existe au pays plusieurs autres instruments de protection juridique des droits humains, dont la *Déclaration canadienne des droits* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, au niveau fédéral, ainsi que des « bills of rights » dans chacune des dix provinces, y compris au Québec avec la *Charte des droits et libertés de la personne*.¹⁰ La jurisprudence a reconnu un statut spécial à cette législation, appelée « lois quasi-constitutionnelles » : quoiqu'elles ne font pas formellement partie des textes à valeur constitutionnelle, elles sont néanmoins hiérarchiquement supérieures aux simples lois (fédérales, provinciales).¹¹

La plupart de ces instruments normatifs – dans le même texte de loi ou dans une législation afférente – ont mis sur pied un organe d'application, c'est-à-dire un organisme administratif responsable du schème de protection des droits humains. Plusieurs de ces régimes se sont par ailleurs dotés d'un tribunal des droits de la personne pour entendre et juger des plaintes formulées par les justiciables, et ce, tant dans leurs rapports privés que dans des litiges les opposants au gouvernement. Prenons la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, concernant essentiellement le droit à l'égalité sans discrimination au plan juridique fédéral – dans l'emploi, mais aussi la fourniture de biens, services, hébergement et logement – elle crée tout d'abord la Commission canadienne des droits. Son mandat va bien au-delà des

⁶Voir l'arrêt de principe : *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143.

⁷Voir *Egan c. Canada*, [1995] 2 R.C.S. 513; voir aussi le *Renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe*, [2004] 1 R.C.S. 698, qui a pavé la voie au mariage gay au Canada.

⁸Voir *Miron c. Trudel*, [1995] 2 R.C.S. 418; et encore récemment *Québec (P.G.) c. A.*, [2013] 1 R.C.S. 61.

⁹Voir aussi *Withler c. Canada (Procureur général)*, [2011] 1 R.C.S. 396.

¹⁰Voir, sur ces instruments, Beaulac (2015).

¹¹Voir *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982], 2 R.C.S. 145; *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84; *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345.

contentieux en matière de non-discrimination et incluent les fonctions et pouvoirs suivants : (a) élaborer des programmes de sensibilisation publique relatif à la non-discrimination; (b) entreprendre des programmes de recherche dans ce domaine; (c) collaborer avec les organismes provinciaux pour harmoniser les normes en la matière; (d) faire des études sur les droits et libertés de la personne que le ministre de la Justice lui demande; (e) participer au processus de rédaction et de révision de la conformité des lois fédérales eu égard à la non-discrimination; (f) sans affecter son rôle dans les contentieux, tenter d'empêcher la perpétration d'actes discriminatoires. En outre, le Tribunal canadien des droits de la personne a été instauré pour instruire les plaintes que la Commission lui aura soumises, le cas échéant, au nom des justiciables suite à son enquête.

Pour donner un autre exemple : la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, dont la portée va plus loin que la non-discrimination et protège, à vrai dire, non seulement les droits de première génération (civils, politiques), mais également ceux de deuxième génération (économiques, sociaux, culturels).¹² Le mandat de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec inclut, outre le respect de la *Charte québécoise* – fonctions juridictionnelles et autres – de voir à la mise en œuvre de la loi sur la protection de la jeunesse et celle sur l'accès à l'égalité dans l'emploi. Le Tribunal des droits de la personne du Québec a compétence pour disposer des plaintes.

5 À qui profite la mise en œuvre du droit de la non-discrimination?

Il semble approprié pour discuter de la présente question – ainsi que la prochaine, concernant le négatif de la non-discrimination – de placer la problématique à l'intérieur de la structure analytique générale de la protection juridique des libertés fondamentales. S'agissant des droits, y compris les droits humains, il est en effet fort utile d'identifier les éléments suivants¹³ : (i) le détenteur (« rightsholder »), (ii) le prestataire (« provider »), (iii) l'objet, et (iv) le contenu. S'agissant du droit à l'égalité sans discrimination, nous avons surtout parlé jusqu'à présent de leur objet et contenu; nous y reviendrons d'ailleurs un peu plus tard. Examinons les deux premiers points : les acteurs relatifs à ce droit.

S'agissant de la protection constitutionnelle, l'art. 15 de la *Charte canadienne* dit que toute « personne » en bénéficie; la version anglaise utilise « every individual », une terminologie qui se trouve aussi en français à 15(2) qui parle des « individus ou

¹²S'agissant de ces derniers, à l'instar de la situation à l'international, leur réalisation n'impose pas du tout les mêmes obligations : voir *Gosselin c. Québec (P.G.)*, [2002] 4 R.C.S. 429.

¹³Voir Joseph (2010), p. 150.

groupes défavorisés ». La jurisprudence nous enseigne que les détenteurs du droit constitutionnel à l'égalité sans discrimination se limitent aux personnes physiques¹⁴; en sont exclues, les sociétés¹⁵ ou autres entités publiques ou privées. Plusieurs « bills of rights » provinciaux, pour leur part, étendent les bénéfices de ce droit aux personnes morales; c'est la situation au Québec, avec l'art. 10 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

Pour vraiment mesurer comment ces détenteurs profitent de la non-discrimination, il faut voir contre qui ces personnes peuvent la revendiquer. Qui sont les prestataires de ce droit? En matière constitutionnelle, cela soulève la question de la portée d'application des protections octroyées par la *Charte canadienne*. En effet, en vertu de son art. 32, tel qu'interprété en jurisprudence,¹⁶ le droit à l'égalité de l'art. 15 ne peut être invoqué dans un litige purement privé, c'est-à-dire qui ne concerne pas une entité administrative ou un pouvoir exécutif, ni n'implique une source normative législative (loi ou règlement). Par exemple, une affaire de discrimination entre un salarié et son employeur, qui ne serait pas régie par un texte législatif, ne tomberait pas sous le coup de l'art. 15 *Charte canadienne*. En revanche, les régimes dits quasi-constitutionnels entreraient en jeu dans ces cas parce que les prestataires des droits sont à la fois les personnes privées et les entités publiques. La *Charte des droits et libertés de la personne* au Québec, par exemple, s'applique autant aux rapports privés entre individus qu'aux mesures associées à l'État (voir art. 54).

Dans l'évaluation de l'impact du droit à la non-discrimination au pays, il ne fait aucun doute que ce type de législation – au provincial comme au fédéral et, pour être complet, au niveau des territoires – permet à l'ensemble des justiciables de revendiquer leur droit à l'égalité, peu importe le prestataire (ou la nature de la source normative). Un domaine ayant connu une grande transformation depuis l'avènement de ces instruments – dont plusieurs se limitent, on le sait, à la non-discrimination – est celui du droit du travail et des normes d'emploi. Bref, les travailleurs et travailleuses en sont les grands gagnants.

6 Qui est lésé par la mise en œuvre du droit de la non-discrimination ?

Les éléments de la structure analytique relative à la problématique de la protection juridique des droits humains vus précédemment, en particulier (i) les détenteurs et (ii) les prestataires, nous serons d'une grande utilité de nouveau pour savoir, le cas échéant, qui est lésé quand il est question de non-discrimination.

¹⁴Voir, notamment, *Canada (P.G.) c. Hislop*, [2007] 1 R.C.S. 429.

¹⁵Voir *Edmonton Journal c. Alberta (P.G.)*, [1989] 2 R.C.S. 1326

¹⁶Voir *S.D.G.M.R. c. Dolphin Delivery*, [1986] 2 R.C.S. 573.

Concernant les détenteurs tout d'abord, seules les personnes morales eu égard à la *Charte canadienne* seraient laissées pour compte parce que, comme on a vu, elles sont exclues d'emblée de la portée de l'art. 15. En termes d'application juridictionnelle, il y a lieu de se rabattre sur les règles générales, la territorialité étant le principe de base. Ainsi, toute personne en territoire canadien – citoyen, étranger, visiteur – bénéficiera du droit à l'égalité sans discrimination; pour les lois provinciales, c'est la même logique territoriale (en plus d'être limité, *rationae materiae*, aux domaines relevant des provinces; voir, par exemple, l'art. 55 de la *Charte québécoise*). Dans ce sens, on pourrait dire que les gens se trouvant à l'extérieur du territoire canadien se voient lésés parce qu'ils ne peuvent réclamer la protection de l'art. 15 *Charte canadienne*. Pour donner un exemple en lien direct avec l'actualité contemporaine, une politique de sélection à l'étranger des réfugiés syriens qui, de façon discriminatoire, distingue sur la base de l'état matrimonial ne serait pas soumise à l'application territoriale de la *Charte canadienne*. Ceci étant, il existe des cas d'exception où ces normes canadiennes s'appliqueraient de façon extraterritoriale, la Cour suprême du Canada ayant élaboré à ce sujet.¹⁷ Il faudra voir si ces exceptions – consentement de l'État étranger, violation des obligations internationales du Canada – se présentent dans ces situations hypothétiques de violation du droit à l'égalité à l'étranger.

Pour ce qui est des prestataires de la non-discrimination maintenant, on peut dire qu'ils sont lésés, dans un certain sens, lorsque le droit à l'égalité mène à une obligation d'accommodement raisonnable. Cette notion – qui a eu mauvaise presse ici récemment¹⁸ – est en lien avec le concept, développé en jurisprudence,¹⁹ de discrimination par suite d'un effet préjudiciable (ou discrimination indirecte), c'est-à-dire une mesure *a priori* neutre mais qui crée une distinction interdite, par exemple sur la base de la religion.²⁰ La notion d'accommodement raisonnable, elle aussi entièrement jurisprudentielle,²¹ impose une obligation au prestataire (par exemple, un employeur) de prendre des moyens qui, à moins de contrainte excessive, mettront fin ou atténueront l'effet discriminatoire indirect. La plus célèbre cause vient du Québec dans l'affaire du « kirpan »²², du nom d'un petit couteau porté comme symbole religieux par les Sikhs. Le règlement scolaire interdisant la possession de couteaux à l'école causait une discrimination indirecte et les autorités ont eu l'obligation d'en permettre le port par l'élève sikh, à certaines conditions (de sécurité).

¹⁷Voir *R. c. Hape*, [2007] 2 R.C.S. 292; *Canada (Justice) c. Khadr*, [2008] 2 R.C.S. 125.

¹⁸Voir les travaux au Québec de la Commission Bouchard-Taylor, *Fonder l'avenir : Le temps de la conciliation*, Québec, La Commission, 2008.

¹⁹Voir *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears*, [1984] 2 R.C.S. 536.

²⁰Voir Woehrling (1998), p. 325.

²¹Voir *Eldridge c. Colombie-Britannique (P.G.)*, [1997] 3 R.C.S. 624.

²²*Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, [2006] 1 R.C.S. 256.

7 Quelles réparations sont prévues pour mettre en œuvre le droit de la non-discrimination?

Évidemment, la réparation (ou « remedies ») variera selon le type de litige, public ou purement privé, et suivant l'instrument juridique, la *Charte canadienne* ou une loi provinciale, comme la *Charte québécoise* par exemple. En vertu du premier régime, qui est supra-législatif parce qu'enchâssé dans la Constitution du Canada, la principale sorte de recours est en lien avec la déclaration d'inconstitutionnalité en vertu de l'art. 52(1) de la *Loi constitutionnelle de 1982*, qui se lit comme suit :

- (1) La Constitution du Canada est la loi suprême du Canada; elle rend inopérantes les dispositions incompatibles de toutes autre règle de droit.

Un texte législatif qui viole le droit à l'égalité sans discrimination sous l'art. 15, si cette atteinte n'est pas justifiée en vertu de l'article premier de la *Charte canadienne*, pourra ainsi être déclaré inconstitutionnel par les tribunaux. D'autres recours ont été élaborés en jurisprudence,²³ sur la base de l'art. 52(1) : la dissociation (ou « severance ») de la partie inconstitutionnelle de la loi; la suspension de la déclaration d'inconstitutionnalité; ainsi que l'interprétation large (ou « reading in ») et l'interprétation atténuée (ou « reading down »).

L'autre disposition constitutionnelle pertinente pour ce qui est de la réparation en cas de discrimination est l'art. 24(1) de la *Charte canadienne* :

- (1) Toute personne, victime de violation ou de négation des droits ou libertés qui lui sont garantis par la présente charte, peut s'adresser à un tribunal compétent pour obtenir la réparation que le tribunal estime convenable et juste eu égard aux circonstances.

Les tribunaux ont développé une panoplie de redressements en vertu de l'art. 24 (1), c'est-à-dire dans les situations où l'on reproche à un pouvoir public d'avoir porté atteinte à un droit garanti – sans nécessairement qu'il y ait inconstitutionnalité de la loi habilitante – comme celui de la non-discrimination dans l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire, par exemple.²⁴ Ces réparations incluent : les dommages-intérêts, des ordonnances judiciaires comme des injonctions (prohibitives, mandatoires), voire même la supervision judiciaire subséquente du redressement prononcé par un tribunal dans une affaire.²⁵

La loi du Québec sur les droits humains a une particularité en ce qu'elle ouvre la voie à un recours non-compensatoire, c'est-à-dire à des dommages-intérêts exemplaires (ou punitifs). En effet, l'art. 49, alinéa 2, de la *Charte québécoise* prévoit ceci : « En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre

²³Voir l'arrêt de principe : *Schachter c. Canada*, [1992] 2 R.C.S. 679.

²⁴Voir Roach (2014), p. 1123.

²⁵Ce dernier est exceptionnel. Voir *Doucet-Boudreau c. Nouvelle-Écosse (Éducation)*, [2003] 3 R.C.S. 3.

[en sus des dommages-intérêts compensatoires] condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs ».

8 Qui soutient la mise en œuvre du droit de la non-discrimination ?

Au plan juridique, nous l'avons mentionné, la plupart des régimes de protection des droits humains – au fédéral comme au provincial – en font également la promotion. Il s'agit en fait d'organes d'application (ou « treaty bodies » dirait-on en droit international), essentiellement des organismes administratifs, comme la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « CDPDJ ») du Québec.

Prenons l'exemple québécois pour voir comment, concrètement, la mise en œuvre du droit à l'égalité sans discrimination est opérationnalisé à l'intérieur d'une juridiction au pays. Sur son site,²⁶ la CDPDJ se présente ainsi :

Sa mission inclut les responsabilités suivantes :

- **Inform**er le public des droits reconnus par la Charte [québécoise], par la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ) et par la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA);
- **Faire enquête** sur des situations de discrimination et d'exploitation (en vertu de la Charte) et sur les atteintes aux droits des enfants et des jeunes (en vertu de la LPJ ou de la LSPJA);
- **Faire des recommandations** au gouvernement du Québec sur la conformité des lois à la Charte et sur toute matière relatives aux droits et libertés de la personne et à la protection de la jeunesse;
- **Produire et favoriser les recherches et les publications** sur les droits et libertés de la personne et sur les droits de la jeunesse;
- **Offrir un service-conseil en matière d'accommodement raisonnable** aux employeurs et aux décideurs;
- **Veiller au respect des programmes d'accès à l'égalité;**
- **Coopérer** avec toutes les organisations vouées à la promotion des droits et libertés de la personne, au Québec ou à l'extérieur.

Précisément, outre le volet juridictionnel – s'agissant de l'enquête et devant le Tribunal des droits de la personne – la CDPDJ joue un rôle important (i) quant à la médiation pour régler un conflit à l'amiable, (ii) afin d'accompagner un plaignant ou une plaignante et lui donner une représentation légale gratuite, et (iii) pour octroyer des services d'éducation-coopération visant la promotion des droits et libertés de la personne.

²⁶Voir <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/commission/Pages/default.aspx>.

Ajoutons que des organismes administratifs semblables existent à travers le pays, bien que leur mission puisse varier et, surtout, que la portée de leur mandat se limite dans plusieurs cas au droit à l'égalité sans discrimination. C'est la situation, par exemple, pour la Commission canadienne des droits de la personne.²⁷ À vrai dire, les autres organismes dans les provinces ont aussi des mandats axés exclusivement sur la non-discrimination, y compris sa promotion. Prenons la Commission ontarienne des droits de la personne, qui a tous les pouvoirs et fonctions au plan juridictionnel et autres, mais se concentre sur le droit à l'égalité, c'est-à-dire assurer à tous et à toutes « les mêmes droits et les mêmes chances sans discrimination dans des domaines sociaux spécifiques comme l'emploi, le logement, les services, les installations, les contrats et les ententes ».²⁸

9 Qui s'oppose au droit de la non-discrimination ?

Ouvertement à tout le moins, il n'y a personne dans l'espace public ou au sein de la société civile qui s'oppose aux idéaux du droit à l'égalité sans discrimination. En fait, comment pourrait-on être contre la vertu, sérieusement, n'est-ce pas? Quand même, la présente question donne une belle occasion de relater un épisode à la fois récent et assez peu reluisant au pays, venant de la province de Québec, où se sont affrontées les valeurs sous-jacentes au droit à l'égalité et l'idéologie derrière le principe de la laïcité de l'État.

Baptisée malencontreusement la « crise des accommodements raisonnables », et malgré les efforts de discussion et d'éducation dans le cadre des travaux et du rapport de la Commission Bouchard-Taylor,²⁹ un certain malaise social – qui a été non seulement exagéré, mais surtout manipulé par le politique – a mené à une initiative législative de l'Assemblée nationale du Québec, à l'époque du gouvernement du Parti québécois dirigé par Pauline Marois, au pouvoir pendant quelque dix-huit mois en 2013-2014. Piloté par le ministre des institutions démocratiques, Bernard Drainville, le Projet de loi 60 prévoyait l'adoption d'une « Charte des valeurs québécoises ».³⁰ Plaidant devoir refléter la laïcité de l'État québécois, tous les membres du personnel des organismes publics – par exemple enseignants, éducateurs en garderie, médecins et infirmiers, juges provinciaux – seraient tenus de faire preuve de neutralité religieuse (art. 3), de réserve dans l'expression de leurs croyances (art. 4), et surtout de s'abstenir de porter des signes religieux dits ostentatoires au travail (art. 5), en plus de devoir exercer leurs fonctions à visage

²⁷Voir <http://www.chrc-ccdp.ca/fr>.

²⁸Voir <http://www.ohrc.on.ca/fr>.

²⁹Voir *Fonder l'avenir : Le temps de la conciliation*, supra note 18.

³⁰*Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement*, Projet de loi no. 60, 40^e législature, 1^e session.

découvert (art.6). En plus, indirectement, ces obligations pouvaient être étendues au secteur privé, afin d'avoir des contrats de service ou des ententes de subvention avec l'État. Le gouvernement avait le pouvoir d'établir par règlement ce qu'on entend par signes religieux ostentatoires (art. 36).

Ces limites flagrantes à l'exercice de la liberté de religion sans discrimination, à la fois directe et indirecte, n'avaient à peu près aucune chance de passer le test des chartes; la question est hypothétique maintenant puisque le Parti québécois a été chassé du pouvoir. Un des enjeux de cette élection fut cette proposition, qui a polarisé et divisé une partie de l'électorat. Beaucoup y ont vu l'expression d'une opposition à la non-discrimination.

10 Quelle est la portée du droit de la non-discrimination?

La présente question a déjà été abordée, par la bande (section 6), puisqu'on a parlé des volets relatifs à la discrimination par suite d'un effet préjudiciable (ou discrimination indirecte) – en lien avec le concept d'accommodement raisonnable – qui vient élargir considérablement la portée du droit à l'égalité en visant les mesures dites neutres, en ce qu'elles n'ont aucun objectif discriminatoire. Cela recoupe par ailleurs la position selon laquelle l'intention discriminatoire du prestataire n'est pas requise afin de donner droit à un recours au détenteur du droit à l'égalité.³¹ On a également mentionné la distinction entre l'égalité formelle et l'égalité réelle (section 3), mais il y a lieu d'y revenir plus en détail ici. Un seul autre aspect sera discuté, soit le caractère autonome ou subordonné de la protection juridique du droit à l'égalité sans discrimination.

Dans l'arrêt de principe sur l'art. 15 de la *Charte canadienne*, soit *Andrews c. Law Society of British Columbia*,³² notre Cour suprême dit clairement que c'est la conception non pas formelle, mais réelle (ou « substantive ») du droit à l'égalité qui sera retenue. Le critère stérile des distinctions fondées sur un modèle stricte de traitements analogues des situations semblables d'individus égaux (proche de l'idée du « separate but equal ») a été rejeté, et ce, au profit d'une compréhension plus large de l'égalité sans discrimination:

Pour s'approcher de l'idéal d'une égalité complète et entière devant la loi et dans la loi [...] la principale considération doit être l'effet de la loi sur l'individu ou le groupe concerné. [...] [Bref], une loi destinée à s'appliquer à tous ne devrait pas, en raison de différences personnelles non pertinentes, avoir un effet plus contraignant ou moins favorable sur l'un que sur l'autre.³³

L'analyse de l'égalité réelle articulée dans *Andrews* est en deux volets : « (1) La loi crée-t-elle une distinction fondée sur un motif énuméré ou analogue? (2) La

³¹Voir *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, *supra* note 11.

³²*Supra* note 6.

³³*Ibid.*, p. 165.

distinction crée-t-elle un désavantage par la perpétuation d'un préjugé ou l'application de stéréotypes? ». ³⁴

Maintenant, le droit à la non-discrimination est-il autonome ou subordonné? ³⁵ Il est autonome si, à l'instar de l'art. 7 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, la disposition énonce une norme d'application générale et protège le droit à l'égalité en tant que tel. L'article 15(1) *Charte canadienne*, ci-dessus (section 3) en est un exemple. En revanche, tous les instruments juridiques dits quasi-constitutionnels protègent ce droit de façon accessoire ou subordonné, c'est-à-dire que la non-discrimination se rattache à l'exercice d'une autre liberté fondamentale. L'article 10 *Charte québécoise*, qui à cet égard se compare à l'art. 2(1) du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, l'illustre : « 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 [...] ». ³⁶

11 La mise en œuvre du droit de la non-discrimination varie-t-elle en fonction du critère discriminatoire ?

Ici, deux volets seront examinés : le premier a trait au seul tempérament explicite à un motif énuméré de distinction interdite; le second concerne le gabarit de protection minimale à la non-discrimination découlant de l'art. 15 *Charte canadienne*. Un petit mot tout d'abord sur la liste d'épicerie (comme on aime l'appeler) des motifs de distinction interdite, qui à vrai dire se ressemble beaucoup, qu'on soit à l'international, régional ou national. S'agissant de l'art. 15 *Charte canadienne*, on a vu que les motifs prévus sont considérés comme non-exhaustifs; on parle de motifs énumérés et de motifs analogues. En revanche, les lois sur les droits humains au provincial et au fédéral qui contiennent de telles listes ont été interprétées en jurisprudence comme étant exhaustives des motifs de distinction interdite pour lesquels il existe un recours pour discrimination. ³⁷

Il est maintenant utile de reproduire, à titre d'exemple, la liste de motifs énumérés à l'art. 10 de la *Charte québécoise* :

10. [...] sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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 [nos soulignements].

³⁴ *R. c. Kapp*, *supra* note 5, para. 17.

³⁵ Voir Moeckli (2010), p. 189.

³⁶ Suivent les motifs énumérés de distinction interdite par l'art. 10 *Charte québécoise*.

³⁷ Voir *Forget c. Québec (P.G.)*, [1988] 2 R.C.S. 90; et *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665.

Hormis l'âge, les motifs de distinction interdite ne varient pas en importance pour fins de mise en œuvre de la non-discrimination, au moins pas ouvertement. C'est évidemment différent pour l'âge, motif auquel on a ajouté « sauf dans la mesure prévue par la loi ». Il va sans dire que ce tempérament réduit considérablement la protection juridique octroyée au droit à l'égalité dans ces situations. La jurisprudence au Québec confirme que les causes de discrimination fondée sur ce motif sont beaucoup plus rares puisque toute législation peut justifier – même indirectement, dans le cadre d'une convention collective de travail – un traitement différent sur la base de l'âge.³⁸

Il est intéressant par ailleurs de souligner combien l'art. 15 *Charte canadienne* fait office de figure de proue, en ce qui a trait précisément à la liste des motifs de distinction interdite. En effet, la Cour suprême du Canada a statué que, loin de relever d'une marge d'appréciation souveraine des provinces, leur instrument quasi-constitutionnel devait, au minimum, garantir les mêmes bases de non-discrimination. C'est ainsi que dans l'affaire *Vriend*,³⁹ on est venu ajouter un motif de distinction interdite à la loi de l'Alberta,⁴⁰ en l'occurrence l'orientation sexuelle. En vertu de l'art. 52(1), vu plus haut (section 7), le recours approprié fut une interprétation libérale (ou « reading in ») pour ajouter ce motif.

12 Quel est le rapport entre la mise en œuvre de la non-discrimination et la recherche d'égalité au niveau individuel et systémique?

Sans l'ombre d'un doute, les lois quasi-constitutionnelles fédérale et provinciales, suivant le modèle de l'art. 15 *Charte canadienne*,⁴¹ ont contribué de façon magistrale à modifier et à ajuster les pratiques et façons de gérer les relations entre sujets de droit, en matière de droit du travail et de normes d'emploi notamment. Comme exemple d'impact direct du droit à la non-discrimination, deux enjeux dans ce domaine : (1) le processus d'embauche, et (2) les programmes d'accès à l'égalité dans l'emploi.

Tous les régimes de protection juridique des droits humains au pays sont formels : dans le contexte d'embauche, aucune question touchant de près ou de loin les motifs de distinction interdite – dont on vient de discuter (section 11) – ne peut être abordée, que ce soit dans des formulaires d'embauche, des procédures (médicales, par exemple) de pré-embauche, et encore moins au moment de l'entrevue d'embauche. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec explique⁴² : « un employeur n'a pas le droit de poser des questions sur l'âge, la

³⁸Voir Brun et al. (2014), pp. 979 et ss.

³⁹*Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493.

⁴⁰*Individual's Rights Protection*, R.S.A. 1980, ch. I-2, loi depuis modifiée pour inclure explicitement l'orientation sexuelle comme motif de distinction interdite.

⁴¹Blache (2003), p. 151.

⁴²Voir : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/domaines/Pages/embauche.aspx>.

religion, l'orientation sexuelle, l'état civil ou une autre caractéristique personnelle d'un candidat potentiel, sauf si ces questions traitent d'une qualité ou d'une aptitude requise par l'emploi ». ⁴³ Le bémol, mentionne-t-on, ce sont les cas d'aptitudes requises qu'on répute non-discriminatoires, comme c'est prévu à l'art. 20 de la *Charte québécoise*, dont le fardeau de preuve incombe néanmoins à l'employeur. Un exemple nous vient de l'affaire *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, ⁴⁴ un cumul de trois dossiers où l'on a décidé que des candidats en contexte d'emploi (embauche, période probatoire) ont été victimes de discrimination fondée sur le « handicap », en violation de l'art. 10 *Charte québécoise*. Le refus découlait d'une perception préjudiciable d'anomalies physiques, affections que les candidats avaient été forcés de révéler, mais qui ne constituent pas des limitations fonctionnelles à leur capacité de faire leur travail dans les emplois postulés.

À l'instar de plusieurs de ses cousines provinciales, la *Charte québécoise* promeut expressément les programmes d'accès à l'égalité, notamment en matière d'emploi. Dans sa partie III, à l'article 86, on peut lire l'explication suivante :

86. 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.

Pour mémoire, l'art. 15(2) *Charte canadienne* traite nommément de cette problématique. Cela démontre combien la non-discrimination est intégrée aussi au plan systémique.

13 La mise en œuvre du droit de la non-discrimination est-elle perçue comme distincte de la mise en œuvre d'autres lois?

La présente question permet de souligner, tout d'abord, combien le mot d'ordre au Canada est d'harmoniser la protection (constitutionnelle et autre) des droits humains avec l'ensemble du droit écrit et non-écrit – tant au niveau fédéral que provincial – à la fois au sein des corpus législatifs et en droit jurisprudentiel (ou « judge-made-law »). S'agissant de l'influence de la *Charte canadienne* sur la normativité dans son ensemble, le signal a été envoyé tôt par la Cour suprême, en 1986 dans son arrêt *Dolphin Delivery* :

Je dois toutefois dire clairement que c'est une question différente de celle de savoir si le judiciaire devrait expliquer et développer des principes de *common law* d'une façon

⁴³Ces exigences découlent des articles 16 (non-discrimination dans l'embauche) et 18.1 (renseignements relatifs à un emploi) de la *Charte québécoise*.

⁴⁴*Supra* note 37.

compatible avec les valeurs fondamentales enchâssées dans la Constitution. La réponse à cette question doit être affirmative.⁴⁵

Évidemment, les valeurs fondamentales du droit à l'égalité à l'art. 15 *Charte canadienne* se sont imposées dans l'interprétation et l'application de tout le droit à travers le pays.⁴⁶

La non-discrimination joue également un rôle interprétatif appréciable, s'agissant de la clause limitative de l'article premier de la *Charte canadienne*,⁴⁷ pour décider si des limites aux libertés fondamentales sont justifiables dans le cadre d'une « société juste et démocratique ». ⁴⁸ Le juge en chef Dickson écrit ceci dans l'arrêt de principe *Oakes* :

Les tribunaux doivent être guidés par des valeurs et des principes essentiels à une société libre et démocratique, lesquels comprennent, selon moi, le respect de la dignité inhérente de l'être humain, la promotion de la justice et de l'égalité sociales, l'acceptation d'une grande diversité de croyances, le respect de chaque culture et de chaque groupe et la foi dans les institutions sociales et politiques qui favorisent la participation des particuliers et des groupes dans la société.⁴⁹

Pour être complet quant à l'application transversale des valeurs égalitaires, il faut mentionner deux clauses interprétatives de la *Charte canadienne*, une directement en lien avec la non-discrimination.⁵⁰ D'une part, l'art. 27 prévoit que la *Charte* doit s'interpréter de concert « avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens ». D'autre part, l'art. 28 ajoute que « les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes ».

14 Que révèle la mise en œuvre du droit de la non-discrimination sur la nature de votre système juridique et sur l'application des lois dans votre système juridique?

Comme on le sait, le Canada est un pays non seulement bilingue, mais également bi-juridique. La principale tradition juridique est celle anglo-saxonne de *common law*, à laquelle s'ajoute toutefois le droit civil en raison de la filiation française du

⁴⁵ *Supra* note 16, p. 603 [nos soulignements].

⁴⁶ Voir, en général, Côté et al. (2009), pp. 536 et ss.

⁴⁷ Voir *R. c. Keegstra*, [1990] 3 R.C.S. 697, p. 755.

⁴⁸ L'article premier de la *Charte canadienne*, qui est une clause limitative d'application générale, se lit ainsi : « La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique ».

⁴⁹ *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103, p. 136.

⁵⁰ Voir Schachar (2014), p. 147.

droit privé de la province de Québec. Le droit législatif fédéral également comporte une saveur civiliste puisqu'il doit s'harmoniser avec le droit privé de la province d'application, civiliste au Québec.⁵¹ S'agissant du droit à l'égalité sans discrimination, eu égard à cette réalité bi-juridique au Canada, deux éléments distinctifs valent la peine d'être examinés brièvement ici : (1) l'accent mis sur les redressements en *common law*, et (2) le chevauchement entre les régimes de droit commun et celui de la *Charte québécoise*.

Aux yeux d'un juriste continental, la *common law* se distingue notamment quant à l'importance mise sur l'existence d'une réparation : « where there is a remedy, there is a right », ⁵² diamétralement opposé au « *ubi jus, ibi remedium* » civiliste. Cela explique que la législation relative aux droits humains – fédérale et dans les neuf provinces de *common law* – a amené la jurisprudence à développer un recours (ou « cause of action ») donnant droit à des redressements judiciaires en cas de violation du droit à la non-discrimination. Un bon exemple nous vient de l'affaire *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*,⁵³ où se posait la question de savoir si, sous la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une employée victime de harcèlement sexuel au travail avait un recours non seulement contre le tortionnaire, mais également contre son employeur (qui n'était toutefois pas fautif). La Cour suprême s'est concentrée sur les dispositions de la loi portant sur les redressements, entre autres, pour justifier d'étendre le recours pour discrimination contre l'employeur.

La problématique s'est présentée de façon inverse au Québec, sous la *Charte des droits et libertés de la personne*, puisque suivant la tradition civiliste, on s'interrogeait sur le caractère autonome (comme en *common law*) ou complémentaire des recours en vertu de cet instrument quasi-constitutionnel. Pour régir le rapport entre le système de responsabilité civile de droit commun, d'une part, avec les droits subjectifs prévus par la *Charte québécoise*, d'autre part, la doctrine parlait de la théorie du chevauchement,⁵⁴ par opposition à la thèse dite de l'autonomie de principe de la loi.⁵⁵ Dans l'arrêt *Béliveau St-Jacques*,⁵⁶ la Cour suprême a favorisé la première : ainsi, un recours en vertu de l'art. 49 *Charte québécoise*, pour discrimination sous l'art. 10, s'imbrique dans le régime général en matière de responsabilité délictuelle aux art. 1457 et ss. du *Code civil du Québec*.

⁵¹ Voir Gaudreault-DesBiens (2007).

⁵² Voir *Ashby v. White*, (1703) Ld. Raym. 938 : « it is a vain thing to imagine a right without a remedy ».

⁵³ *Supra* note 11.

⁵⁴ Voir Perret (1981), p. 121; Caron (1985), p. 345.

⁵⁵ Otis (1991), p. 561; Drapeau (1994), p. 31.

⁵⁶ *Supra* note 11.

15 Conclusion

Pour récapituler, la réalité juridique dans le pays est complexe – avec son organisation constitutionnelle, sa structure fédérale de gouvernance, ses lois quasi-constitutionnelles, sa tradition juridique anglo-saxonne de *common law* et la filiation civiliste du droit privé au Québec. Cela signifie que la mise en œuvre du droit de la non-discrimination doit se comprendre eu égard à ces caractéristiques multidimensionnelles. Ceci étant, il est vrai que le Canada est résolument orienté et engagé, depuis plusieurs décennies, à l'égard de la défense et de la promotion des valeurs égalitaires.

Un point négatif, toutefois : le peu de considération des engagements internationaux dans l'interprétation et l'application des protections juridiques du droit à l'égalité par les tribunaux nationaux. Pour comprendre cette critique constructive, il faut rappeler que le Canada, au regard de l'inter-légalité et de la réception du droit international en droit interne,⁵⁷ est un pays à la fois dualiste et moniste. Selon la source de normativité internationale. Les traités doivent être transformés par une loi de mise en œuvre (fédérale, provinciale) pour produire ses effets juridiques en droit interne (dualisme); en revanche, le droit international coutumier est d'application automatique par nos tribunaux (monisme). En matière de *Charte canadienne* et autres lois relatives aux droits humains, il est établi que la normativité internationale, sans être contraignante, constitue « une source pertinente et persuasive d'interprétation ».⁵⁸

S'agissant du droit à l'égalité sans discrimination, – il importe de souligner qu'il y a peu, voire pas, d'influence du droit international sur ces enjeux dans notre droit interne. De fait, pour l'interprétation et l'application de l'art. 15 *Charte canadienne* (avec un potentiel rayonnement à l'égard de l'ensemble du droit du pays), la Cour suprême et autres tribunaux nationaux ont souvent eu l'occasion d'aller puiser dans la normativité et l'expérience internationale dans le domaine. Contrairement à ce que la Cour a régulièrement fait pour différentes libertés fondamentales, le traitement du droit à l'égalité sans discrimination est resté étanche à l'influence internationale, issue de traité ou découlant de la coutume. Un exemple parlant est le *Renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe*,⁵⁹ où le plus haut tribunal du pays a étudié en long et en large la problématique et ces enjeux sous l'angle de la non-discrimination, mais contrairement à ce qu'on aurait pu penser, on n'a aucunement tenu compte des réflexions et des réponses venant d'ailleurs (droit international, droit comparé).

D'aucuns diront du Canada qu'il est à l'avant-garde sur ces questions d'égalité et d'orientation sexuelle; l'expérience internationale, à la remorque, serait inutile. Un effort pour s'engager dans un dialogue global en la matière aurait néanmoins été souhaitable.⁶⁰

⁵⁷Voir, à cet égard, Beaulac (2011), c. 23 (mis à jour : 2015).

⁵⁸*Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alta)*, [1987] 1 R.C.S. 313, p. 350.

⁵⁹*Supra* note 7.

⁶⁰Voir, sur l'importance des influences trans-judiciaires, Slaughter (1994), p. 99.

References

- Beaulac S (2011) Interlégalité et réception du droit international en droit interne canadien et québécois. dans: Beaulac S, Gaudreault-DesBiens J-F (dir.) *JurisClasseur Québec*, collection « droit public » – Droit constitutionnel. LexisNexis, Montréal
- Beaulac S (2015) Textes constitutionnels et document (nationaux, internationaux) relatifs aux droits humains. Éditions JFD, Montréal
- Beaulac S, Bérard F (2014) Précis d'interprétation législative, 2^e éd. LexisNexis, Montréal, p 343
- Blache P (2003) Étude comparative de l'évolution des normes antidiscriminatoires ou égalitaires des articles 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, convergences et divergences. R. du B. Québec (numéro spécial):151
- Bossuyt M (1976) L'interdiction de la discrimination dans le droit international des droits de l'Homme. Bruylant, Bruxelles, p 37
- Brun H et al (dir.) (2014) *Alter Ego – Chartes des droits de la personne – Législation, jurisprudence, doctrine*. Wilson & Lafleur, Montréal, pp 979 et ss
- Caron M (1985) Le droit à l'égalité dans le Code civil et dans la Charte québécoise des droits et libertés. R. du B. Québec 45:345
- Colas E (1958) Les droits de l'Homme et la constitution canadienne. R du B. Québec:317
- Côté P-A, Beaulac S, Devinat M (2009) *Interprétation des lois*, 4^e éd. Thémis, Montréal, pp 536 et ss
- Drapeau M (1994) La responsabilité pour atteinte illicite aux droits et libertés de la personne. *Revue juridique Thémis* 28:31
- Gaudreault-DesBiens J-F (2007) Les solitudes du bijuridisme au Canada – Essai sur les rapports de pouvoir entre les traditions juridiques et la résilience des atavismes identitaires. Thémis, Montréal
- Joseph S (2010) Scope of application. dans: Moeckli D et al (dir.) *International human rights law*. Oxford University Press, Oxford, p 150
- Moeckli D (2010) Equality and non-discrimination. dans: Moeckli D et al (dir.) *International human rights law*. Oxford University Press, Oxford, p 189
- Morin J-Y (1963) Une Charte des droits de l'Homme pour le Québec. *Revue de droit de McGill* 9:273
- Otis G (1991) Le spectre d'une marginalisation des voies de recours découlant de la Charte québécoise. R. du B. Québec 51:561
- Perret L (1981) De l'impact de la Charte des droits et libertés de la personne sur le droit civil des contrats et de la responsabilité au Québec. *Revue générale de droit* 12:121
- Roach K (2014) Enforcement of the Charter – Subsections 24(1) and 52(1). dans: Mendes E, Beaulac S (dir.) *Charte canadienne des droits et libertés*, 5^e éd. LexisNexis, Toronto, p 1123
- Schachar A (2014) Interpretation Sections (27 and 28) of the Canadian Charter. dans: Mendes E, Beaulac S (dir.) *Charte canadienne des droits et libertés*, 5^e éd. LexisNexis, Toronto, p 147
- Slaughter A-M (1994) A typology of transjudicial communication. *Univ Richmond Law Rev* 29:99
- Woehrling J (1998) L'obligation d'accomodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse. R.D. McGill 43:325

Stéphane Beaulac is a full professor at the University of Montreal. He graduated from the University of Cambridge with a Ph.D. in international law; he clerked at the Supreme Court of Canada. He was a Max Weber Fellow at the European University Institute in Florence, a Neil McCormick Fellow at the University of Edinburgh, a Flaherty Fellow at the University College Cork, and a visiting professor in Amsterdam, Ulster and Trento. He is the author (co-author) or co-editor of some fifteen law books; his writings have won awards and, indeed, were cited by the International Court of Justice in The Hague.