

Supreme Court of Canada / Cour suprême du Canada

(le français suit)

JUDGMENT TO BE RENDERED IN APPEAL

June 12, 2017

For immediate release

OTTAWA – The Supreme Court of Canada announced today that judgment in the following appeal will be delivered at 9:45 a.m. EDT on Thursday, June 15, 2017. This list is subject to change.

PROCHAIN JUGEMENT SUR APPEL

Le 12 juin 2017

Pour diffusion immédiate

OTTAWA – La Cour suprême du Canada annonce que jugement sera rendu dans l'appel suivant le jeudi 15 juin 2017, à 9 h 45 HAE. Cette liste est sujette à modifications.

Brent Bish on behalf of Ian Stewart v. Elk Valley Coal Corporation, Cardinal River Operations et al. (Alta.) ([36636](#))

36636 *Brent Bish on behalf of Ian Stewart v. Elk Valley Coal Corporation, Cardinal River Operations, Alberta Human Rights Commission*
(Alta.) (Civil) (By Leave)

Human Rights - Right to equality - Discrimination on the basis of mental or physical disability - Whether the standard of review is correctness - Whether the legal test for *prima facie* discrimination from *Moore v. British Columbia (Education)*, 2012 SCC 61, [2012] 3 S.C.R. 360 and *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Bombardier Inc. (Bombardier Aerospace Training Center)*, 2015 SCC 39, [2015] 2 S.C.R. 789 must be based on the same elements and the same degree of proof in every case, applied in an objectively principled way, notwithstanding: the adjudicator, the type of disability, the form of discrimination, the presence (or absence) of culpable misconduct, or whether the disability is “a factor” in the adverse impact directly or indirectly through a connective chain - Whether the legal test of *bona fide* occupational requirement defence of justification from *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. British Columbia Government and Service Employees Union*, [1999] 3 S.C.R. 3, must be based on the same elements and the same degree of proof in every case, applied in an objectively principled way, in light of the entire factual context, including the presence (or absence) of culpable misconduct, denial, safety risks, and other judicially recognized factors in determining if the employer’s accommodation efforts have become an “undue hardship”.

A worker was terminated from his employment with Elk Valley Coal Corporation when he tested positive for cocaine after a loader truck he was operating struck another truck. He had previously attended a training session and acknowledged his understanding of the employer’s policy of allowing workers with a dependency or addiction to seek rehabilitation without fear of termination, provided they sought assistance before an accident occurred. The worker admitted to regular use of cocaine on his days off but didn’t think he had a drug problem prior to the accident and testing. His union filed a complaint with the Alberta Human Rights Commission, claiming the worker

was fired on account of his addiction disability. The tribunal concluded that while the complainant's drug addiction was a disability protected under the legislation, there had been no *prima facie* discrimination. The worker was not fired because of his disability, but because he failed to stop using drugs, stop being impaired at work, and did not disclose his drug use. Alternatively, the tribunal held that the employer had shown accommodation to the point of undue hardship.

The Court of Queen's Bench of Alberta dismissed the appeal from the decision of tribunal but disagreed with the alternative conclusion that the worker had been reasonably accommodated. A majority of the Court of Appeal of Alberta dismissed the appeal and allowed the cross-appeal.

36636 *Brent Bish au nom d'Ian Stewart c. Elk Valley Coal Corporation, Cardinal River Operations, Alberta Human Rights Commission*

(Alb.) (Civile) (Sur autorisation)

Droits de la personne - Droit à l'égalité - Discrimination fondée sur une incapacité mentale ou physique - La norme de contrôle applicable est-elle la décision correcte? - Le critère juridique servant à établir s'il y a discrimination à première vue qui se dégage de *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, [2012] 3 R.C.S. 360, et de *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation)*, 2015 CSC 39, [2015] 2 R.C.S. 789, doit-il se fonder sur les mêmes éléments et le même degré de preuve dans tous les cas et s'appliquer de manière objectivement rationnelle, peu importe le décideur, le type d'incapacité, la forme de discrimination, la présence ou l'absence d'une conduite blâmable ou la question de savoir si l'incapacité a constitué un « facteur » direct ou non dans la manifestation de l'effet préjudiciable par une chaîne d'événements? - Le critère juridique servant à établir la défense de justification d'une norme discriminatoire en tant qu'exigence professionnelle justifiée qui se dégage de *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. British Columbia Government and Service Employees Union*, [1999] 3 R.C.S. 3, doit-il se fonder sur les mêmes éléments et le même degré de preuve dans tous les cas et s'appliquer de manière objectivement rationnelle eu égard à tout le contexte factuel, notamment la présence ou l'absence d'une conduite blâmable, le déni, les risques pour la sécurité et les autres facteurs reconnus par les tribunaux, pour déterminer si les tentatives d'accommodement sont devenues une « contrainte excessive »?

Un salarié a été congédié par Elk Valley Coal Corporation lorsqu'il a échoué à un test qui s'est révélé positif quant à la présence de cocaïne après qu'un camion chargeur qu'il conduisait ait heurté un autre camion. Il avait déjà assisté à une séance de formation et avait reconnu avoir compris la politique de l'employeur de permettre aux salariés aux prises avec une dépendance ou une toxicomanie de demander un traitement sans crainte de congédiement, pourvu qu'ils aient demandé de l'aide avant la survenance d'un accident. Le salarié en cause a admis consommer périodiquement de la cocaïne lorsqu'il était en congé, mais il ne croyait pas avoir de problème de drogue avant l'accident et le test. Son syndicat a déposé une plainte à l'Alberta Human Rights Commission, alléguant que le salarié avait été congédié en raison de son incapacité liée à sa toxicomanie. Le tribunal administratif a conclu que même si la toxicomanie du plaignant était une incapacité protégée par la loi, l'existence de discrimination à première vue n'avait pas été établie. Le salarié n'a pas été congédié en raison de son incapacité, mais parce qu'il n'avait pas cessé de consommer de la drogue et d'être intoxiqué au travail et parce qu'il n'avait pas divulgué sa consommation de drogue. Subsidièrement, le tribunal administratif a statué que l'employeur avait pris des mesures d'accommodement jusqu'au point de subir une contrainte excessive.

La Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a rejeté l'appel de la décision du tribunal administratif, mais n'a pas souscrit à la conclusion subsidiaire selon laquelle le salarié avait été l'objet d'un accommodement raisonnable. Les juges majoritaires de la Cour d'appel de l'Alberta ont rejeté l'appel et accueilli l'appel incident.

Supreme Court of Canada / Cour suprême du Canada :

comments-commentaires@scc-csc.ca

(613) 995-4330