

**City of Montréal (in right of the
Communauté urbaine de
Montréal) Appellant**

v.

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

and

**Attorney General of Quebec, École nationale
de police du Québec and Prisoners' Rights
Committee Intervenors**

**INDEXED AS: MONTRÉAL (CITY) v. QUEBEC
(COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES
DROITS DE LA JEUNESSE)**

Neutral citation: 2008 SCC 48.

File No.: 31551.

2007: December 5; 2008: August 1.

Present: McLachlin C.J. and Bastarache,* Binnie, LeBel,
Deschamps, Fish, Abella, Charron and Rothstein JJ.

**ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
QUEBEC**

Human rights — Right to equality — Discrimination based on criminal record — Pardon — Candidate for employment as police officer rejected at initial stage of selection process because of prior conviction despite having been pardoned — Police force indicating that she did not satisfy “good moral character” criterion imposed by hiring standards provided for in statute and regulation — Whether candidate for employment as police officer enjoys protection of s. 18.2 of Charter of human rights and freedoms against discrimination based on prior conviction that connected with employment — Whether that protection applies to all existing forms of pardon, such as statutory pardon — Whether candidate rejected owing to mere fact of finding of guilt — Whether rejection of candidate justified under s. 20 of Quebec Charter, which provides that requirement of aptitudes and qualifications that necessary for employment

* Bastarache J. took no part in the judgment.

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

c.

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

et

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

**RÉPERTORIÉ : MONTRÉAL (VILLE) c. QUÉBEC
(COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES
DROITS DE LA JEUNESSE)**

Référence neutre : 2008 CSC 48.

N^o du greffe : 31551.

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

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

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

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

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

deemed non-discriminatory — *Charter of human rights and freedoms, R.S.Q., c. C-12, ss. 18.2, 20* — *Criminal Records Act, R.S.C. 1985, c. C-47, s. 6.1.*

In 1991, N pleaded guilty to a charge of theft in summary conviction proceedings and was conditionally discharged pursuant to s. 730 (then 736) of the *Criminal Code*. In 1995, she applied for employment as a police officer with the Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (“SPCUM”), but her application was rejected because she did not satisfy the criterion of “good moral character” imposed by the *Police Act* and the by-law respecting hiring standards adopted pursuant to it. N informed the personnel officer that she had been pardoned. Section 6.1 of the *Criminal Records Act* (“CRA”) grants an automatic pardon once three years have elapsed since a conditional discharge. The SPCUM stood by its decision. N complained to the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. She alleged that the SPCUM had, contrary to s. 18.2 of the *Charter of human rights and freedoms* (“*Charter*”), refused to hire her owing to the mere fact that she had been found guilty of a criminal offence even though she had been pardoned. The Human Rights Tribunal held that the SPCUM had infringed s. 18.2 of the *Charter*, and it awarded moral damages. The Court of Appeal affirmed that judgment.

Held (Binnie and Charron JJ. dissenting): The appeal should be dismissed.

Per McLachlin C.J. and LeBel, Deschamps, Fish, Abella and Rothstein JJ.: The rejection of N’s application infringed the *Charter*. Her statutory pardon is a “pardon” within the meaning of s. 18.2 of the *Charter*. Since the Quebec legislature has neither defined the scope of its reference to the federal law respecting pardons nor limited that reference in time, neither its use of that word in 1982 nor the legislative history limits the pardon referred to in s. 18.2 to the federal procedure or administrative mechanisms that existed at that time. The 1992 amendments to the *CRA* relating to the pardon resulting from a discharge were dictated by a concern to remove the requirement that discharged persons apply for a pardon in the same way as those who were convicted. This purpose is pursued in the legislation by providing that a pardon has effects that apply to discharged persons as well as to convicted persons: it helps them obliterate the stigma attached to the finding of guilt. [14-16] [19-20]

et qualités requises pour un emploi permettait-il l’exclusion de la candidate? — *Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12, art. 18.2, 20* — *Loi sur le casier judiciaire, L.R.C. 1985, ch. C-47, art. 6.1.*

En 1991, N plaide coupable à une accusation de vol portée par voie de déclaration sommaire et reçoit une ordonnance d’absolution conditionnelle en vertu de l’art. 730 (alors 736) du *Code criminel*. En 1995, elle soumet sa candidature à un poste de policière auprès du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (« SPCUM ») mais sa demande est rejetée parce qu’elle ne satisfait pas au critère des « bonnes mœurs » prescrit par la *Loi de police* et son règlement sur les normes d’embauche. N informe l’agent du personnel qu’elle a fait l’objet d’une réhabilitation. En effet, l’art. 6.1 de la *Loi sur le casier judiciaire* (« *LCJ* ») accorde une réhabilitation automatique après un délai de trois ans suivant l’absolution conditionnelle. Le SPCUM maintient sa décision. N porte plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Elle allègue qu’on a refusé de l’embaucher du seul fait de la déclaration de culpabilité et malgré l’obtention d’un pardon, en contravention à l’art. 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (« *Charte* »). Le Tribunal des droits de la personne statue que le SPCUM a contrevenu à l’art. 18.2 de la *Charte* et accorde des dommages-intérêts moraux. La Cour d’appel confirme ce jugement.

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

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

Police officers can benefit from the protection of s. 18.2 of the *Charter* because they hold employment. They are subject to their superiors, to the executive power of the state and to their employer's general supervisory powers. [13]

Under the *Police Act*, being of good moral character and not having a criminal record are separate criteria. The facts giving rise to a conviction are therefore on their own an insufficient basis for rejecting a candidate for not being of good moral character. However, a pardon does not erase the past. An employer is therefore entitled, in evaluating a candidate, to consider the facts that resulted in a finding of guilt. It can establish that a candidate was rejected or an employee dismissed for not being of "good moral character". However, such a defence requires proof of more than just a connection between the finding of guilt and the employment and may not be raised if the decision was based solely on the fact that the person has been found guilty of an offence. In the instant case, the rejection of N's application was based solely on a review of the file on which the finding of guilt was based. No further inquiry or interviews were conducted that would have made it possible to counter the presumption that the pardon had restored N's moral integrity. [24-26] [33-34]

The legislature has, by enacting s. 18.2, created a special rule for the stigma attached to findings of guilt. This rule cannot be disregarded by applying the more general rule in s. 20. The protection of s. 20, which relates to requirements of employment, is broader in several respects than that of s. 18.2. It encompasses occupational requirements that go beyond a person's integrity or character. However, an employer that imposes a requirement that is *prima facie* discriminatory must prove that it would suffer undue hardship if the requirement were not met. Section 18.2 does not require such proof. Where two different rules exist, a special rule prevails over a general one. To accept that s. 20 allows the employer to base its decision on the mere fact that the person was found guilty without taking the pardon into account would mean that a justification that is not applicable under s. 18.2 can be raised under s. 20. [30-31]

Per Binnie and Charron JJ. (dissenting): The SPCUM was justified in rejecting N's candidacy based on the fact that she was not, as required by s. 3 of the *Police Act*, a person of "good moral character". The refusal to hire was based on an aptitude or qualification required for an employment within the meaning of s. 20 of the *Charter*. Where the s. 18.2 protection applies, as in this case, there is no reason why the general grounds for

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

Dans la *Loi de police*, les bonnes mœurs et les antécédents judiciaires constituent des critères distincts. Les seuls faits donnant lieu à la condamnation sont donc insuffisants pour écarter une candidature au motif que le candidat n'est pas de bonnes mœurs. Par contre, la réhabilitation n'efface pas le passé. Un employeur est donc en droit de prendre en considération les faits qui ont entraîné la déclaration de culpabilité lorsqu'il évalue le candidat. Il peut établir qu'une candidature n'a pas été retenue ou qu'un employé a été congédié parce que l'intéressé n'était pas de « bonnes mœurs ». Un tel moyen de défense requiert cependant une preuve distincte du seul lien de la déclaration de culpabilité avec l'emploi et ne peut être invoqué si l'unique reproche est fondé sur l'existence de la déclaration de culpabilité. En l'espèce, N a été exclue à la suite du seul examen du dossier ayant fondé la déclaration de culpabilité. Aucune enquête additionnelle ou entrevue n'a été faite qui permettrait de contrer la présomption que la réhabilitation a restauré l'intégrité morale de N. [24-26] [33-34]

Le législateur a créé, par l'art. 18.2, un régime particulier pour les stigmates associés aux déclarations de culpabilité. Il ne s'agit pas d'un régime qui pourrait être écarté par suite de l'application du régime plus général de l'art. 20. La portée de l'art. 20, qui vise les exigences de l'emploi, est plus large à plusieurs égards que la protection de l'art. 18.2. Elle englobe des exigences professionnelles qui vont au-delà de l'intégrité de la personne ou de sa réputation. Par ailleurs, l'employeur qui impose une exigence à première vue discriminatoire, doit faire la preuve qu'il subit une contrainte excessive si cette exigence n'est pas respectée. Une telle preuve n'est pas requise par l'art. 18.2. En présence de deux régimes distincts, la règle générale est écartée au profit de la règle particulière. Accepter que l'art. 20 permette à l'employeur de faire reposer sa décision sur le simple fait de la déclaration de culpabilité malgré la réhabilitation signifierait que la justification exclue par l'art. 18.2 peut être reprise en vertu de l'art. 20. [30-31]

Les juges Binnie et Charron (dissidents) : Le SPCUM était fondé à rejeter la candidature de N au motif qu'elle n'était pas, comme l'exige l'art. 3 de la *Loi de police*, de « bonnes mœurs ». Le refus d'embauche reposait sur une aptitude ou qualité requise par l'emploi au sens de l'art. 20 de la *Charte*. Dans les cas où la protection de l'art. 18.2 s'applique, comme en l'espèce, il n'y a aucune raison d'exclure de l'application de la *Charte* les motifs

justification contained in s. 20 should be carved out of the *Charter*. The obiter statements in previous decisions of this Court to the effect that s. 18.2 is a “self-contained” or “independent” provision in respect of which s. 20 finds no application should be departed from. [39] [43] [80]

The French version of s. 18.2 of the *Charter* is more consistent with the intention of the legislature that the protection extends to all persons who have received some form of pardon. It refers to a person who has been found guilty of a criminal or penal offence whereas the English text refers to a person being convicted. While all persons who are convicted were first found guilty of the offence, some persons found guilty are not convicted but rather granted an absolute or conditional discharge. It is apparent from reading s. 6.1 *CRA* in context and from a large and liberal approach to the *Charter* that s. 18.2 includes those whose criminal records have been sealed following a discharge pursuant to s. 6.1 *CRA*. [51] [54-55]

Section 20 of the *Charter* is a general clause that deems certain distinctions, exclusions or preferences non-discriminatory and it is not subsumed under s. 18.2. Certain provisions of the *Charter* make explicit reference to the grounds enumerated in s. 10 but do not apply to the s. 18.2 protection. In contrast, s. 20 of the *Charter* does not refer to discrimination based solely on s. 10 grounds. The logic is not that demonstrating a “connection to the employment” under 18.2 leaves nothing to be decided under s. 20, which would in any case hold only so far as that branch of 18.2 is concerned. Given the general nature of s. 20, and the fact that, like s. 18.2, it also deals with the employment context, it should be read in harmony with s. 18.2. Distinctions based on criminal record that otherwise fall within the scope of the s. 18.2 protection should be deemed non-discriminatory if they relate to aptitudes or qualifications required for an employment. This ensures that the *Charter* serves its purpose of preventing a criminal record from being an unnecessary and unjust barrier to employment while not overshooting the scope of the protection. This approach is consistent with the legislation in other Canadian jurisdictions. [43] [60-62] [65] [75-76]

If a pardon were to provide an absolute protection as contended, it would result in absurdities. An employer

généraux de justification contenus dans l’art. 20. Il faut s’éloigner des remarques incidentes formulées dans des décisions antérieures de la Cour selon lesquelles l’art. 18.2 est une disposition « à circuit fermé » ou « autonome » à l’égard de laquelle l’art. 20 ne s’applique pas. [39] [43] [80]

La version française de l’art. 18.2 de la *Charte* est davantage conforme à l’intention du législateur d’étendre la protection à toutes les personnes qui ont obtenu une forme de pardon. Elle mentionne une personne ayant été déclarée coupable d’une infraction pénale ou criminelle alors que dans la version anglaise il est question d’une personne ayant été *convicted* (condamnée). Toutes les personnes condamnées sont d’abord déclarées coupables de l’infraction, mais certaines personnes déclarées coupables ne sont pas condamnées : elles obtiennent une absolution inconditionnelle ou sous conditions. Il est clair, à la lecture de l’art. 6.1 *LCJ*, pris dans son contexte, et selon une interprétation large et libérale de la *Charte*, que l’art. 18.2 vise aussi les personnes dont le dossier judiciaire a été mis sous scellés à la suite d’une absolution accordée en vertu de l’art. 6.1 *LCJ*. [51] [54-55]

L’article 20 de la *Charte* est une disposition générale selon laquelle certaines distinctions, exclusions ou préférences sont réputées non discriminatoires et il n’est pas subsumé sous l’art. 18.2. Certaines dispositions de la *Charte* font explicitement référence aux motifs énumérés à l’art. 10, mais ne s’appliquent pas à la protection offerte par l’art. 18.2. En revanche, l’art. 20 de la *Charte* ne vise pas les cas de discrimination fondée uniquement sur les motifs énoncés à l’art. 10. Cela ne veut pas dire que, lorsqu’un « lien avec l’emploi » est établi selon l’art. 18.2, l’art. 20 devient sans pertinence. C’est un raisonnement qui, de toute façon, ne serait valable que dans la mesure où il est question de ce volet de l’art. 18.2. Étant donné la nature générale de l’art. 20 et le fait que, tout comme l’art. 18.2, il touche aussi des aspects liés à l’emploi, il devrait recevoir une interprétation qui s’accorde avec l’art. 18.2. Les distinctions fondées sur les antécédents judiciaires, qui sont autrement visées par la protection de l’art. 18.2, devraient être réputées non discriminatoires si elles portent sur les aptitudes ou qualités requises par l’emploi. Cela permet de garantir que la *Charte* remplit son objectif d’empêcher que l’existence d’un casier judiciaire soit un obstacle inutile et injuste en matière d’emploi, sans pour autant excéder la portée de la protection. Cette approche est compatible avec la législation d’autres ressorts canadiens. [43] [60-62] [65] [75-76]

Si, comme il a été avancé, un pardon devait conférer une protection absolue, cela mènerait à des absurdités.

who requires its employees to be of high moral character could justifiably refuse to hire persons who have engaged in questionable activities that fall well short of criminal behaviour, or criminal activities that never formed the subject matter of a charge, or reprehensible acts in respect of which the candidate has been charged but acquitted. However, the same employer would be prohibited from refusing to hire a person who has committed a criminal act that has been proven beyond a reasonable doubt, if that person has obtained a pardon. [68]

The burden is still on the employer to prove that the aptitude or qualification is required and the fact that a person has received a pardon should factor into the requirement analysis. The standard of “good moral character” set out in s. 3 of the *Police Act* meets the first two steps of the *bona fide* occupational requirement test, as it is rationally connected to the job and is imposed in good faith. With respect to the third step, in the case of police officers, the hardship is two-fold: the risk of recidivism and the public perception of the integrity of the police force. The nature of the employment requires the highest standard of moral character. In the case of N, the SPCUM obtained the police reports and statements made at the time of the infraction, as well as the court record. Because the crime was deliberate and N was an adult at the time, it determined that she was not, as required, a person of “good moral character”. The SPCUM was justified in refusing to hire N and thus its actions did not violate the *Charter*. [74] [81] [85-87]

Cases Cited

By Deschamps J.

Referred to: *Therrien (Re)*, [2001] 2 S.C.R. 3, 2001 SCC 35; *Lévis (City) v. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 S.C.R. 591, 2007 SCC 14; *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Maksteel Québec Inc.*, [2003] 3 S.C.R. 228, 2003 SCC 68.

By Charron J. (dissenting)

Therrien (Re), [2001] 2 S.C.R. 3, 2001 SCC 35; *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Maksteel Québec Inc.*, [2003] 3 S.C.R. 228, 2003 SCC 68; *Kienapple v. The Queen*, [1975] 1 S.C.R. 729; *Hammerling v. The Queen*, [1982] 2 S.C.R. 905; *R. v. Daoust*, [2004] 1 S.C.R. 217, 2004 SCC 6; *Schreiber v. Canada (Attorney General)*, [2002] 3 S.C.R. 269, 2002 SCC 62; *British Columbia*

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

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

Jurisprudence

Citée par la juge Deschamps

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

Citée par la juge Charron (dissidente)

Therrien (Re), [2001] 2 R.C.S. 3, 2001 CSC 35; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228, 2003 CSC 68; *Kienapple c. La Reine*, [1975] 1 R.C.S. 729; *Hammerling c. La Reine*, [1982] 2 R.C.S. 905; *R. c. Daoust*, [2004] 1 R.C.S. 217, 2004 CSC 6; *Schreiber c. Canada (Procureur général)*, [2002] 3 R.C.S. 269, 2002 CSC 62; *Colombie-Britannique*

(*Public Service Employee Relations Commission*) v. *BCGSEU*, [1999] 3 S.C.R. 3; *Hydro-Québec v. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 S.C.R. 561, 2008 SCC 43; *Lévis (City) v. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 S.C.R. 591, 2007 SCC 14.

Statutes and Regulations Cited

Act respecting police organization, R.S.Q., c. O-8.1.
By-law respecting standards of the Sûreté du Québec and municipal police forces for the hiring of constables and cadets, R.R.Q. 1981, c. P-13, r. 14, s. 2(b), (c).
Canadian Human Rights Act, R.S.C. 1985, c. H-6.
Charter of human rights and freedoms, R.S.Q., c. C-12, ss. 10, 10.1, 18.1, 18.2, 20.
Charter of the French language, R.S.Q., c. C-11, s. 7(3).
Criminal Code, R.S.C. 1985, c. C-46, ss. 161, 334(b)(ii), 607, 667, 730, 748, 753.
Criminal Records Act, R.S.C. 1985, c. C-47, ss. 2 “pardon”, 5, 6.1.
Education Act, R.S.Q., c. I-13.3.
Human Rights Act, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12.
Human Rights Act, R.S.Y. 2002, c. 116.
Human Rights Act, S. Nu. 2003, c. 12.
Human Rights Act, S.N.W.T. 2002, c. 18.
Human Rights Code, R.S.B.C. 1996, c. 210.
Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19.
Police Act, R.S.Q., c. P-13, s. 3.
Police Act, R.S.Q., c. P-13.1.

Authors Cited

Canada. Solicitor General. *Proposal for Reform of the Criminal Records Act*. Explanatory document by the Solicitor General of Canada. Ottawa: Solicitor General of Canada, July 20, 1991.
 Sullivan, Ruth. *Sullivan and Driedger on the Construction of Statutes*, 4th ed. Markham, Ont.: Butterworths, 2002.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Robert C.J.Q. and Hilton and Bich J.J.A.), [2006] R.J.Q. 1307, [2006] Q.J. No. 4125 (QL), 2006 CarswellQue 3696, 2006 QCCA 612, upholding a decision of the Human Rights Tribunal, [2002] R.J.Q. 824, [2001] J.T.D.P.Q. No. 17 (QL), 2001 CarswellQue 2785. Appeal dismissed, Binnie and Charron JJ. dissenting.

(*Public Service Employee Relations Commission*) c. *BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3; *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 R.C.S. 561, 2008 CSC 43; *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 591, 2007 CSC 14.

Lois et règlements cités

Charte de la langue française, L.R.Q., ch. C-11, art. 7(3).
Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12, art. 10, 10.1, 18.1, 18.2, 20.
Code criminel, L.R.C. 1985, ch. C-46, art. 161, 334b)(ii), 607, 667, 730, 748, 753.
Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, ch. H.19.
Human Rights Act, R.S.P.E.I. 1988, ch. H-12.
Human Rights Code, R.S.B.C. 1996, ch. 210.
Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. 1985, ch. H-6.
Loi de police, L.R.Q., ch. P-13, art. 3.
Loi sur l'instruction publique, L.R.Q., ch. I-13.3.
Loi sur l'organisation policière, L.R.Q., ch. O-8.1.
Loi sur la police, L.R.Q., ch. P-13.1.
Loi sur le casier judiciaire, L.R.C. 1985, ch. C-47, art. 2 « réhabilitation », 5, 6.1.
Loi sur les droits de la personne, L. Nu. 2003, ch. 12.
Loi sur les droits de la personne, L.R.Y. 2002, ch. 116.
Loi sur les droits de la personne, L.T.N.-O. 2002, ch. 18.
Règlement sur les normes d'embauche des agents et cadets de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux, R.R.Q. 1981, ch. P-13, r. 14, art. 2b), c).

Doctrine citée

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

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (le juge en chef Robert et les juges Hilton et Bich), [2006] R.J.Q. 1307, [2006] J.Q. n° 4125 (QL), 2006 CarswellQue 3696, 2006 QCCA 612, qui a confirmé une décision du Tribunal des droits de la personne, [2002] R.J.Q. 824, [2001] J.T.D.P.Q. n° 17 (QL), 2001 CarswellQue 2785. Pourvoi rejeté, les juges Binnie et Charron sont dissidents.

Pierre Yves Boisvert, Jean-Nicolas Loisel and Guy Régimbald, for the appellant.

Pierre-Yves Bourdeau and Christian Baillargeon, for the respondents.

Hugo Jean, for the intervener the Attorney General of Quebec.

Louis Masson, Albina Mulaomerovic and Gérald Laprise, for the intervener École nationale de police du Québec.

Pier Bélisle and Jacky-Éric Salvant, for the intervener the Prisoners' Rights Committee.

English version of the judgment of McLachlin C.J. and LeBel, Deschamps, Fish, Abella and Rothstein JJ. delivered by

[1] DESCHAMPS J. — Is a person who has obtained a pardon protected by s. 18.2 of the *Charter of human rights and freedoms*, R.S.Q., c. C-12 (“*Charter*”), on applying for employment as a police officer? The answer to this question is yes, but this does not deprive the employer of the defences available to it when its decision is not based on the stigma attached to the conviction in respect of which the pardon was granted.

1. Facts

[2] In May 1995, S.N. applied for employment as a police officer with the Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (“SPCUM”). In November 1995, she received a letter from the SPCUM informing her that her application had been rejected.

[3] S.N. asked why it had been rejected. A personnel officer told her that she did not satisfy the criterion of “good moral character” imposed by the hiring standards, since an inquiry had revealed that she had been caught shoplifting in 1990, when she was 21 years old. She had pleaded guilty to a charge of theft in summary conviction proceedings (s. 334(b)(ii) of the *Criminal Code*, R.S.C. 1985, c. C-46 (“*Cr. C.*”)) and had been conditionally

Pierre Yves Boisvert, Jean-Nicolas Loisel et Guy Régimbald, pour l’appelante.

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

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

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

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

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

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

1. Les faits

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

[3] Devant ce refus, S.N. s’enquiert des raisons ayant motivé le rejet de sa candidature. Un agent du personnel lui indique qu’elle ne satisfait pas au critère des « bonnes mœurs » prescrit par les normes d’embauche : une enquête a révélé qu’elle a commis un vol à l’étalage en 1990, alors qu’elle était âgée de 21 ans. Elle a plaidé coupable à une accusation de vol portée par voie de déclaration sommaire de culpabilité (sous-al. 334b)(ii) du *Code criminel*,

discharged. S.N. informed the officer that she had been pardoned, but the SPCUM stood by its decision.

[4] S.N. complained to the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (“Commission”). She asserted that the SPCUM had, contrary to s. 18.2 of the *Charter*, refused to hire her owing to the mere fact that she had been found guilty of a criminal offence.

[5] The Commission investigated the complaint and proposed two measures of redress to the SPCUM: that it pay S.N. \$5,000 in moral damages and that it cease to consider her criminal record in applying the good moral character criterion. The SPCUM refused to implement them. The Commission submitted an application to the Human Rights Tribunal (“HRT”) against the SPCUM.

2. Issues and Decisions Below

[6] The SPCUM argued that service as a police officer does not constitute employment and is therefore not subject to s. 18.2 of the *Charter*. It added that the rejection of S.N.’s application had been based not on her criminal record, which consisted of the one finding of guilt for shoplifting, but on the “good moral character” criterion provided for in the *By-law respecting standards of the Sûreté du Québec and municipal police forces for the hiring of constables and cadets*, R.R.Q. 1981, c. P-13, r. 14 (“*By-law respecting standards for hiring*”). The SPCUM further submitted that a pardon resulting solely from the passage of time is not a “pardon” within the meaning of s. 18.2 of the *Charter* and that, under s. 20 of the *Charter*, it could take account of the fact that S.N. did not meet the requirements of the job. The SPCUM maintained that it had committed no fault justifying an award of damages.

[7] The HRT concluded that a police officer working for the SPCUM holds employment within

L.R.C. 1985, ch. C-46 (« *C. cr.* »)), et une ordonnance d’absolution conditionnelle a été prononcée. S.N. informe l’agent qu’elle a fait l’objet d’une réhabilitation. Le SPCUM maintient néanmoins sa décision.

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

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

2. Questions en litige et décisions des juridictions inférieures

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

[7] Le TDP exprime l’avis que les policiers au service du SPCUM occupent un emploi visé à

the meaning of s. 18.2 of the *Charter* and that the SPCUM had automatically excluded S.N. from the hiring process because of her criminal record. The HRT held that a pardon that results solely from the passage of time following an order of discharge is a “pardon” within the meaning of s. 18.2 of the *Charter*. Accordingly, even though S.N.’s offence was connected with employment as a police officer, the SPCUM could not reject her application on the basis that the facts surrounding the incident in which she was caught shoplifting showed that she was not of good moral character. The HRT found that by rejecting it on that basis, the SPCUM had infringed s. 18.2 of the *Charter*. Since S.N. had given up on becoming a police officer, the HRT ordered the SPCUM, because her dignity had nevertheless been impaired, to pay her \$5,000 in moral damages. However, the HRT did not grant the Commission’s request to order the SPCUM to cease considering S.N.’s criminal record in applying the good moral character criterion ([2002] R.J.Q. 824). The case was appealed to the Court of Appeal.

[8] The Court of Appeal affirmed the HRT’s decision ([2006] Q.J. No. 4125 (QL), 2006 QCCA 612), stating that police officers are in an employment relationship and that the SPCUM’s hiring process must be consistent with s. 18.2 of the *Charter*, which was not the case here. Since S.N. had been pardoned, the SPCUM could not reject her application on the basis that she had been found guilty of a criminal offence or on the basis of the facts of the offence. According to the Court of Appeal, an employer that refuses to hire a candidate solely because of his or her criminal record cannot rely on s. 20 of the *Charter* as a defence. The Court of Appeal held that there was no reason to intervene on the issue of damages.

[9] The same arguments were made in this Court.

3. Analysis

[10] The issue here concerns the interpretation of s. 18.2 of the *Charter*, which reads as follows:

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

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

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

3. Analyse

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

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

This Court previously considered this provision in *Therrien (Re)*, [2001] 2 S.C.R. 3, 2001 SCC 35, where it identified four conditions that must be met for s. 18.2 to apply (para. 140). There must be:

- (1) a dismissal, a refusal to hire or any kind of penalty,
- (2) decided on in relation to the person's employment,
- (3) owing to the mere fact that the person was convicted of a penal or criminal offence, and
- (4) either the offence must be in no way connected with the employment or the person must have obtained a pardon for the offence.

[11] The instant case concerns a refusal to hire, but this condition for the application of s. 18.2 is not in issue. The appellant's grounds of appeal relate to the other three conditions: Does a police officer in the SPCUM hold employment within the meaning of s. 18.2 of the *Charter*? Is a pardon that results solely from the passage of time a "pardon" within the meaning of s. 18.2? And did the SPCUM refuse to hire S.N. owing to the mere fact that she had a criminal record?

3.1 *Does a police officer's relationship with the SPCUM constitute employment within the meaning of s. 18.2 of the Charter?*

[12] The appellant argues that service as a police officer must be likened to the office of a judge for the purposes of s. 18.2 of the *Charter*. It takes the Court's conclusions in *Therrien* and applies them to police officers. The appellant's argument is without merit. In *Therrien*, Gonthier J. explained his reasons for holding that judicial office is not *employment* within the meaning of s. 18.2 as follows (at para. 141):

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

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

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

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

3.1 *La relation du policier avec le SPCUM est-elle un emploi au sens de l'art. 18.2 de la Charte?*

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

However, the Court of Appeal held that judicial office was not an employment within the meaning intended by s. 18.2, by reason of the history of the judiciary and the nature, characteristics and requirements of the office. These findings in fact reflect the constitutional reality of judicial office, which requires that judges not be subject to any bureaucratic higher authority, or be a party to any relationship of subordination such as is traditionally characteristic of the employer-employee relationship, other than in respect of certain administrative aspects of the office such as workload allocation and scheduling of court sittings and certain duties associated with the enforcement of judicial ethics, which are assigned to the chief judge: see s. 96 *C.J.A.* and *Ruffo* [[1995] 4 S.C.R. 267], at para. 59. In addition, although judges perform their functions for remuneration, their financial security is one of the three essential conditions of judicial independence for the purposes of s. 11(d) of the *Canadian Charter* and the preamble to the *Constitution Act, 1867*, which require that the right to salary and pension be established by law and that any salary reduction, increase or freeze be the subject of a specific process allowing avoidance of any possibility of real or perceived interference by the Executive: *Valente* [[1985] 2 S.C.R. 673], at p. 704, and *Reference re Remuneration of Judges of the Provincial Court* [[1997] 3 S.C.R. 3], at paras. 131 and 287. Finally, the hiring and firing process for judges is substantially different from the normal procedure used for most employments. As the case at bar illustrates, the appointment and removal of members of the judiciary are governed by a series of constitutional requirements that are intended to protect their security of tenure: *Valente*, at p. 698.

[13] Police officers do not enjoy the constitutional protection judges are granted to ensure that they are not subject to any bureaucratic higher authority. The police officer's role is of course essential to any organized society, since it ensures order and security. Police officers are an integral part of the judicial system established to punish delinquent behaviour and prevent wrongdoing. However, this does not mean that they do not hold employment. Furthermore, as the Court of Appeal noted (at para. 41) after reviewing the legislative provisions governing service as a police officer, [TRANSLATION] "police officers are subject to their superiors, to the executive power of the State, and to the general supervisory powers of their employer in the exercise of their tasks" (see the *Act respecting police organization*, R.S.Q., c. O-8.1; the *Police Act*, R.S.Q.,

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

[13] Les policiers ne bénéficient pas de la protection constitutionnelle qui est accordée aux juges et qui exige que ceux-ci ne soient soumis à aucune autorité hiérarchiquement supérieure. Certes, la fonction de policier est essentielle dans toute société organisée, puisqu'elle assure l'ordre et la sécurité. Les policiers font partie intégrante de l'appareil judiciaire mis en place pour sanctionner les comportements délinquants et prévenir les écarts de conduite. Cependant, cela ne signifie nullement que cette fonction n'est pas exercée dans le cadre d'un emploi. D'ailleurs, comme le signale la Cour d'appel (par. 41) après avoir passé en revue les dispositions législatives encadrant la fonction de policier, « les policiers sont soumis à leurs supérieurs, soumis au pouvoir exécutif de l'État et soumis, dans l'exercice de leurs tâches au pouvoir

c. P-13; and the *By-law respecting standards for hiring*). Although some of this legislation — which was in force at the relevant time — has since been replaced, the status of police officers remains the same. The relationship of subordination that characterizes the employment relationship of police officers clearly distinguishes them from judges. Thus, police officers hold employment and can benefit from the protection of s. 18.2 of the *Charter*.

3.2 *Is a statutory pardon a “pardon” within the meaning of s. 18.2?*

[14] The appellant submits that the use of the word “pardon” in s. 18.2 of the *Charter* is a static interjurisdictional reference and that in enacting s. 18.2 in 1982, the legislature was concerned only with pardons as they existed at the time. According to this interpretation, the protection afforded someone who is granted a pardon under the *Criminal Records Act*, R.S.C. 1985, c. C-47 (“*CRA*”), has been virtually eliminated as a result of the amendments made by Parliament to the *CRA* in 1992. This argument cannot be accepted. A restrictive interpretation such as this is not necessary merely because the word “*pardon*” is used in the French version of s. 18.2 of the *Charter*. The use of the word “*réhabilitation*” in the French version of the *CRA* does not indicate a substantive change, since the single word “pardon” is used in the English versions of both statutes. Nor do the administrative changes alter the concept of a pardon. This word has a more general meaning. The Quebec legislature has neither defined the scope of its reference to the federal law respecting pardons nor limited that reference in time. Its incorporation of this concept in the *Charter* must be seen as concerning the pardon in the law as it stands at the time the reference is applied. As the law now stands, the administrative pardon is a form of pardon. The word encompasses both a pardon granted by royal prerogative (s. 748 *Cr. C.*) and a pardon under the *CRA*.

[15] The 1992 amendments to the *CRA* specifically affect someone who is granted a discharge.

d’encadrement général de leur employeur » (voir la *Loi sur l’organisation policière*, L.R.Q., ch. O-8.1; la *Loi de police*, L.R.Q., ch. P-13; et le *Règlement sur les normes d’embauche*). Bien que certains de ces textes — qui étaient en vigueur lors des événements en litige — aient été remplacés depuis, le statut du policier est demeuré inchangé. Il est clair que le lien de subordination qui caractérise la relation d’emploi des policiers distingue ceux-ci des juges. La fonction de policier s’exerce donc dans le cadre d’un emploi et les policiers peuvent bénéficier de la protection de l’art. 18.2 de la *Charte*.

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

[14] Selon l’appelante, la mention du mot « pardon » à l’art. 18.2 de la *Charte* constitue un renvoi interlégislatif statique. Le législateur n’aurait visé que le pardon tel qu’il existait lors de l’adoption de l’art. 18.2 en 1982. D’après cette interprétation, la protection accordée aux personnes qui se voient octroyer une réhabilitation serait pratiquement éliminée en raison des modifications apportées par le Parlement en 1992 à la *Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C. 1985, ch. C-47 (« *LCJ* »). Cet argument ne peut être accepté. Le seul fait de l’utilisation du mot « *pardon* » à l’art. 18.2 n’impose nullement une telle interprétation limitative. En effet, l’utilisation du mot « réhabilitation » dans la version française de la *LCJ* ne reflète aucun changement de fond puisque le mot « pardon » est utilisé dans la version anglaise des deux lois. De plus, les changements administratifs ne modifient pas le concept de pardon. Ce terme a une portée générale. Le législateur québécois n’a ni circonscrit ni limité dans le temps sa référence au droit fédéral sur le pardon. Son incorporation de ce concept dans la *Charte* doit être interprétée comme ayant pour objet le pardon selon l’état du droit au moment de l’utilisation du renvoi. Or, l’état actuel du droit fait de la réhabilitation administrative une forme de pardon. Le terme vise tant le pardon accordé par prérogative royale (art. 748 *C. cr.*) que la réhabilitation prévue par la *LCJ*.

[15] Les modifications apportées à la *LCJ* en 1992 touchent particulièrement les personnes qui

As a result of these amendments, a pardon is obtained solely through the passage of time. The person in question receives no document attesting to his or her pardon. Parliament made this amendment in response to a report by an interdepartmental committee on the reform of the *CRA: Proposal for Reform of the Criminal Records Act* (July 20, 1991), Explanatory document by the Solicitor General of Canada, at p. 1. The report began by referring to the purpose of a pardon:

The primary aim of a pardon, granted under the *Criminal Records Act (CRA)* is the removal, as completely as possible, of the negative consequences of conviction once the offender has fulfilled the sentence and enough time has elapsed to establish, with some degree of certainty, law abiding behaviour.

[16] In the case of discharged persons, the reform was dictated by a concern to “[address] the anomaly of requiring those persons receiving discharges (and therefore no conviction) to apply for a pardon” (p. 5). Under s. 730(3) *Cr. C.*, a person found guilty of an offence who is discharged is deemed not to have been convicted of the offence. The new process was therefore designed to further recognition of the distinction between a person who is found guilty and discharged and a person who is convicted and sentenced under the *Criminal Code*. As a result of the amendments, if more than three years have elapsed since a conditional discharge or if more than one year has elapsed since an absolute discharge, no record of the discharge may be disclosed to any person, nor may the existence of the record be disclosed. The interdepartmental committee considered this time period necessary to meet the requirements for proving previous convictions or discharges, appealing and pleading *autrefois convict* (ss. 667 and 607 *Cr. C.*). It also wanted to ensure that discharged persons would be provided the same protection as before the amendments (report, at p. 6). Thus, the amendments to the *CRA* were not intended to deprive discharged persons of the benefit of that statute.

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

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

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

[17] The appellant's argument that a pardon under the *CRA* cannot be considered a "pardon" within the meaning of s. 18.2 is therefore based neither on the wording of the *Charter* nor on the history of the amendments made to the *CRA* in 1992.

[18] Moreover, since the protection against the disclosure of information that the *CRA* affords a person granted a conditional discharge is effective only once three years have elapsed, there is no basis for concluding that a person who is discharged under s. 730(1) *Cr. C.* benefits from the effects of a pardon as soon as the order of discharge is made.

[19] It remains to be asked what the effects of the pardon are. In its report, the interdepartmental committee stated that the purpose of a pardon is to remove, as completely as possible, the consequences of conviction. This purpose is pursued in the *CRA* by providing that a pardon has the following effects:

5. The pardon

(a) is evidence of the fact

(i) that, in the case of a pardon for an offence referred to in paragraph 4(a), the Board, after making inquiries, was satisfied that the applicant for the pardon was of good conduct, and

(ii) that, in the case of any pardon, the conviction in respect of which the pardon is granted or issued should no longer reflect adversely on the applicant's character; and

(b) unless the pardon is subsequently revoked or ceases to have effect, requires the judicial record of the conviction to be kept separate and apart from other criminal records and removes any disqualification or obligation to which the person so convicted is, by reason of the conviction, subject by virtue of the provisions of any Act of Parliament, other than section 109, 110, 161, 259, 490.012 or 490.019 of the *Criminal Code* or subsection 147.1(1) of the *National Defence Act*, or of a regulation made under an Act of Parliament.

Although the definition of "pardon" in s. 2 *CRA* does not refer to the mechanism that applies when

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

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

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

5. La réhabilitation a les effets suivants :

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

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

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

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

Bien que la définition de « réhabilitation » à l'art. 2 *LCJ* ne fasse pas état du mécanisme applicable en

a person is discharged, the effect is the same. It can be concluded from a contextual interpretation in keeping with the spirit of the *CRA* that s. 5 applies to discharged persons as well as to convicted persons.

[20] As Gonthier J. noted in *Therrien*, the use of the conditional in s. 5(a)(ii) is significant. A pardon does not have an absolute effect and does not erase the past. Neither a discharge nor a pardon allows a person to deny that he or she was found guilty of an offence (*Therrien*, at paras. 116 and 122). The facts surrounding the offence did occur, but the pardon helps obliterate the stigma attached to the finding of guilt. Consequently, when the time period provided for in the *CRA* elapses or a pardon is granted, the opprobrium that results from prejudice and is attached solely to the finding of guilt must be resisted, and the finding of guilt should no longer reflect adversely on the pardoned person's character. It must be presumed that the person has completely recovered his or her moral integrity.

[21] If the pardoned person is presumed to have recovered his or her moral integrity, can an employer consider the facts that gave rise to the finding of guilt when deciding either to refuse to hire the person or to dismiss him or her? The respondent and the appellant advocate different approaches to this question. Regarding the application of s. 18.2, the answer to the question lies in the real reason for the refusal to hire or the dismissal.

3.3 *Was the refusal to hire S.N. based on the mere fact of her criminal record?*

[22] The appellant makes three arguments concerning the reason for the refusal to hire. First, it argues that, under the *Police Act* and the *By-law respecting standards for hiring*, it has a legal obligation to verify the good moral character of every candidate. It submits that its review of the record of the investigation that resulted in the finding of guilt led it to conclude that S.N. was not of good moral character. The appellant also argues that a person's integrity cannot be dissociated from the duties of

cas d'absolution, l'effet est le même. En effet, une interprétation contextuelle en accord avec l'esprit de la *LCJ* permet de conclure que l'art. 5 s'applique aussi bien aux personnes absoutes qu'aux personnes condamnées.

[20] Comme l'a déjà signalé le juge Gonthier dans *Therrien*, l'utilisation du conditionnel au sous-al. 5a)(ii) est significatif. La réhabilitation n'a pas un effet absolu et elle n'efface pas le passé. Ni l'absolution ni la réhabilitation ne permettent de nier l'existence d'une déclaration de culpabilité (*Therrien*, par. 116 et 122). Les faits de l'infraction demeurent, mais la réhabilitation aide à combattre les stigmates associés à la déclaration de culpabilité. Par conséquent, après l'expiration du délai prévu par la *LCJ* ou lors de la délivrance d'une réhabilitation, l'opprobre fondé sur les préjugés et se rattachant uniquement à la déclaration doit être combattu et celle-ci ne devrait plus ternir la réputation de la personne réhabilitée. Il faut présumer que cette personne a recouvré complètement son intégrité morale.

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

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

[22] L'appelante fait valoir trois arguments en relation avec le critère du motif du refus d'embauche. D'abord, elle soutient que, en application de la *Loi de police* et du *Règlement sur les normes d'embauche*, elle a l'obligation légale de vérifier les bonnes mœurs de tout candidat. Elle affirme que c'est l'examen du dossier d'enquête ayant entraîné la déclaration de culpabilité qui l'a amenée à conclure que S.N. n'était pas de bonnes mœurs. L'appelante plaide aussi que l'intégrité d'une personne est

a police officer. This standard should therefore be accepted as a required qualification under s. 20 of the *Charter*. Finally, the appellant argues that it cannot be held civilly liable, since all it did was meet the statutory and regulatory requirements applicable to it. In the circumstances of this case, these three arguments overlap.

[23] The relevant provisions of the *Police Act* and the *By-law respecting standards for hiring* read as follows:

Police Act

3. To become a member of the Police Force, a municipal policeman or a special constable, a person must

. . .

(2) be of good moral character;

(3) not have been found guilty following an information for an offence under the Criminal Code (Revised Statutes of Canada, 1985, chapter C-46) which, according to the information, was prosecuted by way of indictment;

. . .

By-law respecting standards for hiring

2. To become a constable or a cadet of the Police Force or of a municipal police force, a person must:

. . .

(b) be of good moral character according to the conclusions of an inquiry to be made by using the form prescribed for such purpose by the Commission particularly as regards his family, social, financial and judicial background;

(c) never have been found guilty or pleaded guilty of an offence under the Criminal Code (R.S.C., 1970, c. C-34) upon prosecution by way of indictment, or have pleaded guilty upon an information for an offence under the Criminal Code which, according to the information, should be prosecuted by way of indictment;

indissociable de la fonction de policier. Cette norme devrait donc être acceptée comme une qualité requise par l'emploi aux termes de l'art. 20 de la *Charte*. Elle soulève enfin que sa responsabilité civile ne saurait être retenue, puisqu'elle n'a fait que suivre les prescriptions législatives et réglementaires qui s'appliquaient à elle. Dans les circonstances du présent dossier, ces trois arguments se chevauchent.

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

Loi de police

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

. . .

2^o être de bonnes mœurs;

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

. . .

Règlement sur les normes d'embauche

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

. . .

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

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

[24] Being of good moral character and not having a criminal record are separate criteria and are treated as such in the *Police Act* and the *By-law respecting standards for hiring*. They are governed by separate paragraphs. If, as the appellant argues, the facts giving rise to a conviction can on their own be used to reject a candidate for not being of good moral character, this would mean that the provisions concerning a criminal record are redundant. On the other hand, to accept the respondent's argument that the facts giving rise to a conviction may not be considered in assessing whether a candidate is of good moral character would mean that a pardon would not only restore the convicted person's reputation but would also erase the past, which is not the case.

[25] There is no doubt that being of good moral character is a qualification required to become or remain a police officer. As Bastarache J. said in *Lévis (City) v. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 S.C.R. 591, 2007 SCC 14, at para. 43:

... most, if not all, criminal offences committed by a municipal police officer will be connected to his or her employment due to the importance of public confidence in the police officer's abilities to discharge his or her duties.

Not only is a police force, as an employer, entitled to rely on that factor on the basis of the *Police Act* and the *By-law respecting standards for hiring*, but it can also invoke s. 20 of the *Charter*, according to which a distinction based on an aptitude required for an employment is deemed non-discriminatory. In this context, the provisions — s. 3(2) of the *Police Act* and s. 2(b) of the *By-law respecting standards for hiring* — dealing with good moral character are merely applications of this general provision of the *Charter*, which reads as follows:

20. A distinction, exclusion or preference based on the aptitudes or qualifications required for an employment, or justified by the charitable, philanthropic, religious, political or educational nature of a non-profit institution or of an institution devoted exclusively to the well-being of an ethnic group, is deemed non-discriminatory.

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

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

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

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

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

[26] An employer is therefore entitled to consider the facts that resulted in a finding of guilt in assessing whether a candidate has the qualifications required for a job. Those facts are inevitably part of the candidate's past. However, the employer must also consider the fact that the person has been pardoned.

[27] Indeed, the fact that a candidate's good moral character, and thus his or her entire file, is considered does not justify a decision that is inconsistent with the fact that the candidate has been pardoned. A conviction or, in the case of a discharge, a finding of guilt "should" no longer reflect adversely on a person's character following a pardon. The positive effect of a pardon as it reflects on a person's character may, however, be countered by adducing evidence of delinquent behaviour or of facts indicating a lack of probity, although this evidence cannot be limited solely to the finding of guilt.

[28] To justify an objection based on moral character, the employer's inquiry must uncover conduct or facts that, when considered in light of the circumstances in which the person committed the crime for which the pardon was obtained, support a conclusion that this person is unfit for the job. The employer must show that the decision was not based on the mere fact of the finding of guilt.

[29] Thus, the facts giving rise to a finding of guilt can be helpful in showing that a person is unfit for service as a police officer. In this context, the facts considered at the time the finding of guilt was made may reveal deficiencies that are relevant to the decision the employer must make. The Commission's position — which, I should add, the Court of Appeal endorsed (paras. 58-59) — that the facts giving rise to a finding of guilt may not be considered in deciding whether a candidate meets the good moral character criterion provided for in the *By-law respecting standards for hiring* must therefore be rejected.

[30] To assess the interaction between ss. 18.2 and 20 of the *Charter*, a correlation must be established

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

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

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

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

[30] Pour évaluer l'interaction entre les art. 18.2 et 20 de la *Charte*, il faut mettre en corrélation

between the protection against the stigma attached to a finding of guilt and the defence available to the employer to counter a complaint of discrimination on the basis of a qualification required for the employment.

[31] A finding of guilt reflects first and foremost on a person's character. A person who has committed an act for which he or she has been reprimanded under criminal or penal law is believed to be less honest. This stigma may therefore affect the assessment of the person's ability to meet conditions of employment. Pursuant to s. 18.2, such a stigma is unjustified if the offence was not connected with the employment or if the person has been pardoned. This protection is more limited — it applies only to findings of guilt — than the general protection against discrimination (s. 10 of the *Charter*), and to avoid its application, the employer need only establish a connection between the offence and the employment. This represents a choice of the legislature. The defence provided for in s. 20 is broader. It encompasses occupational requirements that go beyond a person's integrity or character. However, an employer that imposes a requirement that is *prima facie* discriminatory must prove that it would suffer undue hardship if the requirement were not met. Section 18.2 does not require such proof. The legislature has therefore created a special rule for the stigma attached to findings of guilt. This rule cannot be disregarded by applying the more general rule in s. 20. A special rule prevails over a general rule.

[32] Unlike my colleague Charron J., I am unable to accept the appellant's argument that the comments made in *Therrien* and in *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Maksteel Québec Inc.*, [2003] 3 S.C.R. 228, 2003 SCC 68, namely that s. 20 cannot be applied to counter the protection regarding findings of guilt, do not reflect the law. A person who is pardoned is entitled to all the benefits flowing from the pardon. Section 18.2 does not distinguish the pardon of the *Criminal Code* from that of the *CRA*. The protection of a pardon obtains even if there is a connection with the employment. It cannot be denied solely

la protection contre les stigmates associés à une déclaration de culpabilité et le moyen de défense qui permet à l'employeur d'invoquer, à l'encontre d'une plainte de discrimination, l'existence d'une qualité requise par l'emploi.

[31] La déclaration de culpabilité affecte d'abord et avant tout la réputation d'une personne. On la croit moins probe si elle a commis un acte réprimé par le droit criminel ou le droit pénal. Ce stigmate peut donc influencer l'évaluation de la capacité de cette personne de remplir les conditions d'un emploi. Suivant l'art. 18.2, un tel stigmate est injustifié si l'infraction n'a pas de lien avec l'emploi ou si la personne a bénéficié d'un pardon. Il s'agit d'une protection plus limitée — elle ne vise que les déclarations de culpabilité — que la protection générale contre la discrimination (art. 10 de la *Charte*) et, pour écarter son application, l'employeur n'a simplement qu'à établir un lien entre l'infraction et l'emploi. Il s'agit d'un choix du législateur. La défense prévue à l'art. 20 a une portée plus large. Elle englobe des exigences professionnelles qui vont au-delà de l'intégrité de la personne ou de sa réputation. Par ailleurs, l'employeur qui impose une exigence à première vue discriminatoire doit prouver qu'il subirait une contrainte excessive si cette exigence n'était pas respectée. Une telle preuve n'est pas requise par l'art. 18.2. Le législateur a donc créé un régime particulier pour les stigmates associés aux déclarations de culpabilité. Il ne s'agit pas d'un régime qui pourrait être écarté par suite de l'application du régime plus général de l'art. 20. La règle générale est écartée au profit de la règle particulière.

[32] Contrairement à ma collègue la juge Charron, je ne puis accepter l'argument de l'appelante selon lequel les commentaires faits dans *Therrien* et dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228, 2003 CSC 68, concernant l'inapplicabilité de l'art. 20 pour écarter la protection contre les déclarations de culpabilité ne reflètent pas l'état du droit. Lorsqu'une personne obtient une réhabilitation, elle a droit à tous les bénéfices qui en découlent. L'article 18.2 ne distingue pas le pardon du *Code criminel* de la réhabilitation prévue par la *LCJ*. La protection découlant

because it would deprive the employer of the justification based on the connection with the employment: that is the very purpose of the exception. The only case where a pardon will be determinative for a complainant is one in which a connection with the employment can be established. Thus, to accept that s. 20 allows the employer to rely on past findings of guilt despite the pardon would involve a surprising interpretation according to which a justification that is not applicable under s. 18.2 could be raised under s. 20. I find it hard to imagine that this was the objective being pursued when s. 18.2 was enacted. In the other Canadian jurisdictions where discrimination based on prior convictions is prohibited, the protection is explicitly subject to a defence based on the aptitudes required for a job. In order to respect each legislature's choice, a court must consider such a defence in light of the provisions applicable to the case before it (*Maksteel*, at paras. 42 and 54, and reasons of Charron J., at para. 76).

[33] These principles do not affect the criterion according to which exemplary probity is an essential qualification for employment as a police officer. Indeed, this is why it is difficult to imagine a crime that would not be connected with employment as a police officer. Moreover, the purpose of the protection provided for in s. 18.2 of the *Charter* is to require an employer to presume that a candidate who has been pardoned (or whose finding of guilt is not connected with the employment) is not of bad character or dubious integrity owing to the mere fact of having been found guilty of an offence. There is no exception to this rule where police officers are concerned. As I mentioned above, this does not mean that the good moral character criterion may not be relied on by an employer against whom a complaint under s. 18.2 is made. An employer can establish that a candidate was rejected or an employee dismissed for not being of "good moral character". However, such a defence requires proof of more than just a connection with the employment and may not be raised if the decision was based solely on the fact that the person has been

de la réhabilitation s'applique même lorsqu'il y a lien avec l'emploi. Elle n'est pas écartée du seul fait qu'elle prive l'employeur de la justification fondée sur le lien avec l'emploi : c'est le but de l'exception. En fait, les seuls cas où la réhabilitation est déterminante pour un plaignant sont ceux où un lien avec l'emploi peut être établi. En ce sens, accepter que l'art. 20 permette à l'employeur d'invoquer les déclarations antérieures de culpabilité malgré la réhabilitation intègre une interprétation étonnante, qui ferait en sorte que la justification exclue par l'art. 18.2 pourrait être reprise en vertu de l'art. 20. Je peux difficilement concevoir que c'était là l'objectif poursuivi lors de l'adoption de l'art. 18.2. Dans les autres juridictions canadiennes où la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires est prohibée, la protection est explicitement assujettie à une défense fondée sur les aptitudes requises par un emploi. Pour respecter chacun des choix législatifs, la défense fondée sur les aptitudes requises pour un emploi doit donc être interprétée en fonction des dispositions applicables dans chaque cas : *Maksteel*, par. 42 et 54, et opinion de la juge Charron, par. 76.

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

found guilty of an offence. While it is normally the candidate or employee who must prove the elements of a complaint of discrimination, where the employer submits that there was a reason other than the one alleged in the complaint, it is then up to the employer to prove that its decision was not based solely on the stigma attached to the finding of guilt (*Maksteel*, at paras. 48 and 53). In other words, the employer must prove that it is outside the framework of s. 18.2, which prohibits discrimination based on the mere fact of the finding of guilt, and that it is justified in relying on s. 20.

[34] In the case at bar, the SPCUM claims to have concluded that S.N. lacked integrity after a thorough review of the file. The HRT's findings of fact are clear, however. At the relevant time, the SPCUM was rejecting anyone found guilty of shoplifting, regardless of whether the person had been pardoned. In the specific case of S.N., the rejection of her application was based solely on a review of the file on which the finding of guilt was based. The SPCUM conducted no further inquiry or interviews that would have enabled it to conclude that there was sufficient evidence to counter the presumption that the pardon had restored her moral integrity. In these circumstances, the SPCUM's submission that it had rejected S.N.'s application for a reason other than the fact that she had been found guilty of shoplifting cannot be accepted. Since S.N. had been pardoned, the lack of moral integrity associated with shoplifting could not be relied on to prove that she was not of good moral character.

[35] The appellant cites the example of a person found guilty of sexual assault who is pardoned. This example is an alarmist one. It disregards the provisions applicable in sexual assault cases and cannot be used by the SPCUM to sidestep its burden of proof. I would hope that an employer that received a job application from a person who had been found guilty of sexual assault would conduct an inquiry more satisfactory than the one conducted by the SPCUM in this case. It is also worth mentioning that stricter controls are likely to be imposed in respect of sex crimes than of other crimes (see, for example, ss. 161 and 753 *Cr. C.*). In particular, special measures exist in respect of sex crimes in the

ou à l'employé concerné de prouver les éléments qui fondent sa plainte de discrimination, dans le cas où l'employeur invoque un motif autre que celui allégué dans la plainte, il incombe alors à ce dernier de prouver que la décision ne repose pas uniquement sur les stigmates liés à la déclaration de culpabilité (*Maksteel*, par. 48 et 53). En d'autres termes, l'employeur doit prouver qu'il est sorti du cadre de l'art. 18.2 qui prohibe la discrimination du seul fait de la déclaration de culpabilité et qu'il est justifié de se reposer sur l'art. 20.

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

[35] L'appelante brandit l'exemple de la personne déclarée coupable d'agression sexuelle qui ferait l'objet d'une réhabilitation. Cet exemple est alarmiste. Il ne tient pas compte des dispositions applicables en matière d'agressions sexuelles et il ne saurait permettre au SPCUM d'esquiver son fardeau de preuve. J'ose espérer que si une personne ayant été déclarée coupable d'agression sexuelle présente une demande d'emploi, l'employeur qui recevra cette demande fera une enquête plus satisfaisante que celle faite par le SPCUM en l'espèce. Il est aussi utile d'indiquer que des mesures d'encadrement strictes sont susceptibles d'être imposées à l'égard des crimes d'ordre sexuel (voir par exemple

field of education: *Education Act*, R.S.Q., c. I-13.3. Thus, the spectre raised by the appellant cannot make up for the lack of evidence supporting the rejection of S.N.'s application.

[36] Finally, the appellant submits that it cannot be ordered to pay damages, because it complied with the *Police Act* and the *By-law respecting standards for hiring*. In addition to the other arguments that can be made against this submission, the above-quoted passages from the legislation in question show that the rejection of S.N.'s application was required by no provision in force at the time, since the offence was a summary conviction offence. The *Police Act* has since been replaced by the *Police Act*, R.S.Q., c. P-13.1. The principles that might be relied on under the new legislation need not be analysed, however, as it does not apply here.

4. Conclusion

[37] The appellant cannot apply the good moral character criterion in this case because it has alleged no facts other than the ones that resulted in the finding of guilt in respect of which S.N. was pardoned. Those facts did not have to be disregarded in reviewing S.N.'s application, but they could not serve as the sole basis for rejecting it. The SPCUM made no real inquiry that would have enabled it to justify its decision. In the circumstances, the HRT's finding that S.N.'s application was rejected owing to the mere fact that she had been found guilty of a criminal offence must be upheld.

[38] For these reasons, I would dismiss the appeal with costs.

The reasons of Binnie and Charron JJ. were delivered by

CHARRON J. (dissenting) —

1. Overview

[39] S.N. applied to become a police officer with the Service de police de la Communauté urbaine

les art. 161 et 753 C. cr.). Plus particulièrement, des mesures spéciales sont prévues à ce sujet dans le milieu de l'éducation : *Loi sur l'instruction publique*, L.R.Q., ch. I-13.3. L'épouvantail brandi par l'appelante ne peut donc pallier l'absence de preuve soutenant le refus de la candidature de S.N.

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

4. Conclusion

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

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

Version française des motifs des juges Binnie et Charron rendus par

LA JUGE CHARRON (dissidente) —

1. Aperçu

[39] S.N. a posé sa candidature pour un poste de policier auprès du Service de police de la

de Montréal (“SPCUM”). During the course of the selection process, the SPCUM discovered that, a few years earlier, S.N. had been found guilty of theft. After looking into the circumstances of the offence, the SPCUM rejected S.N.’s candidacy based on the fact that she was not, as required by s. 3 of the *Police Act*, R.S.Q., c. P-13, a person of “good moral character”. The question on this appeal is whether the SPCUM violated S.N.’s rights under the Quebec *Charter of human rights and freedoms*, R.S.Q., c. C-12 (“*Charter*”).

[40] The issue arises because S.N. was sentenced to a conditional discharge under s. 730 (736 at that time) of the *Criminal Code*, R.S.C. 1985, c. C-46, for the offence and, following the requisite passage of time, her criminal record was sealed pursuant to s. 6.1 of the *Criminal Records Act*, R.S.C. 1985, c. C-47. S.N. maintains that the sealing of her record is the equivalent of a pardon and that, consequently, the SPCUM’s refusal to hire her because of her criminal past constituted discrimination under s. 18.2 of the *Charter*. Section 18.2 reads as follows:

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

[41] The SPCUM takes the position that s. 18.2 of the *Charter* does not apply for several reasons: (1) the position of police officer does not constitute “employment”; (2) the automatic sealing of S.N.’s criminal record under s. 6.1 of the *Criminal Records Act* is not a “pardon”; and (3) the rejection of her candidacy was not based on the “mere fact” that she was found guilty of a criminal offence but, rather, on the circumstances surrounding the commission of the offence. Alternatively, the SPCUM argues that s. 18.2 must be read in conjunction with s. 20 of the *Charter* which allows for the rejection of S.N.’s candidacy based on the fact that she did not have “the aptitudes or qualifications” to become a police officer. Section 20 reads as follows:

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

[40] La question se pose parce que S.N. a reçu pour l’infraction une absolution sous conditions en vertu de l’art. 730 (736 à l’époque) du *Code criminel*, L.R.C. 1985, ch. C-46, et que, une fois la période prescrite écoulée, son dossier judiciaire a été mis sous scellés en application de l’art. 6.1 de la *Loi sur le casier judiciaire*, L.R.C. 1985, ch. C-47. S.N. soutient que la mise sous scellés de son dossier équivaut à un pardon et que le refus du SPCUM de l’embaucher en raison de son casier judiciaire était donc discriminatoire selon l’art. 18.2 de la *Charte*, lequel prévoit :

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

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

20. A distinction, exclusion or preference based on the aptitudes or qualifications required for an employment, or justified by the charitable, philanthropic, religious, political or educational nature of a non-profit institution or of an institution devoted exclusively to the well-being of an ethnic group, is deemed non-discriminatory.

[42] I have had the benefit of reading the reasons of Deschamps J. I agree with my colleague that the position of police officer constitutes “employment” for the purposes of s. 18.2 of the *Charter*. I also agree that the sealing of the record of an absolute or conditional discharge, once the statutory time period set out in s. 6.1 of the *Criminal Records Act* has passed, is the functional equivalent of a “pardon” within the meaning of s. 18.2. However, I respectfully disagree that there was a violation of the *Charter* in this case. I take a different view on the proper analytical framework for dealing with alleged discrimination based on criminal record under the *Charter*.

[43] In my view, ss. 18.2 and 20 can and should be read harmoniously in the context of the *Charter* as a whole. The *obiter* statements in two previous decisions of this Court to the effect that s. 18.2 is a “self-contained” or “independent” provision in respect of which s. 20 finds no application should be departed from. These statements were based on the fact that s. 18.2 has its own internal justification mechanism and that resort to the “aptitudes or qualifications” requirement for the employment contained in s. 20 would duplicate this mechanism: *Therrien (Re)*, [2001] 2 S.C.R. 3, 2001 SCC 35, at para. 145; *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Maksteel Québec Inc.*, [2003] 3 S.C.R. 228, 2003 SCC 68, at paras. 21-22. I agree that where the employer can successfully except his action or decision from the scope of s. 18.2 by showing that there is a connection between the offence and the employment, resort to s. 20 is unnecessary. In such cases, the s. 18.2 protection against discrimination based on criminal record simply does not apply. However, where the s. 18.2 protection *does* apply, as in this case, I see no reason why the general grounds for justification contained in s. 20 should be carved out

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

[42] J’ai eu l’avantage de lire les motifs de la juge Deschamps. Je conviens avec ma collègue que le poste de policier constitue un « emploi » pour l’application de l’art. 18.2 de la *Charte*. Je conviens aussi que la mise sous scellés du dossier attestant d’une absolution inconditionnelle ou sous conditions, une fois la période prescrite à l’art. 6.1 de la *Loi sur le casier judiciaire* écoulee, est l’équivalent fonctionnel d’un « pardon » au sens de l’art. 18.2. Toutefois, soit dit en tout respect, je ne crois pas qu’il y ait eu violation de la *Charte* en l’espèce. J’adopte un point de vue différent quant au cadre d’analyse qu’il convient d’appliquer pour statuer, au regard de la *Charte*, sur une allégation de discrimination fondée sur les antécédents judiciaires.

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

of the *Charter*. Indeed, the opposite conclusion is not only inconsistent with the language, structure and intent of the *Charter*, it would result in many absurdities.

[44] For the reasons that follow, I conclude that the SPCUM was justified in refusing to hire S.N. and thus its actions did not violate the *Charter*. I would therefore allow the appeal, set aside the judgment in the court below, and dismiss the action with costs throughout.

2. The Facts

[45] In August 1990, S.N. was arrested for shoplifting approximately \$200 worth of clothes and accessories from a department store. She was 21 years old at the time. In May 1991, she pleaded guilty to the offence of theft and received a conditional discharge. Following the requisite passage of time, her criminal record was sealed pursuant to s. 6.1 of the *Criminal Records Act*.

[46] In 1995, S.N. applied to become a police officer with the SPCUM. S.N. did not reveal that she had been in trouble with the law because she believed, based on her reading of a letter received from the RCMP, that the sealing of her record effectively erased the incident from her past. Further, the application form did not require disclosure of pardoned offences.

[47] As part of the selection process, the SPCUM conducted an investigation to determine whether she met the criteria set out in s. 3 of the *Police Act*, and s. 2 of the *By-law respecting standards of the Sûreté du Québec and municipal police forces for the hiring of constables and cadets*, R.R.Q. 1981, c. P-13, r. 14. Among other qualities, both the Act and the By-law require the candidate to be a person of “good moral character”. The investigation therefore included checking for any criminal activities in the candidate’s past.

raison d’exclure de l’application de la *Charte* les motifs généraux de justification contenus dans l’art. 20. D’ailleurs, la conclusion contraire non seulement est incompatible avec le libellé, la structure et l’intention de la *Charte*, mais elle entraînerait également de nombreuses absurdités.

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

2. Les faits

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

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

[47] Dans le cadre de la sélection, le SPCUM a mené une enquête pour déterminer si S.N. répondait aux critères établis à l’art. 3 de la *Loi de police* et à l’art. 2 du *Règlement sur les normes d’embauche des agents et cadets de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux*, R.R.Q. 1981, ch. P-13, r. 14. Tant la Loi que le Règlement exigent, entre autres, que le candidat soit une personne de « bonnes mœurs ». L’enquête comportait donc une vérification des activités criminelles de la candidate.

[48] Upon discovering that S.N. had been found guilty of theft, the SPCUM obtained a copy of the reports and statements made at the time of the arrest, as well as the court records. Based on its review of the circumstances of the offence, particularly the fact that S.N. was 21 years old at the time, the SPCUM concluded that S.N. did not meet the requisite criterion of “good moral character”. Her candidacy was therefore rejected on this basis.

[49] S.N. lodged a complaint with the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, alleging that the SPCUM discriminated against her based on a criminal offence for which she had received a pardon, contrary to s. 18.2 of the *Charter*. The Commission brought a complaint against the SPCUM before the Human Rights Tribunal. The Tribunal found that the SPCUM violated s. 18.2 of the *Charter* and ordered it to pay \$5,000 in damages ([2002] R.J.Q. 824). The decision was upheld on appeal before the Quebec Court of Appeal ([2006] Q.J. No. 4125 (QL), 2006 QCCA 612). The SPCUM further appeals before this Court.

3. Analysis

[50] In order to determine whether the SPCUM acted improperly in rejecting S.N.’s application, it is essential to understand what the *Charter* protects, and what it does not. Before turning to this question, I will comment briefly on an issue which, although not raised by the parties, should be addressed. The law in Quebec provides that the English and French versions of statutes are equally authoritative: *Charter of the French language*, R.S.Q., c. C-11, s. 7(3). An issue therefore arises from the difference between the English and French versions of s. 18.2. For convenience, I reproduce both versions here:

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

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

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

3. Analyse

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

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

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

[51] The French version of s. 18.2 refers to a person who has been "*déclarée coupable*" (found guilty) of a criminal or penal offence whereas the English text refers to a person being "convicted" (*condamnée*). All persons who are convicted are found guilty of the offence, however, the converse is not true. Persons who are found guilty are not all convicted. For example, some are granted an absolute or conditional discharge under s. 730 of the *Criminal Code*. Or, in cases where the principle in *Kienapple v. The Queen*, [1975] 1 S.C.R. 729, applies, a stay will be entered to avoid multiple convictions for the same delict: *Hammerling v. The Queen*, [1982] 2 S.C.R. 905. This case falls in the former category. The relevant part of s. 730 reads as follows:

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

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

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

[51] La version française de l'art. 18.2 mentionne une personne ayant été « *déclarée coupable* » (« *found guilty* ») d'une infraction pénale ou criminelle alors que dans la version anglaise il est question d'une personne ayant été « *convicted* » (« *condamnée* »). Toutes les personnes condamnées sont déclarées coupables d'une infraction, mais l'inverse n'est pas vrai. Les personnes déclarées coupables ne sont pas toutes condamnées. Par exemple, certaines obtiennent une absolue inconditionnelle ou sous conditions en vertu de l'art. 730 du *Code criminel*. Ou bien, dans les cas où le principe énoncé dans *Kienapple c. La Reine*, [1975] 1 R.C.S. 729, s'applique, on ordonne un arrêt des procédures pour éviter des déclarations de culpabilité multiples pour le même délit : *Hammerling c. La Reine*, [1982] 2 R.C.S. 905. La présente affaire entre dans la première catégorie. Voici le texte de l'extrait pertinent de l'art. 730 :

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

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

[52] Hence, the English text implies that s. 18.2 does not apply to pardons that result from discharges whereas the French text would have the protection apply to all forms of pardons.

[53] This Court has on a number of occasions elaborated on the appropriate method for interpreting bilingual legislative provisions: see, e.g., *R. v. Daoust*, [2004] 1 S.C.R. 217, 2004 SCC 6; *Schreiber v. Canada (Attorney General)*, [2002] 3 S.C.R. 269, 2002 SCC 62. These cases suggest a two-step approach. The first step is to look for a shared meaning between the two provisions, which often involves adopting the more narrow version. In this case, this “shared meaning” approach would lead us to adopt the more restricted scope of the protection under the English version of s. 18.2. However, if this approach would lead to a meaning that is contrary to the legislature’s intention, other principles of interpretation should apply. The second step therefore involves comparing the shared meaning to Parliament’s intent to determine whether it is consistent with that intent.

[54] As explained by Deschamps J., the sealing of a criminal record of a person who has received a discharge under s. 6.1 of the *Criminal Records Act* is the functional equivalent of a pardon. Indeed, there is no mechanism under that Act for a person who has received a discharge to apply for a pardon — the criminal record is automatically sealed with the simple passage of time. While this automatic sealing of the criminal record is not technically defined as a pardon, it is apparent from reading the provision in context and having regard to the legislative intent in passing this provision that it is functionally equivalent to other forms of pardon. In turn, a large and liberal approach to the *Charter* would suggest that the legislature intended to extend the s. 18.2 protection to all persons who have received a pardon, including those whose criminal records have been sealed following a discharge.

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

[53] La Cour a, à un certain nombre de reprises, exposé dans le détail la manière dont il convient d’interpréter les dispositions législatives bilingues : voir, p. ex., *R. c. Daoust*, [2004] 1 R.C.S. 217, 2004 CSC 6; *Schreiber c. Canada (Procureur général)*, [2002] 3 R.C.S. 269, 2002 CSC 62. Ces arrêts proposent une approche en deux étapes. La première étape consiste à rechercher le sens commun aux deux versions, ce qui implique souvent l’adoption de la version ayant le sens le plus restreint. En l’espèce, l’approche fondée sur le « sens commun » nous amènerait, selon la version anglaise de l’art. 18.2, à reconnaître la protection la plus restreinte. Toutefois, si par cette approche on donne à cette disposition une signification contraire à l’intention du législateur, d’autres principes d’interprétation interviennent. À la seconde étape, il faut donc comparer le sens commun avec l’intention du législateur afin de déterminer s’il est conforme à cette intention.

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

[55] I therefore conclude that the French version of s. 18.2 is more consistent with the intention of the legislature and that the protection extends to all persons who have been found guilty of a criminal or penal offence in respect of which they have received some form of pardon.

[56] I now turn to a review of s. 18.2 in the context of other relevant *Charter* provisions.

[57] In reviewing the relevant provisions of the *Charter*, it is important to bear in mind the common rule of interpretation that statutory provisions are to be read in their immediate context and in the context of the Act as a whole: R. Sullivan, *Sullivan and Driedger on the Construction of Statutes* (4th ed. 2002), at p. 281. As I will explain, a holistic and purposive reading of the *Charter* leads me to the conclusion that ss. 18.2 and 20 of the *Charter* can and should be read in harmony.

[58] The prohibited grounds of discrimination are largely set out in s. 10 of the *Charter*:

10. Every person has a right to full and equal recognition and exercise of his human rights and freedoms, without distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, pregnancy, sexual orientation, civil status, age except as provided by law, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, a handicap or the use of any means to palliate a handicap.

[59] It is noteworthy that the protection from discrimination based on the mere fact that a person has been found guilty of a criminal or penal offence (which I refer to throughout as “discrimination based on criminal record”) does not form part of the enumerated grounds under s. 10. Rather, the protection is provided for separately in s. 18.2. Most notably, in contrast to the s. 10 prohibited grounds of discrimination, the s. 18.2 protection does not apply universally — it is limited to the employment context. The scope of the protection is further circumscribed in two significant respects. It only applies if (1) the basis for the decision or

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

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

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

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

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

[59] Il convient de noter que la protection contre la discrimination fondée sur le seul fait qu’une personne a été déclarée coupable d’une infraction criminelle ou pénale (ci-après la « discrimination fondée sur les antécédents judiciaires ») ne vise pas les motifs énumérés à l’art. 10. En fait, la protection est accordée de façon distincte à l’art. 18.2. Plus particulièrement, contrairement aux motifs de discrimination illicites énoncés à l’art. 10, la protection de l’art. 18.2 ne s’applique pas de façon universelle, mais seulement dans le contexte de l’emploi. Celle-ci est en outre circonscrite à deux égards importants. Elle ne s’applique que (1) si la décision

action taken is “the *mere fact*” of conviction; and (2) “the offence was in no way connected with the employment or if the person has obtained a pardon for the offence”. I will return later to the scope of the s. 18.2 protection. For the moment, I will focus on the general structure of the *Charter*.

[60] Certain provisions of the *Charter* make explicit reference to the grounds enumerated in s. 10 and further delineate the scope of the protection on those grounds, but make no reference to s. 18.2. Quite clearly, these provisions do not apply to the s. 18.2 protection. For example, s. 10.1 states that “[n]o one may harass a person on the basis of any ground mentioned in section 10.” Another example which is more relevant to the question that occupies us is found in s. 18.1. It provides as follows:

18.1. No one may, in an employment application form or employment interview, require a person to give information regarding any ground mentioned in section 10 unless the information is useful for the application of section 20 or the implementation of an affirmative action program in existence at the time of the application.

The prohibition contained in s. 18.1 is specifically limited to s. 10 grounds. Therefore, as this Court held in *Therrien*, the *Charter* does not prevent an employer from asking a prospective employee whether she has had any trouble with the law, and this, even when the candidate has obtained a pardon in respect of the crime in question (paras. 136-38).

[61] In contrast, s. 20 of the *Charter* does not refer to discrimination based solely on s. 10 grounds. Again for convenience, I repeat it here:

20. A distinction, exclusion or preference based on the aptitudes or qualifications required for an employment, or justified by the charitable, philanthropic, religious, political or educational nature of a non-profit institution or of an institution devoted exclusively to the well-being of an ethnic group, is deemed non-discriminatory.

As the language makes plain, s. 20 is a general clause that deems certain distinctions, exclusions

ou l'action se fonde sur « le *seul fait* » que la personne a fait l'objet d'une déclaration de culpabilité et (2) si « cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si [la] personne en a obtenu le pardon ». Je reviendrai sur la portée de la protection de l'art. 18.2. Pour l'instant, je me concentrerai sur la structure générale de la *Charte*.

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

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

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

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

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

Comme l'indique clairement son libellé, l'art. 20 est une disposition générale selon laquelle certaines

or preferences non-discriminatory. Given the general nature of this section, and the fact that, like s. 18.2, it also deals with the employment context, it seems to me that s. 20 should be read in harmony with s. 18.2.

[62] Thus, distinctions based on criminal record that otherwise fall within the scope of the s. 18.2 protection should be deemed non-discriminatory if they relate to aptitudes or qualifications required for an employment. In my view, this interpretation is consistent with the language and structure of the *Charter*. Put against this interpretation are *obiter* statements in two decisions of this Court that s. 20 has no application to s. 18.2: see *Therrien*, at para. 145, and *Maksteel*, at para. 21. It is my view that the reasoning in each of those cases does not support this conclusion and that it should be departed from. I will explain.

[63] The Court in *Therrien* described s. 18.2 as a self-contained provision. Gonthier J. explained that, because aptitudes or qualifications required for an employment are subsumed within the notion of connection with the employment, there is no need to turn to s. 20 of the *Charter*. He therefore concluded that s. 20 did not apply to s. 18.2, stating as follows:

The second situation is one in which no exception to the application of that provision is possible. If a pardon has been granted and the other three conditions are also met, the probable finding will be that there was discrimination against the person who received the pardon. It should be noted that s. 20, which provides that a distinction based on the aptitudes or qualifications required for an employment is deemed non-discriminatory, has no application in respect of s. 18.2. Section 18.2 is a self-contained provision and has its own rules governing exceptions. This internal justification mechanism would otherwise duplicate the mechanism in s. 20. [Emphasis added; para. 145.]

[64] Building on this reasoning, the Court in *Maksteel* characterized s. 18.2 as an “independent provision” and found that, when the link to the employment is made out, there is no need to resort to the general justification found in s. 20 nor to its inherent duty to accommodate. While there was

distinctions, exclusions ou préférences sont réputées non discriminatoires. Étant donné sa nature générale et le fait que, tout comme l’art. 18.2, il touche aussi des aspects liés à l’emploi, l’art. 20 devrait recevoir une interprétation qui s’accorde avec l’art. 18.2.

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

[63] Dans *Therrien*, la Cour a décrit l’art. 18.2 comme étant une disposition à circuit fermé. Le juge Gonthier a expliqué qu’il n’est pas nécessaire de s’appuyer sur l’art. 20 de la *Charte* étant donné que les aptitudes ou qualités requises par l’emploi sont subsumées sous la notion de lien avec l’emploi. Il a donc conclu que l’art. 20 n’était d’aucune application à l’égard de l’art. 18.2 :

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

[64] Dans *Maksteel*, s’appuyant sur ce raisonnement, la Cour a qualifié l’art. 18.2 de « disposition autonome » et a conclu que, lorsque le lien avec l’emploi est établi, il n’est pas nécessaire de recourir à la justification générale contenue à l’art. 20 ou à son obligation inhérente d’accommodement.

no question of pardon in *Maksteel*, Deschamps J. added the following:

If the person has obtained a pardon for the offence committed, whether or not the offence was connected with the employment, the protection is absolute. Moreover, if there is no connection between the criminal record and the employment, the protection is also complete. [Emphasis added; para. 21.]

[65] The notion that s. 20 is subsumed under s. 18.2 holds in so far as the “connection to the employment” branch of s. 18.2 is concerned. The expression “in no way connected with the employment” is indeed very wide. It certainly encompasses the notion of “aptitudes or qualifications required for an employment”. But it is even broader than that. For example, employees who steal from their employer, commit crimes during work hours or using the employer’s property, assault clients or co-workers, all commit crimes that are connected to the employment. These crimes may or may not, however, impact the employee’s ability to do his or her job — the gardener who steals a hoe from his employer may still be an excellent gardener. The employer may nonetheless be justified in dismissing, penalizing, or refusing to hire these individuals based on ordinary employment law principles. The internal limitation contained in s. 18.2 protection signals that these rules are not displaced by the protection against *unjustified* treatment based on criminal record provided by the *Charter*. Because of this wide notion of connection to the employment that internally circumscribes the scope of the protection, whenever an employer successfully invokes this branch of s. 18.2 to except his decision or action from its application, there is no need to justify it under s. 20 because there is no *prima facie* discrimination. The logic is not that demonstrating a “connection to the employment” leaves nothing to be decided under s. 20, but rather the protection simply does not extend to the decision or action in question.

[66] However, the inquiry is very different when the second branch of the s. 18.2 protection

Même s’il n’était pas question de pardon dans cet arrêt, la juge Deschamps a ajouté :

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

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

[66] L’examen est toutefois très différent si la protection conférée par le second volet de l’art. 18.2

is invoked. If there is a pardon, the s. 18.2 protection is triggered. Does this mean that the protection is absolute or that it admits of no exception? Such a conclusion certainly cannot be based on the notion that any inquiry under s. 20 would be redundant. Nor in my view, as I explained earlier, can it be based on the language or structure of the relevant *Charter* provisions. If the protection is indeed absolute, this conclusion would have to flow from the nature and legal effect of the pardon itself.

[67] In *Therrien*, Gonthier J. reviewed at length the various types of pardons, their meaning and effect (paras. 113-27). It is not necessary to repeat this analysis. It suffices here to repeat the conclusion of the Court:

I therefore find that while a pardon does not make the past go away, it expunges consequences for the future. The integrity of the pardoned person is restored, and he or she need not suffer the effects associated with the conviction in an arbitrary or discriminatory manner, a situation which the Canadian and Quebec charters tend to protect against. [Emphasis added; para. 127.]

Therefore, it is clear that a pardon does not erase the past. Would it nonetheless be “arbitrary or discriminatory” to consider the past events in the context of determining whether a candidate meets the aptitudes or requirements of the employment within the meaning of s. 20? Short of a free pardon under s. 748(2) and (3) of the *Criminal Code*, by virtue of which a “person shall be deemed thereafter never to have committed the offence”, it is my view that it would not. The pardon prevents unjustified or discriminatory treatment based on criminal record, but it does not create a legal fiction that forces employers to ignore the fact that the person has committed the acts in question. The application of s. 20 would merely ensure that a dismissal, refusal to hire, or other penalty is justified by the *real* aptitudes or qualifications of the individual and not based on stereotypes.

[68] Further, if a pardon were to provide an absolute protection as contended, it would result in the following absurdities. The protection under

est invoquée. L’obtention d’un pardon déclenche la protection de l’art. 18.2. Est-ce qu’il s’ensuit que la protection est absolue ou qu’elle n’admet aucune exception? Une telle conclusion ne peut certainement pas se justifier du fait que l’examen fondé sur l’art. 20 serait redondant. J’estime également, comme je l’ai déjà expliqué, qu’elle ne peut trouver appui dans le texte ou la structure des dispositions pertinentes de la *Charte*. Si la protection est effectivement absolue, il faut que ce soit en raison de la nature et de l’effet juridique du pardon lui-même.

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

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

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

[68] De plus, si, comme il a été avancé, un pardon devait conférer une protection absolue, cela mènerait aux absurdités suivantes. La protection

s. 18.2 of the *Charter* does not extend to reprehensible conduct that has not been the subject matter of a charge. Nor does it extend to the commission of criminal acts in respect of which a criminal proceeding has not resulted in a finding of guilt. An employer who requires its employees to be of high moral character could justifiably refuse to hire persons who have engaged in questionable activities that fall well short of criminal behaviour, or criminal activities that never formed the subject matter of a charge. However, the same employer would be prohibited from refusing to hire a person who has committed a criminal act that has been proven beyond a reasonable doubt, if that person has obtained a pardon. And this, even if the acts in question had an undeniable relation to the aptitudes or qualifications for the job. Further, because the standard of proof in a criminal case is higher than in a civil proceeding, an employer could justify the refusal to hire based on proof of reprehensible acts in respect of which the candidate has been charged but *acquitted*. However, in making its decision, the same employer could not consider criminal acts in respect of which the candidate was found guilty when they are the subject of a subsequent pardon.

[69] My colleague accepts that a pardon does not erase the past and that the underlying facts can be considered by an employer, even within the four corners of s. 18.2. However, she would require that the employer show something more to support the refusal to hire. Hence, in dismissing as alarmist the SPCUM's argument that an employer may have to hire a pardoned pedophile in a day care, she states that one would hope that the employer who receives such an application would conduct a more thorough investigation than that conducted by the SPCUM here.

[70] In my respectful view, the facts underlying the pardoned offence cannot be realistically contained and used simply as a building block to support further facts that would justify the employer's decision as my colleague's analysis would have it. For one matter, it will not always be possible to obtain further information from a more thorough

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

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

[70] À mon avis, contrairement à ce que suppose l'analyse de ma collègue, les faits qui sous-tendent l'infraction ayant fait l'objet d'un pardon ne peuvent de façon réaliste être circonscrits et simplement utilisés comme base sur laquelle s'édifie la preuve factuelle supplémentaire qui justifierait la décision de l'employeur. D'ailleurs, il ne sera pas toujours

investigation. Also, the criminal acts in question may provide *the most cogent* information about a person's inaptitude for the job. Undoubtedly, the SPCUM's stark example of a pedophile claiming a right to be hired in a day care facility was intended to capture the Court's attention. But it nonetheless underscores the potential absurdities that may result if we were to exclude s. 20's application to s. 18.2.

[71] As I have stated earlier, I agree with Deschamps J. that the sealing of S.N.'s record should be regarded as the functional equivalent of a pardon within the meaning of s. 18.2 of the *Charter*. However, we cannot ignore the reality that, unlike the free pardon or other forms of pardon, an administrative pardon that is issued for an absolute or conditional discharge is granted automatically based on the simple passage of time, one year in the case of an absolute discharge and three years for a conditional discharge. Hence, it does not offer the same safeguards about the person's actual rehabilitation as other forms of pardon may offer. Further, as the evidence demonstrates, pardons are far from uncommon (Tribunal's decision, at para. 63). All this to say, it cannot have been the legislature's intention that the protection granted under the second branch of s. 18.2 be absolute as contended. The purpose of the *Charter* is to protect against *stereotypes* and *unjustified* exclusions based on criminal records. It is not intended to erase the past and shield an individual from *all* civil consequences of their own behaviour.

[72] It is important to note that this interpretation does not negate the protection afforded by the second branch of s. 18.2. Section 20 requires that an employer rebut a *prima facie* claim of discrimination by demonstrating that the distinction relates to an aptitude or qualification required for the employment, also referred to as a *bona fide* occupational requirement, governed by the three-part test set out in *British Columbia (Public Service*

possible d'obtenir des renseignements supplémentaires en effectuant une enquête plus poussée. De plus, les actes criminels en question peuvent constituer les renseignements *les plus utiles* sur l'inaptitude du candidat à occuper l'emploi. L'exemple frappant, cité par le SPCUM, du pédophile qui prétend avoir le droit d'être embauché dans une garderie vise sans aucun doute à capter l'attention de la Cour. Il fait néanmoins ressortir les absurdités que pourrait entraîner l'exclusion de l'art. 20 lorsqu'il s'agit d'appliquer l'art. 18.2.

[71] Comme je l'ai dit précédemment, je conviens avec la juge Deschamps que la mise sous scellés du dossier de S.N. devrait être considérée comme l'équivalent fonctionnel d'un pardon au sens de l'art. 18.2 de la *Charte*. Toutefois, on ne peut faire abstraction du fait que, contrairement au pardon absolu ou à d'autres formes de pardon, une réhabilitation administrative à la suite d'une absolution inconditionnelle ou sous conditions est accordée automatiquement du simple effet du passage du temps, à savoir un an dans le cas d'une absolution inconditionnelle et trois ans dans le cas d'une absolution sous conditions. Ainsi, cette procédure n'offre pas, quant à la réhabilitation réelle de l'individu concerné, les mêmes garanties que d'autres formes de pardon. De plus, comme le démontre la preuve, les pardons sont loin d'être rares (jugement du Tribunal, par. 63). Bref, il est impossible que le législateur ait voulu que la protection conférée par le second volet de l'art. 18.2 soit, comme il a été avancé, absolue. La *Charte* a pour objet de protéger les individus contre les *stéréotypes* et les exclusions *injustifiées* en raison d'antécédents judiciaires. Elle ne vise pas à effacer le passé et à protéger un individu de *toutes* les conséquences civiles de sa conduite.

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

Employee Relations Commission) v. *BCGSEU*, [1999] 3 S.C.R. 3 (the “*Meiorin*” test).

[73] Hence, in order to prove that a standard is a *bona fide* occupational requirement, the employer must demonstrate:

- (1) that the employer adopted the standard for a purpose rationally connected to the performance of the job;
- (2) that the employer adopted the particular standard in an honest and good faith belief that it was necessary to the fulfilment of that legitimate work-related purpose; and
- (3) that the standard is reasonably necessary to the accomplishment of that legitimate work-related purpose. To show that the standard is reasonably necessary, it must be demonstrated that the employer could not accommodate individual employees sharing the characteristics of the claimant without imposing undue hardship upon the employer (*Meiorin*, at para. 54; *Hydro-Québec v. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d’Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 S.C.R. 561, 2008 SCC 43, at paras. 11-12).

[74] The fact that a person has received a pardon should factor into the *bona fide* occupational requirement analysis. As noted earlier, there are various types of pardons. A “free pardon”, under s. 748(2) and (3) of the *Criminal Code*, deems that the person never committed the offence. Thus it would be virtually impossible to find that the finding of guilt is related to a *bona fide* occupational requirement if such a pardon were granted. Other pardons are obtained after a certain amount of time passes without the person committing any subsequent offences. In the case of administrative pardons issued for absolute and conditional discharges, they are granted automatically and without investigation into the person’s actual rehabilitation. The passage of time makes it less likely that the criminal activity will be relevant to a *bona fide* occupational requirement, depending on the severity of the offence and

Relations Commission) c. *BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 (le critère « *Meiorin* »).

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

- (1) qu’il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l’exécution du travail en cause;
- (2) qu’il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu’elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
- (3) que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer que l’employeur ne pouvait pas composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l’employeur subisse une contrainte excessive (*Meiorin*, par. 54; *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d’Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 R.C.S. 561, 2008 CSC 43, par. 11-12).

[74] Dans l’analyse relative à l’exigence professionnelle justifiée, il faut tenir compte de la réhabilitation de la personne en cause. Comme je l’ai déjà signalé, il existe différents types de pardon. La personne qui obtient un « pardon absolu », visé aux par. 748(2) et (3) du *Code criminel*, est réputée n’avoir jamais commis l’infraction à l’égard de laquelle il est accordé. Il serait donc presque impossible de conclure que la déclaration de culpabilité se rapporte à une exigence professionnelle justifiée si un tel pardon était octroyé. D’autres types de pardon interviennent après qu’une certaine période s’est écoulée sans que la personne ait commis d’infractions subséquentes. Les réhabilitations administratives faisant suite à une absolution inconditionnelle ou sous conditions interviennent automatiquement, sans enquête concernant la réhabilitation réelle de l’intéressé. Avec le passage du temps, il devient

the nature of the employment. However, there are some jobs where any degree of risk of recidivism is too great to be tolerated. Likewise, if the position requires a public perception of integrity, then a criminal record may not be something that can be accommodated, regardless of how much time has passed.

[75] The *bona fide* occupational requirement exception set out by the legislature in s. 20 applies to all other grounds of discrimination under the *Charter*. There is no reason why it should not apply to the protection afforded under s. 18.2. It ensures that the *Charter* serves its purpose of preventing a criminal record from being an unnecessary and unjust barrier to employment while, at the same time, not overshooting the scope of the protection.

[76] Finally, this approach is consistent with the legislation in other Canadian jurisdictions. Every Canadian jurisdiction that provides protection from discrimination based on criminal record allows the employer to consider the criminal conviction if it is a *bona fide* occupational requirement. See, e.g., *Canadian Human Rights Act*, R.S.C. 1985, c. H-6; *Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210; *Human Rights Code*, R.S.O. 1990, c. H.19; *Human Rights Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12; *Human Rights Act*, R.S.Y. 2002, c. 116; *Human Rights Act*, S.N.W.T. 2002, c. 18; *Human Rights Act*, S. Nu. 2003, c. 12. This is true even where the legislation contains an “internal limitation” similar to the “connection to the employment” language of s. 18.2 of the *Charter*: see, e.g., British Columbia, Prince Edward Island, and the Yukon. It is also true of jurisdictions that provide protection from discrimination where a pardon has been obtained: Federal, Ontario, Northwest Territories, and Nunavut. I see no reason why the language or the logic of the Quebec *Charter* would lead to a different result.

moins probable que l'activité criminelle puisse avoir une incidence sur une exigence professionnelle justifiée, selon la gravité de l'infraction et la nature de l'emploi. Toutefois, dans certains emplois un risque, même minime, de récidive ne peut être toléré. De même, si dans l'esprit de la population le poste nécessite une grande intégrité, il est possible que des antécédents judiciaires ne puissent être tolérés, sans égard à la période écoulée.

[75] L'exception fondée sur l'exigence professionnelle justifiée énoncée à l'art. 20 s'applique à tous les autres cas de discrimination visés par la *Charte*. Il n'y a aucune raison qu'elle ne s'applique pas à la protection offerte par l'art. 18.2. Elle permet de garantir que la *Charte* remplit son objectif d'empêcher que l'existence d'un casier judiciaire soit un obstacle inutile et injuste en matière d'emploi, sans pour autant excéder la portée de la protection.

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

4. Application of the Charter to S.N.'s Candidacy

[77] The issue in this case is whether the SPCUM violated s. 18.2 of the *Charter* when it refused to hire S.N. As stated in *Therrien*, “[w]hether this section applies will depend on whether four essential conditions are met: (1) a dismissal, a refusal to hire or any kind of penalty; (2) in the person’s employment; (3) owing to the mere fact that the person was convicted of a penal or criminal offence; (4) if the offence was in no way connected with the employment or if the person has obtained a pardon for the offence” (para. 140).

[78] Conditions (1), (2) and (4) are clearly met. The only question is whether the SPCUM refused to hire S.N. based on the “mere fact” that she was found guilty of a criminal offence.

[79] The SPCUM argues firstly that it did not refuse to hire S.N. based on the “mere fact” that she had a criminal record but, rather, based on its review of the circumstances of the offence. I would not accede to this argument. If that position were accepted, an employer could always circumvent the application of s. 18.2 by simply stating that reliance was placed on the facts of the offence as opposed to the mere fact that the person was found guilty. In my view, the two are inseparable.

[80] The fact that the SPCUM did consider the circumstances of the offence, however, has a bearing on the more germane question whether the refusal to hire was based on an aptitude or qualification required for an employment within the meaning of s. 20. In order to answer this question, it may be useful to briefly recall the facts related to the investigation.

[81] The SPCUM discovered that S.N. had a criminal record by conducting a verification through the computerized police information system. Because S.N. had been pardoned, the system did not contain the details of the offence. The SPCUM continued

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

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

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

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

[80] Le fait que le SPCUM ait tenu compte des circonstances de l’infraction, toutefois, a des incidences sur la question plus pertinente de savoir si le refus d’embauche reposait sur une aptitude ou qualité requise par l’emploi au sens de l’art. 20. Pour répondre à cette question, il est utile de rappeler brièvement les circonstances de l’enquête.

[81] Le SPCUM a découvert, en effectuant une vérification dans le système informatisé d’informations policières, que S.N. avait un casier judiciaire. Comme elle avait été réhabilitée, les détails de l’infraction ne figuraient pas dans le système. Le

its investigation. It obtained the police reports and statements made at the time of the infraction, as well as the court record for S.N. The SPCUM conducted an analysis of the *modus operandi* of the crime and considered her age at the time of the infraction. Because the crime was deliberate and S.N. was an adult at the time (A.R., at p. 1345), the SPCUM determined that this incident demonstrated that S.N. was not, as required by the *Police Act* and the *By-law respecting standards of the Sûreté du Québec and municipal police forces for the hiring of constables and cadets*, a person of “good moral character”.

[82] The SPCUM takes the position that the requirement for good moral character for a police officer is an aptitude or qualification for employment within the meaning of s. 20. I agree.

[83] This Court has recently affirmed that participation in most, if not all, criminal activities will undermine a police officer’s ability to do his or her job. In *Lévis (City) v. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 S.C.R. 591, 2007 SCC 14, Bastarache J. noted that:

A criminal conviction, whether it occurs on-duty or off-duty, brings into question the moral authority and integrity required by a police officer to discharge his or her responsibility to uphold the law and to protect the public. It undermines the confidence and trust of the public in the ability of a police officer to carry out his or her duties faithfully: *Deux-Montagnes; Ville de Lévis*. [para. 70]

[84] Police have considerable power and discretion over matters that can affect the fundamental rights of the members of the public whom they encounter. Police work requires individuals not only to exercise a significant degree of judgment and integrity, it is also a position that requires the utmost public trust.

[85] Clearly the standard of “good moral character” set out in s. 3 of the *Police Act* meets the first two steps of the *Meiorin* test, as it is rationally connected to the job and is imposed in good faith. The question is whether the employer can

SPCUM a poussé plus loin son enquête. Il a obtenu les rapports de police établis et les déclarations policières émises à l’époque de l’infraction ainsi que le dossier judiciaire concernant S.N. Le SPCUM a analysé la façon d’opérer pour commettre le crime et a tenu compte de l’âge de S.N. à l’époque de l’infraction. Comme le crime avait été commis délibérément et que S.N. était alors une adulte (d.a., p. 1345), il a jugé que S.N. n’était pas, comme l’exige la *Loi de police* et le *Règlement sur les normes d’embauche des agents et cadets de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux*, de « bonnes mœurs ».

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

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

Une déclaration de culpabilité pour un acte posé par un policier, qu’il ait ou non été en devoir au moment de cet acte, remet en cause l’autorité morale et l’intégrité du policier dans l’exercice de ses responsabilités en matière d’application de la loi et de protection du public. Du point de vue du public, il y a rupture du lien de confiance nécessaire à l’exercice, par le policier, de ses fonctions : *Deux-Montagnes; Ville de Lévis*. [par. 70]

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

[85] La norme des « bonnes mœurs » à l’art. 3 de la *Loi de police* remplit manifestement les deux premières exigences du critère *Meiorin*, car il existe un lien rationnel entre la norme et l’emploi et elle est imposée de bonne foi. Il s’agit donc de savoir si

accommodate persons who have a criminal record and have received a pardon for the offence without imposing undue hardship on the employer.

[86] In the case of police officers, the hardship is two-fold: the risk of recidivism and the public perception of the integrity of the police force. Because of the need of police officers to exercise their authority with integrity, the risk of recidivism may impose an undue burden on the police force. Even if the person presents a very low risk of re-offending, the fact that they have committed an offence is likely to affect the public's confidence in the integrity of the police force. There may be some exceptions, such as persons who receive free pardons, persons who committed very minor infractions as minors, or persons whose record stems from non-violent political activity, but these exceptions will be rare. The nature of the employment requires the highest standard of moral character.

[87] I therefore conclude that the SPCUM was justified in refusing to hire S.N. and thus its actions did not violate the *Charter*.

[88] For these reasons, I would allow the appeal, set aside the judgment below, and dismiss the action with costs throughout.

Appeal dismissed with costs, BINNIE and CHARRON JJ. dissenting.

Solicitors for the appellant: Charest, Séguin, Caron, Montréal.

Solicitor for the respondents: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal.

Solicitor for the intervener the Attorney General of Quebec: Attorney General of Quebec, Sainte-Foy.

Solicitors for the intervener École nationale de police du Québec: Joli-Cœur, Lacasse, Geoffrion, Jetté, Saint-Pierre, Sillery.

l'employeur peut sans subir de contraintes excessives accepter la demande des personnes ayant des antécédents judiciaires et ayant été réhabilitées.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Solicitor for the intervener the Prisoners' Rights
Committee: Prisoners' Rights Committee, Laval.*

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