



COMMUNIQUÉ

Montréal, le 24 novembre 2020 : L'honorable Doris Thibault, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs M^e Djénane Boulad et M^e Pierre Arguin, avocats à la retraite, a récemment rendu un jugement concluant que la **Sûreté du Québec** a porté atteinte aux droits de **T.J.R.** à un processus d'embauche exempt de discrimination fondée sur le handicap ainsi qu'à l'exercice, en toute égalité, de ses droits au respect de son intégrité, de sa dignité et de sa vie privée, le tout contrairement aux articles 1, 4, 5, 10 et 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Au début de l'année 2012, T.J.R. pose sa candidature pour un poste de policier à la Sûreté du Québec (SQ). Dans le cadre du processus d'embauche, il se soumet à plusieurs questionnaires et évaluations médicales puis reçoit une promesse d'embauche conditionnelle en juillet 2012. En octobre 2013, la SQ apprend fortuitement que T.J.R. serait atteint du syndrome de Gilles de la Tourette (SGT) et demande un complément d'enquête sur deux aspects : l'un médical et l'autre portant sur l'éthique et les bonnes mœurs. Dans ce cadre, T.J.R. est interrogé quant à son omission de déclarer l'existence du diagnostic lors du processus pré-embauche. Il mentionne ne pas avoir déclaré sa condition, puisque ses symptômes sont très légers. Il révèle aussi avoir omis de déclarer avoir consulté un psychologue pour une problématique « de relations malsaines avec les femmes ». Par la suite, la SQ demande un complément d'information quant à l'impact potentiel du SGT sur les capacités de T.J.R. en situation d'urgence, au cours duquel un de ses employés dévoile la condition de T.J.R. à des tiers. Bien que l'enquête révèle qu'il est apte à exercer la fonction de policier patrouilleur malgré son diagnostic de SGT, la SQ met fin au processus d'embauche de T.J.R.

Le Tribunal rappelle tout d'abord que la fonction de policier exige que l'employeur ait une bonne connaissance de la condition de santé physique et psychologique des candidats. Le Tribunal conclut cependant que certaines questions liées à l'état de santé, et donc au handicap, figurant sur ces questionnaires sont trop larges ou n'ont pas de lien avec les aptitudes ou qualités requises par l'emploi de policier et constituent des intrusions indues dans la vie privée des candidats, en contravention des articles 4, 5, 10 et 18.1 de la Charte. Le Tribunal conclut également que certains examens médicaux, tels la palpation des parties génitales, sont non pertinents à l'exercice de la fonction de policier patrouilleur et ont porté atteinte de manière discriminatoire aux droits de T.J.R. à la sauvegarde de sa dignité, à l'intégrité ainsi qu'au respect de sa vie privée, en contravention des articles 1, 4, 5, 10 et 18.1 de la Charte. Par contre, le Tribunal ne peut conclure que le refus d'embauche était discriminatoire. En effet, la preuve démontre que ce n'est pas en raison du SGT que la SQ a rejeté la candidature de T.J.R., mais plutôt du fait qu'il n'était pas de bonnes mœurs, une qualité requise

pour occuper un poste de policier, tel qu'énoncé à la *Loi sur la police*, puisqu'il a caché à plusieurs reprises des informations pertinentes à l'évaluation de sa candidature.

Le Tribunal rappelle enfin que le fait de révéler à des tiers une information concernant une personne, sans son consentement, en lien avec un motif interdit de discrimination, tel l'état de santé, constitue une atteinte discriminatoire au droit au respect de sa vie privée. Le Tribunal conclut donc que la condition de T.J.R. ayant été dévoilée à des tiers dans le cadre de l'enquête complémentaire, la SQ a contrevenu aux articles 5 et 10 de la Charte.

En conséquence, le Tribunal condamne la partie défenderesse à verser à T.J.R. 8 000 \$ à titre de dommages moraux, en raison du caractère visible et tangible de l'atteinte à ses droits. Toutefois, le Tribunal n'octroie pas de dommages punitifs, ayant conclu qu'à l'époque des faits, la SQ ne savait pas que certaines questions de ses questionnaires pré-embauche contrevenaient à la Charte et qu'elle n'avait pas la volonté de causer préjudice à T.J.R. Le Tribunal ordonne que les questionnaires médicaux et administratif ainsi que les évaluations médicales administrés dans le cadre du processus d'embauche soient révisés dans les 90 jours du jugement, pour qu'ils ne requièrent aucun renseignement sur les motifs visés par l'article 10 de la Charte, sauf si ces renseignements sont fondés sur les aptitudes ou les qualités requises par le poste de policier patrouilleur.

Cette décision est disponible au : <https://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/>