



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

C O M M U N I Q U É

Montréal, le 12 avril 1994: La juge Michèle Rivet, présidente du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs Mes Diane Demers et Daniel Dortéus, vient de rendre un jugement concluant que la **Ville de Montréal** a contrevenu à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec en exerçant envers **Monsieur Claude Poirier** de la discrimination fondée sur son handicap. Le Tribunal ordonne donc à la Ville d'intégrer M. Poirier à titre de pompier au Service de prévention des incendies avec tous les avantages dont il aurait autrement bénéficié, y compris l'ancienneté; la Ville devra aussi lui verser 51 400.\$ à titre de dommages matériels, ainsi que 5 000.\$ pour les dommages moraux subis.

En juin 1990, M. Poirier voit sa demande d'emploi pour un poste de pompier refusée par la Ville en raison d'une anomalie à la colonne vertébrale ne présentant aucun signe clinique mais détectée lors d'un examen médical. Jusqu'à l'automne 1993, la déficience dont souffrait M. Poirier était une cause d'exclusion automatique à l'embauche d'un pompier. Cette norme pré-établie et fondée sur des expertises médicales fut cependant supprimée en 1993, suite à une nouvelle expertise plus exhaustive selon laquelle la seule découverte de cette anomalie ne devrait pas, sans évaluation plus poussée, entraîner automatiquement un refus d'emploi.

Le Tribunal conclut d'abord que M. Poirier a été victime de discrimination fondée sur le handicap, ce critère comprenant à la fois des situations de désavantage réel et objectif, ainsi que des perceptions subjectives attribuant à des individus certaines incapacités fonctionnelles du simple fait d'anomalies, sans vérification de leurs capacités réelles au regard de l'emploi concerné.

Afin que cette exclusion soit réputée non discriminatoire, la Ville devait d'abord démontrer que les exigences relatives à la santé des aspirants-pompiers étaient rationnellement reliées aux tâches de cet emploi. De plus, elle devait établir que l'application de ces exigences n'entraînait pas un fardeau excessif pour les personnes qui y étaient soumises.

2/...

Le Tribunal conclut que les études récentes qui ont entraîné la suppression de l'ancienne norme de sélection des aspirants-pompiers font échec à l'exigence de rationalité à laquelle la Ville était tenue. Au surplus, même dans l'hypothèse où elle aurait satisfait à ce critère, la Ville n'aurait de toutes façons pas satisfait à l'exigence de proportionnalité voulant qu'à moins de contraintes indûes, elle évalue individuellement les candidats pour déterminer leur capacité réelle de répondre ou non personnellement aux exigences de l'emploi.

Le Tribunal note que le critère de handicap ne peut être défini de manière unidimensionnelle ou statique, chaque situation présentant des particularités qui lui sont propres. Une exclusion globale de candidats au simple motif de leur handicap et sans autre évaluation de leurs capacités réelles ne saurait donc être valide, à moins qu'il soit impossible ou impraticable de procéder à des examens individuels, ou encore si les limites reliées à un handicap empêchent manifestement une personne d'accomplir les tâches de l'emploi concerné.

Quelle qu'ait été la valeur scientifique des expertises consultées par la Ville, celle-ci ne pouvait donc valablement exclure de manière aussi systématique et globale les candidats aspirant à un poste de pompier qui, à l'instar de M. Poirier, ne pouvaient de la sorte démontrer leur capacité d'exercer ou non personnellement ce métier.

La Ville ne s'étant pas déchargée de son fardeau, le Tribunal lui ordonne d'intégrer M. Poirier, à titre de pompier, au sein du Service de prévention des incendies et ce, avec tous les avantages dont il aurait bénéficié depuis juillet 1990, y compris l'ancienneté.

Les dommages matériels de 51 400.\$ que la Ville doit verser à M. Poirier représentent le revenu, les avantages accessoires et les dépenses encourues pour le travail dont il a été exclu de manière discriminatoire. La Ville doit également lui verser 5 000.\$ en compensation des dommages moraux et inconvénients qui découlent de l'atteinte discriminatoire portée à ses droits à l'égalité en emploi, à son intégrité et à la sauvegarde de sa dignité.

-30-

Pour information: Me Sylvie Gagnon
393-6651