



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

C O M M U N I Q U É

Montréal, le 16 mai 1996: La juge Michèle Rivet, présidente du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs M^e Diane Demers et M^e Daniel Dortélus, vient de rendre un jugement accueillant une demande de la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** en décidant que la **Société de transport de la communauté urbaine de Montréal** a contrevenu à la *Charte des droits et libertés de la personne* en exerçant de la discrimination fondée sur le handicap à l'égard de madame **Murielle Gaumond**, par son exclusion du processus d'embauche des chauffeurs d'autobus. Le Tribunal ordonne donc à la S.T.C.U.M. de replacer Mme Gaumond dans le processus d'embauche; de l'intégrer à un poste de chauffeur avec tous les droits et privilèges afférents, y compris l'ancienneté et les contributions de l'employeur au fonds de pension, si après la formation, elle présente les qualités et aptitudes requises. En outre, le Tribunal ordonne à la S.T.C.U.M. de cesser d'exiger des examens radiologiques de routine à l'embauche sauf lorsque des indications cliniques le justifient. De plus, il condamne la S.T.C.U.M. à verser à la victime la somme de 5 000\$ en dommages moraux.

Dans le cadre du processus d'embauche pour l'obtention d'un poste de chauffeur d'autobus, Mme Gaumond a été convoquée chez le médecin de la S.T.C.U.M. et y a subi un examen radiologique qui a révélé une anomalie à la colonne vertébrale. De ce fait, la S.T.C.U.M. a rejeté la candidature de Mme Gaumond au poste de chauffeur d'autobus, en mettant fin au processus d'embauche exclusivement parce que la candidate présentait une anomalie à la colonne vertébrale, présumant ainsi qu'à moyen ou à long terme, elle ne pourrait effectuer adéquatement le travail de chauffeur d'autobus. Devant ce refus, Mme Gaumond dépose une plainte à la C.D.P. le 8 novembre 1990, mais ce n'est que le 5 octobre 1995 que le Tribunal sera saisi de la demande introductive d'instance.

Par le rejet de la candidature, la S.T.C.U.M. a exercé de la discrimination. En effet, le Tribunal précise qu'en droit québécois, la notion de handicap, en tant que motif de discrimination prohibé, inclut deux composantes: une anomalie et un désavantage ou une limitation à un droit protégé qui découle de cette anomalie. Le Tribunal ajoute qu'une anomalie, pour être considérée comme un handicap, doit répondre à certains critères tels la gravité, la durée et le risque, de sorte qu'un simple rhume ne pourrait constituer un handicap, même s'il entraînait un désavantage. Également, le Tribunal énonce que la perception subjective d'une anomalie, au même titre que la réalité objective, qui entraîne un effet sur un droit protégé doit constituer un handicap, même lorsque cette perception est erronée. En effet, un comportement discriminatoire fondé sur la perception erronée d'une anomalie est autant susceptible de porter atteinte au droit à la reconnaissance et l'exercice des droits d'une personne sans distinction, exclusion ou préférence, que si l'anomalie est réelle et par conséquent, ce comportement doit également être sanctionné. Le Tribunal précise que dans la mesure où l'anomalie ou la limitation composant le handicap fonde une exclusion, préférence ou distinction qui porte

atteinte à un droit protégé, il faut conclure qu'il y a discrimination.

Le Tribunal constate que c'est suite à la radiographie de la colonne vertébrale que Mme Gaumond a été exclue du processus d'embauche. De fait, Mme Gaumond présentait une anomalie à la colonne vertébrale qui, selon la perception de la S.T.C.U.M. la rendait inapte à occuper un poste de chauffeur d'autobus. Toutefois, Mme Gaumond effectuait depuis plusieurs années un travail très dur sur le plan physique, comme préposée aux bénéficiaires d'un centre hospitalier et n'a jamais souffert de lombalgie si ce n'est qu'à une occasion, après avoir manipulé une tondeuse à gazon.

Par conséquent, le Tribunal conclut que la S.T.C.U.M. a exercé de la discrimination fondée sur le handicap, au sens de la Charte . Il ordonne ainsi de replacer Mme Gaumond dans le processus de sélection et de formation; de lui accorder un poste de chauffeur si, suite à cette formation, elle présente les qualités et aptitudes requises. De plus, le Tribunal ordonne à la S.T.C.U.M. de modifier sa pratique d'embauche de façon à ne plus pratiquer d'examen radiologique de routine, c'est-à-dire en l'absence d'indications cliniques justifiant tel examen. De plus, il impose à la S.T.C.U.M. de verser à Mme Gaumond une somme de 5 000\$ pour compenser les dommages moraux découlant de l'atteinte discriminatoire portée à ses droits à l'égalité en emploi.

-30-

Pour information: Marie Langlois
(514) 393-6651