



COMMUNIQUÉ

Montréal, le 19 octobre 2021 : L'honorable Doris Thibault, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs M^e Pierre Arguin et M^e Daniel Proulx, avocats à la retraite, a rendu un jugement concluant que la **Société de transport de Montréal (STM)** a porté atteinte aux droits de **M.R.** à un processus d'embauche exempt de discrimination fondée sur le handicap ainsi qu'à l'exercice, en toute égalité, de ses droits à l'intégrité et au respect de sa dignité et de sa vie privée, en contravention des articles 1, 4, 5, 10, 16 et 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

En janvier 2012, M.R., un technicien en électronique atteint de diabète de type 2 et ayant fait une dépression majeure en 2001, pose sa candidature à la STM pour un poste de « Technicien en électronique : réparateur d'unités composantes électroniques » (RUCE). En juin 2012, après avoir réussi l'examen théorique et passé une entrevue, M.R. répond à un questionnaire médical comprenant de nombreuses questions sur son état de santé physique et psychologique, ses antécédents médicaux, sa médication, ainsi que des questions en lien avec la consommation de drogues et d'alcool. Il passe ensuite un examen médical auprès d'une infirmière de la STM, qui inclut un test visuel, un test auditif, un test de dépistage de drogues, une mesure de la glycémie et de la tension artérielle. Bien qu'il fournisse tous les renseignements complémentaires qui lui sont demandés, M.R. n'est pas embauché ni informé qu'il a été déclaré apte à occuper l'emploi, en raison d'une erreur de l'infirmière. L'été suivant, M.R. postule à nouveau, remplit le même questionnaire et se soumet à l'examen médical, auquel s'est ajouté une prise de sang. L'infirmière lui demande ensuite de fournir plusieurs informations médicales additionnelles, qu'il transmet en octobre 2013. À l'été 2014, l'infirmière le contacte pour obtenir d'autres informations médicales. Découragé, M.R. abandonne alors sa démarche et dépose une plainte à la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**.

Le Tribunal rappelle que le fait de poser une question en lien avec l'état de santé d'un candidat entraîne une violation à première vue du droit protégé par l'article 18.1 de la Charte. La collecte de tels renseignements est toutefois permise lorsqu'ils sont requis dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause et qu'ils sont raisonnablement nécessaires pour réaliser ce but légitime lié au travail. En l'espèce, de nombreuses questions posées dans le questionnaire et certains aspects de l'examen médical sont discriminatoires. En effet, ni le questionnaire ni l'examen médical ne sont modulés en fonction du poste de RUCE et la STM n'a pas fait la preuve que ces informations recherchées sont nécessaires à l'évaluation des aptitudes et des qualités exigées par l'emploi. De plus, l'administration généralisée de tests de dépistage de drogue aux candidats cherchant à obtenir un poste à la STM constitue, dans le contexte du poste de RUCE où l'enjeu de la sécurité ne se pose pas avec la même acuité que pour les chauffeurs d'autobus, une mesure arbitraire, non rationnellement liée aux qualités et aptitudes requises par ce poste. Le Tribunal conclut également que les handicaps de M.R. ont contribué à l'empêcher d'obtenir un poste de RUCE à la STM.

La STM est ainsi condamnée à verser 41 786 \$ à M.R. à titre de dommages-intérêts matériels pour perte salariale et 10 000 \$ à titre de dommages-intérêts moraux, ce dernier ayant été fortement ébranlé dans son estime de soi et troublé par le caractère invasif des questions posées et des examens subis. Le Tribunal ordonne aussi à la STM de réviser dans les six mois du jugement son questionnaire préemploi pour le rendre conforme à la Charte.

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