



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 30 janvier 1992: L'Honorable Michèle Rivet, juge et présidente du Tribunal des droits de la personne, conclut que le Centre hospitalier St-Joseph de La Malbaie a contrevenu aux articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne* en exerçant de la discrimination directe, fondée sur le sexe, au moyen d'une politique consistant à réserver exclusivement à des hommes certains postes permanents d'infirmier auxiliaire.

Le Tribunal dispose du litige en ordonnant au Centre hospitalier de mettre fin à sa politique, de rétablir dans tous leurs droits quatre (4) infirmières auxiliaires affectées par cette mesure et demandereses en l'instance, et de verser à chacune de celles-ci des dommages moraux de 10,000\$, ainsi qu'une somme additionnelle de 5,000\$ à chacune des deux infirmières dont on a brusquement modifié les conditions de travail lors de l'application de la politique.

En défense, le Centre hospitalier St-Joseph de La Malbaie n'a pas démontré, par prépondérance de preuve, que cette politique constituait une exigence professionnelle justifiée au sens de l'article 20 de la *Charte*. A cette fin, il avait plus précisément le fardeau d'établir que cette mesure correspondait objectivement et rationnellement aux exigences de la tâche telle qu'exercée et, au surplus, qu'elle constituait une atteinte proportionnée au droit à l'égalité dans l'emploi. Les motifs invoqués par l'employeur concernent le respect des droits fondamentaux de certains patients âgés, et la force physique requise afin de rencontrer l'exigence de sécurité des patients et du personnel.

Les droits fondamentaux ici visés sont les droits de la personne à son intégrité, à la sauvegarde de sa dignité et au respect de sa vie privée respectivement énoncés aux articles 1, 4 et 5 de la Charte québécoise. A ce sujet, le Tribunal a d'abord établi que l'expression, par des patients, de certains désirs profonds liés à leurs soins intimes peut correspondre à l'exercice des droits fondamentaux ci-haut mentionnés et protégés par la Charte. A ce titre, les aménagements qui peuvent leur être apportés ne sauraient pour autant rendre leur exercice illusoire. Cependant, encore faut-il qu'il s'agisse véritablement de droits fondamentaux réels, concrets, et non de simples hypothèses, ni de préférences, idées reçues ou préjugés discriminatoires. A cet égard, le Tribunal a conclu en l'espèce que l'exercice de tels droits

fondamentaux n'avait pu être établi et, que la justification soumise par l'employeur à cette fin n'avait aucun fondement objectif.

Le Centre hospitalier n'a pas davantage établi le bien-fondé de l'exigence de force physique au regard de la sécurité des patients et du personnel; la preuve démontre plutôt que l'embauche des infirmiers auxiliaires favorisés par la politique de sexualisation reposait exclusivement sur leur compétence professionnelle. Au surplus, l'employeur n'a pu indiquer au Tribunal aucune exigence spécifique par rapport au degré de force effectivement requis par la tâche à accomplir.

Enfin, la démonstration qu'un certain degré de force constitue une exigence réelle d'un emploi ne retire pas son caractère discriminatoire à une politique générale d'exclusion des femmes en raison uniquement de leur sexe et des préjugés et stéréotypes voulant que seuls les hommes possèdent cette force. Dans pareil cas, l'employeur doit procéder à l'évaluation de l'ensemble des candidats de chaque sexe en vue de déterminer lesquels sont aptes ou non à rencontrer les exigences réelles de l'emploi concerné.

En ce qui a trait aux dommages accordés, ils se fondent essentiellement sur les préjugés subis par les demanderesse. En raison de la politique discriminatoire de l'employeur, celles-ci ont été privées d'un emploi régulier auquel leur donnait accès leur ancienneté. Le Tribunal a plus particulièrement retenu ici la précarité des conditions rattachées au statut d'emploi occasionnel auquel elles ont été confinées.

Pour information:

Sylvie Gagnon
(514) 393-6651