



Montréal, le 2 juin 2004

Monsieur Pierre Marois
Président
Commission des droits de la personne
360, rue Saint-Jacques (2^e étage)
Montréal, Québec
H2Y 1P5
Télécopie : 514 873-2373

Objet : Demande d'enquête auprès de l'École Nationale de Police du Québec et du Service de police de la ville de Montréal

Monsieur Marois,

Le 26 janvier 2004, le conseil municipal de Montréal adoptait les normes médicales d'embauche du Service de police de la ville de Montréal (le « SPVM »), jointes ci-après à titre d'annexe A (les « normes d'embauche »). Ces normes renvoient en grande partie aux normes d'admission à l'École Nationale de police du Québec (l'« ENPQ »), organisme public mandataire du gouvernement du Québec. Les points de ces normes qui nous préoccupent sont les suivants :

- avant l'entrée en vigueur des normes médicales d'embauche à l'ENPQ, les candidats porteurs d'une hépatite B ou C ou du VIH positif étaient refusés au SPVM;
- les normes médicales d'admission à l'ENPQ prévoient également que les candidats porteurs d'une hépatite B ou C ou du VIH positif seront refusés;
- tout candidat séropositif (les moyens sont mis en place pour que le médecin de l'ENPQ ou le médecin traitant du candidat vérifie le statut sérologique du candidat concerné) ne peut « entrer » à l'ENPQ;
- le SPVM n'impose pas de test de dépistage de l'hépatite B ou C ou du VIH puisqu'il a accès au dossier médical complet de l'ENPQ. Le SPVM exige tout de même de tout candidat qu'il remplisse un questionnaire médical et que le médecin du service procède à un examen médical complet. Toute candidature sera retardée jusqu'à ce que le service soit assuré que le candidat n'est pas porteur de

l'hépatite B ou C ou du VIH. Dans le cas contraire, « il y aura rejet de la candidature »;

En vertu de l'article 4 du *Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec* (c. P-13.1, r.1.1) (le « règlement »), un candidat à l'ENPQ doit notamment « avoir réussi un examen médical dans les 180 jours précédant le début de sa formation à l'École » (art. 4, al. 5 du règlement). Une liste complète des conditions médicales à vérifier, incluant notamment, les maladies infectieuses est prévue au règlement (art. 4, al. 5, par. 6). Le questionnaire médical quant à lui, qui se trouve à l'annexe A du règlement, contient, en plus d'une question sur les maladies infectieuses, une question spécifique au VIH/sida.

Les vérifications, dans le cadre d'un examen médical, ou les critères d'embauche, dans le cadre d'un processus de sélection, ne peuvent porter sur autre chose que sur les aptitudes et qualités requises de l'emploi ou de la formation, selon le cas, sans violer les articles 10 et 20 de la *Charte des droits et libertés* (la « Charte »). Or, dans les faits, tant l'examen médical de l'ENPQ, ses critères d'admission que les normes d'embauche de la SPVM portent sur des éléments étrangers aux aptitudes et qualités requises. En effet, le statut sérologique d'un individu n'a pas, en lui-même, un impact sur la capacité physique et mentale d'un candidat à suivre le programme de formation en patrouille-gendarmerie ou à exercer le métier de policier à la ville de Montréal.

Les normes médicales d'admission à l'ENPQ ainsi que les normes d'embauche du SPVM sont des exemples flagrants de discrimination directe formellement interdite par la Charte et par la très répandue jurisprudence de la Cour Suprême du Canada. Il s'agit, en effet, de discrimination systémique qui ne peut être tolérée dans une société démocratique à moins que la personne à l'origine de cette violation grave du droit à l'égalité démontre qu'aucune autre mesure raisonnable n'est possible pour atteindre le résultat recherché. Comme vous le savez, il s'agit là d'un lourd fardeau en vertu duquel l'existence d'un lien rationnel entre l'exigence de séronégativité et la qualité ou aptitude requise doit être démontrée. Ce lien rationnel n'existe pas dans les cas qui nous préoccupent. Chaque personne vivant avec le VIH a sa propre condition médicale et celle-ci peut varier d'un individu à l'autre. Un très grand nombre de personnes vivant avec le VIH ont une excellente forme physique et rien ne justifie que ces personnes n'aient pas accès au métier de policier si par ailleurs elles possèdent les aptitudes et qualités requises pour le poste.

Pour que cesse cette discrimination illégale à l'égard des personnes qui vivent avec le VIH, nous vous prions de bien vouloir, dans les meilleurs délais :

- 1) mener une enquête auprès de l'ENPQ et du SPVM ;
- 2) sommer le SPVM de modifier les normes d'embauche, le tout en conformité avec le droit applicable; et
- 3) faire les pressions requises auprès de l'Assemblée Nationale afin que nos élus modifient le règlement qui contrevient de manière flagrante aux dispositions de la Charte, le tout en conformité avec le droit applicable.

Veillez communiquer avec la soussignée pour obtenir tout autre renseignement dans le présent dossier.

Dans l'attente de vos nouvelles, veuillez agréer, Monsieur Marois, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Me Christine Vézina
Chargée du programme sida en milieu de travail
COCQ-sida
1, rue Sherbrooke est
Montréal, Québec, H2X 3V8
Téléphone: 514-844-2477 (34)
Télécopieur: 514-844-2498
Courriel: christine.vezina@cocqsida.com



Ralf Jürgens
Directeur général
Réseau juridique canadien VIH/sida
417, rue Saint-Pierre, Suite 408
Montréal (Québec) H2Y 2M4
Téléphone: 514.397.6828 x223
Télécopieur : 514.397.8570
Courriel: ralfj@aidslaw.ca

P.j.: Annexe A (normes médicales d'embauche du SPVM)
C.c. : Monsieur Jacques Chagnon, Ministre de la sécurité publique
(ministre@gouv.qc.ca)
Monsieur Peter Yeomans, Président de la Commission de la sécurité publique
(pyeomans@ville.montreal.qc.ca)
Madame Louise Gagnon-Gaudreau, Directrice Générale de l'École nationale de police du Québec (courrier@enpq.qc.ca)