

# « De quel pays venez-vous ? » : une question loin d'être banale dans le cadre d'un processus d'embauche

4 septembre 2018

Élisabeth Bouffard, avocate

Bien qu'il soit vrai que les employeurs jouissent d'une grande discrétion dans le choix de leurs employés, le processus d'embauche est soigneusement encadré par la législation québécoise, notamment par le *Code civil du Québec*, la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après la « Charte ») ainsi que les lois portant sur la collecte de renseignements personnels. Les employeurs doivent donc demeurer prudents quant au choix des questions qu'ils posent à un candidat.

Trois récentes décisions du Tribunal des droits de la personne rappellent aux employeurs que les questions liées à un motif de discrimination interdit par la Charte ne doivent pas être banalisées lors d'un processus d'embauche. Les questions doivent se rapporter uniquement à l'accomplissement des tâches en lien avec le poste.

Ces trois décisions ont la particularité de mettre en cause le même plaignant, monsieur Salim Kerdougli, Québécois d'origine algérienne. Ce dernier a intenté trois recours devant le Tribunal des droits de la personne contre trois employeurs différents.

Dans chacun de ces dossiers, monsieur Kerdougli alléguait que son droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice de son droit à un processus d'embauche sans discrimination n'avait pas été respecté puisqu'un représentant de l'employeur lui avait posé une question relative à son origine ethnique ou nationale lors de l'entrevue d'embauche. Il réclamait, pour chacun de ses dossiers, des dommages moraux allant de 50 000 \$ à 250 000 \$ et des dommages punitifs allant de 25 000 \$ à 250 000 \$.

## Une question posée à l'occasion d'un échange informel avant l'entrevue

Dans la première décision, *Kerdougli c. GE Renewable Energy*<sup>1</sup>, l'employeur a admis qu'une question sur l'origine ethnique avait été posée au plaignant, mais il a soutenu qu'elle n'avait pas été posée dans le cadre de l'entrevue d'embauche.

Lorsque monsieur Kerdougli a été accueilli à son entrevue par l'une des trois membres du comité de sélection, cette dernière a remarqué qu'il était nerveux. Comme les autres membres du comité de sélection ne s'étaient pas encore joints à eux, elle a tenté de mettre monsieur Kerdougli à l'aise en lui posant diverses questions, notamment sur les voyages. C'est également durant cette période d'attente qu'elle lui a demandé quelle était l'origine de son nom. Monsieur Kerdougli lui a répondu que son nom était d'origine polonaise. Aucune autre question ne lui a été posée sur ce sujet. À la suite de l'entrevue, la candidature du plaignant n'a pas été retenue.

Selon l'employeur, la question sur l'origine du nom du plaignant avait été posée durant un échange informel avant le début de l'entrevue. Il a soumis qu'une entrevue ne débute qu'au moment où tous les membres formant le comité de sélection de l'entreprise sont présents et que des questions sont posées au candidat en relation avec le poste à combler.

Le Tribunal n'a pas retenu cet argument. Dès qu'un postulant est impliqué dans un processus d'embauche, toute rencontre ou tout échange d'informations, par quelque moyen que ce soit, entre lui et un employeur éventuel est

---

1. 2018 QCTDP 7.

susceptible de fournir à ce dernier des informations qu'il pourra, à sa discrétion, utiliser ou non afin de retenir une candidature plutôt qu'une autre.

Selon le Tribunal, le mot « entrevue » doit être pris dans son sens large et concerne la recherche d'informations auprès d'un candidat dans le cadre d'un processus d'embauche, et ce, peu importe à quelle étape du processus d'embauche une question sur un motif interdit de discrimination prévue à l'article 10 de la Charte lui a été posée.

Le Tribunal a conclu que la question posée au plaignant sur l'origine de son nom dans le contexte élargi de l'entrevue à laquelle il a participé a permis à l'employeur d'obtenir un renseignement sur un motif de discrimination illicite. Comme l'employeur n'a pas fait la preuve que sa question était en lien avec les aptitudes ou les qualités requises par l'emploi<sup>2</sup>, ce dernier a contrevenu aux dispositions de l'article 18.1 de la Charte. De plus, l'employeur a porté atteinte au droit à la sauvegarde de la dignité du plaignant suivant les articles 4 et 10 de la Charte. Le Tribunal a condamné l'employeur à verser au plaignant des dommages moraux de 4 000 \$.

### Une question qui se voulait en lien avec un avantage lié à l'emploi

Dans *Kerdougli c. La Vie en Rose inc.*<sup>3</sup>, l'employeur a admis qu'une question sur l'origine du nom du plaignant a été posée lors de son entrevue d'embauche. Toutefois, il a soutenu que

2. Article 18.1 de la Charte: « (...) sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande »; Article 20 de la Charte: « Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire ».

3. 2018 QCTDP 8.

cette question était reliée aux aptitudes ou qualités requises par l'emploi offert et qu'elle était donc réputée non discriminatoire.

En effet, à la fin de l'entrevue de monsieur Kerdougli, au moment où les échanges portaient sur les partenaires internationaux de l'employeur, l'une des représentantes de l'employeur a demandé au plaignant l'origine de son nom.

Cette dernière a expliqué au Tribunal qu'elle souhaitait vérifier si le plaignant était bien d'origine maghrébine, car l'employeur avait des partenaires d'affaires dans cette région. Le plaignant a répondu qu'il était d'origine algérienne, ce à quoi la représentante de l'employeur a répondu que l'employeur avait un partenaire d'affaires dans ce pays. Aucune question similaire n'avait été posée à l'autre candidate. Le plaignant n'a pas obtenu le poste.

D'abord, le Tribunal a souligné que le fait que la question sur l'origine du nom du plaignant ait été formulée à la toute fin de l'entrevue ne change rien au fait que cette question contrevenait à l'article 18.1 de la Charte.

Ensuite, bien que l'employeur ait fait valoir que, dans le cas du plaignant, son origine ethnique ou nationale aurait pu constituer un avantage pour l'emploi, aucune preuve n'a été présentée permettant au Tribunal de comprendre en quoi cette caractéristique pouvait constituer un réel avantage pour le demandeur. Le Tribunal a plutôt noté qu'aucune question n'a été posée au plaignant au sujet des liens qu'il maintenait avec son pays d'origine et que cette question n'a pas été posée à l'autre candidate en liste pour le poste.

Le Tribunal a conclu que le plaignant a subi une atteinte discriminatoire à son droit à la non-discrimination dans l'embauche et à son droit à la sauvegarde de sa dignité. Le Tribunal a accordé au plaignant des dommages moraux de 5 000 \$.

## Vous y avez droit.

**BEUVAIS TRUCHON**  
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est  
Bureau 200  
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180  
Télécopieur 418 692-5321  
beauvaistruchon.com

## Une question posée dans l'objectif avoué de « mieux connaître » le candidat

Enfin, dans *Kerdougli c. Les Aliments Multibar inc.*, l'employeur a admis que son représentant a interrogé le plaignant lors de son entrevue d'embauche sur « l'origine de son accent », et non sur l'origine de son pays et de son nom, afin de vérifier si monsieur Kerdougli avait des difficultés sur le plan linguistique.

Le directeur senior à la logistique et au service à la clientèle, qui menait seul l'entrevue finale des candidats, a affirmé avoir interrogé monsieur Kerdougli sur « l'origine de son accent » puisque son accent était très prononcé et que monsieur Kerdougli s'était adressé à lui en le tutoyant et avait persisté à le faire malgré le fait qu'il lui ait demandé à plusieurs reprises de le vouvoyer.

Considérant que l'utilisation du tutoiement est inapproprié en entrevue d'embauche, le directeur a expliqué au Tribunal qu'en posant la question sur l'origine de l'accent, il a cherché à savoir si le tutoiement relevait plutôt d'un « problème linguistique », soit une méconnaissance du français en matière de tutoiement ou de vouvoiement. Lorsque monsieur Kerdougli a répondu à sa question en disant qu'il était originaire de l'Algérie, le directeur a conclu que le tutoiement constituait un manque de respect de sa part.

Quelques heures après l'entrevue, le plaignant a envoyé un courriel au directeur pour lui demander quelle était la pertinence de la question sur l'origine de son nom. Le directeur a répondu qu'elle avait été posée « par simple curiosité » afin de connaître le candidat « valeurs, origine, chemin parcouru, etc. », car « le côté humain est aussi important que le côté professionnel pour nous ». La candidature du plaignant n'a pas été retenue.

Le Tribunal a d'abord souligné qu'il n'y a pas lieu de faire une distinction entre une question sur l'origine d'un accent et une question sur l'origine d'un nom puisque, dans tous les cas, la question vise à connaître une caractéristique personnelle

du candidat liée à son origine ethnique ou nationale.

Ensuite, le Tribunal est venu à la conclusion que le plaignant a été requis de divulguer des renseignements sur un motif illicite et que l'employeur n'avait pas réussi à démontrer que la question posée concernait l'obtention de renseignements fondés sur les aptitudes ou les qualités requises par l'emploi suivant l'article 20 de la Charte.

Le Tribunal a questionné le choix du directeur d'interroger le plaignant sur son origine afin de déterminer si le tutoiement était le résultat d'une méconnaissance du français ou d'un manque de respect, puisque le curriculum vitae du plaignant démontrait qu'il habitait au Québec depuis longtemps et qu'il avait effectué ses études secondaires et collégiales en français à Montréal.

Le Tribunal a exprimé l'avis que le directeur aurait dû traiter directement du problème du tutoiement avec le plaignant au lieu de l'interroger, que ce soit sur son pays d'origine, l'origine de son nom ou de son accent.

De plus, le Tribunal a souligné que le courriel envoyé par le directeur en réponse à la question du plaignant était contradictoire avec sa défense en lien avec le tutoiement. Dans ce courriel, le directeur mentionnait clairement avoir interrogé le plaignant sur l'origine de son nom « par simple curiosité ». Le Tribunal a rappelé que la jurisprudence a établi que la simple curiosité ne peut être une justification ni un facteur d'atténuation à l'atteinte d'un droit protégé à l'article 18.1 de la Charte.

Le Tribunal a conclu que l'employeur a compromis le droit du plaignant à un processus d'embauche exempt de discrimination et qu'il a porté atteinte au droit du plaignant à la sauvegarde de sa dignité. Le Tribunal a condamné l'employeur à verser au plaignant des dommages moraux de 5 000 \$.

# Vous y avez droit.

**BEAUVAIS TRUCHON**  
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est  
Bureau 200  
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180  
Télécopieur 418 692-5321  
beauvaistruchon.com

Le Tribunal a également condamné l'employeur à verser au plaignant des dommages punitifs de 1 000 \$, ce à quoi n'avaient pas été condamnés GE Renewable Energy et La Vie en Rose.

Le Tribunal a conclu que le courriel dans lequel le directeur précisait que la question avait été posée par « simple curiosité faisant partie de qui est le candidat (valeurs, origine, chemin parcouru, etc.) » était un exemple flagrant de discrimination fondé sur l'origine ethnique ou nationale.

Selon le Tribunal, s'enquérir de l'origine ethnique ou nationale d'un candidat pour évaluer son mérite constitue une atteinte illicite à un droit fondamental. Considérant la qualité de dirigeant de l'employeur, le directeur ne pouvait qu'avoir conscience que d'interroger un candidat sur un motif illicite lors de son entrevue d'embauche dans l'objectif de mieux connaître l'individu pouvait lui causer un préjudice. Le Tribunal a conclu à une atteinte illicite et intentionnelle de la part de l'employeur.

En résumé, voici les éléments à retenir :

- Le représentant d'un employeur doit s'abstenir, **pendant tout le processus d'embauche**, de poser une question sur un motif de discrimination illicite lorsque cette question n'est pas justifiée par un programme d'accès à l'égalité ou par les aptitudes ou qualités requises par un emploi<sup>4</sup>.
- Le processus d'embauche inclut les entrevues téléphoniques, les échanges informels et les échanges courriels ou textos. Cette interdiction vise également des outils de sélection, dont les tests écrits, les tests pratiques, les tests psychométriques ainsi que les questionnaires et examens médicaux de pré-embauche.
- Une question posée naïvement ou par simple curiosité par un représentant de l'employeur

---

4. Articles 18.1 et 20 de la Charte.

constitue tout de même une contravention au droit d'un candidat à un processus d'embauche exempt de discrimination.

- Un représentant de l'employeur qui pose une question portant sur l'origine ethnique ou nationale d'un candidat, et ce, dans le but d'évaluer ses valeurs ou de mieux le connaître adopte un comportement répréhensible et l'employeur pourrait être condamné à verser au candidat des dommages punitifs.
- Une question qui porte sur l'origine de l'accent ou du nom d'un candidat, ainsi que sur son pays d'origine constitue une question discriminatoire fondée sur l'origine ethnique ou nationale.

N'hésitez pas à communiquer avec les membres de notre secteur de droit du travail et santé et sécurité au travail pour toute question relative à cet article.

## Vous y avez droit.

**BEUVAIS TRUCHON**  
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est  
Bureau 200  
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180  
Télécopieur 418 692-5321  
beauvaistruchon.com