



**TRIBUNAL DES DROITS
DE LA PERSONNE
1990-2018
Au cœur des droits et libertés**

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 5 avril 2018 : L'honorable Yvan Nolet, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs M^e Jean-François Boulais et M^e Carolina Manganelli, a récemment rendu un jugement concluant que **La Vie en Rose inc.** (ci-après « La Vie en Rose ») a porté atteinte aux droits de **M. Salim Kerdougli** à un processus d'embauche exempt de discrimination fondée sur son origine ethnique ou nationale et à la sauvegarde de sa dignité, le tout contrairement aux articles 4, 10 et 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

M. Kerdougli est d'origine algérienne et postule, à l'automne 2015, pour un emploi au sein de La Vie en Rose. Lors de la troisième entrevue relative à l'emploi, il rencontre Mme Stéphanie Paré et Mme Dominique Baril, toutes deux employées de La Vie en Rose. L'entrevue dure environ 45 minutes et à la fin de celle-ci, au moment où les échanges portent sur les partenaires internationaux de La Vie en Rose, Mme Baril interroge M. Kerdougli sur l'origine de son nom. Il ne se souvient plus vraiment de sa réponse, mais Mme Baril indique qu'il répond qu'il est d'origine algérienne. Elle lui mentionne alors que La Vie en Rose a un partenaire d'affaires dans ce pays. Une fois le processus d'embauche finalisé, La Vie en Rose ne retient pas sa candidature.

M. Kerdougli allègue que la question l'a ébranlé et déstabilisé, mais ajoute qu'il a essayé de poursuivre l'entrevue du mieux qu'il le pouvait. Il a été insulté et atteint dans sa dignité par la question de Mme Baril. Il ajoute que son estime de soi a été également atteinte. La Vie en Rose admet avoir posé une question à M. Kerdougli quant à l'origine de son nom. Toutefois, elle soutient que cette question est reliée aux aptitudes ou qualités requises par l'emploi offert et qu'elle est donc réputée non discriminatoire.

L'article 18.1 de la Charte énonce que « Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 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 ». En vertu de l'article 20 de la Charte, la partie défenderesse peut justifier sa conduite en démontrant, par une preuve prépondérante, que les questions qui portaient sur un motif énuméré à l'article 10 de la Charte étaient fondées sur une « aptitude ou qualité requise par l'emploi ». En l'espèce, La Vie en Rose admet avoir posé à M. Kerdougli une question sur l'origine de son nom, mais allègue que sa conduite était justifiée dans les circonstances. Selon le Tribunal, La Vie en Rose n'a pas établi, par une preuve prépondérante, que les renseignements étaient reliés aux aptitudes ou qualités requises par l'emploi convoité. Aucune question ne lui fut posée sur les liens qu'il maintenait avec son pays d'origine. De fait, ce dernier avait

11 ans au moment de son arrivée au Québec et aucune question ne lui a été posée quant à savoir s'il était retourné en Algérie depuis. Le Tribunal conclut donc que La Vie en Rose a contrevenu à l'article 18.1 de la Charte et que M. Kerdougli a aussi subi une atteinte discriminatoire à son droit à la sauvegarde de sa dignité fondée sur son origine ethnique ou nationale, en contravention des articles 4 et 10 de la Charte.

Le présent dossier met en lumière une tendance à banaliser le fait de poser des questions sur les motifs visés dans l'article 10 de la Charte à un postulant lors d'une entrevue d'embauche. Si tous comprennent aisément qu'il soit pénible pour une personne souffrant d'un handicap d'être confrontée à celui-ci dans un processus d'embauche, on devrait l'être tout autant des conséquences pour les personnes dont le nom est d'une autre origine ethnique ou nationale d'avoir à en discuter dans le cadre d'une demande d'emploi. Le fait pour M. Kerdougli de devoir revivre à répétition une problématique similaire concernant des entrevues d'embauche qui contreviennent à son droit à l'égalité est certainement de nature à l'affecter. En cela, il y a, pour M. Kerdougli, un préjudice extrapatrimonial objectif qui va au-delà de son inconfort, de son malaise et qui accentue l'atteinte à sa dignité. De ce fait, quoiqu'une seule question ait été posée à M. Kerdougli lors de son entrevue, compte tenu de la nature de celle-ci et des autres circonstances du dossier, le Tribunal estime qu'une somme de 5 000 \$ est adéquate pour compenser ses dommages moraux. Toutefois, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas lieu d'accorder à M. Kerdougli les dommages punitifs qu'il réclame.

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