



COMMUNIQUÉ

Montréal, le 29 juin 2018 : L'honorable Mario Gervais, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseuses M^e Carolina Manganelli et M^e Djénane Boulad, avocate à la retraite, a récemment rendu un jugement concluant que **Les Aliments Multibar inc. (Multibar)** 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, en juin 2015, pour un emploi au sein de Multibar. Lors de la deuxième entrevue en personne, il rencontre M. Francis Rinfret, le directeur senior à la logistique et au service à la clientèle, qui l'interroge pour connaître son origine ethnique ou nationale. M. Kerdougli répond à la question et l'échange sur le sujet s'arrête là. À la suite de l'entrevue, M. Kerdougli transmet un courriel à M. Rinfret lui demandant pourquoi cette question lui a été posée. M. Rinfret lui répond entre autres « *simple curiosité faisant partie de l'apprentissage de qui est le candidat (valeurs, origine, chemin parcouru, etc..)* ». Une fois le processus d'embauche complété, Multibar ne retient pas sa candidature.

M. Kerdougli allègue avoir été ébranlé par la question au point où il ne se sentait plus en mesure de bien défendre sa candidature. Il prétend également que l'ambiance s'est alourdie à la suite de l'échange sur ses origines et que le déroulement de l'entrevue est devenu moins convivial. Multibar admet qu'une question sur l'origine de l'accent de M. Kerdougli ait été posée, mais soutient qu'elle l'a été d'une part parce que celui-ci était très prononcé et d'autre part, car M. Kerdougli s'adressait à M. Rinfret en le tutoyant malgré qu'il lui ait demandé à plusieurs reprises de le vouvoyer. M. Rinfret prétend qu'il cherchait à savoir si le tutoiement relevait d'un problème linguistique.

Le Tribunal conclut être en présence d'une preuve convaincante selon laquelle M. Kerdougli, pendant son entrevue d'embauche, a été requis de divulguer des renseignements sur un motif visé dans l'article 10 de la Charte; le tout, en contravention avec le premier segment de l'article 18.1 de la Charte. Il revenait donc à Multibar de justifier sa conduite en démontrant que la question posée concernait l'obtention de renseignements fondés sur les aptitudes ou les qualités requises par l'emploi, conformément à l'article 20 de la Charte. Le Tribunal souligne que M. Kerdougli est au Québec depuis l'âge de 11 ans, qu'il s'exprime très bien en français, que son accent n'est pas « très prononcé », comme l'affirme M. Rinfret, et qu'il n'a aucune consonance anglophone. Par ailleurs, son curriculum vitae démontre qu'il a fréquenté des institutions scolaires francophones au Québec. Ainsi, le Tribunal ne peut retenir l'explication selon laquelle M. Rinfret cherchait simplement à savoir si le tutoiement résultait d'un emprunt à l'anglais. Enfin, le courriel envoyé par M. Rinfret contredit cette défense en mettant en évidence un motif de discrimination prohibé par la Charte.

Le Tribunal condamne donc tout d'abord Multibar à verser à M. Kerdougli 5 000 \$ en dommages moraux, car il ne fait aucun doute que ce dernier a été négativement affecté par

cette question. Il s'est senti exclu, humilié et son estime de soi a été diminuée. Le Tribunal souligne que celui-ci a été interrogé à de multiples reprises lors d'entrevues d'embauche sur son origine ethnique ou nationale et qu'il a donc subi un préjudice accentuant l'atteinte à sa dignité. De plus, la preuve démontre que l'atteinte aux droits de ce dernier était illicite et intentionnelle. En effet, le Tribunal est convaincu que M. Rinfret ne pouvait qu'avoir conscience que d'interroger de manière illicite un candidat sur son origine ethnique ou nationale lors de son entrevue d'embauche dans l'objectif avoué de mieux connaître l'individu et son parcours pouvait avoir de fortes répercussions auprès de M. Kerdougli. En l'espèce, par l'attribution de dommages punitifs, le Tribunal vise à exprimer sa réprobation en sanctionnant la conduite de Multibar, qui, par la voix d'un dirigeant de l'entreprise, a posé une question discriminatoire lors de l'entrevue d'embauche de M. Kerdougli. Le Tribunal vise également à dissuader les employeurs de manière générale à agir de la sorte. Ainsi, il condamne Multibar à lui verser 1 000 \$ à titre de dommages punitifs.

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