



COMMUNIQUÉ

Montréal, le 22 mai 2026 : L'honorable Magali Lewis, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs M^e Monique Rousseau et M^e Gabriel Babineau, a récemment rendu un jugement concluant que **Stéphanie Salagan** n'a pas subi une atteinte à ses droits de la part du **Regroupement QuébecOiseaux** (QuébecOiseaux) suivant l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Le 1^{er} octobre 2021, M^{me} Salagan prend connaissance d'une offre d'emploi publiée par QuébecOiseaux pour un poste d'agent de projet. Ce poste, d'une durée de 20 semaines, s'inscrit dans le cadre du programme fédéral « Travaille pour prospérer », lequel s'adresse uniquement aux personnes âgées de 15 à 30 ans s'identifiant comme personnes autochtones, noires ou de couleur. Le financement du poste provient du gouvernement fédéral par l'entremise de **Nature Canada**, partie défenderesse en garantie.

Bien qu'elle n'ait pas présenté sa candidature, M^{me} Salagan dépose, le 25 octobre 2021, une plainte à la CDPDJ, alléguant avoir été victime de discrimination fondée sur l'âge, la « race », la couleur et l'origine nationale ou ethnique. Elle invoque une atteinte aux articles 11 pour la publication d'un avis à caractère discriminatoire, 16 relativement à la discrimination dans l'embauche et 18.1 en raison de la collecte, dans un formulaire d'embauche, de renseignements liés à un motif de discrimination.

QuébecOiseaux soulève pour sa part les arguments suivants : 1) il n'y a pas eu de discrimination au sens de l'article 16, puisque M^{me} Salagan n'a pas postulé ; 2) si le Tribunal conclut à une discrimination *prima facie*, l'exception prévue à l'article 20 s'applique car la préférence est fondée sur les qualités requises par l'emploi et se justifie également par le caractère charitable, philanthropique, politique et éducatif de Nature Canada ; 3) M^{me} Salagan était surqualifiée pour le poste ; 4) la preuve révèle qu'elle n'a jamais eu l'intention de postuler.

Dans cette affaire, le Tribunal devait trancher deux questions : M^{me} Salagan avait-elle l'intérêt pour agir ? Le programme à l'origine de l'offre d'emploi était-il discriminatoire au sens de l'article 10 de la Charte ?

Sur la première question, le Tribunal rappelle que l'article 85 du *Code de procédure civile* exige qu'une personne qui introduit une demande en justice ait un intérêt suffisant. Cet

intérêt doit être juridique, personnel, né et actuel. Il correspond à l'avantage que la partie demanderesse peut retirer du recours, à la suite d'une atteinte à ses droits subjectifs propres. En l'espèce, M^{me} Salagan prétend avoir subi un préjudice en étant exclue du processus de sélection. Or, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas eu d'exclusion, puisque la demanderesse n'a jamais eu l'intention de postuler pour le poste affiché. La preuve démontre en effet qu'elle n'a soumis aucune candidature pendant la période visée. Au moment des faits, Mme Salagan était étudiante à temps plein en droit et travaillait également comme travailleuse autonome au Centre de formation horticole de Laval. Dans le cadre de ses études, elle effectuait par ailleurs un stage au Centre québécois du droit de l'environnement, lequel exigeait sa présence une journée par semaine. La preuve révèle qu'elle travaillait en moyenne huit heures par semaine au Centre de formation horticole de Laval, au taux horaire de 80 \$. Compte tenu de ses études, de son stage et de son contrat à titre de travailleuse autonome, il aurait été difficile d'ajouter un poste de 28 heures par semaine, surtout au regard d'un salaire de 17,50 \$ l'heure.

De plus, la preuve établit que M^{me} Salagan poursuivait un objectif autre que son intérêt pour le poste, soit la promotion de l'universalisme et la lutte contre le « wokisme », notamment en s'opposant à la mise en œuvre de programmes de discrimination positive au Québec. En effet, selon M^{me} Salagan, le droit à l'égalité doit être appliqué de façon uniforme de sorte que tous les citoyens doivent recevoir un traitement identique, indépendamment de leur situation particulière et de l'effet préjudiciable qu'une règle peut avoir sur eux par opposition à d'autres. Elle ne reconnaît donc pas l'existence du concept d'égalité réelle reconnu par la Cour suprême du Canada. À la lumière de l'ensemble de la preuve, le Tribunal conclut que M^{me} Salagan n'avait pas l'intention réelle de postuler et qu'elle ne disposait donc pas de l'intérêt personnel requis pour agir.

Sur la seconde question, le Tribunal rappelle que la Charte prévoit, à son article 86, un régime applicable aux programmes d'accès à l'égalité, aussi appelés programmes de discrimination positive ou programmes améliorateurs ciblés. Cette disposition vise à corriger la situation de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation, de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public. Un tel programme est réputé non discriminatoire lorsqu'il est établi conformément à la Charte. Or, le programme en cause n'a pas été établi sur recommandation de la CDPDJ ni par ordonnance du Tribunal. Ainsi, le *Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité* ne s'y applique pas, tout comme la présomption de non-discrimination prévue au deuxième alinéa de l'article 86. Le Tribunal analyse donc le dossier à la lumière du cadre établi par la jurisprudence en matière de discrimination.

En l'espèce, le Tribunal estime que le texte de l'offre d'emploi de QuébecOiseaux contient une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur l'âge, la « race », la couleur et l'origine nationale ou ethnique, soit des motifs de discrimination interdits par la Charte. Il y a donc, à première vue, discrimination. L'annonce porterait ainsi atteinte au droit de M^{me} Salagan de ne pas subir de discrimination dans le cadre d'une offre d'emploi.

Cela dit, le Tribunal retient que la validité d'un programme s'apprécie en fonction de son objectif, et non uniquement de ses effets, ainsi qu'en fonction d'un simple lien rationnel entre les moyens utilisés et l'objet améliorateur déclaré. En l'espèce, Nature Canada a instauré le programme de subvention « Travaille pour prospérer » afin de mettre en œuvre l'accord de contribution et de favoriser l'acquisition d'une expérience professionnelle par de jeunes personnes racisées au sein d'organisations actives dans le domaine de la protection de l'environnement. La preuve non contredite révèle que Nature Canada avait constaté, tant empiriquement qu'au moyen d'une étude intitulée *L'équité raciale et la nature urbaine*, que les personnes noires, autochtones et de couleur étaient sous-représentées dans les activités des organismes de protection de l'environnement. Le Tribunal conclut donc que l'offre d'emploi de QuébecOiseaux découlait d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, ou programme améliorateur ciblé, et qu'elle n'était donc pas discriminatoire au sens de l'article 10 de la Charte.

En conséquence, le Tribunal conclut que QuébecOiseaux n'a commis aucune atteinte à la Charte par son offre d'emploi et rejette la demande introductive d'instance.

Cette décision est disponible en ligne :

[2026 QCTDP 7 \(CanLII\) | Salagan c. Regroupement QuébecOiseaux | CanLII](#)