



## TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

### COMMUNIQUÉ

**Montréal, le 10 mai 2010:** L'honorable Daniel Dortéus, du Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance de madame Judy Gold et de M<sup>e</sup> Sophie Marchildon, assesseures, a récemment rendu une décision selon laquelle l'**École de technologie supérieure** n'a pas porté atteinte au droit de **L.D.** d'être traitée en pleine égalité, sans discrimination à l'embauche fondée sur son âge et interdite par la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec**.

Le 21 juin 2006, L.D. soumet sa candidature pour un poste d'agent d'information auprès de la défenderesse, l'École de Technologie supérieure (ETS). Le 13 juillet, elle apprend que sa candidature n'a pas été retenue et qu'elle ne sera par conséquent pas convoquée à une entrevue. Elle transmet une demande d'information au secrétaire général de l'établissement afin de connaître les motifs à l'appui de cette décision. Peu après, un employé de l'ETS communique avec elle et lui explique que l'on a jugé qu'elle était surqualifiée. Le 27 juillet, en réponse à sa demande d'accès à l'information, L.D. reçoit une lettre signée par le secrétaire général de l'ETS et une copie des notes manuscrites de l'évaluation de sa candidature. Elle y lit: «Scol. Pertinente. Vaste expérience + diversifiée. Belle lettre de présentation sans fla fla. C.V. davantage style académique en effet. Trop fort??!! Bilinguisme-pas clair. SENIOR».

Représentée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Commission), L.D. affirme à l'audience avoir été étonnée par rapport à ces notes. Les trois premiers commentaires étant positifs, elle comprend mal pourquoi elle n'a pas été convoquée à une entrevue. Quant aux autres, elle les considère négatifs et ambigus. La mention «SENIOR» renvoie selon elle à son âge. Elle fait valoir que ses expériences telles que décrites dans son *curriculum vitae* étaient conformes au sommaire des tâches et responsabilités énumérées dans l'offre d'emploi. Elle ajoute qu'en postulant, elle a implicitement accepté l'échelle salariale et les tâches correspondant à ce poste.

Selon la défenderesse, la candidature de L.D. a d'abord été jugée recevable. Cependant, elle a ensuite été rejetée parce que ses études de maîtrise et de doctorat dépassaient largement la formation nécessaire pour le poste. Elle soutient en outre que l'expérience de travail de L.D. apparaissait davantage analytique que pratique et ne correspondait pas au profil recherché. Elle affirme que la lecture du *curriculum vitae* de la plaignante ne permettait pas de déterminer avec certitude si elle avait les aptitudes requises pour le poste, notamment le bilinguisme. Elle explique aussi que le terme «senior» réfère à une expérience de plus de dix ans, par opposition au terme «junior» qui suppose une plus courte expérience.

Le Tribunal conclut que la Commission n'a pas démontré que L.D. a subi de la discrimination en raison de son âge. La Commission a de prime abord démontré, par présomption, qu'il existait un lien potentiel entre l'exclusion de la candidature et l'âge de L.D. L'ETS a toutefois renversé cette présomption en fournissant des motifs raisonnables et légitimes ayant justifié le rejet de la candidature de L.D., soit les qualifications et les expériences requises pour le poste d'agent d'information. La Commission n'a pas été en mesure de convaincre le Tribunal que les explications de l'ETS n'étaient pas crédibles et qu'elles constituaient un prétexte visant à masquer des motifs discriminatoires pour exclure la candidature de L.D.

Pour consulter le texte intégral de ce jugement, voir : <http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/>

**Pour information :** M<sup>e</sup> Sylvie Gagnon  
(514) 393-6651