



## **COMMUNIQUÉ**

**Montréal, le 5 avril 2018** : L'honorable Yvan Nolet, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs M<sup>e</sup> Jean-François Boulais et M<sup>e</sup> Carolina Manganelli, a récemment rendu un jugement concluant que **GE Renewable Energy Canada Inc.** (ci-après « GE ») 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 août 2014, pour un emploi au sein de GE. Il est l'un des deux candidats convoqués à une entrevue, à la suite d'une entrevue téléphonique préliminaire. Le comité de sélection est formé de trois personnes, soit Mme Karine Rose, M. Sylvain Blais et Mme Valérie Trassard. Mme Rose accueille M. Kerdougli et l'accompagne vers la salle d'entrevue. Une fois dans la salle, celle-ci alimente la conversation avec M. Kerdougli, qu'elle sent nerveux, pendant que M. Blais révisé le curriculum vitae de ce dernier en attendant que Mme Trassard arrive. Pendant cette période d'attente, Mme Rose demande à M. Kerdougli quelle est l'origine de son nom, ce à quoi il répond « Polonais ». L'échange sur ce sujet s'arrête là. Une fois le processus d'embauche complété, GE embauche l'autre candidat rencontré.

M. Kerdougli dit avoir été déstabilisé et affecté par la question sur l'origine de son nom et avoir tout à coup ressenti de l'angoisse. Il se souvient qu'il ne s'est pas opposé à la question et ne se rappelle pas très bien sa réponse. Il allègue s'être senti insulté et atteint dans sa dignité en raison de la question posée par Mme Rose, qu'il qualifie d'inacceptable. GE admet qu'une question sur l'origine ethnique de M. Kerdougli lui a été posée, mais conteste que cette question lui ait été posée dans le cadre de l'entrevue. Selon GE, il n'y a pas eu contravention à l'article 18.1 de la Charte, car il s'agissait simplement d'un échange informel entre M. Kerdougli et Mme Rose afin de le mettre à l'aise.

Le Tribunal souligne que l'article 18.1 de la Charte vise à enrayer, à la source, la discrimination dans l'embauche et dans l'emploi en interdisant les questions concernant des caractéristiques personnelles ne portant pas sur les qualités et les capacités du candidat. De plus, le simple fait de poser une question liée à un motif énuméré à l'article 10 entraîne une violation de l'article 18.1 de la Charte. Selon le Tribunal, le mot « entrevue » doit être pris dans son sens large et concerne la recherche d'informations d'un candidat dans le cadre d'un processus d'embauche, et ce, peu importe à quelle étape du processus d'embauche une question portant sur un motif interdit de discrimination a été posée à un postulant. La partie défenderesse n'ayant pas fait la preuve que sa conduite était justifiée par l'une des exceptions prévues à l'article 18.1 de

la Charte, le Tribunal conclut que GE a contrevenu à cet article. De plus, la preuve démontre que M. Kerdougli a également subi une atteinte discriminatoire à son droit à la sauvegarde de sa dignité.

Quant à la détermination des dommages moraux, le Tribunal rappelle l'importance d'une analyse particularisée des circonstances de la violation et des conséquences pour la victime. M. Kerdougli a témoigné avoir postulé pour divers emplois dans son champ de compétence et que chaque fois qu'une question lui a été posée concernant son origine ethnique ou nationale, il n'a pas obtenu l'emploi. Lorsque Mme Rose lui a posé la question sur l'origine de son nom, il s'est senti mal à l'aise et a craint d'être discriminé à l'embauche. C'est probablement ce qui explique qu'il lui ait répondu qu'il était d'origine polonaise. Cette impression de ne pas être traité en toute égalité, malgré l'obligation de le faire prévue à la Charte, entraîne chez ceux qui en sont victimes non seulement un malaise, mais également un inconfort réel qui ne fait que s'accroître au fil des diverses contraventions qu'ils subissent. Malgré que madame Rose ait posé à M. Kerdougli une seule question discriminatoire, l'évaluation objective et subjective des dommages moraux qu'il a subis justifie que le Tribunal lui accorde une somme de 4 000 \$ pour le compenser. Néanmoins, la preuve ne démontrant pas un état d'esprit chez GE qui dénote une volonté de causer à M. Kerdougli les dommages qu'il a subis, le Tribunal ne lui accorde pas de dommages punitifs.

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