



COMMUNIQUÉ

Montréal, le 10 septembre 2024 : L'honorable Catherine Pilon, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des membres assesseurs M^e Pierre Arguin, avocat à la retraite, et M^e Gabriel Babineau, a rendu un jugement concluant que **Claude Charruau** a subi une atteinte à ces droits de la part du **Domaine Lanaudière (9218-7707 Québec inc.) (Domaine)** et du **Groupe Édifio inc. (Groupe)**, lorsqu'ils ont refusé de l'embaucher en raison de ses antécédents judiciaires, et ce, en contravention à l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

En mars 2021, le demandeur, un concierge retraité ayant une expérience de près de 35 ans dans le domaine, postule à un poste de chef de la maintenance auprès du Domaine. Malgré sa retraite, il souhaite s'occuper à nouveau. Le 10 mars 2021, il est convoqué à une entrevue téléphonique avec le directeur général du Domaine, Marek Grubski, et la directrice de l'entretien ménager pour le Groupe, Fanny Dubois. Le 11 mars 2021, il est convoqué à une deuxième entrevue, en personne au Domaine, avec le directeur général et Jean-François Thibert, directeur des opérations du Groupe. Selon le demandeur, l'entrevue se termine avec une visite des lieux par le directeur général et une demande de remplir des documents en vue de son embauche.

Le 15 mars 2021, le Domaine et le Groupe reçoivent le rapport sur les antécédents judiciaires du demandeur, où ils apprennent que ce dernier a des antécédents judiciaires. Le lendemain, le directeur général l'avise par téléphone que sa candidature n'est pas retenue. Selon le demandeur, le directeur général explique cette décision par le fait que la direction des ressources humaines ne permet pas son embauche en raison d'antécédents judiciaires. Quant au directeur général, il nie avoir fait une quelconque référence aux antécédents du demandeur lorsqu'il l'a informé qu'il ne serait pas embauché. Il affirme plutôt que sa candidature n'a pas été retenue puisqu'elle était insatisfaisante et que ses antécédents judiciaires n'avaient rien à y voir. De plus, les parties défenderesses ne soutiennent pas qu'il existe un lien objectif entre l'infraction criminelle commise par le demandeur et le poste convoité.

Tout d'abord, le Tribunal relève que la version des parties diverge quant au déroulement du processus d'embauche et à la dernière conversation téléphonique entre le demandeur et le directeur général. Questionné sur le processus d'embauche, le directeur général témoigne qu'une deuxième entrevue a été accordée au demandeur, car ses réponses manquaient de clarté lors de la première entrevue téléphonique et qu'il y avait des problèmes de bruits. Il soutient également qu'après seulement quelques questions, il

avait pris la décision de ne pas embaucher le demandeur et qu'il a continué l'entrevue par politesse. Le Tribunal a de la difficulté à concevoir dans ce contexte que l'entrevue n'ait pas alors été écourtée et que le directeur général a quand même procédé à lui faire remplir les documents nécessaires à son embauche et offert une visite des lieux, comme en a témoigné le demandeur.

Puis, le directeur général affirme que son refus d'embauche à l'égard du demandeur est motivé par son absence de compétence requise pour le poste. Cependant, cette affirmation est incompatible avec la preuve présentée qui fait état des nombreuses expériences pertinentes du demandeur pour le poste affiché. Pour toutes ces raisons, le Tribunal ne retient pas la version du directeur général comme elle est difficile à concilier avec plusieurs éléments de preuve et apparaît invraisemblable. Le Tribunal retient plutôt la version du demandeur portant sur le déroulement du processus d'embauche comme elle s'accorde mieux avec la preuve entendue lors de l'audience.

En conséquence, le Tribunal conclut que la candidature de M. Charruau avait initialement été retenue par le directeur général au terme du processus d'embauche et que ses antécédents judiciaires constituaient l'unique raison pour le refus d'embauche subséquent. Le Tribunal condamne donc solidairement le Domaine, à titre d'employeur et donc commettant de M. Grubski, et le Groupe, dont la responsabilité a été engagée en raison de sa participation au processus d'embauche et dont le service des ressources humaines est à l'origine des instructions de non-embauche, à 5 000 \$ en dommages-intérêts moraux. Puis, le Tribunal condamne le Domaine et le Groupe à 2 000 \$ en dommages-intérêts punitifs pour prévenir, dissuader et dénoncer de tels comportements discriminatoires.

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