

OUTIL D'AIDE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS :

L'ARTICLE 18.1

LES QUESTIONS DISCRIMINATOIRES AVANT L'EMBAUCHE

MISE EN GARDE : Cet outil ne tient pas lieu d'avis juridique et ne couvre que les situations les plus couramment rencontrées.

<p>Cadre légal</p>	<p><i>CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE</i> (RLRQ, c. C-12)</p> <p>10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.</p> <p>Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.</p> <p>18.1. Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.</p> <p><u>Note</u> : les articles 1 (intégrité -dans le cas où des examens médicaux sont administrés), 4 (dignité) et 5 (vie privée) de la <i>Charte</i> peuvent également être invoqués dans le contexte d'un processus de sélection discriminatoire.</p>
<p>Cadre d'analyse et conditions essentielles</p>	<p><u>Fardeau de preuve du demandeur</u> :</p> <p>Démontrer qu'une question a été posée portant sur l'un ou l'autre des motifs de discrimination constitue une preuve <i>prima facie</i> de discrimination.</p>

	<p>Les questions portant sur l'état de santé sont englobées par le motif handicap.</p> <p>La question peut avoir été posée dans un formulaire, lors d'une entrevue ou par un tiers à qui l'employeur a délégué une partie de son processus de sélection.</p> <p><u>Défense de justification :</u></p> <p>L'employeur doit démontrer que les renseignements sont requis <u>dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause</u> et qu'ils sont <u>raisonnablement nécessaires</u> pour réaliser ce but légitime lié au travail.</p>
<p>Éléments pertinents à considérer en matière de questionnaires médicaux pré-embauche¹</p>	<p><u>Quant à l'objectif poursuivi par l'employeur en administrant le questionnaire (critère de rationalité) :</u></p> <p>La cueillette de l'information médicale ne doit pas être utilisée pour embaucher seulement le candidat en parfaite santé qui représente le moins de risque d'absentéisme.</p> <p><u>Quant au critère de proportionnalité</u> (est-ce que les questions posées et le processus d'embauche sont raisonnablement nécessaires pour réaliser ce but légitime lié au travail?), il faut vérifier les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que les questions posées sur l'état de santé sont modulées en fonction de l'emploi convoité (ou impose-t-on le même questionnaire à tous les candidats, peu importe l'emploi?) • Les questions sont-elles ouvertes et obligent-elles le candidat à révéler plus que ce qui est nécessaire? Sont-elles limitées dans le temps? • Si l'employeur pose une question au sujet d'une condition médicale, c'est qu'il estime que cette condition présente un risque avec l'exécution sécuritaire des tâches. • Ce risque est-il réel ou hypothétique? (l'employeur peut-il démontrer que le risque repose sur des données scientifiques ou médicales objectives?) • S'agit-il d'un risque grave ou excessif ou d'un risque minime?

¹ Il importe de souligner que ces critères sont énumérés à titre indicatif et sont appelés à évoluer avec la jurisprudence.

	<ul style="list-style-type: none"> • Si un risque grave existe, l'employeur peut-il mettre en place une mesure susceptible de contenir ce risque, à la limite de la contrainte excessive? • L'employeur a-t-il appliqué la mesure la moins attentatoire aux droits fondamentaux? Par exemple, a-t-il limité l'administration du questionnaire médical aux seuls candidats sélectionnés (offre d'embauche conditionnelle à l'évaluation médicale?).
<p>Les autres droits qui peuvent être compromis par un questionnaire d'embauche discriminatoire</p>	<p>La jurisprudence reconnaît que dans le cadre d'un entretien d'embauche, les questions posées sur un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte, qui ne sont pas nécessaires eu égard à la nature et aux exigences de l'emploi, portent atteinte de manière discriminatoire au droit à la sauvegarde de la dignité du candidat et constituent une intrusion indue dans sa vie privée.</p> <p>Les tribunaux ont également reconnu que dans certains cas, les examens médicaux préembauche étaient susceptibles de porter atteinte au droit à l'intégrité du candidat (ex : palpation de parties du corps, prises de sang, radiographies, etc.)</p>
<p>Le cas particulier des fausses déclarations à l'embauche</p>	<p>L'employeur ne peut reprocher à un candidat d'avoir fait une fausse déclaration avant l'embauche et le congédier (ou le pénaliser en emploi) si la fausse déclaration porte sur une question que l'employeur ne pouvait lui poser en vertu de l'article 18.1 de la <i>Charte</i>.</p> <p>Les candidats ont une obligation de transparence et de bonne foi. S'ils ont une condition médicale qui, à leur connaissance, est de nature à préoccuper un futur employeur, ils doivent la divulguer et apporter les nuances nécessaires, même si le questionnaire n'est pas clair.</p>
<p>Jurisprudence et documents pertinents</p>	<p><u>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (T.J.R.) c. Procureur général du Québec (Sûreté du Québec), 2022 QCCA 1577</u></p> <p><u>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Samson-Thibault) c. Ville de Québec, 2023 QCTDP 2 (CanLII)</u></p> <p><u>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (M.R.) c. Société de transport de Montréal (STM), 2021 QCTDP 35 (CanLII)</u></p>

	<p><u>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (A.A.) c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides (Centre de santé et de services sociaux de Thérèse-de-Blainville), 2017 QCTDP 2 (CanLII).</u></p> <p><u>Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Cœur du Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières, 2012 QCCA 1867 (CanLII).</u></p> <p><u>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Systématix Technologies de l'information inc., 2010 QCTDP 18 (CanLII).</u></p> <p><u>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc., 2015 QCTDP 13 (CanLII).</u></p> <p><u>Kerdougli c. GE Renewable Energy Canada Inc. (Alstom réseau Canada inc.), 2018 QCTDP 7 (CanLII).</u></p> <p><u>Kerdougli c. La Vie en Rose inc., 2018 QCTDP 8 (CanLII).</u></p> <p><u>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Di Campo) c. Éco-Logixx - Grossiste alimentaire et produits d'emballage inc., 2019 QCTDP 16 (CanLII).</u></p> <p><u>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 9185-2152 Québec inc. (Radio Lounge Brossard), 2015 QCCA 577 (CanLII) (sur la notion de risque).</u></p> <p><u>COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, L'application et l'interprétation de l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne, Me Stéphanie Fournier, (Cat. 2.128-1.6), février 2016.</u></p>
--	---