

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-53-000460-178

DATE : 22 mars 2018

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE YVAN NOLET

AVEC L'ASSISTANCE DES ASSESSEURS : **M^e Jean-François Boulais**
M^e Carolina Manganelli

SALIM KERDOUGLI

Partie demanderesse

c.

GE RENEWABLE ENERGY CANADA INC.
(ANCIENNEMENT ALSTOM RÉSEAU CANADA INC.)

Partie défenderesse

JUGEMENT

[1] Salim Kerdougli allègue que son droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice de son droit à un processus d'embauche sans discrimination n'a pas été respecté. Il soutient qu'à l'occasion d'une entrevue d'embauche, l'une des participantes représentant Alstom Réseau Canada inc., maintenant GE Renewable Energy Canada

Inc. (GE)¹, lui a posé une question sur son origine ethnique. Il considère également ne pas avoir obtenu le poste en raison de son origine ethnique.

[2] Monsieur Kerdougli allègue ainsi avoir été victime de discrimination fondée sur son origine ethnique ou nationale dans le contexte de l'embauche le tout, en contravention des articles 4, 10, 16 et 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*² (Charte).

[3] Le 1^{er} mars 2017, à la suite d'une plainte de monsieur Kerdougli, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Commission) l'informe³ qu'après avoir fait enquête, elle est d'avis que la preuve quant à l'allégation du refus d'embauche discriminatoire est insuffisante et que sur cet aspect du dossier, elle cesse d'agir⁴.

[4] La Commission considère cependant qu'une question ayant été posée au demandeur sur son origine ethnique dans le contexte de l'entrevue, la preuve d'une atteinte au droit de monsieur Kerdougli à un processus de sélection exempt de discrimination est suffisante pour soumettre le litige à un tribunal. La Commission informe également le demandeur qu'elle exerce sa discrétion de ne pas saisir un tribunal en sa faveur.

[5] Tel que le prévoit l'article 84 de la Charte, le demandeur bénéficiait d'un délai de 90 jours, à compter de la réception de la résolution de la Commission, pour saisir le présent Tribunal de sa demande contre GE, ce qu'il a fait le 3 avril 2017.

[6] Ainsi, concernant le volet du dossier de monsieur Kerdougli visant son refus d'embauche pour un motif discriminatoire, le Tribunal l'a informé séance tenante qu'il n'avait pas la compétence d'attribution afin de statuer sur ce volet de sa demande⁵.

[7] Dans les circonstances, monsieur Kerdougli a modifié les montants à sa demande initiale et requiert maintenant du Tribunal de condamner GE à lui verser 50 000 \$ à titre de dommages moraux, en raison de l'atteinte aux droits que lui confèrent les articles 4, 10 et 18.1 de la Charte. De plus, alléguant le caractère illicite et intentionnel de cette atteinte, il réclame de la défenderesse 50 000 \$ à titre de dommages punitifs.

[8] Quant au fait qu'une question sur l'origine ethnique du demandeur lui a été posée, GE l'a admis. Cependant, elle conteste que cette question lui ait été posée dans le cadre de l'entrevue.

[9] GE soutient également que le montant réclamé par monsieur Kerdougli pour ses dommages moraux est disproportionné et abusif. Quant aux dommages punitifs qu'il

¹ Lors du processus d'embauche, le nom de l'entreprise était « Alstom Réseau Canada inc. ». Ce nom a été depuis modifié par « GE Renewable Energy Canada Inc. » et pour les fins du présent jugement, c'est l'abréviation de ce nom qui sera utilisée afin d'identifier la partie défenderesse.

² RLRQ, c. C-12.

³ Pièce P-1. La résolution de la Commission est datée du 19 janvier 2017.

⁴ La Commission s'est prévaluée de l'article 78, alinéa 2 de la Charte.

⁵ *Mouvement laïque québécois c. Saguenay (Ville)*, 2015 CSC 16, par. 57; *Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys c. Gallardo*, 2012 QCCA 908 ; *Ménard c. Rivet*, [1997] RJQ 2108, 1997 CanLII 9973 (QC CA).

réclame, GE fait valoir que les faits de la présente affaire ne justifient d'aucune façon d'accorder au demandeur des dommages punitifs.

I. LES QUESTIONS EN LITIGE

[10] Voici les questions que le Tribunal devra trancher afin de résoudre le présent litige :

- 1) La défenderesse a-t-elle requis de monsieur Kerdougli, dans le cadre de son entrevue pour un emploi, des renseignements sur son origine ethnique ou nationale, le tout en contravention des articles 4, 10 et 18.1 de la Charte?
- 2) Dans l'affirmative, quels sont les dommages appropriés auxquels monsieur Kerdougli a droit?

II. LE CONTEXTE

[11] Monsieur Kerdougli est d'origine magrétine et en août 2014, il postule pour un emploi de « Spécialiste, Transport et Logistique-Approvisionnement » au sein de GE⁶.

[12] Des trente curriculum vitae reçus, GE procède à des entrevues téléphoniques préliminaires avec six des candidats, incluant monsieur Kerdougli. Par la suite, deux de ces candidats sont retenus pour une deuxième entrevue en personne avec le comité de sélection.

[13] Le comité est formé de trois personnes, soit madame Karine Rose, gestionnaire de transport et logistique en matière d'approvisionnement indirect, monsieur Sylvain Blais, directeur d'approvisionnement, et madame Valérie Trassard, directrice des ressources humaines. La rencontre avec monsieur Kerdougli se déroule au bureau de GE le 19 août 2014.

[14] C'est madame Rose qui accueille le demandeur et l'accompagne vers la salle d'entrevue. Elle remarque que monsieur Kerdougli est nerveux et « crispé » et elle tente de le mettre à l'aise. Elle lui offre un café et, chemin faisant, aborde avec lui des sujets « légers » dont l'école qu'ils ont tous deux fréquentée et les professeurs qu'ils ont côtoyés. Il est également question de leurs voyages et autres civilités.

[15] Monsieur Blais est déjà dans la salle lorsque le demandeur et madame Rose arrivent et il se présente à monsieur Kerdougli. Toutefois, madame Trassard étant en retard d'une dizaine de minutes, c'est madame Rose qui alimente la conversation avec monsieur Kerdougli pendant que monsieur Blais révise le curriculum vitae de ce dernier.

[16] Bien que le demandeur mentionne que l'entrevue commence immédiatement à son arrivée dans la salle, madame Rose et monsieur Blais indiquent qu'ils attendent plutôt l'arrivée de madame Trassard pour ce faire.

[17] C'est pendant cette période d'attente que madame Rose demande à monsieur Kerdougli, de façon banale selon elle, quelle est l'origine de son nom. Elle mentionne que ce dernier lui répond « Polonais » et, sur ce sujet, l'échange s'arrête là. Elle ne

⁶ Pièce D-2, Offre d'emploi pour *Spécialiste, Transport et Logistique-Approvisionnement*.

remarque aucun changement ou malaise chez le demandeur, ni lors de l'entrevue formelle qui débute lorsque madame Trassard se présente.

[18] Monsieur Blais confirme entendre l'échange entre madame Rose et le demandeur et indique qu'il ne fait pas attention à la réponse qu'il donne. Il ne remarque pas non plus de réaction particulière chez lui. Il admet qu'aucune question semblable n'a été posée à l'autre candidat rencontré par le comité de sélection, expliquant que cette personne avait un accent français et que son origine nationale était dès lors connue.

[19] Madame Trassard confirme être absente lorsque la question à l'origine du litige est posée au demandeur et n'apprend qu'au moment de la plainte de celui-ci à la Commission qu'une telle question lui a été posée.

[20] Pour sa part, monsieur 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'oppose pas à la question et admet qu'il ne se rappelle pas très bien de sa réponse, disant avoir répondu soit « d'origine maghrébine » ou « Algérie » ou « d'origine algérienne ». En contre-interrogatoire, il admet cependant avoir dit « d'origine polonaise ».

[21] Une fois madame Trassard arrivée, les trois membres du comité posent à monsieur Kerdougli diverses questions à tour de rôle et ce dernier tente de répondre à celles-ci aussi bien qu'il le peut.

[22] Monsieur Kerdougli dit avoir beaucoup souffert de la question sur l'origine de son nom; il allègue notamment s'être senti insulté et atteint dans sa dignité par la question posée par madame Rose, question qu'il qualifie d'inacceptable. Il ajoute que son estime de soi a également été affectée.

[23] Une fois l'ensemble du processus d'embauche complété, GE embauche l'autre candidat rencontré dont le profil et les expériences répondaient mieux aux exigences de l'emploi.

[24] Monsieur Kerdougli allègue que GE a contrevenu aux dispositions des articles 4, 10 et 18.1 de la Charte et demande au Tribunal de la condamner à lui payer la somme de 100 000 \$ pour avoir fait défaut de respecter son droit à l'égalité dans l'embauche. Cette somme est répartie comme suit :

- a) 50 000 \$ à titre de dommages moraux;
- b) 50 000 \$ à titre de dommages punitifs.

III. LE DROIT APPLICABLE

[25] Les articles pertinents de la Charte s'énoncent comme suit :

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

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.

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

(Nos soulignements)

[26] Plusieurs jugements⁷ ont établi 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.

⁷ *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur du Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, 2012 QCCA 1867, par. 63 (demande pour autorisation d'appeler refusée, CSC, 21-03-2013, 35130); *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, par. 85; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Magasins Wal-Mart Canada inc.*, 2003 CanLII 24566 (QC TDP), par. 174, inf. en partie par 2005 QCCA 93; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Transport en commun La Québécoise inc.*, 2002 CanLII 9226 (QC TDP), par. 29.

[27] Le Tribunal a reconnu à maintes reprises que le droit protégé à l'article 18.1 de la Charte est un droit autonome⁸ et que le simple fait de poser une question liée à un motif énuméré à l'article 10 entraîne une violation de l'article 18.1⁹. La Cour d'appel a confirmé cette interprétation¹⁰.

[28] La partie demanderesse doit établir, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle a dû répondre à une ou des questions portant sur l'un des motifs visés par l'article 10 de la Charte¹¹.

[29] Une fois cette preuve établie à première vue, la partie défenderesse peut justifier sa conduite en invoquant l'une des exceptions prévues à l'article 18.1, soit que les renseignements sont utiles pour l'application de l'article 20 de la Charte ou pour l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

[30] En ce qui concerne les deux exceptions prévues à l'article 20 de la Charte, la première vise à permettre d'obtenir un tel renseignement si la distinction, l'exclusion ou la préférence est fondée sur les aptitudes ou les qualités requises pour l'emploi¹².

[31] Pour ce faire, la jurisprudence établit que :

l'employeur doit démontrer que les renseignements sont requis dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause et qu'ils sont raisonnablement nécessaires pour réaliser ce but légitime lié au travail ». ¹³

(Soulignements reproduits)

[32] La deuxième exception à cet article concerne une distinction, exclusion ou préférence justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou encore d'une institution qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique.

⁸ *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)*, id., par. 88; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Transport en commun La Québécoise Inc.*, id., par. 29; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Magasins Wal-Mart Canada inc.*, id., par. 171.

⁹ *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)*, préc., note 7, par. 87; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Magasins Wal-Mart Canada inc.*, préc., note 7, par. 173; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Transport en commun La Québécoise inc.*, préc., note 7, par. 29; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Systématix Technologies de l'information inc.*, 2010 QCTDP 18, par. 112.

¹⁰ *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur du Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, préc., note 7, par. 64.

¹¹ *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)*, préc., note 7, par. 90.

¹² *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Coeur du Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, préc., note 7, par. 67.

¹³ *Id.*, par. 68.

[33] En ce qui concerne une atteinte au droit d'une personne à la sauvegarde de sa dignité, la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Law*, a ainsi défini la notion de dignité :

La dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle. La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou la situation personnelle qui n'ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne.¹⁴

[34] L'interdiction de discriminer sur la base de l'origine ethnique ou nationale alléguée par monsieur Kerdougli est largement reconnue par le droit international.

[35] En effet, divers instruments de droit international tels que la *Déclaration universelle des droits de l'Homme*¹⁵, la *Déclaration sur la race et les préjugés raciaux*¹⁶ et la *Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*¹⁷, prohibent toute forme de discrimination raciale.

[36] De plus, le Canada a ratifié la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*¹⁸, à laquelle le Québec s'est déclaré lié.

IV. L'ANALYSE ET LES MOTIFS

1^{ère} QUESTION : **La défenderesse a-t-elle requis de monsieur Kerdougli, dans le cadre de son entrevue pour un emploi, des renseignements sur son origine ethnique ou nationale, le tout, en contravention des articles 4, 10 et 18.1 de la Charte?**

[37] GE ne nie pas que la question concernant l'origine du nom de famille de monsieur Kerdougli lui ait été posée. Ce qu'elle plaide, c'est que l'entrevue de celui-ci n'était pas amorcée à ce moment. Il s'agissait simplement d'un échange informel entre madame Rose et le demandeur, question de le mettre à l'aise, car il semblait anxieux.

[38] Ainsi, selon GE, l'entrevue ne débute qu'au moment où tous les membres formant le comité de sélection de l'entreprise sont présents et que des questions sont posées au candidat en relation avec le poste à combler (« l'entrevue formelle »).

[39] Est-ce à dire que tout ce que dit un candidat avant ou après l'entrevue formelle ou que toute information requise par un employeur avant ou après celle-ci ne bénéficierait

¹⁴ *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 RCS 497, par. 53.

¹⁵ *Déclaration universelle des droits de l'Homme*, Rés. 217 A (III), Doc. off. A.G.N.U., 3^e sess., suppl. n°13, p. 17, Doc. N.U. A/810, p. 7 (10 décembre 1948).

¹⁶ UNESCO, *Déclaration sur la race et les préjugés raciaux*, Doc. N.U. E/CN.4sub.2/1982/2/Add.1 (27 novembre 1978).

¹⁷ *Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*, 25 juin 1958, 362 RTNU 31 (ratifiée par le Canada le 26 novembre 1962).

¹⁸ *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, 7 mars 1966, 660 RTNU 195 (ratifiée par le Canada le 14 octobre 1970 et par le Québec le 10 mai 1978).

pas de la protection de l'article 18.1 de la Charte? La réponse à cette question est non et voici pourquoi.

[40] Il est reconnu que les dispositions de la Charte, qui est une loi quasi constitutionnelle, doivent bénéficier d'une interprétation large et libérale « de manière à réaliser les objets généraux qu'elle sous-tend de même que les buts spécifiques de ses dispositions particulières »¹⁹. L'interprétation des dispositions de la Charte, dont son article 18.1, doit par ailleurs tenir compte du contexte, lequel comprend « les autres dispositions de la loi, les lois connexes, l'objectif poursuivi par la loi et par la disposition spécifique, ainsi que les circonstances qui ont amené l'énonciation du texte »²⁰.

[41] Lors de la première lecture du *Projet de loi n° 86*²¹, qui ajoutait l'article 18.1 à la Charte, le ministre de la Justice de l'époque, l'honorable Marc-André Bédard, a souligné que cet article visait à interdire « de requérir d'une personne qui postule [pour] un emploi des renseignements reliés à ces motifs de discrimination »²².

[42] Le Ministre mentionne d'ailleurs, lors de la Commission parlementaire pour l'étude du *Projet de loi n° 86*, que « l'article 18.1 couvre [...] l'emploi, les demandes d'emploi, formulaires, les renseignements, en fait, requis à l'occasion de la demande d'emploi et vise à ce qu'on ne puisse pas, par des motifs, faire de la discrimination »²³.

[43] Ces déclarations du ministre de la Justice indiquent que l'intention du rédacteur de la disposition législative était que le droit prévu à l'article 18.1 s'applique à toutes les étapes du processus d'embauche et non seulement lors de l'entrevue formelle. C'est dans ce contexte législatif que le texte proposé par le ministre de la Justice concernant l'article 18.1 été approuvé à l'unanimité par l'Assemblée nationale.

[44] Dans le présent dossier, le témoignage de monsieur Kerdougli fait ressortir les difficultés qu'il éprouve à obtenir un emploi dans son domaine d'expertise. Il n'hésite d'ailleurs pas à relier ses difficultés à l'origine de son nom.

[45] Même si, après enquête, la Commission a conclu à l'insuffisance de preuve quant à l'allégation de refus d'embauche discriminatoire formulée par monsieur Kerdougli dans sa plainte, il n'en demeure pas moins que ce dernier a cru avoir été victime d'un tel refus discriminatoire principalement à cause de la question sur son origine ethnique. Cela illustre bien la nécessité de l'article 18.1 pour assurer le droit à l'égalité dans l'embauche, et éviter toute question pouvant laisser planer un doute quant

¹⁹ *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés*, [1996] 2 RCS 345, par. 42.

²⁰ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, [2000] 1 RCS 665, par. 32.

²¹ *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* (2), projet de loi n°86 (1^{ère} lecture à l'Assemblée- 22 juin 1982), 3^e sess., 32^e légis. (Qc).

²² QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats*, 3^e sess., 32^e légis., 22 juin 1982, « Projet de loi n° 86- Première lecture », p. 5355.

²³ QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats*, 3^e sess., 32^e légis., 17 décembre 1982, « Étude du projet de loi no. 86- Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (2) », p. B-11763-11764.

à savoir si un refus d'embaucher un candidat est, ou non, relié à un motif discriminatoire.

[46] À moins qu'un employeur puisse se prévaloir de l'une ou l'autre des trois exceptions indiquées précédemment, ce qui n'était pas le cas en l'espèce, l'obligation qu'impose la Charte aux employeurs est qu'ils ne peuvent requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10.

[47] Dans un tel contexte, il est difficile d'imaginer que ce qui se passe avant le début de l'entrevue formelle puisse, de ce simple fait, permettre à un employeur d'obtenir d'un postulant, même lors d'un échange informel et social, des renseignements concernant l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte, chose qu'il ne pourrait faire une fois l'entrevue formelle débutée.

[48] D'autre part, l'adoption de l'article 18.1 de la Charte remonte à l'année 1982, soit bien avant l'ère du numérique que nous connaissons aujourd'hui. Cela implique-t-il que les communications par échanges informatiques sous forme de courriel ou de message texte entre un postulant et un éventuel employeur permettraient à ce dernier de requérir d'un postulant des renseignements prohibés en vertu des articles 18.1 et 10 de la Charte? Manifestement non.

[49] L'on constate rapidement que de permettre de telles interprétations ferait en sorte de rendre inopérant l'article 18.1 avec pour conséquence d'accroître drastiquement la suspicion de tout postulant quant au caractère discriminatoire possible de son refus d'embauche. Or, l'article 18.1 vise précisément à assurer un traitement égalitaire des demandes d'emploi et à rendre le processus d'embauche exempt de toute discrimination. Cela étant, il faut donc que l'interprétation de l'article 18.1 permette d'atteindre ce but.

[50] Il y a donc lieu de conclure que l'article 18.1 de la Charte, interprété de manière large et libérale ainsi que de manière contextuelle et évolutive, ne trouve pas seulement application lors de l'entrevue formelle. En fait, dès qu'un postulant est impliqué dans un processus d'embauche, toute rencontre ou échange d'informations, par quelque moyen que ce soit, entre lui et un employeur éventuel est susceptible de fournir à ce dernier des informations qu'il pourra, à sa discrétion, utiliser ou non afin de retenir une candidature plutôt qu'une autre.

[51] Dans cette perspective, le mot « entrevue » doit être pris dans son sens large et concerne la recherche d'informations auprès d'un candidat dans le cadre d'un processus d'embauche, et ce, peu importe à quelle étape du processus d'embauche une question sur un motif interdit de discrimination prévu à l'article 10 de la Charte lui a été posée.

[52] En conclusion, la question posée à monsieur Kerdougli sur l'origine de son nom, par une employée de GE dans le contexte élargi de l'entrevue à laquelle il participait, a permis à GE d'obtenir un renseignement sur l'origine ethnique ou nationale de monsieur Kerdougli. La partie défenderesse n'ayant pas fait la preuve que sa conduite était

justifiée par l'une des exceptions précitées, le Tribunal conclut que GE a contrevenu aux dispositions de l'article 18.1 de la Charte.

[53] De plus, le Tribunal estime qu'il y a une preuve suffisante pour établir que monsieur Kerdougli a subi une atteinte discriminatoire à son droit à la sauvegarde de sa dignité fondée sur son origine ethnique ou nationale, en contravention des articles 4 et 10 de la Charte.

[54] En effet, dès que la question lui a été posée, monsieur Kerdougli parle d'angoisse et d'atteinte à sa dignité. Il ressort d'ailleurs de la preuve qu'il a réellement été affecté par la question sur son origine nationale. À un tel point qu'il a préféré cacher celle-ci plutôt que de la dévoiler. Cette réponse illustre bien que cette question l'a perturbé et qu'il croyait sincèrement que son origine ethnique ou nationale puisse lui être préjudiciable pour obtenir le poste convoité.

[55] Il y a maintenant lieu d'analyser les dommages réclamés par monsieur Kerdougli.

2^{ème} QUESTION : Quels sont les dommages appropriés auxquels monsieur Kerdougli a droit?

[56] Par l'attribution de dommages, la Charte vise entre autres à « neutraliser, dans toute la mesure du possible, les effets préjudiciables et irréversibles subis par la victime d'une atteinte illicite »²⁴.

[57] Monsieur Kerdougli réclame à GE le paiement de 50 000 \$ à titre de dommages moraux. Il lui réclame également le paiement de 50 000 \$ à titre de dommages punitifs. Il y a lieu d'analyser séparément ces réclamations du demandeur.

A. Les dommages moraux

[58] Monsieur Kerdougli témoigne avoir été déstabilisé par la question, s'être senti mal à l'aise et avoir craint d'être discriminé au moment de l'embauche. Dans sa demande écrite, il plaide qu'il a subi un préjudice psychologique et une atteinte à sa dignité humaine.

[59] Il est vrai qu'il n'a pas manifesté son désaccord à la question et qu'il n'a rien laissé paraître de ses appréhensions et de ses inquiétudes à madame Rose et à monsieur Blais. Mais cette absence de réaction s'explique très bien par l'objectif qu'il poursuivait, soit d'obtenir l'emploi offert par GE.

[60] Monsieur Kerdougli a d'ailleurs témoigné avoir postulé pour divers emplois dans son champ de compétence et qu'à chaque fois qu'une question lui a été posée en regard de l'origine ethnique de son nom ou encore concernant son origine ethnique ou nationale, il n'a pas obtenu l'emploi. Difficile, en pareilles circonstances, de ne pas comprendre ses craintes et inquiétudes lorsque madame Rose lui a posé la question.

²⁴ Christian BRUNELLE, « La mise en œuvre des droits et libertés en vertu de la Charte québécoise », dans Collection de droit 2016-2017, École du Barreau du Québec, vol. 7, *Droit public et administratif*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2016, p. 103. Voir l'article 49 de la Charte.

C'est probablement ce qui explique qu'il lui ait répondu que son nom était d'origine polonaise.

[61] Il est largement reconnu que le quantum des dommages moraux est difficile à déterminer²⁵. Rappelons à ce sujet les remarques de la juge Rayle de la Cour d'appel dans l'affaire *Bou Malhab* :

[63] Que le préjudice moral soit plus difficile à cerner ne diminue en rien la blessure qu'il constitue. J'irais même jusqu'à dire que, parce qu'il est non apparent, le préjudice moral est d'autant plus pernicieux. Il affecte l'être humain dans son for intérieur, dans les ramifications de sa nature intime et détruit la sérénité à laquelle il aspire. Il s'attaque à sa dignité et laisse l'individu ébranlé, seul à combattre les effets d'un mal qu'il porte en lui plutôt que sur sa personne ou sur ses biens.²⁶

(Nos soulignements)

[62] Dans l'arrêt *St-Ferdinand*, la juge L'Heureux-Dubé écrit que l'évaluation des dommages moraux comporte non seulement un volet subjectif, décrit ci-dessus, mais également un volet objectif qui est en quelque sorte indépendant de la perception qu'en a la victime :

On peut par ailleurs envisager une partie du préjudice extrapatrimonial dans sa matérialité, en insistant sur son caractère visible et tangible. Cette analyse n'exclut pas la notion subjective du préjudice moral. En fait, elle s'y ajoute. Son aspect essentiel, c'est la reconnaissance de l'existence d'un préjudice extrapatrimonial objectif et indépendant de la souffrance ou de la perte de jouissance de la vie ressentie par la victime. Dans cette perspective, le préjudice est constitué non seulement de la perception que la victime a de son état, mais aussi de cet état lui-même. [...]».²⁷

(Soulignements reproduits)

[63] Dans un cas tel celui en l'espèce, la tendance est souvent de banaliser et de minimiser l'impact d'une telle contravention au droit à l'égalité dans l'embauche, et ce, malgré les sentiments d'exclusion de ceux qui en sont victimes.

[64] Pourtant, 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. Cette situation constitue en soi, un préjudice extrapatrimonial objectif susceptible de prendre plusieurs formes allant d'un

²⁵ Jean-Louis BAUDOIN et Pierre-Gabriel JOBIN, *Les obligations*, Cowansville, 7e éd., Éditions Yvon Blais, 2013, par. 618.

²⁶ *Bou Malhab c. Métromedia CMR Montréal inc.*, 2003 CanLII 47948 (QC CA), par. 62 et 63.

²⁷ *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 RCS 211, par. 67.

sentiment d'insécurité et parfois même d'injustice, mêlé à des émotions de tristesse, de déception et, dans certains cas, de frustration.

[65] Le Tribunal a analysé le montant des dommages moraux octroyé dans des cas de violation de l'article 18.1. Bien que chaque cas est unique et requiert une analyse particularisée des circonstances de la violation et des conséquences pour la victime, l'examen des précédents permet de constater que les dommages moraux accordés varient entre 2 000 \$ et 7 500 \$²⁸.

[66] Ces montants doivent certainement être ajustés à la hausse afin de tenir compte à la fois du préjudice subjectif causé à la victime que du préjudice objectif qu'elle subit à la suite des comportements discriminatoires.

[67] Tel qu'expliqué précédemment, le but de l'article 18.1 est d'enrayer à la source le phénomène discriminatoire. Parfois, il peut s'agir d'un simple manque de vigilance de l'employeur dans l'octroi du contrat de service à un fournisseur impliqué dans le processus d'embauche de l'organisation²⁹ alors qu'à d'autres occasions, plusieurs questions ont été posées en contravention du droit à l'égalité dans l'embauche³⁰.

[68] Dans le présent dossier, malgré que madame Rose ait posé à monsieur 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.

B. Les dommages punitifs

[69] L'article 49 de la Charte prévoit l'imposition de dommages punitifs « en cas d'atteinte illicite et intentionnelle ». Monsieur Kerdougli réclame de GE une somme de 50 000 \$ à ce titre.

[70] Les dommages punitifs servent de façon générale à sanctionner l'auteur de la discrimination, à le dissuader de récidiver, à décourager les tiers d'agir de la même

²⁸ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides (Centre de santé et de services sociaux de Thérèse-de-Blainville)*, préc., note 7 (4 000 \$); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc.*, 2015 QCTDP 13 (2 000 \$); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Systématix Technologies de l'information inc.*, préc., note 9 (7 500 \$); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal*, 2008 QCTDP 5 (3 500 \$ + engagement à modifier ses formulaires); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Magasins Wal-Mart Canada inc.*, préc., note 7 (5 000 \$); *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Institut Demers inc.*, 1999 CanLII 51 (QC TDP) (5 000 \$).

²⁹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Bathium Canada inc.*, *id.*, par. 74.

³⁰ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides (Centre de santé et de services sociaux de Thérèse-de-Blainville)*, préc., note 7.

façon et à exprimer la désapprobation du Tribunal face au comportement révélé par la preuve³¹.

[71] Qu'en est-il des agissements des membres du comité de sélection de GE en regard à la contravention aux articles 18.1, 4 et 10 de la Charte par GE? Leurs agissements démontrent-ils de la part de GE une atteinte intentionnelle aux droits fondamentaux du demandeur?

[72] Dans l'arrêt *Hôpital St-Ferdinand*³², madame la juge L'Heureux-Dubé écrit :

[...] il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la Charte lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera.

(Nos soulignements)

[73] En l'espèce, le Tribunal ne croit pas que la preuve administrée en l'instance démontre un état d'esprit chez GE qui dénote une volonté de causer à monsieur Kerdougli les dommages qu'il a subis.

[74] En effet, la nature de la question posée au demandeur et les circonstances de l'affaire établissent qu'il n'y a eu, de la part de madame Rose, aucune intention de contrevenir aux dispositions de la Charte.

[75] Conséquemment, il n'y a pas lieu d'accorder au demandeur les dommages punitifs réclamés.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[76] **ACCUEILLE** en partie la demande introductive d'instance;

[77] **CONDAMNE** GE Renewable Energy Canada inc. à verser à Salim Kerdougli 4 000 \$ à titre de dommages moraux, avec intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du *Code civil du Québec*, à compter de l'institution des procédures;

[78] **LE TOUT**, avec les frais de justice.

³¹ *Hill c. Église de scientologie de Toronto*, [1995] 2 RCS 1130, p. 1208, par. 196 (j. Cory). Même s'il s'agissait d'une affaire jugée selon les règles du common law, le juge Gendreau n'a pas hésité à citer ce passage dans *Arthur c. Johnson*, 2004 CanLII 16518 (QC CA), par. 18; *Richard c. Time inc.*, 2012 CSC 8, par. 153.

³² *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, préc., note 27, par. 121.

YVAN NOLET,
**Juge au Tribunal des droits de la
personne**

Salim Kerdougli, se représentant seul
Partie demanderesse

M^e Patrick Glaude
M^e Kathleen Houlihan
GOWLING WLG CANADA
Pour la partie défenderesse

Date d'audience : 20 novembre 2017