



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

COMMUNIQUÉ

Longueuil, le 14 septembre 1999 : La présidente du Tribunal des droits de la personne, l'honorable juge Michèle Rivet, avec l'assistance des assesseurs M. Keder Hyppolite et Me François LeComte, vient de rendre un jugement concluant que **Institut Demers Inc.** et **Groupe Conseil G.S.T. Inc.** ont exercé de la discrimination fondée sur le handicap à l'endroit de madame **Sylvie Arsenault** en tenant compte de ses résultats à des tests psychologiques aucunement reliés à l'emploi dans la décision de ne pas l'embaucher.

Les faits remontent à janvier 1995 alors que madame Arsenault apprend que Institut Demers, un établissement d'enseignement privé, cherche à combler un poste de conseillère en placement. Elle pose sa candidature et transmet son *curriculum vitae*. Madame Arsenault ainsi que deux autres candidates sont convoquées par Institut Demers. Dans le cadre du processus de sélection, Institut Demers leur demande de se soumettre à une série de tests.

L'administration des tests de sélection qui consistent en trois tests écrits et une entrevue est confiée au Groupe Conseil G.S.T. Le premier test écrit vise à vérifier des états émotifs liés à des mises en situation en matière d'emploi. Les deux autres tests sont des tests de personnalité qui visent à mesurer la co-dépendance des candidates, c'est-à-dire leur degré de maturité émotive.

Tel que le révèle les expertises, la co-dépendance réfère à un syndrome développé surtout dans le cadre de familles dysfonctionnelles ou ayant un parent alcoolique. Dans cette perspective, les questions qui composent ces tests portent essentiellement sur la famille, la vie privée et les états émotifs personnels du répondant. Comme en prend note le Tribunal, ces tests sont normalement utilisés à des fins thérapeutiques.

Madame Arsenault n'a finalement pas obtenu le poste convoité. Le Tribunal devait déterminer si les résultats à ces tests en étaient la cause. Aucune preuve documentaire des résultats n'a pu être présentée au Tribunal étant donné que le Groupe Conseil G.S.T. a

pour pratique de ne pas garder les dossiers plus de 90 jours. Dans le cas de madame Arsenault, le dossier a été détruit dans les quelques jours qui ont suivi son évaluation, une destruction que le Tribunal juge hâtive. À la lumière des témoignages et de la preuve le Tribunal a conclu que madame Arsenault a fait l'objet d'une recommandation négative de la part du Groupe Conseil G.S.T. sur la base des résultats qu'elle a obtenu à ces tests.

Tel que le rappelle le Tribunal, la Charte protège «toute personne» de la discrimination fondée sur le handicap dont les troubles mentaux qui sont reconnus comme une forme de handicap. La protection s'étend tant au handicap réel qu'à la perception subjective d'un handicap.

Par ailleurs, le Tribunal note que malgré la grande discrétion dont jouit l'employeur en matière d'embauche, la Charte édicte qu'il ne doit pas exercer de discrimination interdite. L'employeur ne peut, lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs énoncés à l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'exception prévue à la Charte à l'effet qu'une préférence ou une exclusion fondée sur les aptitudes ou qualités sont réputées non-discriminatoire si elles sont requises par l'emploi. L'employeur a cependant le fardeau de démontrer que l'emploi en question requiert des caractéristiques physiques ou psychologiques particulières justifiant le recours à des tests du type de ceux qu'a eu à subir madame Arsenault.

Il s'agissait donc pour le Tribunal de déterminer si madame Arsenault avait été exclue de l'emploi parce que Institut Demers la croyait atteinte d'une déficience psychologique. Le Tribunal rappelle que l'intention de l'auteur de la discrimination est sans pertinence lorsqu'il s'agit d'évaluer les effets concrets d'une mesure; il suffit que le motif, en l'occurrence le handicap, ait été considéré par l'employeur dans sa décision d'exclure la candidate.

La preuve révèle que les résultats de madame Arsenault, aux tests administrés par le Groupe Conseil G.S.T., sont un facteur ayant participé à la décision de Institut Demers de ne pas l'embaucher.

Le Tribunal rejette la prétention de Institut Demers à l'effet que le poste de conseillère en placement requiert des habiletés de communication particulières que les tests visaient à mesurer. Il ressort de la preuve que ces tests ne sont aucunement orientés vers l'emploi mais visent plutôt à mesurer un état psychologique aussi intime que la co-dépendance soit des renseignements qui ne peuvent être l'objet de qualités requises par l'emploi que sollicitait madame Arsenault.

Il en va de même de la prétention de Institut Demers à l'effet qu'il ne peut être tenu responsable des tests administrés par un tiers, soit le Groupe Conseil G.S.T. Le Tribunal des droits de la personne constate qu'un contrat d'entreprise ou de service est intervenu entre Institut Demers et le Groupe Conseil G.S.T. L'employeur, même conseillé par un tiers, est responsable du processus de sélection de son personnel et encourt une

responsabilité envers les candidats s'ils subissent de la discrimination lors du processus d'embauche.

Le Tribunal conclut que l'administration des tests pré-embauche ont porté atteinte à la dignité, à la vie privée et à l'exercice des droits en pleine égalité et sans discrimination de madame Arsenault. Le Tribunal lui accorde 5 000\$ à titre de dommages moraux. En outre, le Tribunal accorde 2 500\$ à madame Arsenault pour perte de chance. Il est reconnu par la doctrine et la jurisprudence que la simple privation d'une possibilité constitue un préjudice direct qui peut être compensé. Considérant que cet emploi aurait pu constitué une nouvelle expérience et un tremplin professionnel pour madame Arsenault, le Tribunal juge qu'il s'agit d'une perte de chance réelle qui doit être indemnisée. Ces dommages doivent être versés par Institut Demers et Groupe Conseil G.S.T. conjointement et solidairement.

De plus, le Tribunal prend acte que les tests en litige ne font plus partie du processus de sélection de Institut Demers et ordonne au Groupe Conseil G.S.T. de cesser de les utiliser en matière d'embauche de personnel.

-30-

Pour informations : Me Claudyne Bienvenu (514) 393-6651