

## COMMUNIQUÉ

**Montréal, le 14 mars 2003:** La présidente du Tribunal, l'honorable Michèle Rivet, avec l'assistance des assessesurs M<sup>es</sup> François Blais et Caroline Gendreau, vient de rendre un jugement concluant que **Magasins Wal-Mart Canada Inc.** a contrevenu à la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec** en congédiant un employé (ci-après «monsieur P») du seul fait qu'il avait des antécédents judiciaires non liés à son emploi. Considérant de plus que les infractions pour lesquelles monsieur P a été déclaré coupable font partie de sa vie privée, puisqu'elles n'ont aucun lien avec l'emploi qu'il a sollicité et occupé chez Wal Mart Canada, le Tribunal exclut d'office la preuve de sa déclaration relative aux antécédents judiciaires qui non seulement porte atteinte à son droit fondamental au respect de sa vie privée, mais déconsidère également l'administration de la justice. Enfin, comme le Tribunal estime que ces renseignements personnels sont susceptibles de porter préjudice à monsieur P, il rend en outre une ordonnance interdisant la divulgation, la publication et la diffusion de son identité. En conséquence, le Tribunal ordonne à Magasins Wal-Mart Canada Inc. de verser à monsieur P une somme totale de 9 533,85\$ répartie comme suit: 2 033,85 à titre de dommages matériels pour perte de salaire; 5 000,00 \$ à titre de dommages moraux; 2 500,00 à titre de dommages punitifs.

### **La preuve**

Selon une preuve non contredite, monsieur P a été embauché, en juillet 1995, comme préposé à l'inventaire à la succursale de Lachute des magasins Wal-Mart Canada. Dans le formulaire préalablement rempli à cette fin, il avait répondu par la négative à une question lui demandant s'il avait déjà été condamné pour un délit criminel pour lequel il n'avait pas été gracié. Or monsieur P avait déjà plaidé coupable à deux infractions punissables par voie de déclaration sommaire de culpabilité (méfait sur un bien; défaut ou refus de se soumettre à une ordonnance de probation), ainsi qu'à une accusation de voies de fait (violence conjugale).

La défenderesse a prétendu avoir congédié monsieur P, en décembre 1996, à la suite d'une vérification, relative à ses antécédents judiciaires, au cours de laquelle elle aurait appris sa fausse déclaration. Elle affirme avoir agi uniquement en conformité avec sa politique de «tolérance zéro» envers la malhonnêteté de ses employés et au motif que la fausse déclaration de monsieur P a brisé le lien de confiance essentiel à la relation d'emploi.

Au terme d'une preuve contradictoire, le Tribunal considère toutefois plus probable la version selon laquelle dès l'automne 1995, monsieur P a informé sa supérieure, madame Suzanne Dufour, de sa condamnation antérieure pour des voies de fait. Celle-ci en a alors avisé son supérieur et gérant de la succursale, monsieur Denis Descôteaux, avec lequel elle a alors consulté le dossier d'employé de monsieur P pour y constater qu'il avait répondu de manière négative à la question relative aux antécédents judiciaires. Le Tribunal retient également de la preuve qu'en janvier 1996, à la suite d'un vol commis au magasin Wal-Mart de Lachute, monsieur Descôteaux et madame Dufour ont vu une photo de monsieur P dans le registre d'identification des personnes ayant un casier judiciaire.

De l'avis du Tribunal, Wal-Mart Canada connaissait donc bel et bien, et ce depuis plus d'un an, les antécédents judiciaires de monsieur P et sa fausse déclaration à ce sujet au moment où, sans même l'avoir averti ou réprimandé de quelque manière, elle l'a congédié. Dans ce contexte, le Tribunal estime que l'employeur ne peut invoquer de manière crédible le bris du lien de confiance avec monsieur P. Dans leur témoignage à la Cour, ses supérieurs ont d'ailleurs exprimé leur

satisfaction à l'endroit de son travail et au cours de cette période, il a obtenu une excellente évaluation de sa prestation de travail. De l'avis du Tribunal, ces conclusions sur la preuve font donc échec aux arguments de la défenderesse fondés sur l'application de sa politique de «tolérance zéro» envers la malhonnêteté d'un employé et sur le bris du lien de confiance.

### **L'application du droit aux faits mis en preuve**

La discrimination dans l'emploi interdite, par la Charte, en raison des antécédents judiciaires d'une personne vise un ensemble de situations qui, du refus d'embauche au congédiement en incluant des désavantages au plan de la formation, de la période de probation ou de la mutation d'un employé, lui causent un préjudice du seul fait de déclarations de culpabilité non reliées à cet emploi ou ayant fait l'objet d'un pardon. Le Tribunal conclut ici qu'en l'absence d'autres motifs prouvés de manière prépondérante, monsieur P a fait l'objet d'un congédiement discriminatoire, interdit par la Charte, du seul fait d'antécédents n'ayant aucun lien direct avec ses fonctions.

Les antécédents judiciaires font partie du domaine de la vie privée d'une personne. Aussi, un employeur n'a le droit de recueillir que les renseignements personnels nécessaires à la conclusion ou à l'exécution du contrat de travail. Or de par sa formulation très large, la question relative aux antécédents judiciaires contenue dans le formulaire de demande d'emploi utilisé par Wal-Mart Canada excédait ce qu'il lui était indispensable de connaître pour apprécier la capacité de monsieur P à exercer les fonctions qu'il sollicitait. Comme cette déclaration portait sur des renseignements personnels qu'il avait le droit de taire, le Tribunal en conclut que la preuve de celle-ci a été obtenue dans des conditions portant atteinte à son droit au respect de sa vie privée. Puisque le Tribunal considère en outre que l'utilisation de cette preuve serait susceptible de déconsidérer l'administration de la justice, il se doit de l'exclure d'office.

Ainsi, la preuve de la déclaration de monsieur P sur ses antécédents judiciaires n'aurait pu être obtenue en l'absence de cette violation de sa vie privée. En effet, même s'il a de lui-même dévoilé ses antécédents judiciaires à sa supérieure, ce n'est pas l'existence de tels antécédents que l'employeur lui reproche mais, plus précisément, la fausse déclaration dans le formulaire d'embauche qui contrevient à sa politique de «tolérance zéro».

De plus, admettre la recevabilité d'une telle preuve équivaldrait, selon le Tribunal, à permettre à l'employeur d'invoquer le refus de divulguer certains renseignements confidentiels et sans lien avec un emploi afin de congédier ou sanctionner un employé pour «sa malhonnêteté», et ce, alors même que les questions relatives à ces renseignements ne devaient pas être posées, parce qu'illégales, et, en conséquence, que les réponses données à celles-ci ne peuvent à leur tour être utilisées à l'encontre de leur auteur.

Une telle conclusion irait aussi clairement à l'encontre des principes, en droit du travail, selon lesquels la malhonnêteté d'employés doit s'apprécier selon une approche contextuelle plus large qui permet la prise en compte de leur vulnérabilité particulière, à l'égard d'un employeur, en raison de l'inégalité du pouvoir de négociation qui caractérise leur relation. Le Tribunal note que pour les personnes ayant fait l'objet de déclarations judiciaires, cette vulnérabilité commune à tout employé ou candidat à l'embauche s'accompagne en outre d'une stigmatisation sociale et professionnelle que la Charte vise précisément à corriger de manière à favoriser l'exercice effectif de leur droit à l'égalité en emploi et, ce faisant, le succès de leur réinsertion et de leur réhabilitation sociales.