



COMMUNIQUÉ

Montréal, le 23 juillet 2019 : L'honorable Doris Thibault, juge au Tribunal des droits de la personne, avec l'assistance des assesseurs M^e Carolina Manganelli et M^e Pierre Arguin, a récemment rendu un jugement concluant que la compagnie **Éco-Logixx - Grossiste alimentaire et produits d'emballage inc. (Éco-Logixx)** et **Mme Manon Després** ont porté atteinte au droit de **Mme Rosalia Di Campo** de bénéficier d'un processus de sélection exempt de discrimination, en lui posant des questions sur son âge, son état civil et sa grossesse lors d'une entrevue d'embauche, contrevenant ainsi aux articles 4, 5, 10 et 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte).

Le 11 août 2014, Mme Di Campo postule pour un emploi auprès d'Éco-Logixx. Elle est reçue en entrevue par Mme Després et une autre employée. Mme Di Campo allègue que dès le début de l'entrevue, Mme Després la questionne sur son âge et, après avoir noté sa réponse, lui demande combien elle a d'enfants. Mme Di Campo témoigne lui avoir répondu qu'elle en a deux et qu'elle en attend un troisième. Elle ajoute que Mme Després l'informe alors qu'elle ne peut retenir sa candidature en raison de sa grossesse. L'entrevue prend fin et Mme Di Campo n'obtient pas le poste qu'elle convoitait.

La **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Commission)**, agissant en faveur de Mme Di Campo, allègue qu'Éco-Logixx et Mme Després ont, en lui posant des questions discriminatoires puis en refusant de l'embaucher, porté atteinte à ses droits protégés par la Charte. De leur côté, Éco-Logixx et Mme Després admettent avoir posé des questions à Mme Di Campo au sujet de son âge et de ses enfants, mais plaident que c'est cette dernière qui a initié la discussion concernant ce dernier sujet. Ils affirment également ne pas avoir embauché Mme Di Campo, car la personne qui occupait le poste pour lequel cette dernière avait postulé a décidé de demeurer à l'emploi de l'entreprise.

Le Tribunal rappelle que le simple fait de poser des questions sur l'un ou l'autre des motifs interdits de discrimination énoncés à l'article 10 de la Charte entraîne une violation de son article 18.1 puisque cette disposition vise à enrayer à la source la discrimination à l'embauche. Au regard des circonstances de l'affaire, le Tribunal considère que les questions posées à Mme Di Campo étaient prohibées, indépendamment du moment où elles ont été posées durant l'entrevue et du fait que ce soit elle ou Mme Després qui ait initié le sujet. Le Tribunal en conclut que les défenderesses ont contrevenu à son droit de bénéficier d'un processus d'embauche exempt de discrimination et que Mme Di Campo a également subi une atteinte discriminatoire à son droit à la sauvegarde de sa dignité et à son droit à la vie privée. Par contre, le Tribunal ne peut conclure, à la lumière de la preuve entendue, que Mme Di Campo a subi un refus d'embauche discriminatoire interdit par les articles 10 et 16 de la Charte. Il retient plutôt de la preuve que personne n'a été embauché, car aucun

candidat ne s'est démarqué. Compte tenu de la violation des droits de Mme Di Campo et du fait qu'elle s'est sentie exclue et troublée par l'entrevue d'embauche, le Tribunal condamne solidairement Éco-Logixx et Mme Després à lui verser 5 000 \$ à titre de dommages moraux. Néanmoins, la preuve ne démontrant pas le caractère illicite et intentionnel de l'atteinte, le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu d'accorder de dommages punitifs.

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