

COUR DU QUÉBEC

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE LONGUEUIL
LOCALITÉ DE LONGUEUIL
« Chambre civile »

N° : 505-22-031153-226

DATE : 20 DÉCEMBRE 2024

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE NATHALIE DROUIN, J.C.Q.

DAN PETRASCU

Partie demanderesse

c.

SOCIÉTÉ DE L'ASSURANCE AUTOMOBILE DU QUÉBEC

Partie défenderesse

JUGEMENT¹

[1] D'origine roumaine, monsieur Dan Petrascu réclame 65 000,00\$ à la *Société de l'assurance automobile du Québec* (SAAQ), alléguant avoir été victime de discrimination lors de son entrevue d'embauche pour un emploi de contrôleur routier.

[2] Il soumet que, malgré un programme d'égalité d'accès à l'emploi en place à la SAAQ, ses propos portant sur son parcours migratoire lui ont nui lors de son entrevue.

¹ Le Tribunal a émis une ordonnance de non-publication, non-diffusion et non-communication à l'égard des canevas d'entrevue non caviardés et déposés à l'audience par la SAAQ.

[3] Avant de s'adresser à la Cour du Québec, monsieur Petrascu porte plainte auprès de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPDJ).

[4] Mais au terme de son enquête, la CDPDJ ferme le dossier puis informe monsieur Petrascu de son droit de déposer une demande en justice. D'où le présent dossier.

[5] En contestation à la demande en l'instance de monsieur Petrascu, la SAAQ nie l'avoir discriminé lors de son entrevue d'embauche, soumettant plutôt que les mentions sur son origine ethnique ne sont que la prise en note des réponses qu'il a fournies spontanément.

[6] Aussi, la SAAQ invoque qu'elle ne peut être tenue responsable en raison du principe d'immunité relative prévue dans sa loi constitutive.

[7] Finalement, la SAAQ soumet que la poursuite de monsieur Petrascu est abusive.

[8] La réclamation de monsieur Petrascu est rejetée. Cependant, sa démarche en justice n'était pas pour autant abusive. Voici les explications.

QUESTIONS EN LITIGE

[9] Le présent dossier soulève les questions suivantes :

1. **Est-ce que la SAAQ bénéficie d'une immunité à l'encontre de la poursuite de monsieur Petrascu?** La réponse est non.
2. **Est-ce que monsieur Petrascu a été discriminé sur la base de son origine ethnique dans le cadre de son processus d'embauche à la SAAQ?** La réponse est non.
3. **La poursuite de monsieur Petrascu est-elle abusive?** La réponse est non.

[10] Avant de nous pencher de plus près sur ces questions, revoyons un peu le fil des événements.

CONTEXTE ET TRAME FACTUELLE

[11] En 1989, à l'époque de la révolution ayant mené au renversement du régime de Nicolae Ceausescu, monsieur Petrascu est officier de gendarmerie en Roumanie.

[12] Il est alors témoin impuissant des actions ciblées envers certaines minorités ethniques.

[13] Soucieux de vivre dans un état de droit, prônant le respect de la démocratie et le droit à l'égalité, monsieur Petrascu quitte la Roumanie en 1990 et choisit de s'établir au

Québec, en raison de ses propres valeurs, de sa connaissance de l'anglais et du français et des opportunités d'emploi pour les immigrants.

[14] Une fois au Québec, monsieur Petrascu se dirige vers l'industrie du camionnage.

[15] Il suit des formations puis crée éventuellement sa propre entreprise de transport.

[16] Il se familiarise alors avec les réalités de cette industrie et son cadre législatif.

[17] Après quelques années, il souhaite améliorer son sort et mettre à profit son expérience d'officier de gendarmerie ainsi que celle dans l'industrie du camionnage.

[18] Son choix s'arrête tout naturellement sur la SAAQ et ses emplois de contrôleur routier.

[19] De plus, en tant qu'immigrant, le *Programme d'égalité d'accès à l'emploi* de la SAAQ présente un attrait certain pour monsieur Petrascu.

[20] Il poursuit en parallèle des études de techniques juridiques.

[21] Lorsqu'il postule en 2018 pour devenir contrôleur routier, monsieur Petrascu détient les prérequis exigés par la SAAQ.

[22] Et partout où cela est demandé, il confirme son appartenance à une minorité ethnique.

[23] Répondant aux exigences scolaires et professionnelles, il est donc convoqué aux examens qualifiants, lesquels il réussit.

[24] Dès lors, il fait partie d'une banque de quelques 1 124 candidats admissibles pour un emploi au sein de la SAAQ, et ce, pour une durée de cinq ans.

[25] En 2019, monsieur Petrascu manifeste son intérêt à la suite d'un appel de candidatures de la SAAQ pour combler une nouvelle cohorte de 24 contrôleurs routiers.

[26] Après quelques semaines, inquiet de ne pas avoir de suivi, il communique avec le département des ressources humaines de la SAAQ.

[27] Monsieur Petrascu apprend alors que les plages d'entrevues sont complètes et qu'il n'est pas du nombre.

[28] Convaincu de la qualité de sa candidature et de la posture avantageuse que lui confère son appartenance à une communauté ethnique, monsieur Petrascu s'explique difficilement la chose.

[29] Ainsi, souhaitant comprendre pourquoi il n'a pas été convoqué en entrevue, et suspectant que sa candidature a été carrément écartée, monsieur Petrascu sollicite alors l'intervention de la *Commission de la fonction publique*.

[30] L'organisme déclenche alors une enquête et communique avec la responsable du concours à la SAAQ.

[31] Dans la foulée de cette enquête, une deuxième vague d'entrevues est lancée et monsieur Petrascu y est convoqué.

[32] L'entrevue a lieu le 17 juillet 2019, devant un panel de trois évaluateurs. Mais, comme monsieur Petrascu demeure sans nouvelle pendant plus d'un mois par la suite, il soumet une demande d'accès à l'information pour obtenir le résultat de son entrevue.

[33] Le 16 septembre 2019, il reçoit une copie des trois canevas de son entrevue, mais caviardée à 80%.

[34] À la dernière question, se trouvent les réponses notées par deux des trois évaluateurs, dont le mot « *immigrand* » (sic) ou encore l'expression « *provenire des minorités* » (sic).

[35] Et tout juste au bas de la page, la case cochée pour l'appréciation de cette réponse indique « *peu favorable* ».

[36] Le 14 décembre 2019, monsieur Petrascu dépose une plainte de discrimination à l'embauche auprès de la CDPDJ.

[37] Celle-ci ferme son dossier en mars 2022, considérant la preuve de discrimination insuffisante, et informe monsieur Petrascu de son droit de saisir un tribunal de droit commun s'il souhaite intenter un recours personnel. Ce qu'il fait.

ANALYSE

[38] Reprenons chacune des questions.

1. Est-ce que la SAAQ bénéficie d'une immunité à l'encontre de la poursuite de monsieur Petrascu?

[39] L'immunité relative de la SAAQ plaidée en défense ne trouve aucunement application en l'espèce.

[40] Tout d'abord, voici ce que l'article 16 de *la Loi sur la Société de l'assurance automobile du Québec* prévoit à l'égard de son immunité de poursuite :

16. Les membres du conseil d'administration, les vices-présidents et les membres du personnel de la Société ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'actes officiels accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.

(Nos soulignements)

[41] Une telle immunité est donc valablement invoquée lorsque quelqu'un souhaite poursuivre la SAAQ, alors qu'une faute aurait été commise de bonne foi, par l'une ou l'autre des personnes mentionnées, et ce, dans l'exercice de leurs fonctions.

[42] En effet, il est primordial de le préciser, car dans le contexte d'un processus d'embauche de futurs employés, la SAAQ n'exerce pas une fonction dévolue par la loi; la SAAQ agit alors en tant qu'employeur.

[43] Cela est très différent.

[44] Il faut s'en remettre à l'article 2 de la *Loi sur la Société de l'assurance automobile du Québec*, lequel énumère les fonctions et pouvoirs de la SAAQ, pour saisir plus justement dans quel cadre précis l'immunité peut s'appliquer :

2. 1. *La Société a pour fonctions:*
 - a) d'administrer, en qualité de fiduciaire, le Fonds d'assurance automobile du Québec, ci-après appelé « Fonds d'assurance »;
 - b) (sous-paragraphe abrogé);
 - c) d'appliquer le Code de la sécurité routière (chapitre C-24.2) notamment en ce qui a trait à l'immatriculation des véhicules routiers, aux permis, aux normes de sécurité routière concernant les véhicules, à la publicité automobile ainsi qu'aux obligations en cas d'accident;
 - d) de promouvoir la sécurité routière en ce qui a trait au comportement des usagers de la route de même qu'aux normes de sécurité relatives aux véhicules utilisés;
 - e) d'assurer la surveillance et le contrôle du transport routier des personnes et des biens sur route et en entreprise, notamment en ce qui a trait à l'application:
 - des dispositions du Code de la sécurité routière;
 - des dispositions législatives et réglementaires reliées au transport routier qui relèvent de la responsabilité des ministères et organismes désignés par le gouvernement, dans la mesure et aux conditions déterminées par entente conformément au titre VIII.2 du Code de la sécurité routière;
 - f) d'assumer un rôle de coordination opérationnelle en matière de contrôle du transport routier entre les ministères et organismes concernés et de favoriser un contrôle routier accru sur tout le territoire du Québec;
 - g) d'exécuter tout autre mandat qui lui est donné par la loi ou par entente avec le gouvernement, l'un de ses ministères ou organismes, la Communauté métropolitaine de Montréal, une municipalité sur le territoire de laquelle une société de transport en commun a compétence en vertu de la Loi sur les sociétés de transport en commun (chapitre S-30.01) ou une municipalité régionale de comté qui a déclaré sa compétence relativement à tout ou partie du domaine du transport collectif.
2. *Aux fins prévues au paragraphe 1, la Société peut, en son nom ou pour le Fonds d'assurance, selon le cas:*
 - a) mener des études sur les moyens de favoriser la réadaptation;
 - b) acquitter, dans la mesure prévue par la Loi sur l'assurance automobile (chapitre A-25), les demandes d'indemnités qui peuvent lui être présentées en vertu de cette loi;

- c) recouvrer les indemnités qu'elle est appelée à verser lorsque la Loi sur l'assurance automobile ou le Code civil l'autorisent;
- d) intervenir dans toute action résultant d'un accident causé par une automobile;
- e) transiger ou faire des compromis;
- f) enquêter par elle-même ou par une personne qu'elle désigne, sur toute matière de sa compétence; à ces fins, la Société et toute personne qu'elle désigne sont investies des pouvoirs et des immunités des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37) sauf du pouvoir d'imposer l'emprisonnement;
- g) percevoir les droits, les frais, les contributions d'assurance et les contributions des automobilistes au transport en commun ainsi que toute taxe relative à l'immatriculation d'un véhicule;
- h) percevoir les droits, les frais et les contributions d'assurance relatives à la délivrance d'un permis;
- i) percevoir la contribution d'assurance visée à l'un des articles 24, 50 ou 101 de la Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile (chapitre T-11.2).
- (Nos soulignements)

[45] Rien de tout cela n'est ici en cause.

[46] L'embauche d'employés outrepassé le cadre d'application de l'immunité relative prévue à l'article 16 de la *Loi sur la Société de l'assurance automobile du Québec*.

[47] Ainsi, lorsqu'elle procède à un concours visant à pourvoir des postes, et que sa responsabilité est possiblement en jeu, notamment par une allégation de discrimination à l'embauche, la SAAQ ne peut pas prétendre qu'elle jouit d'une quelconque immunité.

[48] D'ailleurs, en vertu de l'article 12 de la *Loi sur la Société de l'assurance automobile du Québec*, le processus d'embauche de personnel à la SAAQ est soumis aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique* :

12. *La Société nomme des vices-présidents qui exercent leur fonction à plein temps sous l'autorité du président-directeur général.*

Les autres membres du personnel de la Société sont nommés suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).

Le président-directeur général de la Société exerce à cet égard les pouvoirs que la Loi sur la fonction publique attribue à un dirigeant d'organisme.

(Notre soulignement)

[49] Et, en vertu de l'article 115 de la *Loi sur la fonction publique*, le recrutement d'employés à la SAAQ est sujet à l'examen de la *Commission de la fonction publique*, laquelle a le devoir d'examiner la légalité de ce processus :

115. *En outre de la fonction d'entendre les recours en appel des fonctionnaires prévus par la présente loi, la Commission est chargée:*
(...)

2° vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au recrutement et à la promotion des fonctionnaires; (...)

[50] C'est d'ailleurs dans ce cadre, et à la suite d'une demande de monsieur Petrascu, que la *Commission de la fonction publique* a fait enquête auprès du service des ressources humaines de la SAAQ.

[51] Et c'est cette intervention qui a permis à monsieur Petrascu d'être finalement convoqué en entrevue.

2. Est-ce que monsieur Petrascu a été discriminé sur la base de son origine ethnique lors de son entrevue d'embauche à la SAAQ?

LE DROIT

[52] À sa plus simple expression, le litige soumis relève des règles relatives à la responsabilité civile extracontractuelle, alors que la faute reprochée est la contravention à la *Charte*, soit une discrimination à l'embauche.

[53] Commençons par rappeler les dispositions du *Code civil du Québec* applicables en l'espèce et portant sur la responsabilité civile extracontractuelle:

1457. Toute personne a le devoir de respecter les règles de conduite qui, suivant les circonstances, les usages ou la loi, s'imposent à elle, de manière à ne pas causer de préjudice à autrui.

Elle est, lorsqu'elle est douée de raison et qu'elle manque à ce devoir, responsable du préjudice qu'elle cause par cette faute à autrui et tenue de réparer ce préjudice, qu'il soit corporel, moral ou matériel.

Elle est aussi tenue, en certains cas, de réparer le préjudice causé à autrui par le fait ou la faute d'une autre personne ou par le fait des biens qu'elle a sous sa garde.

1463. Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux.

[54] Le terme « *personne* » vise tant une personne physique qu'une personne morale. D'ailleurs, la loi constitutive de la SAAQ précise qu'elle est une personne morale².

[55] De plus, le *Code civil du Québec* prévoit que son *Livre cinquième* relatif aux obligations, ce qui inclut les dispositions relatives à la responsabilité civile, s'applique à l'État et à ses organismes :

1376. Les règles du présent livre s'appliquent à l'État, ainsi qu'à ses organismes et à toute autre personne morale de droit public, sous réserve des autres règles de droit qui leur sont applicables.

² Art. 4, *Loi sur la Société de l'assurance automobile du Québec*

[56] Ainsi, la SAAQ est tenue d'indemniser une personne, si cette dernière démontre avoir subi un préjudice en raison d'une faute d'un de ses employés, notamment une faute commise dans le cadre de son processus d'embauche.

[57] Dans le cas présent, monsieur Petrascu reproche à la SAAQ de l'avoir discriminé sur la base de son origine ethnique lors de son entrevue d'embauche, et donc d'avoir contrevenu aux articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte) et ce, sans égard à l'infraction spécifique prévue à l'article 18.1 de la *Charte*, lesquelles dispositions se lisent comme suit :

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.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

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.

[58] Ainsi, alors que l'article 18.1 de la *Charte* interdit, sauf exception, le questionnement sur des renseignements protégés par l'article 10 de la *Charte*, l'article 16 de la *Charte* interdit de discriminer à l'embauche sur la base de ces mêmes renseignements.

[59] C'est une approche globale et cohérente que propose monsieur Petrascu, laquelle intègre d'une part la protection contre la discrimination conférée par l'article 10 de la *Charte* et, d'autre part, le *Programme d'égalité d'accès à l'emploi* de la SAAQ.

[60] Il préconise ainsi que la cueillette des renseignements protégés par l'article 10 de la *Charte*, et non pas seulement le questionnement sur ces renseignements, est interdite lors d'une entrevue d'embauche, si cela n'a pas pour objectif d'avantager le candidat en vertu d'un *Programme d'égalité d'accès à l'emploi*.

[61] Le Tribunal abonde en ce sens.

LE FARDEAU DE LA PREUVE

[62] En matière de discrimination, il est important de rappeler, comme le fait la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bombardier*³, que l'analyse de la preuve se fait en deux volets. Les parties s'entendent sur ce point.

[63] Cependant, une telle démarche n'allège pas le fardeau d'un plaignant, lequel doit faire une démonstration par prépondérance⁴ de certains éléments.

[64] Ainsi, monsieur Petrascu doit, dans un premier temps, faire la preuve d'une « *discrimination prima facie* » en établissant, par prépondérance des probabilités, les trois aspects suivants⁵ :

- Une différence de traitement,
- Fondée sur un des motifs de l'article 10 de la Charte, et
- Qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice en pleine égalité d'un droit garanti par la Charte

[65] Il n'est donc pas nécessaire de démontrer que la discrimination ait été déterminante dans la décision de l'employeur d'embaucher ou non le candidat, mais simplement qu'elle ait fait partie du tableau décisionnel.

[66] Dans un deuxième temps, si la discrimination « *prima facie* » ou « à première vue » est établie, la partie défenderesse a le fardeau de justifier sa décision ou encore de démontrer l'une des exemptions prévues par la loi ou celles développées en jurisprudence⁶.

[67] Voyons donc comment monsieur Petrascu réussit effectivement à franchir cette première étape, soit l'établissement d'une discrimination « *prima facie* », alors que la SAAQ établit ultimement la légitimité de sa décision de ne pas retenir la candidature de monsieur Petrascu, et ce, sans forme de discrimination.

ANALYSE

[68] Avant de plonger dans le vif du sujet, il est approprié de faire ici quelques parenthèses, car monsieur Petrascu soulève aussi ce qu'il appelle d'étranges coïncidences.

[69] Il parle de discrimination systémique, de la volte-face de la SAAQ de l'appeler finalement en entrevue, puis du contexte singulier de son entrevue, mais le Tribunal ne retient aucun de ces arguments.

Discrimination systémique

³ *CDPDJ c. Bombardier*, 2005 CSC 39

⁴ Art. 2804, *Code civil du Québec*

⁵ *Supra Bombardier*, paragraphe 35

⁶ *Supra Bombardier*, paragraphe 37

[70] Monsieur Petrascu évoque donc un phénomène d'exclusion disproportionnée des minorités ethniques parmi les employés de la SAAQ.

[71] Ainsi, monsieur Petrascu considère que, malgré son *Programme d'égalité d'accès à l'emploi*, la SAAQ écarte trop souvent, volontairement, ou involontairement selon des biais cognitifs, les candidats issus des communautés culturelles.

[72] Selon lui, lors des examens qualifiants tenus à Montréal, auxquels il a participé, il y avait plusieurs candidats issus des minorités, et ce, de façon assez représentative de la démographie montréalaise. Il estime cette proportion à environ 1/3, sinon plus.

[73] En sus de son témoignage, monsieur Petrascu soumet un extrait du rapport annuel de gestion de 2017 de la SAAQ, faisant état d'un taux d'emploi des communautés culturelles d'à peine 4,5% parmi les agents de la paix (contrôleurs routiers).

[74] Or, monsieur Petrascu passe sous silence le taux d'embauche de 32,3% parmi les communautés culturelles pour la même période. Cette information est pourtant disponible dans le même extrait.

[75] La preuve soumise par monsieur Petrascu est loin de faire la démonstration d'une discrimination systémique au sein de la SAAQ et encore moins que cela aurait pu avoir un impact sur son propre processus d'embauche.

Volte-face de la SAAQ

[76] Monsieur Petrascu dénonce la décision *in extremis* de la SAAQ de le convoquer en entrevue dès que la *Commission de la fonction publique* fait enquête sur sa situation. Or, il n'y a pas lieu d'en tirer quelque inférence négative.

[77] Ce revirement lui procure un sentiment mitigé. Monsieur Petrascu décroche l'entrevue tant convoitée, mais il n'obtient pas de réponses satisfaisantes quant aux critères de sélection pour être appelé en entrevue.

[78] Il faudra attendre l'audience du présent dossier pour comprendre un peu mieux.

[79] La conseillère en ressources humaines de la SAAQ explique que ce sont 108 candidats sur un bassin de 1124 qui ont été convoqués en entrevue, soit moins de 10%.

[80] Elle mentionne qu'à cette étape du processus, elle est assistée de quelques personnes pour le tri des candidats à convoquer en entrevue. La démarche vise à cibler des candidatures présentant des expériences professionnelles avantageuses et un profil académique pertinent.

[81] Elle précise que, de la centaine de postulants convoqués en entrevue, seule une trentaine voient leur candidature retenue. Ces personnes doivent ensuite passer l'étape

de l'évaluation médicale puis du contrôle de sécurité; ces dernières étapes éliminent encore une part importante de candidats.

[82] La conseillère explique que le contexte de l'enquête de la *Commission de la fonction publique* lui a simplement permis de prendre connaissance de la qualité de la candidature de monsieur Petrascu, lequel n'avait simplement pas été retenu lors de la sélection initiale parmi les 1 124 candidats.

[83] Il était ainsi plus simple de convoquer monsieur Petrascu, lequel avait un très bon dossier par ailleurs, d'autant plus que cela coïncidait également avec la décision de la SAAQ de procéder à plus d'entrevues par crainte de ne pouvoir combler la cohorte de 24 contrôleurs routiers.

[84] Tout cela est sensé; mais, même s'il y avait eu un doute dans l'esprit du Tribunal, ce qui n'est pas le cas, il faut présumer de la bonne foi de la conseillère⁷.

[85] Les mauvaises intentions que monsieur Petrascu veut prêter à la conseillère en ressources humaines ne sont donc pas fondées.

Contexte de l'entrevue

[86] Comme autre singularité, monsieur Petrascu soumet le contexte de son entrevue, lequel traduirait un traitement différencié. Il n'en est rien.

[87] La preuve révèle qu'il est effectivement le seul candidat rencontré le jour de son entrevue. Normalement, les évaluateurs rencontrent environ 8 candidats par jour.

[88] Le Tribunal ne peut tirer de conclusion de ce seul fait.

[89] Monsieur Petrascu déplore que son entrevue ait duré 1h15, alors que le temps normalement alloué est de 30 à 45 minutes. Il parle d'un écart marqué. Le Tribunal ne partage pas son inquiétude.

[90] Les évaluateurs témoignent tour à tour à l'audience.

[91] Ils expliquent que le temps prévu au canevas est une estimation et que cela est expliqué aux candidats. Les évaluateurs précisent qu'il arrive que les entrevues durent plus de 45 minutes, et parfois moins de 30 minutes.

[92] Monsieur Petrascu reconnaît qu'il n'a jamais été bousculé ni pressé de répondre dans un temps donné.

⁷ Art. 2805, *Code civil du Québec*

[93] Les évaluateurs confirment qu'ils ont posé les mêmes questions à tous les candidats, et ce, en suivant le même canevas pour toutes les cohortes depuis des années.

[94] La conseillère en ressources humaines de la SAAQ confirme qu'elle est l'auteure du canevas en question. Elle précise que ce canevas a été élaboré et approuvé il y a quelques années, et qu'il est le même utilisé pour chaque cohorte depuis, d'où sa confidentialité.

[95] Elle précise que les sous-questions sont toutes prévues dans le canevas; que rien n'est improvisé.

[96] Au sens strict, le contexte et la forme de l'entrevue de monsieur Petrascu ne traduisent aucun traitement différencié par rapport aux autres candidats.

La discrimination « *prima facie* »

[97] Regardons de plus près maintenant le traitement par les évaluateurs de la SAAQ de la candidature de monsieur Petrascu, alors qu'il mentionne son parcours migratoire.

[98] Selon la SAAQ, comme ses évaluateurs n'ont pas posé de questions sur l'origine ethnique de monsieur Petrascu, cela devrait suffire à trancher le débat, car autrement, tout candidat qui mentionnerait spontanément son origine ethnique lors d'une entrevue aurait automatiquement le droit d'invoquer avoir subi de la discrimination à l'embauche.

[99] Présentée ainsi, une telle approche serait effectivement absurde.

[100] Or, monsieur Petrascu ne prétend pas qu'on lui aurait posé de question illégale au sens de l'article 18.1 de la *Charte*. Il invoque plutôt une discrimination à l'embauche, au sens de l'article 16 de la *Charte*.

[101] Rappelons qu'il n'a pas à faire la démonstration d'une discrimination qui serait grossière ou manifeste.

[102] On sait que la discrimination est insidieuse, au point que, sans égard à l'intention⁸, même pour briser la glace ou faire plus ample connaissance, le simple fait de poser une telle question est une atteinte⁹.

[103] Et précisons ici que les évaluateurs n'ont pas davantage discuté avec monsieur Petrascu de sa réponse sur le sujet de son origine ethnique.

[104] Il faut également rappeler que le statut de nature quasi constitutionnelle de la *Charte* commande une interprétation libérale, contextuelle et téléologique de la

⁸ *Supra Bombardier*, par. 40 et 41

⁹ *Kerdougli c. La Vie en Rose Inc.*, 2018QCTDP 8; *CDPDJ c. Systématix Technologies de l'information Inc.*, 2010 QCTDP 18

discrimination; cette discrimination peut être indirecte ou encore prendre de nouvelles formes selon sa manifestation évolutive en société.¹⁰

[105] Monsieur Petrascu préconise que la discrimination sur son origine ethnique, au sens de l'article 16 de la *Charte*, s'est immiscée dans son processus d'embauche lorsque deux des trois évaluateurs ont noté sa réponse relative à son origine ethnique pour ensuite apprécier sa réponse de façon « *peu favorable* ».

[106] La faute des évaluateurs serait donc d'avoir écrit cet élément de réponse, alors que son expérience d'immigrant n'était pas pertinente pour la SAAQ et qu'elle n'avait pas d'impact favorable dans l'appréciation de sa performance bien que la SAAQ disposait d'un *Programme d'égalité d'accès à l'emploi*.

[107] Ce que déplore monsieur Petrascu, c'est donc le traitement de sa réponse spontanée sur son origine ethnique et l'impact, même ténu, sur ses chances d'embauche.

[108] Selon monsieur Petrascu, si deux des trois évaluateurs notent dans le canevas d'entrevue le mot « *immigrant* » ou l'expression « *provenir d'une minorité ethnique* », cela implique nécessairement que leur appréciation de sa performance tient compte de cet aspect, du moins en partie.

[109] Les évaluateurs répliquent qu'ils doivent noter le plus fidèlement possible tous les éléments de réponses d'un candidat.

[110] Si cela est effectivement la méthodologie préconisée, alors pourquoi un des évaluateurs a choisi de ne pas rapporter cet élément de réponse dans son canevas? D'autant plus que la réponse ne contenait que peu d'éléments.

[111] Le Tribunal a pourtant pris la peine de valider la compréhension des évaluateurs quant à l'impact du *Programme d'égalité d'accès à l'emploi* de la SAAQ lors de l'entrevue d'embauche, s'il en est. Deux d'entre eux ignoraient l'existence même de ce programme. Un seul en connaissait l'existence, mais il n'en connaissait pas l'impact au niveau de l'entrevue d'embauche.

[112] Ainsi, l'origine ethnique de monsieur Petrascu a été considérée, et non pas dans le cadre du *Programme d'égalité d'accès à l'emploi*, mais bien dans l'appréciation de sa candidature, et ce, de façon « *peu favorable* » à la dernière question de son entrevue d'embauche. Pour finir, la candidature de monsieur Petrascu n'a pas été retenue.

[113] Le Tribunal est donc convaincu d'une discrimination « *prima facie* ».

La décision de la SAAQ de ne pas retenir la candidature de monsieur Petrascu

¹⁰ *Supra Bombardier*, par. 29 à 34

[114] Selon les explications des témoins de la SAAQ et la lecture des canevas, l'entrevue est l'occasion pour le candidat de démontrer que son savoir-être, son savoir-faire, ses valeurs, ses qualités personnelles et interpersonnelles, ainsi que l'exercice de son jugement dans certaines situations, correspondent au profil recherché par la SAAQ chez ses contrôleurs routiers.

[115] C'est ainsi que certaines questions sont ouvertes, d'autres sollicitent une énumération selon une thématique précise, alors que quelques-unes proposent des mises en situation.¹¹

[116] Le profil recherché pour un emploi de contrôleur routier est, bien entendu, établi par la SAAQ, en fonction de ses besoins organisationnels, le tout selon sa prérogative d'employeur.

[117] En ce sens, dans le cas de certaines questions du canevas, pour correspondre au profil recherché, les candidats doivent nommer précisément des éléments de réponse attendus, lesquels sont intégrés dans une grille de correction.

[118] Peu importe le profil recherché, l'employeur doit cependant s'abstenir de poser des questions illégales, sous réserve des exceptions prévues à la *Charte*, et de recueillir des renseignements protégés à moins que cela ne soit utile à l'application d'un *Programme d'égalité d'accès à l'emploi*.

[119] Si la méthodologie varie nécessairement selon la taille et les ressources dont dispose l'organisation, il est légitime de s'attendre à une rigueur élevée des processus d'embauche d'un organisme de l'État, telle la SAAQ, comme le préconise monsieur Petrascu.

[120] Or, les mécanismes mis en place par la SAAQ pour le déroulement des entrevues d'embauche sont effectivement très rigoureux. Ils traduisent un traitement uniforme.

[121] En voici les grandes lignes:

- *Les entrevues sont menées par un panel de trois évaluateurs;*
- *Avant de débiter, les évaluateurs lisent les consignes prévues au canevas d'entrevue à chaque candidat;*
- *Les questions et l'ordre des questions sont identiques pour tous les candidats;*
- *Les évaluateurs se relaient pour poser les questions au candidat;*
- *Un évaluateur est chargé de lire une question pendant que les deux autres se consacrent exclusivement à la transcription des réponses;*
- *Le lecteur de la question peut aussi prendre des notes;*
- *La correction se fait en groupe, après l'entrevue, par la compilation et la validation de toutes les notes prises à chacune des questions;*

¹¹ Le Tribunal s'en tient à une description suffisamment précise pour comprendre, mais considérablement générale afin de préserver la confidentialité des canevas d'entrevue, lesquels sont toujours utilisés à ce jour.

- *L'appréciation de la qualité des réponses est décrétée par concertation, pour chaque question;*

[122] En procédant ainsi, les évaluateurs s'assurent de recueillir tous les éléments de réponse fournis par le candidat, pour ensuite évaluer, par consensus, la qualité globale de chaque réponse, eu égard au profil recherché.

[123] Les évaluateurs confirment que monsieur Petrascu a même très bien réussi la première moitié de l'entrevue. La grille d'appréciation en fait état.

[124] Cependant, sa performance est faible lors de la deuxième partie de l'entrevue, alors qu'il ne répond pas vraiment aux questions posées.

[125] Certains évaluateurs décrivent une nervosité palpable, ce que monsieur Petrascu confirme. D'autres mentionnent qu'il est tombé à plat.

[126] Monsieur Petrascu dit qu'il s'est senti pressé par le temps car il y avait beaucoup trop de sous-questions. Il va jusqu'à dire qu'il sentait qu'on voulait simplement le coincer. Cette impression n'est pas du tout objectivée par la preuve.

[127] À deux des questions, il ne fait que mentionner son passé de camionneur et ses études, sans être toutefois capable d'exprimer les apprentissages qu'il en a retirés, ou mettre de l'avant les valeurs ou les qualités que cela lui a permis de développer ou de mettre à profit. Il n'a donc jamais été capable de démontrer qu'il avait le profil recherché.

[128] Une autre question lui demande d'énumérer cinq valeurs ou qualités¹² en lien avec le poste convoité. Les évaluateurs disposent alors d'un corrigé contenant une liste détaillée de réponses possibles; cette liste est établie en fonction du profil recherché.

[129] Or, il ne nomme aucune valeur. Il dit cependant être curieux et avoir une haute résistance au stress, mais ces réponses ne font pas partie des dimensions recherchées par la SAAQ.

[130] Monsieur Petrascu éprouve la même difficulté à l'audience lorsque l'avocat le contre-interroge à savoir s'il sait ce qu'est une valeur. Au lieu de nommer des exemples de valeurs, monsieur Petrascu répond simplement « *j'ai de l'expérience comme camionneur et je suis immigrant* ».

[131] Une autre question à l'entrevue propose une situation épineuse visant à lui faire élaborer la posture préconisée dans ce cas. Le canevas confirme qu'il ne réussit pas l'exercice selon les dimensions recherchées par la SAAQ.

[132] C'est à la dernière question, laquelle, par son large spectre, est l'occasion de vanter sa candidature, que monsieur Petrascu se contente de répéter quelques éléments

¹² Pour une meilleure compréhension, il est inévitable ici de révéler des aspects précis du canevas, malgré notre ordonnance.

déjà avancés. Ainsi, rien dans la réponse de monsieur Petrascu ne lui permettait de se démarquer.

[133] Il réitère simplement son bilinguisme, son expérience dans l'industrie du camionnage et sa formation dans le domaine juridique; c'est alors qu'il ajoute qu'il est immigrant, estimant que cela lui assurerait un avantage en raison du *Programme d'égalité d'accès à l'emploi* de la SAAQ.

[134] Or, les évaluateurs apposent l'appréciation « *peu favorable* » à l'ensemble de la réponse, lesquels considèrent qu'il n'y avait aucun élément intéressant.

[135] Ils expliquent que la simple affirmation d'un statut d'immigrant n'avait qu'une incidence neutre dans le portrait global.

[136] Un des évaluateurs précise qu'il voyait alors positivement cette réponse, avec l'espoir que monsieur Petrascu élabore davantage, mais il n'a pas su expliquer en quoi son expérience d'immigrant lui procurait un avantage sur les autres candidats. Ainsi, des réponses attendues comme « ouverture d'esprit », « écoute » ou « empathie » ne lui sont jamais venu.

[137] En conclusion, l'évocation spontanée de son statut d'immigrant par monsieur Petrascu n'a pas été du tout considérée par les évaluateurs, que ce soit positivement ou négativement, dans leur appréciation de sa performance. Elle n'a été que notée et cela n'est pas discriminatoire.

3. La poursuite de monsieur Petrascu est-elle abusive?

[138] Le matin de l'audience, la SAAQ annonce qu'elle entend demander au Tribunal de déclarer abusif le recours de monsieur Petrascu. Jusqu'alors, la SAAQ avait évoqué cette possibilité dans ses communications avec monsieur Petrascu, mais sans plus.

[139] Lors des plaidoiries, les représentations de la SAAQ sur le sujet ont été brèves et reprenaient essentiellement les moyens de défense, à savoir les points suivants :

- *Les évaluateurs n'ont pas posé de questions sur l'origine ethnique de monsieur Petrascu*
- *La CDPDJ a rejeté la plainte de monsieur Petrascu*
- *La SAAQ dispose d'une immunité de poursuite*

[140] Hormis sa demande visant le rejet de la demande introductive d'Instance, la SAAQ n'a formulé aucune autre conclusion, telle une condamnation à des dommages-intérêts, compensatoires ou punitifs.

[141] Cette demande a été rejetée à l'audience, mais avec la mention que nos motifs seraient expliqués aux présentes.

[142] Premièrement, le rejet de la plainte de monsieur Petrascu par la CDPDJ n'est pas une fin de non-recevoir pour un recours devant un tribunal de droit commun.

[143] Deuxièmement, l'immunité relative invoquée par la SAAQ n'est pas applicable en l'espèce.

[144] Troisièmement, le Tribunal ne peut conclure que la seule absence de questions posées par les évaluateurs sur son origine ethnique scelle le sort de ce dossier.

[145] La demande en justice de monsieur Petrascu soulève des interrogations légitimes concernant la légalité de la prise en note de son affirmation spontanée qu'il est immigrant, et la mention « *peu favorable* » en guise d'appréciation de cette réponse.

[146] Du moins, l'exercice doit être mené, avec sérieux et considération, comme le mérite un sujet aussi sensible et important que la protection des droits fondamentaux.

[147] La demande en déclaration d'abus a donc été rejetée sur le banc, et ce pour les motifs que nous venons d'exprimer.

[148] Voici quand même une certaine réflexion additionnelle car, trop souvent, le spectre de la déclaration d'abus est brandi à la légère, pour ne pas dire par automatisme.

[149] Une demande en déclaration d'abus trouve son fondement à l'article 51 du *Code de procédure civile* :

51. Les tribunaux peuvent à tout moment, sur demande et même d'office, déclarer qu'une demande en justice ou un autre acte de procédure est abusif.

L'abus peut résulter, sans égard à l'intention, d'une demande en justice ou d'un autre acte de procédure manifestement mal fondé, frivole ou dilatoire, ou d'un comportement vexatoire ou quérulent. Il peut aussi résulter de l'utilisation de la procédure de manière excessive ou déraisonnable ou de manière à nuire à autrui ou encore du détournement des fins de la justice, entre autres si cela a pour effet de limiter la liberté d'expression d'autrui dans le contexte de débats publics.

[150] Dans l'arrêt *Biron c. 150 Marchand Holdings inc.*¹³, la Cour suprême du Canada nous rappelle qu'une déclaration d'abus ne peut se faire à la légère au risque de banaliser la démarche et le but recherché:

[126] L'article 51 C.p.c. couvre une panoplie de situations et le spectre de ces situations est large, mais, dans tous les cas, la barre est haut placée et elle doit le demeurer au risque de banaliser ce qu'est une procédure abusive et de constituer un frein à l'accès à la justice. Les procédures manifestement mal fondées et celles qui ne visent qu'à faire taire l'autre partie doivent être sanctionnées. Il en va de même de la partie qui utilise la procédure de manière excessive ou déraisonnable ou de manière à nuire à autrui. Mais, je le répète, la barre de l'abus de procédure doit demeurer haut placée.

¹³ *Biron c. 150 Marchand Holdings Inc.*, 2020 QCCA 1537 (CanLII).

(Notre soulignement)

[151] Cette barre haut placée constitue donc un fardeau très important pour toute partie qui sollicite une telle intervention du Tribunal.

[152] Il est vrai que l'article 51 du *Code de procédure civile* précise que la déclaration d'abus n'est pas tributaire d'une intention quelconque.

[153] En sachant que cet abus peut être constaté « sans égard à l'intention », cela implique une analyse consciencieuse par le Tribunal, orientée sur le contexte, le fondement, la légitimité et la finalité réelle de la démarche judiciaire.

[154] Suivant notre analyse de la preuve au soutien de la demande de monsieur Petrascu, le Tribunal détermine que son recours n'était pas manifestement mal fondé.

[155] Certes, la preuve d'une discrimination à l'embauche s'annonçait difficile, sachant que la CDPDJ avait refusé d'intenter un recours en justice en son nom. Mais, comme nous l'avons dit, cela n'entraîne pas une fin de non-recevoir des prétentions d'un plaignant se disant victime de discrimination. La loi ne le prévoit pas ainsi.

[156] Et malgré l'absence de question des évaluateurs, monsieur Petrascu n'a tout de même pas inventé ce qu'il a lu dans les canevas d'entrevue obtenus par l'accès à l'information.

[157] La mention « *peu favorable* » pour qualifier l'affirmation d'un statut d'immigrant est réellement inquiétante; il est raisonnable que cela sème le doute dans l'esprit d'un candidat quant à l'intégrité de sa démarche en vue d'une embauche. Surtout en présence de canevas caviardés à 80% et sans aucune des explications utiles que l'on a obtenues par les témoignages des évaluateurs et à l'aide du corrigé finalement divulgué le matin du procès.

[158] N'oublions pas que monsieur Petrascu n'avait pas à faire la démonstration que cette seule mention l'avait privé d'une chance d'emploi. Il pouvait valablement prétendre qu'elle faisait simplement partie du portrait, et qu'elle pouvait avoir eu un effet sur la décision du panel, sans être déterminante.

[159] Enfin, dans l'exercice de notre discrétion sur la question de l'abus, nous croyons nécessaire de revenir sur la posture judiciaire de la SAAQ dans cette affaire.

[160] Lorsqu'une partie souhaite faire déclarer abusive la démarche en justice de son adversaire, il serait opportun qu'elle soit elle-même sans reproche.

[161] Prétendre parmi ses moyens de défense qu'elle jouissait d'une immunité de poursuite était fort mal avisé de la part de la SAAQ.

[162] Aussi, ne pas déposer ou transmettre les canevas d'entrevue non caviardés avant l'audience, alors que le plaignant n'était pas représenté par avocat et que la confidentialité des documents pouvait être assurée, ne s'inscrit certainement pas au chapitre de la coopération, tel que le requiert un débat loyal¹⁴.

[163] **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL**

[164] **REJETTE** la demande de monsieur Dan Petrascu;

[165] **REJETTE** la demande de la SAAQ en déclaration d'abus;

[166] **LE TOUT**, chaque partie payant ses frais.

Nathalie Drouin, J.C.Q.

Date d'audience : 11 et 12 SEPTEMBRE 2024

Monsieur Dan Petrascu
Partie demanderesse, non représentée

Me Louis Tremblay
Avocat de la partie défenderesse

¹⁴ Art. 20, *Code de procédure civile*