

# La discrimination inconsciente fondée sur la race peut vous coûter cher

Par Christian Paquette

**U**ne décision récente du Tribunal des droits de la personne se veut un sérieux rappel que des commentaires inopportuns mettant à l'évidence des stéréotypes dans le cadre d'une audition peuvent mener le Tribunal à conclure qu'il y a eu violation du *Code des droits*

*de la personne.*

L'affaire *Correia c. York Catholic District School Board* traitait de la doléance d'un employé d'un conseil scolaire d'origine indienne qui avait postulé à deux reprises un poste de surintendant. Le poste avait ultimement été accordé à deux candidates blanches. L'employé alléguait avoir été victime de discrimination au motif, entre autres, de sa race, de sa couleur ou de son lieu d'origine. Le Tribunal a conclu que le panel d'intervieweurs s'intéressait surtout à l'expérience des candidats comme direction d'école, malgré les composantes d'entrevues verbales et écrites. Le Tribunal a accepté que ce fût la raison principale pour laquelle la candidature de l'employé n'avait pas été retenue : il n'avait accumulé que quelques mois d'expérience comme directeur d'école au conseil scolaire, alors que les candidates retenues comptaient plusieurs années d'expérience.

Le Tribunal a tout de même conclu que l'employé avait été victime de discrimination dans le cadre du processus d'embauche, en concluant du même coup qu'il n'aurait pas été promu au poste de surintendant, nonobstant la discrimination. Le Tribunal a donc accordé à l'employé 10 000 \$ en dommages-intérêts généraux pour atteinte à sa dignité. Cela sans rien accorder comme compensation pour une quelconque perte de salaire puisque, dans tous les cas, le Tribunal a conclu que l'employé n'aurait pas été promu au poste de surintendant.

Il n'y avait aucune preuve directe de discrimination dans ce cas. Toutefois, prenant connaissance d'office du fait

que certains stéréotypes perdurent dans la société vis-à-vis des hommes de descendance sud-asiatique, le Tribunal a pris note de deux commentaires d'une des témoins lors de l'audition qui ont été fatals au Conseil. D'abord, l'intervieweuse en question avait indiqué, lors de son témoignage, avoir l'impression que l'employé avait un style

de gestion autoritaire. Or, elle n'a pu fournir qu'un seul exemple pour appuyer cette contention. Selon le Tribunal, cette impression péjorative relevait, en toute probabilité, d'un stéréotype bien connu. Ensuite, l'intervieweuse avait tenté d'expliquer son impression quant au style de gestion du candidat en faisant valoir que si les choses ne se passaient pas comme il le voulait. L'employé était porté à jouer la « carte de la discrimination », notamment en raison de certains propos que l'employé avait tenus. Le Tribunal a conclu que le stéréotype vis-à-vis des hommes sud-asiatiques de même que l'opinion selon laquelle l'employé allait se servir de sa « carte raciale » de manière illégitime étaient tous deux liés à sa race. Il s'agissait également, selon le Tribunal, de deux facteurs discrimina-

toires dont l'intervieweuse avait tenu compte en évaluant la candidature de l'employé, même s'ils n'étaient pas déterminants dans la décision d'embauche du conseil scolaire.

La décision *Coreia* devrait constituer une prise de conscience importante pour les équipes d'embauche d'un conseil scolaire face aux stéréotypes, parfois inconscients, qu'elles peuvent entretenir lors des processus de recrutement. Il peut ainsi être opportun de questionner certaines opinions de l'équipe d'embauche au moment d'évaluer les candidatures afin de s'assurer, comme le rappelle le Tribunal, qu'aucun motif de discrimination ne vienne teinter le processus décisionnel.

Christian Paquette, Heenan Blaikie LLP, [cpaquette@heenan.ca](mailto:cpaquette@heenan.ca)

