

Un employeur peut-il poser à un candidat des questions d'ordre médical lors d'une entrevue pré-embauche ?

DHC Avocats
21 juillet 2020

Le candidat, afin d'éviter de dévoiler son état de santé, fit plusieurs fausses déclarations et /ou omissions. L'employeur décida de ne pas retenir la candidature et en informa ce dernier.

Le candidat a porté plainte devant le tribunal, sous prétexte que le questionnaire pré-embauche portait atteinte aux droits de sa vie privée protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

À la lumière des exigences de la *Charte des droits et libertés du Québec* et du droit de l'employeur de recueillir des informations auprès du candidat lors du processus d'embauche, le tribunal a fait une distinction entre la protection de la vie privée du candidat que la *Charte* confère et cette cueillette d'informations et son utilisation.

Le tribunal souligne que **l'employeur a le droit de vérifier si une personne possède les aptitudes requises pour exécuter de façon sécuritaire les tâches qui lui seront confiées lors de l'embauche, compte tenu du fait que l'employeur doit confier au salarié des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.**

Cependant, l'employeur doit démontrer que les renseignements qu'il tente d'obtenir dans un formulaire pré-embauche sont essentiels et/ou requis dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail que le candidat aura à effectuer et qui sont raisonnablement nécessaires afin de répondre à cette prestation de travail.

Les informations d'ordre médical peuvent avoir une grande importance en relation directe avec le genre de travail à être effectué. Le but recherché par l'employeur était d'assurer que l'état de santé du candidat était compatible avec les exigences de l'emploi postulé et qu'il répondait à une prestation normale et régulière de travail.

Or, le tribunal est parvenu à une conclusion que le refus de fournir ces informations et/ou de faire de fausses déclarations afin de cacher son état réel médical était un motif valable pour refuser l'embauche du candidat. Le tribunal rappelle que tout contrat de travail est régi par les dispositions du *Code civil du Québec*, et qu'à cet effet, les parties contractantes ont l'obligation d'agir de bonne foi.

Parution dans ARQ INFO, Mai 2014, Volume 21, numéro 3.