# LES FAUSSES DÉCLARATIONS LORS DE L'EMBAUCHE



**Me Philippe Asselin**
Morency, Société d'avocats

**Un certain proverbe espagnol enseigne ce qui suit : « Aux questions indiscrètes, répond par un mensonge ». Un candidat qui déciderait de suivre ce proverbe dans le cadre d'un processus d'embauche pourrait bien s'en mordre les doigts! En effet, pour toutes sortes de raisons, il peut arriver qu'un candidat fasse une fausse déclaration lors de son embauche. L'employeur qui découvre un tel mensonge en cours d'emploi peut-il congédier cet employé?**

Selon la Cour d'appel du Québec, dans l'affaire *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires Cœur-du-Québec (SIIACQ)* c. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières* (2012 QCCA 1867), un employeur pourra mettre fin à l'emploi d'un salarié ayant menti lors du processus d'embauche en tenant compte des critères suivants :

- La relation entre la fausse déclaration et les fonctions exercées
- Le fait que l'employeur n'aurait pas embauché l'employé n'eut été de la fausse déclaration
- Le caractère volontaire de la fausse déclaration

Dans l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Paquette)* c. *9208-8467 Québec inc. (Résidences Sainte-Anne)*, 2016 QCTDP 20, le Tribunal des droits de la personne avait à se pencher sur le cas d'une candidate qui n'avait pas divulgué à son employeur lors de l'embauche quelle était atteinte de la sclérose en plaques. Pour l'employeur, le défaut de l'employée d'avoir révélé sa maladie lors de son entrevue entraînait une rupture irrémédiable du lien de confiance à son endroit.

Or, le Tribunal des droits de la personne souligne que la salariée n'avait pas menti lors de son entrevue d'embauche. Comme elle n'avait pas de restrictions médicales lors de l'embauche, elle était justifiée de ne pas dévoiler sa maladie en l'absence d'une question précise en ce sens.

Dans l'affaire *Syndicat des professionnelles, des techniciens et des techniciennes de l'Outaouais (FP-CSN) et Centres Jeunesse de l'Outaouais* (S.B.), 2017 QCTA 86, la salariée avait été congédiée pour avoir sciemment omis de mentionner, lors de son embauche, qu'elle avait été congédiée d'un emploi antérieur en raison d'accusations criminelles portées contre elle.

Cependant, puisque l'employeur ne lui avait posé aucune question à ce sujet, l'arbitre a été d'avis que l'entrevue d'embauche n'avait pas été complète. Par conséquent, l'employeur ne pouvait invoquer que son consentement avait été vicié et ne pouvait davantage justifier de mettre fin à son emploi.

Dans l'affaire *Unifor, section locale 143* et *Goodyear Canada inc.* (J.B.), 2017 QCTA 462, un employé avait menti sur des questions mettant en cause sa capacité à offrir une prestation de travail non seulement régulière, mais également sécuritaire. En effet, celui-ci n'avait pas mentionné à son employeur l'existence d'une maladie bipolaire.

En cours d'emploi, un incident est survenu et a permis de mettre en lumière qu'à tout moment l'employé pouvait sombrer dans un état de délire psychotique, le rendant ainsi incapable d'exécuter ses fonctions et, en outre, potentiellement à risque pour ses collègues de travail. Pour l'arbitre, son problème médical était suffisamment important pour que l'employeur ait le droit d'en être informé afin de pouvoir consentir de façon éclairée à la conclusion du contrat de travail. Ce dernier a donc été annulé pour vice de consentement.

Ces quelques décisions récentes illustrent l'importance de procéder à une entrevue complète et de poser des questions précises lors de l'évaluation des candidats pour pourvoir un poste. Ajoutons que ces questions devront toutefois être formulées dans le respect des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* applicables spécifiquement en matière d'emploi. ◀