

Recension de la jurisprudence québécoise relative à l'utilisation du testing dans les processus de sélection de personnel

Sarah Martel, B. Éd., LL.B., D.D.N., étudiante à la maîtrise en orientation, Mathieu Busque-Carrier, Ph.D., c.o. org., Département d'orientation professionnelle, Université de Sherbrooke

INTRODUCTION

Un processus d'évaluation de potentiel permet de mesurer les connaissances, les compétences, les aptitudes et la personnalité pour évaluer les caractéristiques et les comportements nécessaires aux tâches de l'emploi convoité et qui permettent de prédire une bonne performance en emploi (Silzer et Jeanneret, 2011).

L'évaluation de potentiel à des fins de sélection est l'activité professionnelle la plus fréquemment réalisée par les conseillères et les conseillers d'orientation organisationnels (Busque-Carrier et al., 2024).

Une mauvaise utilisation du testing en contexte de sélection peut engendrer plusieurs conséquences négatives (Silzer et Jeanneret, 2011) :

Pour les personnes candidates :

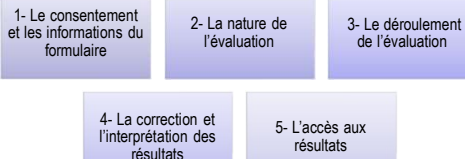
1. Un profil de compétences erroné
2. Un poste non-obtenu, un ralentissement ou une stagnation au niveau de son avancement de carrière et de sa rémunération
3. Une diminution de l'estime de soi et du sentiment d'efficacité personnel

Pour les organisations :

- Mauvais appariement entre l'organisation et la personne en poste
- L'embauche ou la promotion d'une personne non qualifiée pour le poste
- Coûts considérables engendrés par la sélection de personnel, surtout s'il y a des difficultés au niveau de la rétention de personnel

Pour ces raisons ainsi que pour guider les personnes professionnelles, il n'est pas surprenant que le testing en sélection de personnel soit encadré entre autres par le Code des professions, le Code de déontologie des conseillères et conseillers d'orientation ainsi que par les Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation (2003).

Lorsqu'une personne juge que l'évaluation n'a pas été réalisée selon les règles prescrites et que cela lui a été préjudiciable, celle-ci peut la contester légalement. À ce propos, Denis et al. (2013) a recensé les principaux motifs de contestation invoqués et retenus par la jurisprudence au Québec et les a catégorisés de la façon suivante :



OBJECTIF

Étant donné l'absence d'information au sujet des motifs de contestations retenus par la jurisprudence au Québec depuis 2013, le risque de préjudice lié à l'utilisation du testing et les conséquences possibles pour les personnes candidates et les organisations, l'objectif est de déterminer les motifs de contestation retenus par la jurisprudence au Québec portant sur l'utilisation du testing en contexte de sélection de personnel depuis mai 2013.

MÉTHODOLOGIE

DÉROULEMENT

- Une recension de la jurisprudence québécoise a été réalisée couvrant la période de 2013 à 2025. Les banques de données SOQUIJ, CAIJ et CanLII ont été utilisées pour repérer la jurisprudence pertinente.
- Une combinaison de mots-clés a été utilisée : test psychométrique, psychométrie, intelligence, psychologique, aptitude, personnalité, présélection, sélection, dotation, évaluation et promotion.
- Deux critères incontournables ont été identifiés pour inclure une décision dans l'analyse :

1- La décision devait porter sur un motif de contestation en lien avec l'utilisation d'un instrument de testing.

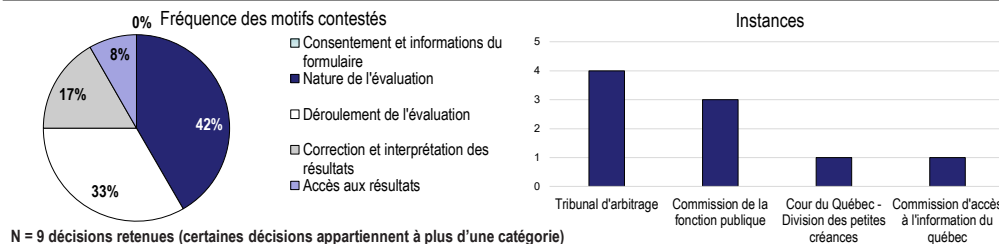
2- Le motif contesté se déroule en contexte de travail notamment en lien avec le processus de sélection de personnel, de dotation ou d'octroi de promotion.

ANALYSE

Une analyse de contenu en quatre étapes a été faite :



RÉSULTATS



N = 9 décisions retenues (certaines décisions appartiennent à plus d'une catégorie)

PRINCIPAUX CONSTATS

- Il semblerait que le nombre de décisions soit en diminution comparativement à ce qui avait été observé dans l'étude de Denis et al., (2013) : 7 des décisions recensées ont été rendues entre 2014 et 2018 par rapport à 2 entre 2019-2025 (aucun jugement depuis 2022).
- Les construits généralement mesurés : habiletés professionnelles, aptitudes, compétences, capacité à résoudre des problèmes, personnalité.
- Une décision porte sur l'utilisation du Test Bennett (aptitudes mécaniques). Aucune autre décision ne nomme précisément le test utilisé.

PRINCIPAUX MOTIFS DE CONTESTATION

Nature de l'évaluation

- Le test n'a pas mesuré des compétences nécessaires pour le poste de chef d'équipe (*Dumas et Québec (MRN)*).
- L'exigence des tests ou la décision d'écarter des candidatures à la suite de la passation est contestée puisqu'elle va à l'encontre de la convention collective (*Sleeman Unibroue inc. c. Teamsters Québec, section locale 931*), (*Teamsters / Conférence des communications graphiques Section locale 555M et Cascades Emballages Carton Caisse Montréal*)
- Le niveau de difficulté du test est plus élevé que les exigences du poste (*Association des employeurs maritimes c. syndicat des débardeurs, section locale 375*).
- L'employé qui convoite une promotion perçoit comme discriminatoire l'ajout de tests psychométriques à la procédure de sélection habituelle (*Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SPCA (CSN)* et *Société canadienne pour la prévention de la cruauté envers les animaux*).

Déroulement de l'évaluation

- Les tests ont été administrés alors que les candidats n'étaient pas dans de bonnes dispositions psychologiques, ce qui a mené à un refus pour l'obtention d'un poste (*Dubois et Société de l'assurance automobile du Québec* et *Gharbi et Centre de services partagés du Québec*).

Correction et interprétation des résultats

- L'usurpation du titre de psychologue organisationnel – plutôt que l'utilisation appropriée de « candidat à la profession » – a nui à la crédibilité de l'évaluation et à l'interprétation des résultats (*Barrette c. Paquet*).

Accès aux résultats

- L'accès aux résultats interprétés des tests psychométriques a été accordé malgré le refus de l'employeur. (*F.B. c. Clinique de médecine industrielle des Ponts*).

DISCUSSION

La présente section ne constitue pas un avis juridique, mais offre plutôt quelques rappels visant à soutenir les conseillers d'orientation organisationnels dans leur utilisation des tests en sélection de personnel.

1. L'importance de connaître et respecter la convention collective

- Expérience vs compétence : Les décisions démontrent que les conseillers d'orientation doivent user de prudence lorsque la convention collective prévoit l'embauche ou la promotion d'une personne candidate selon l'ancienneté et les exigences normales du poste.

- Niveau de difficulté de l'évaluation : Le niveau de performance exigé devrait dépendre des connaissances et compétences nécessaires propre à ce poste pour fournir un rendement acceptable. La jurisprudence mentionne que dans le cas où la convention collective permet d'évaluer les compétences du candidat, il faut s'en tenir aux compétences nécessaires pour le poste.

2. Adéquation entre compétences à mesurer et le test utilisé :

- Le code de déontologie des conseillers d'orientation ainsi que les Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation stipulent qu'il faut s'assurer que l'outil psychométrique utilisé permet d'évaluer les compétences associées au poste.

3. Reconnaître les limites inhérentes aux outils d'évaluation :

- Selon l'article 5.1 des normes de pratique du testing, la personne qui administre le test doit s'assurer de suivre attentivement la procédure standardisée de passation et de correction et ce même si la passation a lieu à distance. Si un écart survient, l'administrateur doit consigner ses observations.

CONCLUSION

FORCES

- L'étude permet d'avoir des exemples concrets des conséquences possibles liées à l'utilisation des outils de testing.
- Cette étude propose des rappels en lien avec la réglementation en vigueur au sujet du testing et de l'évaluation psychométrique.

LIMITES

- Les constats ne tiennent pas compte des contestations ayant été réglées hors cour.
- Les décisions ne portent pas uniquement sur les conseillers d'orientation.

PISTE DE RECHERCHES FUTURES

- Il serait pertinent d'identifier les motifs de contestation retenus par la jurisprudence québécoise en lien avec l'utilisation des tests psychométriques dans les différents contextes d'activités réservées aux conseillers d'orientation, notamment en lien avec le projet de loi 67 qui permet aux conseillères et conseillers d'orientation de diagnostiquer la déficience intellectuelle et les troubles mentaux (avec attestation).

REMERCIEMENTS

GRI DC Groupe de recherche sur le développement de carrière

RÉFÉRENCES



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- American Educational Research Association, American Psychological Association et National Council on Measurement in Education (2003). *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation* (Trad. par G. Sarrazin). Montréal : Institut de recherches psychologiques (1^{re} éd. 1985).
- Baudouin, N. (2000). M.-C., Guédon, et R. Savard. Test à l'appui—pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling d'orientation.. Sainte-Foy, Québec: Editions Septembre. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (29/4).
- Busque-Carrier, M., Dorceus, S., et Fortin, C. (2024). Principaux constats de l'Enquête sur les activités professionnelles des personnes conseillères d'orientation en milieux organisationnels. *L'Orientation*, 14(1), 14-19.
<https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/magazine-lorientation-printemps2024.pdf>
- Code de déontologie des conseillers et conseillères d'orientation*, RLRQ, c. C-26, r. 67.2.
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/rc/C-26,%20R.%2067.2%20.pdf>
- Denis P.L., Asselin S., et Pare F. (2013). Sélectionner les candidats au moyen de tests psychométriques: Qu'enseignent la doctrine et la jurisprudence québécoises? *Canadian Psychology*, 54(4), 269–279. <https://doi.org/10.1037/a0034563>

Lessard, F.-E. et Boudrias, J.-S. (2021). Identification, classification et mesure des interventions de rétroaction après une évaluation de potentiel. *Revue québécoise de psychologie*, 42(1), 195–226. <https://doi.org/10.7202/1078923a>

Silzer, R., et Jeanneret, R. (2011). Individual Psychological Assessment: A Practice and Science in Search of Common Ground. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 270–296. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01341.x>

Jugement

Association des employeurs maritimes et Syndicat des débardeurs, section locale 375 (SCFP), [2018] n° AZ-51536508 (T.A.)

Barrette c. Paquet [2021] n° AZ-51250350 (C.Q.)

Dubois et Société de l'assurance automobile du Québec, [2015] n° AZ-51202639 (C.F.P.)

Dumas et Québec (Ministère des Ressources naturelles) [2013] n° AZ-51023725 (C.F.P.)

Gharbi et Centre de services partagés du Québec [2019] n° AZ-51652179 (C.F.P.)

F.B. c. Clinique de médecine industrielle des Ponts [2015] n° AZ-51143042 (C.A.I.)

Québec (Ministère des Ressources naturelles) et Dumas [2014] n° AZ-51060103 (C.F.P.)

Sleeman Unibroue inc. et Teamsters Québec, section locale 931, [2014] n° AZ-51052581 (T.A.)

Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SPCA (CSN) et Société pour la prévention de la cruauté envers les animaux, [2018] n° AZ-51457847 (T.A.)

Teamsters / Conférence des communications graphiques section locale 555M et Cascades

emballages carton caisse Montréal, [2021] n° AZ-51800213 (T.A)