

LES TESTS PSYCHOLOGIQUES ET PSYCHOMÉTRIQUES EN EMPLOI

Juin 1998

**Document adopté à la 430^e séance de la Commission,
tenue le 8 juin 1998, par sa résolution COM-430-5.1.2**

Normand Dauphin
Secrétaire de la Commission

Recherche et rédaction :

M^e Daniel Carpentier, conseiller juridique
Direction de la recherche et de la planification

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
1. LES TESTS PSYCHOLOGIQUES.....	5
1.1 Les tests d'habileté, d'aptitude ou d'intelligence.....	5
1.2 Les tests de personnalité	6
2. LA VALIDITÉ DES TESTS	8
3. LA SITUATION QUÉBÉCOISE	9
4. LES TESTS ET LA CHARTE	10
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	17

INTRODUCTION

Le recours à certains tests psychologiques et psychométriques en milieu de travail, particulièrement les tests de personnalité, tant dans un processus d'embauche ou de promotion, dans l'évaluation des salariés de l'entreprise ou encore dans un processus de mise à pied, soulève donc des questions en regard des droits reconnus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*¹.

Il semble y avoir une recrudescence du recours à ces tests ou, à tout le moins, une plus grande inquiétude de la part des salariés face à l'utilisation de ces tests puisque plusieurs situations ont été portées à l'attention de la Commission.

À première vue, le recours à des tests de personnalité en milieu de travail semble, pour le moins, suspect, tant en regard du droit à l'égalité que des droits fondamentaux : droit à l'intégrité de la personne ou droit au respect de sa vie privée. Nous examinerons dans quelle mesure ces tests peuvent porter atteinte à la vie privée des candidats ou des salariés ou peuvent avoir des effets discriminatoires à l'égard de certaines catégories de personnes.

Avant de procéder à cet examen, nous verrons brièvement quels types de tests psychologiques sont utilisés dans les milieux de travail et à quelles fins. Puis, nous traiterons de la question de la valeur prédictive de ces tests aux fins de sélection du personnel.

Afin d'alléger la lecture de ce document, l'expression «test psychologique» que nous utiliserons dorénavant vise autant les tests psychométriques en tant que tels, à savoir les tests qui mesurent des phénomènes psychiques, que les tests psychologiques, à savoir les tests qui évaluent les caractéristiques psychiques sans recourir aux procédés psychométriques de mesure.

1 L.R.Q. c. C-12.

1. LES TESTS PSYCHOLOGIQUES

1.1 Les tests d'habileté, d'aptitude ou d'intelligence

Les tests psychologiques sont de types très variés. Dans les milieux de travail, plusieurs types de tests peuvent être utilisés : test d'habileté, test d'aptitude incluant les tests d'intelligence, test d'intérêt ou d'orientation professionnelle, test de personnalité. En tant que tels, les tests d'habileté, d'aptitude ou d'orientation professionnelle sont généralement reconnus et acceptés dans leur usage habituel quoique leur utilité ou leur validité par rapport à la sélection de salariés ne soit pas établie.

Ainsi, un test d'intelligence, le *Wonderlic Personnel Test* (WPT), est fréquemment utilisé par les employeurs aux États-Unis même si la documentation relative à sa validité est mince et que, dans les cas où on ne possède pas de données de référence sur la population locale (le groupe de référence), les résultats doivent être interprétés avec prudence². Un autre test développé dans la fonction publique américaine, le *General Aptitude Test Battery* (GATB), tente de mesurer plusieurs aptitudes allant de l'intelligence à la dextérité manuelle ou la motricité fine. Le test a été standardisé en 1952 à partir d'un échantillon de 4 000 personnes représentatives de la population active américaine de 1940. Outre le fait que ce test n'est probablement plus à jour, on croit qu'il comporte des biais préjudiciables aux minorités ethniques et raciales³. Il existe aussi des tests d'habileté mécanique, tel le *Bennett Mechanical Comprehension Test*. Dans ce dernier cas, il faut souligner que dans la décision *Action travail des femmes c. C.N.*⁴, on a jugé que ce test excluait de façon disproportionnée les femmes et qu'il avait donc un effet discriminatoire. Dans la décision de la Cour suprême des États-Unis, *Griggs v. Duke Power Co.*⁵, on a conclu que ce test d'aptitude, ainsi que le *Wonderlic Personnel Test*, avaient un effet

2 R.M. KAPLAN, D.P. SACCAZZO, *Psychological Testing, Principles, Applications, and Issues*, (3rd ed.), Brooks/Coles Publishing Co., California, 1993, p. 381.

3 *Idem*, p. 382. Ce test a été normalisé à nouveau en 1985 aux États-Unis, au Canada et au Québec.

4 (1984) 5 C.H.R.R. D/2237 (Tribunal canadien des droits de la personne).

5 401 U.S. 424, 3 FEP 175 (1971).

préjudiciable discriminatoire à l'égard des Noirs et qu'il n'avait pas été démontré que ces tests avaient un lien rationnel avec l'emploi.

1.2 Les tests de personnalité

Le recours à des tests dits de «personnalité» est encore beaucoup plus controversé⁶. Les tests de personnalité sont des tests qui visent à déterminer les valeurs, les attitudes et les prédispositions d'une personne à agir d'une certaine façon. Ils visent cet objectif en tentant de mesurer certains traits de personnalité tel la capacité d'adaptation émotive, les relations sociales, la motivation ou l'intérêt. Ces tests peuvent être projectifs⁷ ou objectifs, c'est-à-dire sous forme de questionnaires auxquels on répond par vrai ou faux ou à réponses multiples. De plus, certains employeurs ont recours à d'autres moyens, tel la graphologie, pour interpréter la personnalité des candidats à un emploi, ou encore à d'autres moyens que l'on peut qualifier de non scientifiques tels l'astrologie, la chiromancie, la morphopsychologie, l'hématologie (type de personnalité selon le type sanguin), la numérologie ou la phrénologie (type de personnalité selon la forme du crâne)⁸.

Les tests de personnalité de type objectif sont constitués d'un ensemble de questions ou d'énoncés regroupés sous différents aspects. Par exemple, il peut y avoir des groupes d'énoncés à l'égard desquels le candidat devra indiquer s'il est en accord ou en désaccord et d'autres énoncés à l'égard desquels il devra indiquer s'ils correspondent à la perception qu'il a de lui-même ou à la perception que les autres pourraient avoir de lui. C'est l'ensemble des réponses à un test qui permet de dégager un profil de personnalité du candidat. Les réponses spécifiques à chacune des questions ou des énoncés ou à un

6 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Workers' Privacy, Part III: Testing in the Workplace*, Conditions of Work Digest, vol. 12, n° 2, Genève, ILO, 1993, p. 71.

7 Les tests projectifs sont peu utilisés en milieu de travail puisqu'il s'agit de tests du type des «taches de Rorschach» devant être menés et interprétés par un psychologue ou un psychiatre. Ces tests sont très subjectifs et les résultats ne sont pas standardisés.

8 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, précité note 6, p. 73.

groupe de questions ou énoncés n'ont aucune valeur propre⁹. Les résultats d'un test sont évalués à partir d'un groupe témoin composé d'un échantillon de la population souffrant de maladies psychiatriques (dépression, hystérie, paranoïa ou schizophrénie)¹⁰. C'est le cas d'un test américain très réputé, le *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI).

Ces tests n'ont généralement pas été développés pour les milieux de travail mais plutôt à des fins cliniques ou à des fins de recherche médicale. Ainsi, le MMPI a été développé afin d'identifier les personnes atteintes de maladies mentales. Le groupe témoin de la population «normale» a été constitué à partir d'un échantillon de 700 personnes vivant dans un milieu rural du Minnesota durant les années 30 et 40. Révisé en 1989, le MMPI 2 repose maintenant sur un groupe de référence de 2 600 personnes issues de sept différentes régions des États-Unis d'Amérique. Cette révision s'est avérée nécessaire afin de contrer notamment le biais racial que comportait le premier test. Ce test permet d'identifier cinq caractéristiques de la personnalité : les comportements névrotiques («*neuroticism*»), l'extraversion, l'ouverture, l'amabilité et le sens des responsabilités («*conscientiousness*»)¹¹. Ce test est très utilisé dans les milieux de travail, particulièrement pour les emplois à haut niveau de stress. Un autre test développé à des fins cliniques, le *Cattell's 16 Personality Factor Test*, est parfois utilisé à des fins d'évaluation en emploi¹².

Lorsque utilisé dans un autre pays que celui où il a été développé, un test de personnalité doit être révisé et normalisé en fonction de la population locale afin d'éviter que les résultats soient faussés en raison des différences culturelles¹³.

9 *Idem*, p. 72.

10 *Ibidem*.

11 *Idem*, p. 76. Le test *Inwald Personality Inventory* mesure les mêmes cinq traits de personnalité de base.

12 *Ibidem*.

13 *Idem*, p. 73.

Les principales utilisations des tests de personnalité en milieu de travail visent à identifier les personnes qui auraient de la difficulté à occuper des fonctions stressantes (policiers, pompiers ou contrôleurs aériens) ou des emplois où il y a beaucoup de rejet (vente à commission), ou encore les personnes qui seraient prédisposées à la dépression dans certaines conditions ou milieux de travail (travail isolé, travail de nuit ou sur un navire)¹⁴.

2. LA VALIDITÉ DES TESTS

Quant à la validité de ces tests, la question qui se pose est de savoir s'ils sont des prédicteurs valides d'une bonne performance au travail. Selon des psychologues industriels américains, ces tests sont de pauvres indicateurs de la performance au travail puisqu'ils ne permettent pas de mesurer une caractéristique propre à un emploi en particulier. Dans une étude sur la valeur prédictive de deux tests de personnalité réputés, le MMPI et le *Inwald Personality Inventory*, appliqués à des recrues policières, on a conclu qu'ils n'étaient pas plus prédicteurs d'une bonne performance au travail que le processus normal de sélection qui comportait un examen écrit et une entrevue de sélection¹⁵.

Par contre, dans certaines entreprises américaines où on a eu recours à ces tests, on a établi une corrélation entre les résultats de ceux-ci et une diminution du taux de roulement du personnel (Burger King), de meilleures ventes des vendeurs à commission (Monarch) ou une meilleure performance de travail dans certains postes (AT&T et Sears)¹⁶. Soulignons dans le cas de Burger King qu'il s'agissait d'un test de personnalité élaboré spécifiquement pour les besoins de l'entreprise et que dans le cas de l'entreprise Monarch on a utilisé un test spécifique aux vendeurs, le *Sales Professional Assessment Inventory*.

14 *Idem*, pp. 72-73.

15 *Idem*, p. 76.

16 *Idem*, p. 77.

Les tenants de l'utilisation de ces tests en milieu de travail tirent des arguments des résultats concrets obtenus dans certaines entreprises, telles celles mentionnées ci-haut. Un autre argument repose sur le fait que ces tests constituent un meilleur moyen pour évaluer certains traits de la personnalité d'un candidat que l'entrevue traditionnelle, technique qui ne repose pas sur une approche scientifique mais plutôt sur une évaluation subjective des candidats.

Les arguments contre ces tests sont de plusieurs ordres. Quant au concept de «personnalité», ses différents aspects sont difficiles à catégoriser et à mesurer et la personnalité d'un individu peut changer selon l'environnement de travail, son âge ou d'autres facteurs de sa vie personnelle. Par ailleurs, la recherche de certains traits de personnalité dans un processus de sélection du personnel risque de mettre trop d'accent sur cet aspect au détriment d'autres facteurs tels la formation, l'expérience ou la motivation du candidat. De plus, si ces tests sont efficaces, on risque de créer une situation d'uniformité sclérosante pour l'entreprise. En outre, si le test reflète certains stéréotypes, il favorisera l'embauche de certaines catégories de personnes, ce qui pourrait constituer de la discrimination. Finalement, si le candidat répond à ces tests, non pas en fonction de ce qu'il pense mais plutôt en fonction de ce qu'il croit être socialement acceptable, les résultats seront faussés¹⁷. Ce pourrait être particulièrement le cas lorsqu'on utilise un test développé à d'autres fins que la sélection du personnel. En effet, dans le contexte d'une entrevue d'orientation professionnelle par exemple, la personne a tout intérêt à réagir le plus sincèrement possible à un énoncé portant sur sa personnalité. Par contre, dans le cadre d'une entrevue relative à un emploi, le candidat sera plutôt tenté de réagir à un énoncé en fonction de ce qu'il croit être le plus acceptable pour l'employeur.

3. LA SITUATION QUÉBÉCOISE

Comme on peut le constater, la majorité des tests psychologiques ont été développés aux États-Unis. Au Québec, on utilise surtout des tests américains, tel le MMPI ou le *Cattell's 16 Personality Factor*.

17 *Idem*, p. 78.

La difficulté principale à l'égard de l'utilisation de ces tests conçus à l'étranger réside dans l'absence de validation des tests au Québec. En effet, on utilisera généralement la traduction d'un test et parfois, le test sera normalisé en fonction de la population locale mais rarement sera-t-il validé.

Par ailleurs, outre ces tests reconnus, des consultants développent des tests ou utilisent des techniques qui n'ont pas fait l'objet d'études de validité scientifiquement crédibles, c'est-à-dire d'études effectuées selon les normes développées par les associations de psychologues¹⁸.

L'Ordre des psychologues du Québec n'a émis aucune directive concernant les tests psychologiques mais l'article 72 du *Code de déontologie des psychologues*¹⁹ est à l'effet suivant :

«72. En tout ce qui concerne l'administration, l'interprétation et l'utilisation des tests psychologiques ainsi que la publication des tests et l'information que doivent contenir les manuels et documents s'y rattachant, le psychologue doit s'en tenir aux principes scientifiques généralement reconnus en psychologie, notamment ceux énumérés dans le manuel publié par l'American Psychological Association, «Standards for Educational and Psychological Tests».».

4. LES TESTS ET LA CHARTE

Les tests psychologiques peuvent porter atteinte à certains droits reconnus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*²⁰. En effet, ces tests comportent souvent des questions très personnelles qui

18 C'est-à-dire les normes élaborées par l'American Psychological Association, *Standards for Educational and Psychological Tests* de 1985, présentement en révision, ou par la Canadian Psychological Association, *Guidelines for Educational and Psychological Testing*, 1987, document accessible sur le site Internet de la Canadian Psychological Association: www.cpa.ca/guide9.html.

19 R.R.Q., c. C-26, r. 148.1, a. 72.

20 Une étude produite par la Commission de réforme du droit de l'Ontario aborde toutes ces questions : *Study Paper on Psychological testing and Human Rights in Education and Employment*, A. WAYNE MacKAY and Pamela RUBIN, 1996.

relèvent généralement du domaine de la vie privée²¹. À titre d'exemple, voici un bloc de cinq énoncés faisant partie d'un test sur lesquels le candidat doit se prononcer en indiquant s'ils reflètent sa personnalité :

- cherche à faire plaisir;
- crée sa propre chance et prévoit les erreurs;
- en forme et de bon appétit;
- n'a jamais été rude avec les autres;
- prend des initiatives et réagit rapidement.

D'autres énoncés portent sur le mode de vie ou réfèrent aux habitudes alimentaires («*mange plus de 4 oeufs par semaine, mange le gras visible de la viande, sale ses aliments...*») ou aux habitudes de conduite automobile ou à la forme physique. Ces énoncés sont axés sur la vie privée du candidat.

On trouve également des énoncés beaucoup plus personnels tels :

- mon père ou ma mère me font des réflexions du genre : «Tu ne m'aimes pas vraiment»;
- mon conjoint s'intéresse à quelqu'un de très séduisant qui pourrait devenir un rival;
- je satisfais mes besoins sexuels;
- mon conjoint critique constamment tout ce que je dis ou fais.

L'article 5 de la Charte reconnaît à toute personne le droit au respect de sa vie privée. Par ailleurs, la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*²² précise que toute personne qui exploite une entreprise doit, lorsqu'elle constitue un dossier sur une personne, avoir un intérêt légitime de le faire et qu'elle ne peut recueillir que les renseignements qui sont nécessaires à l'objet du

21 Ces exemples sont tirés de tests qui ont été transmis à la Commission soit dans le cadre d'une plainte ou d'une demande d'opinion.

22 L.R.Q., c. P-39.1.

dossier. Dans le cadre d'un processus d'embauche ou de promotion, un employeur devra donc limiter la cueillette de renseignements personnels à ceux qui lui sont nécessaires.

On peut donc se demander si la cueillette de renseignements ayant trait à des aspects très intimes d'une personne est nécessaire pour procéder à son embauche. Il est permis de douter que les réponses à des questions aussi précises soient nécessaires au processus d'embauche. Si, toutefois, l'employeur démontre que l'évaluation de certains traits de la personnalité est nécessaire pour évaluer les candidats à un poste, il pourrait justifier le recours à un test psychologique.

Il faut souligner que cette démonstration devra rencontrer les critères de justification requis en vertu de l'article 9.1 de la Charte tels que reconnus par la jurisprudence²³ :

«9.1 Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.»

Ces critères peuvent être résumés comme suit: pour justifier une atteinte à un droit fondamental, un employeur doit démontrer qu'il poursuit un objectif légitime, puis prouver la rationalité de la mesure qu'il désire appliquer pour atteindre cet objectif et finalement démontrer que l'impact du moyen utilisé est proportionnel aux objectifs visés. Pour démontrer ce dernier élément, il devra établir qu'il n'existe pas de moyens raisonnables moins intrusifs pour réaliser cet objectif, établir la proportionnalité entre les effets préjudiciables et l'objectif de la mesure et la proportionnalité entre les effets préjudiciables et les effets bénéfiques de la mesure.

Compte tenu des exigences de ces critères, on peut certainement considérer que le recours à des tests psychologiques ne serait pas justifié dans la majorité des emplois.

23 Voir *Ford c. Procureur général du Québec*, [1988] 2 R.C.S. 712, pour l'application dans le cadre de l'article 9.1 des critères élaborés dans l'arrêt *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103, concernant l'application de l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Notons également, dans l'hypothèse où un employeur a fait une telle démonstration, que ce dont il a besoin, c'est du résultat du test psychologique plutôt que des réponses spécifiques à chacune des questions.

Par ailleurs, l'article 18.1 de la Charte prévoit :

«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.»

Certaines questions ou énoncés utilisés dans ces tests obligent le candidat à fournir des renseignements sur les motifs visés à l'article 10. On peut donc sérieusement s'interroger sur la conformité de ces questions ou énoncés avec les dispositions de l'article 18.1 de la Charte. Ainsi, par exemple, si dans un test on tente d'établir si une personne souffre ou a souffert d'une dépression situationnelle ou d'un burn-out, des conditions qui ont été reconnues comme des handicaps au sens de l'article 10 de la Charte, les questions relatives à ces conditions de santé seraient contraires à l'article 18.1 à moins que l'employeur ne démontre que ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 de la Charte.

De plus, particulièrement dans les cas où l'employeur prend connaissance des réponses ou des réactions du candidat aux questions ou énoncés, s'il y a refus d'embauche, de promotion ou une décision de mise à pied, cela pourrait constituer une présomption que l'employeur a agi de façon discriminatoire, contrairement aux dispositions de l'article 16 de la Charte :

«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.»

Un autre aspect de ces tests pourrait être contraire aux droits reconnus dans la Charte. Comme nous l'évoquions précédemment, certains tests ont été invalidés parce qu'ils comportaient des biais discriminatoires. L'Association canadienne de psychologie (A.C.P.) reconnaît que des tests bien développés et bien établis peuvent donner des résultats qui varieront en fonction de certains des critères de discrimination tels la langue, le handicap, le sexe, la race ou la condition sociale. L'A.C.P. soutient que ces différences ne devraient pas avoir d'impact négatif sur la validité du test :

«The presence of such differences, alone, however, should not negatively impact on the evaluation of such a test. Such differences often reflect reality and are, more appropriately, concerns of a social and political nature than of a technical, psychometrical nature.»²⁴

Il est donc possible que les résultats de ces tests puissent désavantager certains groupes, les femmes ou les membres d'une minorité ethnique ou nationale, par exemple, ce qui constituerait de la discrimination au sens des articles 10 et 16 de la Charte. C'est ce qui s'est produit dans un cas aux États-Unis où l'entreprise Target utilisait durant les années 80 un test, le *Psychscreen*, qui a été invalidé parce qu'il comportait des questions relatives à la religion et à l'orientation sexuelle²⁵.

D'ailleurs, des tests psychologiques qui étaient conformes aux normes reconnus dans ce domaine ont été jugés discriminatoires parce qu'ils excluaient de façon disproportionnée des personnes sur la base de critères illicites de discrimination²⁶. Donc le seul fait qu'un test ait été validé et normalisé selon les

24 A.C.P., *Guidelines for Educational and Psychological Testing*, précité note 19, à la page 8. Il faut souligner que dans la préface de ce document on indique que ces *Guidelines* sont conformes aux «Standards» de l'American Psychologists Association de 1974. Les actuels «Standards» américains sont de 1985 et devraient être révisés en 1998.

25 ILO, précité note 1, à la p. 82. Par exemple, ce test comportait des questions comme «Je suis sûr qu'il n'existe qu'une seule vraie religion, je crois que mes péchés sont impardonnables, je suis fortement attiré par les personnes de mon sexe, j'ai souvent désiré être une fille ou je n'ai jamais eu de pratiques sexuelles inhabituelles».

26 Voir supra, pages 2 et 3.

règles de l'art ne garantit pas qu'il soit exempt d'effets discriminatoires.

Par ailleurs, on reconnaît généralement que le test psychologique ne devrait jamais être utilisé comme seul élément déterminant dans une décision relative à un emploi. L'élément mesuré par un test psychologique devrait plutôt constituer un indicateur parmi d'autres. De plus, on devrait utiliser au moins une autre technique permettant de valider les résultats obtenus en regard d'une dimension de la personnalité que l'on cherche à mesurer.

Nous croyons que lorsqu'un employeur souhaite avoir recours à un test psychologique dans son milieu de travail, il devrait avoir recours aux services d'un professionnel compétent en la matière. En effet, qu'il s'agisse d'un psychologue ou d'un conseiller d'orientation, ces professionnels, outre le fait qu'ils sont les mieux placés pour conseiller l'employeur dans un tel domaine, se doivent de respecter des règles déontologiques qui devraient limiter les risques d'une mauvaise utilisation des tests et une mauvaise interprétation de ceux-ci²⁷.

L'Organisation internationale du travail a formulé des recommandations qui touchent aux tests psychologiques²⁸. Elles peuvent se résumer comme suit :

1. les tests de capacité et d'aptitude, qu'ils soient physiques ou psychologiques, et les autres types d'examens doivent être rendus accessibles aux fins d'orientation professionnelle des individus;
2. la personne qui subit ces tests doit y avoir consenti;

27 Les questions relatives à l'accès aux résultats de ces tests par la personne qui les a subis ou l'accès au dossier constitué par la personne qui administre ces tests feront l'objet d'une étude distincte de la Commission.

28 *Idem*, p. 144, où sont reproduits les articles 13 et 14 de la Recommandation n° 150 de 1975, *Recommandation sur le développement des ressources humaines*.

3. les tests doivent être administrés par des spécialistes;
4. les résultats de ces tests ne peuvent être communiqués à un tiers sans le consentement de la personne soumise à ces tests;
5. ces tests doivent avoir été standardisés en fonction des groupes d'âge, de la population visée et de sa culture et ils doivent avoir été validés en fonction de l'utilisation qui en est faite;
6. ces tests doivent régulièrement être mis à jour pour tenir compte des changements sociaux.

Ces recommandations appellent deux commentaires. D'abord, la première recommandation indique bien que ces tests sont encouragés à des fins individuelles d'orientation professionnelle et non à des fins de sélection du personnel. Quant à la deuxième recommandation, il est bien évident qu'une personne devrait toujours avoir consenti à subir un test psychologique. En effet, constituerait une atteinte grave à l'intégrité de la personne, le fait de lui faire subir sous contrainte ou à son insu un test psychologique. Évidemment dans un contexte pré-embauche, le consentement peut sembler illusoire. Toutefois il convient de préciser qu'un tel consentement ne vaudra que s'il est libre et éclairé. La personne qui accepterait de subir un tel test devrait donc être informée clairement de l'objectif du test, ce que l'on cherche à mesurer. À défaut d'une telle information ou dans le cas où cette information est incomplète, on pourrait considérer qu'un consentement libre et éclairé n'a pas été obtenu. De plus, si lors de la passation du test, la personne constate que les questions sont discriminatoires ou portent atteinte à sa vie privée, on ne pourrait prétendre que par son consentement elle a renoncé à la reconnaissance de ses droits.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

L'utilisation de tests psychologiques en milieu de travail demeure une question controversée. En effet,

certaines tests d'intelligence ou d'habileté ont été jugés discriminatoires parce qu'ils excluaient de façon disproportionnée certains groupes. Il existe encore moins de consensus quant à l'utilité ou la validité des tests de personnalité en milieu de travail et la Commission ne peut se prononcer sur cette question dans l'état actuel de son expertise sur la question. Par ailleurs, quelle que soit la réponse que l'on pourrait donner à la question de la validité ou de l'utilité des tests psychologiques en milieu de travail, on ne devrait jamais recourir à des tests qui ne rencontrent même pas les normes habituellement reconnues en psychologie.

Cela dit, les atteintes aux droits de la personne qui peuvent résulter de l'utilisation de ces tests en milieu de travail relèvent de la compétence de la Commission. Particulièrement en regard des tests de personnalité, compte tenu que ces tests nécessitent des réponses ou requièrent des informations qui relèvent du domaine de la vie privée ou visent des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte et qu'il existe des possibilités que ces tests aient des effets discriminatoires à l'égard de certains groupes visés à l'article 10 de la Charte, la Commission formule les recommandations suivantes :

1. les aptitudes que l'on cherche à mesurer doivent avoir fait l'objet d'une analyse qui démontre qu'il s'agit d'aptitudes requises par un emploi au sens de l'article 20 de la Charte;
2. un test psychologique doit avoir été validé selon les normes généralement reconnues par la profession comme permettant de mesurer ces aptitudes requises par un emploi;
3. un test psychologique doit avoir été standardisé selon les normes généralement reconnues par la profession en fonction de la population visée et son caractère non discriminatoire doit avoir été vérifié;
4. un test psychologique ne devrait être administré que par une personne compétente, préférablement une personne membre d'un ordre professionnel, tel un psychologue ou un conseiller d'orientation;

5. avant de recourir à un test de nature psychologique à des fins d'emploi, il faut obtenir au préalable le consentement libre et éclairé de la personne concernée;
6. les réponses spécifiques aux questions ou énoncés d'un test psychologique ne devraient pas être connues d'autres personnes que celles qui administrent le test; seules les conclusions de ce test devraient être communiquées aux personnes qui prennent les décisions d'emploi;
7. le résultat à un test psychologique de personnalité ne devrait jamais être utilisé seul sans avoir été corroboré par un autre instrument de mesure ni être déterminant dans une décision relative à un emploi.