



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE



GUIDE DE PRÉSÉLECTION ET DE SÉLECTION DES EMPLOYÉS

www.ccdp-chrc.ca



Mars 2007

Canada

COMMENT JOINDRE

LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Pour tous renseignements ou pour commander d'autres publications,
n'hésitez pas à communiquer avec :

l'un des bureaux régionaux de la Commission

situés à Halifax, Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver,
au numéro sans frais 1.800.999.6899
(adresses fournies sur le site Web de la Commission);

le bureau national

au 344, rue Slater, 8^e étage, Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 1.613.995.1151 ou, sans frais, 1.888.214.1090
ATS : 1.888.643.3304

Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca

Site Web : www.ccdp-chrc.ca

*Ce document est disponible sur le site Web de la Commission
et peut être fourni en médias substituts sur demande.*

© Ministre des travaux publics et des services gouvernementaux 2007

No de cat. HR21-21/2007F-PDF

978-0-662-73640-0



GUIDE DE PRÉSÉLECTION ET DE SÉLECTION DES EMPLOYÉS

Ce guide vise principalement à fournir des points de repère aux employeurs lorsqu'ils rencontrent des candidats à un emploi ou qu'ils embauchent du personnel, qu'il s'agisse de choisir un nouvel employé ou d'accorder de l'avancement à un employé déjà en place.

Avant même l'entrevue, les employeurs peuvent prendre des mesures pour s'assurer d'avoir joint le plus vaste bassin possible de candidats qualifiés.

- Rappelez-vous que le formulaire de demande d'emploi en dit beaucoup sur l'employeur. Toute question sans rapport avec l'emploi peut sembler discriminatoire et dissuader un bon employé éventuel de poser sa candidature.
- En faisant paraître votre offre d'emploi dans des revues ou des journaux s'adressant principalement aux femmes, aux Autochtones, aux membres des minorités visibles, aux personnes handicapées ou aux gais et aux lesbiennes, par exemple, vous signalez clairement que les personnes qualifiées appartenant aux groupes traditionnellement défavorisés sont les bienvenues dans votre organisation et seront traitées avec respect.

L'ENTREVUE

L'entrevue permet à l'employeur de se faire une idée plus précise des qualités des personnes dont il examine la candidature à un poste donné. Il arrive cependant que les renseignements demandés en entrevue n'aient rien à voir avec le poste à combler, ce qui peut introduire des éléments discriminatoires dans le processus de sélection.

Ainsi :

- le lieu de naissance d'un candidat a rarement un rapport avec les aptitudes de ce dernier;
- les exigences relatives à la taille et au poids ne permettent pas toujours de mesurer précisément la force physique et peuvent avoir pour effet d'écartier les femmes ou les membres de certains groupes raciaux ou ethniques généralement de petite taille.

L'employeur expérimenté dans la conduite d'entrevues sait évaluer un candidat avec justesse, sans lui soutirer une foule de renseignements inutiles. Ce guide indique certains des écueils courants que présentent les entrevues et propose des solutions de rechange utiles. Bien qu'il soit impossible pour les employeurs de prévoir toutes les situations susceptibles de se produire en entrevue, tous devraient connaître celles qui peuvent donner lieu à une plainte pour violation des droits de la personne.

NOTES D'ENTREVUE

Au moment de l'entrevue, les employeurs qui examinent les candidats ont habituellement en main des copies des curriculum vitæ ou des demandes d'emploi, ce qui leur permet de s'y reporter facilement ou de s'en servir pour poser des questions. Lorsqu'ils ont beaucoup de candidats à recevoir en entrevue, les employeurs prennent souvent des notes sur les curriculum vitæ pour distinguer chacun. Même si ces notes ne servent qu'à la personne qui fait passer l'entrevue, elles ne doivent pas permettre d'identifier ou de différencier les candidats en fonction de motifs de distinction illicite (par exemple, « Noire d'environ 45 ans » ou « Sud-Asiatique »).

LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* garantit à tous le droit de bénéficier de chances égales d'emploi et d'avancement, indépendamment des considérations fondées sur la race ou la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, l'état matrimonial ou la situation de famille, le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement), l'état de personne graciée, la déficience (physique ou mentale ou résultant de la dépendance à l'alcool ou aux drogues) ou l'orientation sexuelle.

L'article 8 de la Loi précise ce qui suit :

Constitue un acte discriminatoire, quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences fondées sur un motif de distinction illicite :

- a) l'utilisation ou la diffusion d'un formulaire de demande d'emploi;*
- b) la publication d'une annonce ou la tenue d'une enquête, oralement ou par écrit, au sujet d'un emploi présent ou éventuel.*



La *Loi* s'applique aux employeurs relevant de la compétence fédérale, soit les divers ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les compagnies aériennes, les banques, les chemins de fer, les pipelines interprovinciaux, les entreprises de radio, de télévision et de téléphone, ainsi que les compagnies de transport qui font des affaires dans plus d'une province.

EXIGENCES PROFESSIONNELLES JUSTIFIÉES

Lorsqu'une personne ne peut exécuter les tâches essentielles d'un poste en raison de sa déficience, de son sexe ou d'une autre caractéristique visée par la *Loi*, il n'est pas discriminatoire de refuser de l'embaucher.

Par exemple, l'exécution sûre et efficace d'une tâche peut exiger un certain degré de perception des couleurs, de sorte que toute personne ne satisfaisant pas à ce critère sera exclue. Une compétence ou une qualification particulière peut être précisée si elle découle d'une préférence qui repose sur une exigence professionnelle justifiée.

Cependant, avant de juger de l'aptitude d'une personne à exécuter les tâches essentielles d'un poste, il convient de prendre certaines mesures pour supprimer tous les obstacles à la participation auxquels se heurtent les personnes visées par la législation sur les droits de la personne dans le cadre des pratiques et des critères de sélection, de formation et d'avancement. Les employeurs doivent intégrer, dans la mesure du possible et sans que cela ne constitue une contrainte excessive, des mesures d'adaptation à leurs politiques et pratiques. Par exemple, ils doivent envisager d'autres moyens de faire le travail de façon à ne pas imposer d'exigences limitatives.

Vous pouvez vous procurer auprès de la Commission canadienne des droits de la personne des documents qui expliquent en détail l'application des exigences professionnelles justifiées, si vous croyez qu'elles concernent certains emplois au sein de votre organisation.

PROGRAMMES SPÉCIAUX ET ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* autorise la mise en place de programmes spéciaux destinés à améliorer les chances des groupes qui ont été traditionnellement défavorisés pour des motifs fondés sur la race, l'origine ethnique, l'âge, le sexe, la déficience ou un autre motif de distinction illicite. De plus, la Commission canadienne des droits de la personne vérifie les pratiques des employeurs et prend les mesures voulues pour s'assurer qu'ils se conforment à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui vise à accroître les chances d'emploi et d'avancement de quatre groupes définis - les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. De nombreux employeurs trouvent utile de recourir aux programmes spéciaux pour réaliser l'égalité en milieu de travail.

La Commission permet aux employeurs de recueillir les données dont ils ont besoin pour planifier et soutenir la mise en œuvre de programmes spéciaux, même si ces données ont trait à l'un des motifs de distinction illicite. Toutefois, l'employeur qui fait l'objet d'une plainte doit être en mesure de prouver que les données qu'il a recueillies n'ont pas servi à exercer de la discrimination, ni à l'étape du recrutement, ni à celle, ultérieure, de l'avancement.

L'information qui suit présente des lignes directrices utiles pour les entrevues de sélection des candidats à un emploi.

SUJET	ÉVITER DE DEMANDER	SOLUTION RECOMMANDÉE	REMARQUES
Nom	<p>en cas de changement du nom : s'il découle d'une ordonnance de la cour, d'un mariage ou d'une autre raison</p> <hr/> <p>le nom de jeune fille</p>		le demander après la sélection si c'est nécessaire pour vérifier les emplois antérieurs et les études
Adresse	si la personne a une adresse à l'extérieur du Canada	demander plutôt à la personne son adresse actuelle ou la plus récente et depuis quand elle y habite	
Âge	un certificat de naissance, un baptistaire ou l'âge en général	demander à la personne si elle a le droit de travailler en vertu des dispositions législatives canadiennes concernant les limites d'âge	l'âge précis peut être demandé une fois la sélection terminée s'il est nécessaire de le connaître aux fins des régimes d'avantages sociaux ou à d'autres fins légitimes
Sexe	<p>aux hommes et aux femmes de remplir des formulaires de demande d'emploi différents</p> <hr/> <p>à une candidate si elle est enceinte, si elle compte avoir des enfants ou comment elle fait garder ses enfants</p>	demander à la personne si elle pourra satisfaire aux normes de présence	il est possible, durant l'entrevue ou une fois la sélection terminée, de demander par courtoisie à la candidate ou au candidat s'il préfère être appelé Maître (M ^e) (dans le cas d'une avocate ou d'un avocat), Dr (dans le cas d'un médecin), Madame, Mademoiselle, ou Monsieur, selon le choix



SUJET	ÉVITER DE DEMANDER	SOLUTION RECOMMANDÉE	REMARQUES
État matrimonial	<p>à la candidate ou au candidat s'il est célibataire, marié, divorcé, fiancé, séparé, veuf ou vit en union de fait</p> <p>si son conjoint peut être muté</p> <p>des renseignements sur l'emploi de son conjoint</p>	<p>si la ou le titulaire du poste est appelé à voyager ou à être muté, on peut demander à la personne si elle pourra satisfaire à ces exigences</p> <p>demander à la personne si des circonstances peuvent l'empêcher d'accomplir un nombre minimum d'années de service</p>	<p>des renseignements sur les personnes à charge peuvent être obtenus, au besoin, après la sélection</p>
Situation de famille	<p>le nombre d'enfants ou de personnes à charge</p> <p>quelles dispositions ont été prises pour la garde des enfants</p>	<p>demander plutôt à la personne si elle pourra travailler durant le nombre d'heures requises et, au besoin, faire des heures supplémentaires</p>	<p>on peut se renseigner après la sélection sur les personnes à joindre en cas d'urgence ou sur les personnes à charge supplémentaires</p>
Origine nationale ou ethnique	<p>le lieu de naissance, la nationalité des ancêtres, du conjoint ou d'autres parents</p> <p>si la personne est née au Canada</p> <p>une preuve de citoyenneté</p>	<p>comme les personnes autorisées à travailler au Canada doivent avoir le statut de citoyen canadien ou de résident permanent ou détenir un permis de travail valide, on peut demander à la personne si elle est légalement autorisée à travailler au Canada</p>	<p>une fois la sélection faite, on peut demander les documents établissant le droit de travailler (papiers d'identité, visas, etc.)</p>
Service militaire	<p>si la personne a fait son service militaire à l'étranger</p>	<p>lorsque la préférence en matière d'emploi doit, d'après la loi, être accordée aux anciens combattants, demander à la personne si elle a servi dans les Forces canadiennes</p>	

SUJET	ÉVITER DE DEMANDER	SOLUTION RECOMMANDÉE	REMARQUES
Langue	la langue maternelle où les compétences linguistiques ont été acquises	demander à la personne si elle comprend, lit, écrit ou parle les langues requises pour occuper le poste	il est interdit de noter ou d'évaluer les compétences linguistiques des personnes, à moins que celles-ci fassent partie des exigences du poste
Race ou couleur	quoi que ce soit ayant trait à la race ou à la couleur, y compris la couleur des yeux, de la peau ou des cheveux		
Photographies	de joindre une photo à la demande d'emploi ou d'en envoyer une à l'avance à la personne qui fera passer l'entrevue		des photos pour les laissez-passer de sécurité ou les dossiers de l'entreprise peuvent être prises après la sélection
Religion	à la personne si elle accepterait de travailler à l'occasion d'une fête religieuse la confession religieuse ou l'appartenance à une église, l'assiduité de fréquentation de l'église des références d'un membre du clergé ou d'un chef religieux	expliquer l'horaire de travail et demander à la personne si cela lui pose un problème	l'employeur doit tenir raisonnablement compte des croyances religieuses de ses employés
Poids et taille			ne les demander que s'ils constituent de véritables exigences professionnelles



SUJET	ÉVITER DE DEMANDER	SOLUTION RECOMMANDÉE	REMARQUES
Déficience	<p>une liste exhaustive des problèmes de santé, déficiences ou limitations de la personne</p> <hr/> <p>si la personne boit ou consomme de la drogue</p> <hr/> <p>si la personne a déjà reçu des soins psychiatriques ou été hospitalisée pour des troubles affectifs</p> <hr/> <p>si la personne a été indemnisée pour un accident du travail</p>		<p>L'employeur devrait :</p> <ul style="list-style-type: none">• divulguer tôt au cours du processus d'embauchage tout renseignement sur les exigences ou normes d'ordre médical;• puis demander au candidat à l'emploi de lui faire part, s'il y a lieu, de tout état pathologique susceptible d'altérer son fonctionnement au travail, préférablement au cours d'un examen médical de préembauchage. <p>On considère que la déficience limite la capacité d'exécuter les fonctions d'un poste uniquement si :</p> <ul style="list-style-type: none">• elle menace la sécurité ou la propriété d'autrui;• ou si elle empêche le titulaire du poste d'accomplir son travail de façon sécuritaire et adéquate même si des efforts raisonnables ont été faits pour en tenir compte.
Renseignements médicaux	<p>si la personne reçoit des soins médicaux</p> <hr/> <p>le nom du médecin de famille</p> <hr/> <p>si la personne reçoit du counselling ou est en thérapie</p>		<p>on peut faire passer des examens médicaux après la sélection et uniquement si l'état de santé de l'employé est lié aux fonctions du poste</p> <hr/> <p>les offres d'emploi peuvent être conditionnelles aux résultats d'un examen médical</p>

