

# *Demandes d'emploi et entrevues*

## *Un guide à l'intention des employeurs et des postulants*

### **Code des droits de la personne de la Saskatchewan**

Promouvoir et protéger la dignité et l'égalité des droits de chaque personne, voilà l'objectif du *Code des droits de la personne de la Saskatchewan*. Il incombe à la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan de décourager et d'éliminer toute discrimination à l'égard de toutes les personnes relevant de la sphère de compétence provinciale.

Est illégale toute discrimination en milieu de travail fondée sur :

- l'ascendance (notamment la couleur ou la race présumée);
- la nationalité ou le lieu d'origine;
- la religion ou les croyances religieuses;
- la déficience physique ou mentale;
- le sexe (y compris la grossesse et le harcèlement sexuel);
- le statut matrimonial;
- la situation familiale (rapports parents/enfants);
- l'état d'assisté social;
- l'orientation sexuelle;
- l'âge (18 ans et plus).

Tout ce qui a trait à l'emploi est protégé par le *Code*. La discrimination en milieu de travail est interdite en matière:

- du salaire;
- des avantages sociaux;
- des promotions;
- des activités quotidiennes;
- de l'embauche et du congédiement;
- des annonces de recrutement;
- des formulaires de demande d'emploi;
- des entrevues.

### **Le processus d'embauche**

La plupart des employeurs savent qu'ils ne peuvent refuser d'embaucher une personne à cause de son ascendance, par exemple, ou parce qu'elle est mariée. Ce que plusieurs ignorent, par contre, c'est que le *Code des droits de la personne de la Saskatchewan* interdit également aux employeurs de poser certaines questions sur les formulaires de demande d'emploi et lors des entrevues.

Le présent guide vous aidera à distinguer quelles sont les questions acceptées, et quelles sont celles qui sont interdites. Bien que non exhaustif, le tableau qui se trouve à la fin du document répondra à la plupart de vos questions. Pour toute autre question, veuillez communiquer avec le bureau de Regina ou de Saskatoon pour obtenir un complément d'information.

### **La meilleure personne pour le poste**

Le *Code* n'empêche pas un employeur de trouver la meilleure personne pour le poste à pourvoir. Ce que le *Code* interdit aux employeurs, c'est de poser des questions leur permettant d'éliminer des candidats en fonction de notions stéréotypées se rapportant à qui peut accomplir le travail, et qui n'en est pas capable. Par exemple, certaines personnes considèrent encore que les femmes enceintes ne devraient pas travailler, même si elles sont en mesure d'accomplir le travail. D'autres encore ne voudront pas embaucher une personne atteinte de diabète ou d'épilepsie, même s'il s'agit de la meilleure candidate au poste.

C'est la raison pour laquelle le *Code* interdit aux employeurs de poser certaines questions, soit des questions dont les réponses pourraient influencer de manière discriminatoire le processus de sélection. Ces questions ne peuvent être posées ni sur les formulaires de demande d'emploi ni lors des entrevues. De toute façon, les questions interdites n'aideraient pas les employeurs à trouver les meilleurs candidats, puisqu'elles n'ont rien à voir avec le poste.

### **À quel moment poser les questions**

Bien que certaines questions ne doivent pas être posées pendant l'entrevue ou sur le formulaire de demande d'emploi, il est souvent acceptable de les poser une fois le candidat embauché. Par exemple, les employeurs ne peuvent demander à une candidate si elle est mariée. Mais après avoir embauché la candidate, cette information sera fort probablement nécessaire à l'employeur aux fins d'administration. Un employeur peut-il poser des questions portant sur les déficiences?

Oui, l'employeur peut poser certaines questions au sujet de déficiences. Après tout, l'employeur doit savoir si les

candidats pourront réaliser le travail de façon sécuritaire et efficace. Par contre, il est facile de faire des suppositions relativement à ce qu'une personne handicapée est capable ou non de faire. Le meilleur moyen de se prémunir contre ce genre de supposition erronée consiste à poser uniquement les deux questions suivantes aux candidats :

1. Avez-vous une déficience qui nuira à votre capacité d'effectuer le travail pour lequel vous avez postulé?

Si le candidat répond « oui » à cette question, l'employeur doit alors lui demander :

2. Quelles sont les tâches que vous ne pouvez pas effectuer et quels sont les accommodements possibles qui vous permettraient de bien faire le travail?

Il est interdit aux employeurs de poser des questions au sujet de la nature ou de la gravité d'une déficience.

### **Qu'est-ce qu'un accommodement?**

Un employeur doit faciliter la tâche des personnes ayant des besoins spéciaux : c'est ce que l'on appelle un accommodement. L'employeur est tenu de consentir à un accommodement, à moins que ce dernier n'impose une contrainte excessive à l'employeur. Voici quelques exemples d'accommodement :

- L'employeur pourrait devoir réaménager l'horaire de travail d'un employé parce que sa religion lui interdit de travailler le samedi.
- L'employeur pourrait devoir fournir une aide technique, afin qu'une personne handicapée puisse prendre une part active dans son milieu de travail.

### **L'employeur peut-il demander un examen médical?**

**Avant** l'embauche, il est interdit de demander aux candidats de passer un examen médical. De plus, les employeurs ne sont pas autorisés à poser aux candidats des questions portant sur leurs antécédents médicaux.

**Après** l'embauche (ou une offre d'embauche), la demande

de subir un examen médical peut être autorisée dans certaines situations, mais ces circonstances sont très restreintes. Si une aptitude précise est requise pour réaliser un travail, un examen médical ou un autre type d'examen pourra être administré pour s'assurer que le candidat respecte la norme requise. Les employeurs doivent également savoir qu'ils sont tenus de faire passer le même test à toute personne à qui ils offrent le poste.

### **Qu'en est-il des tests de dépistage des drogues?**

**Au cours du processus d'embauche** : Les tests sanguins désignent les personnes ayant une déficience, ce qui les rend susceptibles d'être victimes de traitement discriminatoire. Par conséquent, ces tests sont dans la plupart des cas interdits par le *Code*.

**En cours d'emploi** : Les tests doivent avoir une utilité ayant un lien raisonnable avec le travail, par exemple afin de prévenir une défaillance dans des situations où la sécurité est primordiale. Les tests de dépistage ne sont acceptables que dans des circonstances exceptionnelles, qui doivent être justifiées par l'employeur en vertu des critères établis par la Cour suprême du Canada.

Pour obtenir plus de renseignements à ce sujet, veuillez consulter le document relatif à la politique en matière de tests de dépistage des drogues sur le site Web de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan ou appeler l'un des bureaux de la Commission.

### **Agences de placement**

Les agences de placement sont également soumises au *Code*. Si une agence de placement écarte une personne parce qu'elle est enceinte, par exemple, ou en se fondant sur son ascendance ou sa situation familiale, ou tout autre critère protégé en vertu du *Code*, elle pourrait être passible de poursuite pour atteinte aux droits de la personne. Même chose si une agence pose, au cours du processus d'embauche, des questions qui sont interdites.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan :

#### Bureau de Saskatoon :

122 - 3rd Ave N., Bureau 816

SASKATOON SK S7K 2H6

Téléphone : 306-933-5952

Téléautographe : 306-373-2119

Sans frais : 1-800-667-9249 (SK seulement)

Télécopieur : 306-933-7863

#### Bureau de Regina :

1942, rue Hamilton, Bureau 301

REGINA SK S4P 2C5

Téléphone : 306-787-2530

Téléautographe : 306-787-8550

Sans frais : 1-800-667-8577 (SK seulement)

Télécopieur : 306-787-0454

Site Web : [www.shrc.gov.sk.ca](http://www.shrc.gov.sk.ca)

Courriel : [shrc@gov.sk.ca](mailto:shrc@gov.sk.ca)

Questions avant l'embauche	Questions interdites	Questions permises
1. Adresse	Ne pas poser de question au sujet d'adresses à l'étranger qui indiqueraient le pays d'origine du candidat.	Il est possible de demander au candidat son adresse de résidence actuelle et des adresses antérieures au Canada et combien de temps il y a habité.
2. Lieu de naissance, nationalité, ascendance, lieu d'origine	Ne poser aucune question au sujet du lieu de naissance ou de l'origine nationale. Cette interdiction s'applique aux questions relatives à l'origine nationale de membres de la famille ou aux demandes de certificat de naissance ou de baptême.	<b>Après l'embauche</b> , il est possible de demander un certificat de naissance.
3. Photos	<b>Avant l'embauche</b> , ne demander aucune photo.	<b>Après l'embauche</b> , il est possible de demander des photos au besoin.
4. Religion	Ne poser aucune question portant sur l'appartenance ethnique ou religieuse d'un établissement d'enseignement.	<b>Après l'embauche</b> , l'employeur peut demander des questions portant sur la religion, afin de déterminer le moment où des congés pourraient être nécessaires pour observer les fêtes religieuses.
5. Citoyenneté	Ne poser aucune question relative au statut de citoyenneté d'un candidat; la réponse révélerait sa nationalité, son ascendance ou son lieu d'origine. Cette interdiction s'applique à toute preuve de citoyenneté ou à la date d'obtention de la citoyenneté.	L'employeur peut demander si le candidat est légalement autorisé à travailler au Canada.
6. Éducation	Ne poser aucune question portant sur l'appartenance ethnique ou religieuse d'un établissement d'enseignement.	Il est possible de poser des questions au sujet des établissements où le candidat a reçu sa formation et de ses compétences en langues étrangères.
7. Relatives	<b>Avant l'embauche</b> , ne poser aucune question qui obligerait le candidat à révéler son état matrimonial ou sa situation familiale.	<b>Après l'embauche</b> , l'employeur peut demander le nom d'une personne à contacter en cas d'urgence.
8. Associations		L'employeur peut poser à un candidat des questions au sujet de clubs ou d'associations qui pourraient révéler son appartenance en fonction de son ascendance, son orientation sexuelle, d'une déficience, etc., à condition qu'il lui dise au préalable : « Vous pouvez refuser d'indiquer les associations qui pourraient révéler votre religion, votre ascendance (origine ethnique), etc. »
9. Horaire de travail		L'employeur peut demander au candidat s'il sera en mesure de travailler selon l'horaire requis. Si le candidat n'est pas en mesure de travailler selon l'horaire requis à cause de ses pratiques religieuses ou d'obligations familiales, l'employeur devra déterminer si un accommodement est possible.

Questions avant  
l'embauche

Questions interdites

Questions permises

10. Sexe

Sur le formulaire de demande d'emploi, ne pas demander le sexe du candidat.

11. Âge

**Avant l'embauche**, ne demander aucun document (le certificat de naissance, par exemple) ni aucun renseignement qui pourrait révéler l'âge du candidat.

L'employeur peut demander au candidat s'il a moins que l'âge minimum légal pour travailler.

12. État matrimonial

Ne pas demander si le candidat est célibataire, marié, remarié, fiancé, divorcé, séparé, veuf ou conjoint de fait. Ne pas demander à une femme son nom de jeune fille.

Bien que l'employeur ne doive pas poser de question au sujet de l'état matrimonial du candidat, si le poste l'exige, l'employeur pourra demander au candidat s'il est prêt à effectuer des déplacements ou s'il accepterait une mutation.

13. Situation familiale

Ne pas demander au candidat combien d'enfants il a ou poser des questions au sujet d'autres personnes à charge.

Ne pas poser de question au sujet des arrangements pour la garde des enfants.

Ne pas demander aux candidates si elles sont enceintes, allaitent, prennent des contraceptifs ou prévoient avoir des enfants.

L'employeur peut demander au candidat s'il sera en mesure de travailler selon l'horaire requis. Si ce n'est pas possible en raison d'obligations familiales, l'employeur devra essayer de trouver un accommodement.

14. Déficience

Ne poser aucune question relative aux handicaps ou aux problèmes de santé, autre que ce qui est prévu dans la colonne de droite.

Ne pas demander si le candidat s'est déjà blessé dans le cadre de son travail ou s'il a déjà fait une demande d'indemnité pour un accident de travail.

L'employeur devrait poser les questions suivantes :  
i) Avez-vous une déficience ou une limitation fonctionnelle qui nuira à votre capacité d'effectuer certaines des tâches de l'emploi pour lequel vous avez postulé?

Si la réponse est « oui », l'employeur demandera ensuite : ii) Quelles sont les tâches que vous ne pouvez pas effectuer et quels sont les accommodements possibles qui vous permettraient de bien faire le travail?

15. Taille et poids

Ne pas demander, à moins que l'on puisse prouver que ces renseignements sont essentiels à l'accomplissement du travail.

16. Orientation sexuelle

Ne pas poser de question au sujet de l'orientation sexuelle du candidat.

17. État d'assisté social

Ne pas demander au candidat s'il reçoit de l'assistance en vertu de la *Saskatchewan Assistance Act* (aide sociale) ou de la *Saskatchewan Income Plan Act*.

18. En général, les tests de dépistage des drogues sont interdits par les lois en matière de droits de la personne. Après qu'une offre d'embauche ait été faite à un candidat, l'administration d'un test de dépistage pourrait être acceptable dans des circonstances exceptionnelles, qui devront être justifiées par l'employeur en vertu des critères établis par la Cour suprême du Canada. Sinon, les tests de dépistage de drogue sont interdits en vertu du *Code des droits de la personne de la Saskatchewan*. Si un employé a une déficience liée à la drogue, l'employeur pourrait être tenu d'effectuer des accommodements.