

RECRUTER — sans — DISCRIMINER

CAHIER 1 L'OFFRE D'EMPLOI

092 F/2019-11
ISBN: 978-2-550-85656-6 (imprimé)
ISBN: 978-2-550-85661-0 (PDF)

RECRUTER — sans — DISCRIMINER

CAHIER 1 – L’OFFRE D’EMPLOI

Le présent cahier vise à expliquer les balises de la Charte des droits et libertés de la personne applicables à la rédaction et la publication d’une offre d’emploi.

ATTENTION

Les pratiques et outils suggérés dans ce guide informatif ne constituent pas de nouvelles obligations légales ni des conseils ou avis juridiques. Les employeurs ont la responsabilité de veiller à ce que leurs actions respectent les obligations applicables dans l’exercice de leurs activités.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Téléphone : 514 873-5146 ou 1 800 361-6477
information@cddpj.qc.ca
cddpj.qc.ca

Siège social

360, rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5

Suivez-nous!



Depuis 1975, la Charte des droits et libertés de la personne (Charte) protège les droits de toute personne au Québec. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a la responsabilité de veiller à l'application de cette loi, notamment en faisant la promotion de ses principes.

En emploi, la Charte s'applique à toutes les étapes, tant dans les processus d'embauche, que pour les conditions de travail, la promotion ou même la mise à pied des membres du personnel. Elle garantit plusieurs droits et libertés, tels que le droit à la vie privée, l'intégrité physique et psychologique et la liberté d'expression. De plus, elle protège toute personne contre la discrimination.

Les pratiques discriminatoires en embauche sont malheureusement encore très répandues au Québec. Bien qu'un employeur puisse exercer son droit de gérance, il a toujours l'obligation de respecter l'ensemble des droits garantis par la Charte. En conséquence, il doit s'assurer que l'ensemble de ses pratiques d'embauche et de gestion soit exempt de toutes formes de discrimination.

LA DISCRIMINATION

La discrimination, c'est lorsqu'une personne ou un groupe de personnes est traité différemment en raison de ses caractéristiques personnelles et que ce traitement a des conséquences négatives sur la réalisation de ses droits. Qu'elle se manifeste par une exclusion, une préférence ou une distinction, la discrimination a pour effet de créer

des inégalités et d'empêcher une personne ou un groupe d'individus d'exercer pleinement ses droits. Elle peut être exercée par une personne ou par une organisation et peut être directe, indirecte ou systémique¹.

En emploi, la discrimination est interdite du début du processus d'embauche jusqu'à la fin du lien d'emploi. Pour enrayer la discrimination en embauche, la Commission a lancé une campagne d'information et de sensibilisation à travers le Québec : Recruter sans discriminer. Cette campagne vise à mieux faire connaître les droits et les obligations tant des employeurs que des personnes qui cherchent un emploi.

Les outils d'information produits dans le cadre de cette campagne expliquent la protection qu'offre la Charte à chacune des différentes étapes du processus d'embauche.

Cette protection s'étend entre autres aux :

- offres d'emploi;
- formulaires de demande d'emploi;
- entrevues d'embauche;
- questionnaires médicaux;
- enquêtes de crédit;
- vérifications d'antécédents judiciaires.

LES MOTIFS DE DISCRIMINATION INTERDITS AU QUÉBEC (art.10 de la Charte)

- Le sexe
- L'identité ou l'expression de genre
- La grossesse
- L'orientation sexuelle
- L'âge (sauf si c'est prévu dans une autre loi)
- L'origine ethnique ou nationale
- La « race »
- La couleur
- La langue
- La religion
- L'état civil
- Les convictions politiques
- La condition sociale
- Le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.



¹ Pour davantage d'information sur ces notions, voir le lexique : cdpdj.qc.ca/fr/pages/lexique.aspx#lexiqueD

L'OFFRE D'EMPLOI

Le processus d'embauche débute par la rédaction d'une offre d'emploi qui comprend généralement le titre d'emploi, les principales tâches, les exigences et les conditions de travail.

Au sens de la Charte, l'offre d'emploi constitue un avis visé par l'interdiction de discrimination prévue à l'article 11 : « *Nul ne peut diffuser, publier ou exposer en public un avis, un symbole ou un signe comportant discrimination ni donner une autorisation à cet effet* ».

Il y a deux principaux éléments à respecter :

1. AVOIR DES TITRES D'EMPLOI NON GENRÉS

Utiliser un titre d'emploi non genré consiste à ne pas faire de référence au sexe masculin ou féminin dans ce dernier.

Si la nature d'un emploi exige qu'il soit occupé par une personne d'un sexe spécifique, par exemple, le cas d'une intervenante d'une maison d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale, l'employeur devrait le mentionner dans l'offre d'emploi.

ATTENTION!

Tout employeur qui applique un **programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)** prévu par la loi doit le mentionner sur l'offre d'emploi. Toutefois, il ne pourra pas réserver un poste à une personne provenant de l'un ou l'autre des groupes ciblés².

2. AVOIR DES EXIGENCES D'EMPLOI OBJECTIVES EXEMPTES DE DISCRIMINATION

La description des exigences d'emploi contient parfois de la discrimination directe, mais plus souvent des éléments neutres qui sont indirectement discriminatoires. Cette forme de discrimination, même si elle est involontaire, est interdite au même titre que la discrimination directe.

EXEMPLE : LE MILIEU DE LA CONSTRUCTION

Dans ce secteur d'emploi où les femmes ont été historiquement exclues, exiger plusieurs années d'expérience pour un poste alors que les fonctions ne le justifient pas, peut désavantager voire exclure systématiquement les femmes.

2 Pour de plus amples renseignements sur les PAÉE, consultez le site Internet de la CDPDJ : cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx

3 Pour davantage d'information sur l'évaluation de la contrainte excessive, consultez : cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/contrainte-excessive.html

LES EXCEPTIONS À L'INTERDICTION DE DISCRIMINER

(article 20 de la Charte) :

L'exigence professionnelle justifiée (EPJ)

C'est lorsqu'il y a une exigence de compétence, une norme d'efficacité ou encore de sécurité, directement liée au poste d'une personne. L'employeur pourra évaluer les qualifications des candidatures reçues en regard de ces exigences, lors de la présélection et de la sélection. Il devra toutefois démontrer que ces exigences sont raisonnablement nécessaires pour réaliser les tâches qu'exige le poste, et qu'il ne peut composer avec une personne qui n'y répond pas sans subir une contrainte excessive³.

Les organisations sans but lucratif

Certaines organisations sans but lucratif peuvent faire une distinction, une exclusion ou manifester une préférence à l'étape de l'embauche. Pour bénéficier de cette exception, l'organisation devra démontrer :

1. qu'elle est sans but lucratif;
2. qu'elle a un caractère charitable, philanthropique, religieux ou éducatif;
3. que ce caractère justifie une politique d'embauche qui, autrement, serait discriminatoire.

EXEMPLE : UN PARTI POLITIQUE

Un parti politique pourrait préférer embaucher ses membres pour occuper des emplois au sein de sa permanence. Dans ce cas, on pourrait poser des questions sur les convictions politiques. Attention ! Ce ne sont pas nécessairement tous les emplois du parti qui bénéficieront de cette protection. Par exemple, si le parti crée un poste d'entretien ménager de ses locaux, il n'y a pas d'exigence professionnelle qui justifie que la personne sélectionnée adhère aux convictions du parti.



EXIGENCES DISCRIMINATOIRES

Le tableau ci-dessous présente certaines formulations à éviter et d'autres à privilégier. À la fois pour éviter les risques de discrimination et pour répondre aux besoins légitimes de l'employeur dans une offre d'emploi.

FORMULATIONS À ÉVITER	MOTIFS DE DISCRIMINATION VISÉS	FORMULATIONS CONFORMES À LA CHARTE
<p>Titres d'emploi générés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Homme de métier ▪ Femme de ménage ▪ Directeur des ressources humaines ▪ Vendeuse 	<p>Sexe</p> <p>Identité de genre</p>	<p>Titres d'emploi neutres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personnel de métier ▪ Personnel d'entretien ▪ Direction des ressources humaines ▪ Vendeur ou vendeuse
<p>Exigences imprécises :</p> <p>Exiger une « grande » force physique pour un emploi qui demande de soulever des poids lourds.</p> <p><i>Cela est imprécis et a souvent pour effet de limiter considérablement les chances des femmes et de personnes en situation de handicap à être considérées dans le processus de recrutement.</i></p>	<p>Sexe</p> <p>Handicap</p>	<p>Évaluer la force requise par les tâches rattachées à l'emploi.</p> <p>Tenir compte des techniques et des équipements disponibles (leviers, équipements plus légers, présence de collègues, etc.)</p> <p>Exiger, le cas échéant, la capacité de soulever un poids déterminé au moyen de l'équipement approprié.</p>
<p>Exigence linguistique inutile pour l'emploi :</p> <p>Exiger une très bonne maîtrise de la langue française parlée, lue et écrite pour un emploi de type manuel, pour lequel il n'est pas nécessaire de lire ou d'écrire des documents complexes.</p> <p><i>Cela peut restreindre les possibilités d'emploi de personnes immigrantes, autochtones, québécoises non francophones ou autres.</i></p>	<p>Langue</p>	<p>Établir de façon précise le niveau de langue parlé, lu et écrit requis par l'emploi.</p> <p>Exiger une connaissance correspondante du français ou de toute autre langue concernée.</p>
<p>Exigence excessive :</p> <p>Exiger de posséder une automobile pour des emplois requérant des déplacements.</p>	<p>Condition sociale</p>	<p>S'il n'y a aucun autre mode de transport adéquat, exiger de détenir un permis de conduire valide et de pouvoir disposer, au besoin, d'un véhicule automobile.</p>
<p>Exigence d'expérience :</p> <p>Exiger un minimum d'années d'expérience pour des emplois qui ne le justifient pas.</p> <p><i>Cela peut avoir un effet discriminatoire, par exemple, chez les jeunes ou les personnes immigrantes qui se sont réorientées dans leur choix de carrière.</i></p>	<p>Âge</p> <p>Origine ethnique ou nationale</p> <p>Sexe</p>	<p>Établir avec précision la nécessité de posséder ce type d'expérience et la possibilité de reconnaître d'autres types d'expérience comme étant équivalente.</p> <p>Évaluer le nombre d'années d'expérience réellement requises, en tenant compte des possibilités d'apprentissage en emploi.</p>

FORMULATIONS À ÉVITER	MOTIFS DE DISCRIMINATION VISÉS	FORMULATIONS CONFORMES À LA CHARTE
<p>Exigence d'expérience : Exiger de l'expérience québécoise ou canadienne pour un emploi où cela n'est pas réellement nécessaire.</p> <p><i>Cela a un effet discriminatoire chez les personnes immigrantes récemment arrivées au Canada.</i></p>	<p>Origine ethnique ou nationale</p>	<p>Établir l'expérience requise incluant une expérience équivalente acquise à l'étranger.</p>
<p>Exigence d'identification : Exiger une photo du candidat ou de la candidate</p>	<p>Sexe</p> <p>Identité ou expression de genre</p> <p>Race/Couleur</p> <p>Religion</p> <p>Handicap</p> <p>Âge</p> <p>Handicap</p>	<p>Une photographie peut être demandée après l'embauche aux fins d'identification.</p>



EXERCICE : L'OFFRE D'EMPLOI

Consignes :

1. Examinez l'offre d'emploi suivante.
2. Identifiez les éléments discriminatoires et précisez quels motifs de la Charte sont concernés.

OFFRE D'EMPLOI DE SERVEUSE

Situé au centre-ville, le restaurant *Les yeux plus grands que la panse* est à la recherche d'une serveuse à temps plein. Le restaurant propose un menu bistro d'inspiration brésilienne dans une ambiance feutrée et chaleureuse.

Fonctions

Accueillir la clientèle
Débarrasser les tables et les nettoyer après chaque repas
Prendre les commandes
Faire le suivi avec la cuisine pour assurer un service rapide
Renseigner la clientèle sur le menu
Préparer les factures et assurer l'absence d'erreurs
Promouvoir les spéciaux du jour
Effectuer le service aux tables de la nourriture
Faire payer la clientèle

Exigences

Français comme langue maternelle
Connaissance de l'anglais obligatoire
Aimer travailler en équipe et avec le public
Être ponctuelle
Savoir travailler sous pression
Apparence soignée (maquillage, vernis à ongles, souliers à talons haut)
Sans enfant
Disponible de soir et les fins de semaine
Jeune femme dynamique
Démontrer de l'entregent et de la courtoisie
Expérience québécoise minimale de 5 ans

Conditions

Salaire de base de 13 \$ de l'heure plus pourboires
28 heures par semaine garanties
Repas gratuit pendant les pauses
Quart de travail du dîner de 11h30 à 14h.
Remplacements à prévoir pour quarts de travail du souper et brunch du dimanche.

Pour postuler : Envoyer un courriel au propriétaire du restaurant à l'adresse resto@restopanse.com

CORRIGÉ DE L'OFFRE D'EMPLOI DE SERVEUSE

Les éléments discriminatoires apparaissent en **rouge**, avec leur justification.

OFFRE D'EMPLOI DE **SERVEUSE (MOTIF : SEXE)**

Situé au centre-ville, le restaurant *Les yeux plus grands que la panse* est à la recherche d'une **serveuse (motif : sexe)** à temps plein. Le restaurant propose un menu bistro d'inspiration brésilienne dans une ambiance feutrée et chaleureuse.

Fonctions

- Accueillir la clientèle
- Débarrasser les tables et les nettoyer après chaque repas
- Prendre les commandes
- Faire le suivi avec la cuisine pour assurer un service rapide
- Renseigner la clientèle sur le menu
- Préparer les factures et assurer l'absence d'erreurs
- Promouvoir les spéciaux du jour
- Effectuer le service aux tables de la nourriture
- Faire payer la clientèle

Exigences

- Français comme **langue maternelle**
- Connaissance de l'anglais **obligatoire**
- Aimer travailler en équipe et avec le public
- Être ponctuelle
- Savoir travailler sous pression
- Apparence soignée (maquillage, vernis à ongles, souliers à talons haut) (SEXE)**
- Sans enfant (ÉTAT CIVIL)**
- Disponible de soir et les fins de semaine
- Jeune (ÂGE) femme (SEXE)** dynamique
- Démontrer de l'entregent et de la courtoisie
- Expérience québécoise (ORIGINE ETHNIQUE OU NATIONALE) minimale de 5 ans (à voir. Si non justifiée par le poste, peut avoir un biais discriminatoire en fonction de l'ÂGE)**

Conditions

- Salaire de base de 13 \$ de l'heure plus pourboires
- 28 heures par semaine garanties
- Repas gratuit pendant les pauses
- Quart de travail du dîner de 11h30 à 14h.
- Remplacements à prévoir pour quarts de travail du souper et brunch du dimanche.

Pour postuler : Envoyer un courriel au propriétaire du restaurant à l'adresse **resto@restopanse.com**

