

RECRUTER — sans — DISCRIMINER

CAHIER 3 L'ENTREVUE D'EMBAUCHE

094 F/2019-11
ISBN : 978-2-550-85659-7 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-85663-4 (PDF)

RECRUTER — sans — DISCRIMINER

CAHIER 3 – L'ENTREVUE D'EMBAUCHE

Le présent cahier vise à expliquer les balises de la Charte des droits et libertés de la personne applicables à l'entrevue d'embauche.

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@cdpdj.qc.ca
cdpdj.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'ENTREVUE D'EMBAUCHE

Lors d'une entrevue d'embauche, un employeur (gestionnaire ou membre d'un comité de sélection) ne peut poser des questions en lien avec l'un ou l'autre des motifs de discrimination interdits par la Charte, sauf si ces questions permettent d'évaluer une aptitude ou une compétence liée à l'emploi.

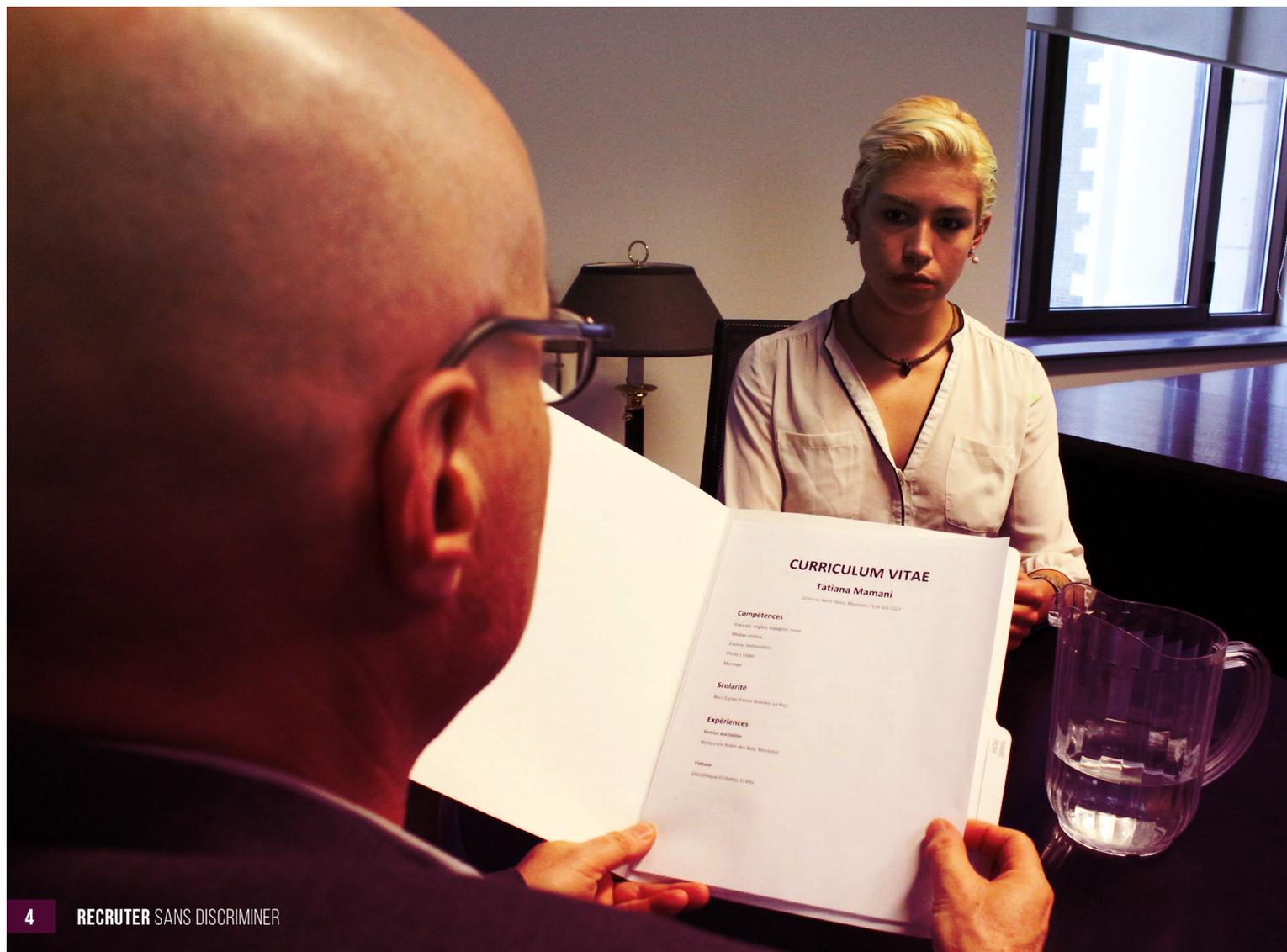
Que ce soit pour détendre l'atmosphère, briser la glace ou apprendre à connaître la candidate ou le candidat,

le seul fait de poser une question en lien avec un motif de discrimination est a priori contraire à l'article 18.1 de la Charte² et peut constituer une atteinte à la vie privée, à la dignité et à la réputation d'une personne.

Pour éviter de faire des faux pas, il est important de s'en tenir à une grille d'entrevue exempte de questions discriminatoires. Elle sera la même pour toutes les personnes postulant à un même poste afin d'évaluer objectivement leurs compétences et aptitudes à réaliser les différentes tâches.³

2 Article 18.1 : 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.

3 Des exemples de questions d'entrevue sont disponibles sur le site de l'ordre des CRHA. http://www.portailrh.org/futurs/pdf/mpe_banque_de_questionsf.pdf





EXERCICE : EXEMPLES DE QUESTIONS D'ENTREVUE DISCRIMINATOIRES

Les questions suivantes sont toutes des questions a priori interdites dans une entrevue d'embauche, car elles sont liées à un ou plusieurs motifs de discrimination.

Pouvez-vous identifier de quel(s) motif(s) il s'agit ? Les réponses se trouvent à la dernière page de ce cahier.

QUESTIONS	MOTIF(S) DE DISCRIMINATION
Vous avez un joli accent ? Ça vient d'où ?	
Vous êtes un (<i>Nom de famille</i>). Êtes-vous parent avec M. (<i>Nom de famille</i>) ?	
Quelle est votre date de naissance ?	
Avez-vous l'intention d'avoir des enfants ?	
Êtes-vous une personne mariée ou célibataire ?	
Avez-vous des limitations physiques ?	
Avez-vous la capacité de travailler dans un milieu d'hommes ?	
Quelle est votre langue maternelle ?	
Avez-vous de l'expérience québécoise ou canadienne ?	
Vos croyances ou pratiques religieuses vous empêchent-elles de travailler la fin de semaine ?	
Avez-vous des enfants ?	
Prenez-vous des médicaments ou suivez-vous des traitements médicaux ?	
Avez-vous déjà subi une hospitalisation ?	
Êtes-vous enceinte ?	
Avez-vous déjà suivi une cure de désintoxication ?	
Avez-vous déjà souffert d'épuisement professionnel ?	
Êtes-vous membre d'un parti politique ?	
Avez-vous déjà eu une implication dans un syndicat ?	
Avez-vous déjà présenté une réclamation à la CNESST ou une demande d'indemnité à la SAAQ ?	

LE DROIT À L'ACCOMMODEMENT LORS DE L'ENTREVUE

Le droit à l'égalité dans les processus d'embauche protège les candidates et candidats contre toute forme de discrimination. Il leur garantit le droit de bénéficier (si nécessaire) d'un accommodement durant le processus d'entrevue. Par exemple, une personne en situation de handicap pourrait avoir recours à un interprète en langue des signes québécoise (LSQ) ou pourrait se présenter avec son chien guide ou chien d'assistance.

L'employeur se doit d'accommoder les candidates et candidats lors de l'entrevue, et ce, même s'il n'y a pas encore de lien d'emploi.

Pour obtenir des renseignements sur le traitement d'une demande d'accommodement raisonnable, consultez ce guide : cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/index.html

L'APPARENCE PHYSIQUE DE LA CANDIDATE OU DU CANDIDAT

Qu'en est-il de l'apparence des personnes qui se présentent en entrevue? Un employeur peut-il évaluer une candidature en se basant, entre autres, sur des critères d'apparence tels que les vêtements, les bijoux, la couleur des cheveux ou la présence de perçages ou tatouages?

En vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, il est interdit de formuler des exigences d'apparence physique discriminatoires, à moins que celles-ci correspondent à une exigence professionnelle justifiée par l'emploi. Par exemple, il serait a priori discriminatoire d'interdire le port de lunettes, d'un symbole religieux⁴, de barbe⁵ ou d'obliger les femmes à adopter un style vestimentaire considéré « sexy ».

Pour ce qui est des exigences d'apparence qui ne sont pas liées directement à un motif de discrimination, l'employeur devrait tout de même s'assurer que chacune d'elles est effectivement justifiée par le poste convoité. Sans quoi, de telles exigences pourraient violer le droit à la vie privée, à l'intégrité physique, à la dignité et à la liberté d'expression de la candidate ou du candidat. Une interdiction **totale** ou une directive, arbitraire ou discrétionnaire, concernant la coloration des cheveux, le port de bijoux ou de tatouages visibles risquerait ainsi de porter atteinte aux droits fondamentaux de la personne, bien que l'atteinte ne soit pas nécessairement discriminatoire.

L'employeur devra établir à la fois un motif sérieux et légitime d'imposer des critères d'apparence et qu'il utilise des moyens raisonnables et proportionnels pour le faire. Par exemple, exiger le port de vêtements à manches longues afin de camoufler un tatouage à connotation violente serait un moyen proportionnel d'appliquer un critère d'apparence. Toutefois, exiger qu'un employé se rase la barbe ne le serait pas.

L'employeur devra aussi s'assurer que ses exigences d'apparence physique ne sont pas fondées sur des préjugés (par exemple associer les tatouages à la criminalité) et qu'elles constituent une atteinte **minimale** aux droits des personnes candidates.

Parmi les motifs permettant à un employeur d'avoir certaines exigences en lien avec l'apparence physique, notons :

▪ Un motif de sécurité

Par exemple, interdire un bijou ou un vêtement qui risquerait d'être en contact avec une pièce en mouvement d'une machine industrielle.

▪ Des motifs d'hygiène et de salubrité

Par exemple, interdire un bijou qui risque de tomber dans la nourriture servie à la clientèle. Interdire les ongles longs avec vernis, pouvant présenter des risques d'infection et de contamination dans un bloc opératoire.

▪ La mission de l'organisation et la nécessité de donner l'exemple

Par exemple, interdire le port de mini-jupes ou encore de vêtements faisant la promotion de la drogue chez le personnel enseignant ou d'un centre jeunesse.

▪ La nécessité d'offrir un milieu de travail sain, exempt de violence, de harcèlement ou de discrimination

Par exemple, interdire le port de tatouages visibles ou le rasage des cheveux faisant paraître des inscriptions ou des signes à connotation violente, haineuse ou discriminatoire pour les éducatrices en centre de la petite enfance.

LES PRINCIPES À RETENIR :

- ne pas imposer de critères d'apparence discriminatoire (à moins que l'emploi le justifie);
- s'assurer de respecter les droits fondamentaux, et ce, même si une directive liée à l'apparence physique est en vigueur et jugée « non discriminatoire »;
- s'assurer que la politique n'est pas fondée sur des préjugés;
- dans l'application des exigences d'apparence physique, toujours voir à ce que l'atteinte aux droits soit minimale et la restriction raisonnable.

4 Certaines restrictions au port de symbole religieux en milieu de travail sont en vigueur en vertu de la Loi sur la laïcité de l'État.

Nous vous invitons à la consulter pour plus de détails : assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-21-42-1.html

5 Avis de la CDPD portant sur *Les exigences des employeurs et des établissements de service sur la tenue vestimentaire et l'apparence personnelle* : cdpdj.qc.ca/Publications/uniforme.pdf

ANNEXE 1 : SENSIBILISATION AUX DIFFÉRENCES CULTURELLES

Le Barreau du Québec a publié en février 2019 un Guide des meilleures pratiques de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle, comprenant entre autres un outil de sensibilisation aux différences culturelles en entrevue d'embauche. La perception de ces différences culturelles peut parfois amener les employeurs à poser certaines questions discriminatoires lors des entrevues d'embauche. Nous suggérons la lecture de ce tableau, inspiré de l'outil du Barreau du Québec.⁶

DURANT L'ENTREVUE, UNE PERSONNE...	VOUS DÉDUISÉZ DE CE COMPORTEMENT QUE LA PERSONNE...	ET SI...
... prend son temps avant de répondre aux questions, observe des moments de silence.	... était mal préparée, qu'elle a cherché à improviser une réponse.	... la personne était à l'aise avec les silences, et que cela faisait partie de ses réponses aux questions auxquelles elle s'était bien préparée ?
... ne vous regarde pas directement dans les yeux.	... cherchait à cacher des choses, qu'elle n'est pas digne de confiance.	... c'était plutôt un signe de respect envers l'autorité ?
... ne donne pas une poignée de main ferme et assurée.	... est impolie, nerveuse ou qu'elle n'est pas digne de confiance.	... la poignée de main n'avait pas la même importance ou signification dans d'autres cultures ?
... arrive difficilement à « se vendre », à faire son autopromotion.	... sera incapable de recruter de la clientèle ou de la mettre en confiance.	... la personne avait d'autres façons efficaces de mettre la clientèle en confiance ?
... ne répond pas directement à la question, ne va pas droit au but.	... était mal préparée, qu'elle cherchait à improviser ou à se défilier.	... c'était plutôt une autre façon, une façon indirecte, de répondre aux questions ?
... répond de façon brève, sans donner d'explication.	... paraît désintéressée ou qu'elle n'a rien à dire.	... c'était plutôt simplement une façon de répondre aux questions ?
... n'utilise pas les formules de politesse usuelles, comme « s'il vous plaît » et « merci ».	... est arrogante ou impolie.	... c'était une question de vocabulaire, que la langue maternelle de la personne n'avait pas d'équivalent de certains termes ?
... s'exprime sur un ton plutôt monotone.	... est désintéressée ou ennuyée.	... l'intonation était différente dans la langue maternelle de la personne ?

⁶ Ce tableau s'inspire de celui initialement réalisé par le Barreau de la Nouvelle-Écosse et présenté dans le guide *Hiring Practices for Equity in Employment : Interviewing Guide*, Le Barreau du Québec a par la suite repris ce tableau dans son Guide des meilleures pratiques de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle. Nous remercions les deux ordres professionnels pour avoir aimablement autorisé la reproduction de ce tableau.

ANNEXE 2 CORRIGÉ DE L'EXERCICE : EXEMPLES DE QUESTIONS D'ENTREVUE DISCRIMINATOIRES

QUESTIONS	MOTIF(S) DE DISCRIMINATION
Vous avez un joli accent ? Ça vient d'où ?	Langue + origine ethnique ou nationale
Vous êtes un (<i>Nom de famille</i>). Êtes-vous parent avec M. (<i>Nom de famille</i>) ?	État civil
Quelle est votre date de naissance ?	Âge
Avez-vous l'intention d'avoir des enfants ?	Grossesse ou état civil (si la question est posée à un homme)
Êtes-vous une personne mariée ou célibataire ?	État civil
Avez-vous des limitations physiques ?	Handicap ou moyen pour pallier un handicap
Avez-vous la capacité de travailler dans un milieu d'hommes ?	Sexe + identité ou expression de genre
Quelle est votre langue maternelle ?	Langue
Avez-vous de l'expérience québécoise ou canadienne ?	Origine ethnique ou nationale
Vos croyances ou pratiques religieuses vous empêchent-elles de travailler la fin de semaine ?	Religion
Avez-vous des enfants ?	État civil
Prenez-vous des médicaments ou suivez-vous des traitements médicaux ?	Handicap ou moyen pour pallier un handicap
Avez-vous déjà subi une hospitalisation ?	Handicap ou moyen pour pallier un handicap
Êtes-vous enceinte ?	Grossesse
Avez-vous déjà suivi une cure de désintoxication ?	Handicap ou moyen pour pallier un handicap
Avez-vous déjà souffert d'épuisement professionnel ?	Handicap ou moyen pour pallier un handicap
Êtes-vous membre d'un parti politique ?	Convictions politiques
Avez-vous déjà eu une implication dans un syndicat ?	Convictions politiques
Avez-vous déjà présenté une réclamation à la CNESST ou une demande d'indemnité à la SAAQ ?	Handicap ou moyen pour pallier un handicap

