

RECRUTER — sans — DISCRIMINER



CAHIER 5 LES ENQUÊTES, TESTS ET AUTRES VÉRIFICATIONS



RECRUTER — sans — DISCRIMINER

CAHIER 5 – LES ENQUÊTES, TESTS ET AUTRES VÉRIFICATIONS

Le présent cahier vise à expliquer les balises de la Charte applicables aux :

1. Évaluation médicale préembauche
2. Tests de dépistage de drogue et d'alcool
3. Tests psychologiques ou psychométriques
4. Enquête de crédit
5. Recherche de renseignements personnels sur les médias sociaux

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 explicitent la protection offerte par la Charte à chacune des différentes étapes du processus d'embauche.

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 plus de renseignements sur ces notions, voir le lexique : cdpdj.qc.ca/fr/pages/lexique.aspx#lexiqueD



1. L'ÉVALUATION MÉDICALE PRÉEMBAUCHE

QUEL EST LE LIEN ENTRE L'ÉTAT DE SANTÉ D'UN INDIVIDU ET LA CHARTE ?

Le motif handicap énuméré à l'article 10 de la Charte englobe tous les aspects de l'état de santé d'un individu, tant sur le plan psychologique que physique.

Voici quelques exemples :

- Psychologique : trouble de l'adaptation et de l'humeur, trouble d'anxiété, choc post-traumatique, dépression, alcoolisme, toxicomanie, etc.
- Physique : maladies musculosquelettiques, maladies cardiovasculaires, diabète, sclérose en plaques, asthme, allergies, épilepsie, arthrite, etc.

Pour enrayer la discrimination à la source, la Charte interdit aux employeurs de recueillir des informations médicales sur une personne, sauf si ces informations se rapportent aux qualités et aux aptitudes requises par l'emploi². Par exemple, il pourrait poser des questions concernant des problèmes musculosquelettiques tels que : scoliose, douleurs lombaires, syndrome du tunnel carpien, à une personne qui aurait à soulever régulièrement des charges lourdes dans le cadre de son travail.

La procédure d'évaluation médicale préembauche peut inclure notamment :

- Une entrevue médicale par téléphone.
- Un questionnaire médical.
- Des analyses de sang ou d'urine effectuées par un laboratoire.
- Un examen des fonctions motrices, de la vue, de l'ouïe.
- Une entrevue avec une ou un professionnel de la santé.

L'employeur doit respecter les principes suivants :

- Éviter d'utiliser un questionnaire standardisé s'appliquant à tous les postes de l'entreprise.
- Les questions posées doivent référer à des aptitudes ou qualités requises par les tâches essentielles du poste.
- Formuler les questions afin d'obtenir uniquement les informations pertinentes, sans plus.
- Si l'évaluation médicale s'avère nécessaire, il est préférable de transmettre une offre d'embauche conditionnelle à la personne sélectionnée avant de procéder à l'évaluation médicale.

² Article 18.1 de la Charte : « 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. » Article 20 de la Charte : « Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire. »



ATTENTION



L'évaluation médicale préembauche ne peut pas servir à déterminer l'admissibilité d'une personne à un programme d'assurances collectives, à préférer une personne en parfaite santé ou à sélectionner une personne qui représente le moins de risque d'absentéisme. Agir en ce sens contreviendrait à la Charte.

QU'EN EST-IL DES FAUSSES DÉCLARATIONS ?

Lors d'un processus d'embauche, les questions discriminatoires, particulièrement celles portant sur l'état de santé, placent souvent les candidates et les candidats dans une impasse :

- soit révéler des informations personnelles qui n'ont pas de lien avec l'emploi;
- soit choisir de ne pas déclarer ces informations et courir le risque de se faire congédier pour fausse déclaration.

Un employeur ne peut pénaliser un membre de son personnel en raison d'une fausse déclaration, s'il était contraint de répondre à une question illégale en vertu de la Charte.

2. LES TESTS DE DÉPISTAGE DE DROGUE ET D'ALCOOL

Un employeur peut-il exiger qu'une personne se soumette à un test de dépistage de drogue ou d'alcool lors de son processus d'embauche ? Au Québec, la jurisprudence a reconnu l'alcoolisme, la toxicomanie, et toute autre forme de dépendance comme des handicaps, au sens de la Charte. Comme les tests de dépistage préembauche ne permettent pas de différencier l'usage récréatif de la dépendance, et qu'ils portent atteinte aux droits fondamentaux, tels que le droit à l'intégrité, à la vie privée, à la dignité et à la sauvegarde de sa réputation, on considère donc qu'ils sont discriminatoires. Ainsi, un employeur ne devrait pas exiger de tels tests dans un processus d'embauche.

Il en va de même pour les questions liées aux habitudes de consommation d'alcool et de drogues. Tout comme les questions liées à l'état de santé, elles sont contraires à la Charte, à moins que l'employeur prouve que ces questions se rattachent spécifiquement aux exigences de l'emploi. Afin de justifier ses questions, un des éléments que l'employeur devra établir est la dangerosité du lieu de travail ou les risques associés au métier convoité. Certains métiers à haut risque (par exemple, dans le secteur des mines, raffineries, grues et machineries de chantier) pourraient justifier ce type de questions.

3. LES TESTS PSYCHOLOGIQUES ET PSYCHOMÉTRIQUES

Il existe plusieurs types de tests psychologiques et psychométriques : test d'habileté, test d'aptitude, test de quotient intellectuel, test d'orientation professionnelle, test de personnalité, etc. Si les tests d'habileté, d'aptitude ou d'orientation professionnelle sont généralement reconnus et acceptés, il en va autrement pour le test de personnalité dont la validité ne fait pas consensus. Ce type de test vise à déterminer les valeurs, les attitudes, à prédire les réactions d'une personne et à identifier ses principaux traits de personnalité.

SAVIEZ-VOUS ?

Selon le type de test et de prélèvement effectué (urine, sanguin, capillaire), la présence d'une substance psychotrope dans l'organisme peut être détectée, dans certains cas, jusqu'à 90 jours après la dernière consommation. Les tests ne permettent donc pas d'identifier avec précision les dates de consommation et les capacités réelles d'une personne à faire son travail.

Or, la recherche d'un type de personnalité précis risque de mettre trop d'accent sur cet aspect au détriment des autres critères formels de sélection : la formation, l'expérience, la motivation et le cheminement de la personne candidate. Sélectionner son personnel en fonction d'un type précis de personnalité peut aussi engendrer une homogénéité qui limitera l'entreprise dans son développement et sa vision.

Quelques règles à respecter pour que les tests soient conformes à la Charte :

1. Les aptitudes que l'on cherche à mesurer doivent être liées à une aptitude ou à une qualité requise par l'emploi.
2. Les tests psychologiques et psychométriques doivent avoir été élaborés et validés selon les normes généralement reconnues par la profession et avoir été standardisés pour s'assurer, notamment, qu'ils soient exempts de biais discriminatoires.
3. Une personne compétente doit faire passer les tests, préférablement une personne membre d'un ordre professionnel, tel une ou un psychologue ou conseiller d'orientation.
4. L'employeur doit obtenir le consentement libre et éclairé de la personne concernée, lui garantir la confidentialité des données recueillies et le droit d'avoir accès à l'ensemble des documents la concernant.
5. Les résultats des tests de personnalité ne doivent pas être déterminants dans la sélection des candidatures.

4. LES ENQUÊTES DE CRÉDIT

Dans certains secteurs comme celui de la finance ou de la vente de produits d'assurance, la vérification du dossier de crédit d'une candidate ou d'un candidat est une pratique courante. Les employeurs justifient généralement cette pratique par deux préoccupations qui relèvent souvent de préjugés :

- Une personne en difficulté financière serait plus encline à frauder son employeur.
- Une personne avec un mauvais dossier de crédit est incapable d'administrer ses finances personnelles et donc, ne pourra pas conseiller adéquatement une future clientèle.

Or, la vérification du dossier de crédit, à elle seule, est insuffisante pour en venir à de telles conclusions. D'une part, il ne faut pas confondre les antécédents judiciaires d'une personne (qu'il est possible de vérifier) et les risques perçus liés à une mauvaise situation financière (qui relèvent de préjugés). D'autre part, un mauvais dossier de crédit n'est pas, en soi, un indicateur qui permet d'évaluer si une personne est apte à réaliser certaines tâches liées à un emploi. En effet, une personne peut avoir eu des difficultés financières importantes pour toutes sortes de raisons personnelles qui n'ont rien à voir avec ses compétences professionnelles (divorce, maladie, etc.). Il vaut donc mieux vérifier ses aptitudes par d'autres moyens; par exemple, une liste de la clientèle pouvant témoigner de la qualité des services reçus ou des lettres de recommandation.

La vérification du dossier de crédit est une pratique d'embauche qui stigmatise les personnes ayant une situation financière précaire et qui contribue à perpétuer les préjugés à leur égard. Un refus d'embauche fondé sur une faillite, un mauvais dossier de crédit ou un endettement excessif pourrait être considéré comme discriminatoire sur la base de la condition sociale.

SAVIEZ-VOUS ?

L'employeur peut décider de confier, en tout ou en partie, le recrutement de son personnel en sous-traitance : cabinet de service-conseil en gestion des ressources humaines, agence de placement, firme de recherche de talents, clinique en médecine du travail, psychologue industriel. Ces services sont soumis aux mêmes obligations et doivent respecter la Charte, au même titre que l'employeur qui leur a confié un mandat de recrutement.



PEUT-ON RÉELLEMENT SE FIER AU DOSSIER DE CRÉDIT ?

L'actualité récente nous enseigne que les informations contenues dans un dossier de crédit ne sont pas toujours fiables. Notamment pour les raisons suivantes :

- le vol d'identité, la fraude ou l'utilisation non autorisée des renseignements personnels;
- les erreurs commises par une agence de crédit ou par une tierce partie;
- la difficulté ou l'impossibilité de faire corriger une information inexacte à un dossier de crédit;
- l'éventualité qu'un commerce inscrive au dossier de crédit d'une personne une créance non fondée ou contestée.

5. LA RECHERCHE DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS SUR LES MÉDIAS SOCIAUX

Certains médias sociaux et sites collaboratifs (tel que LinkedIn) ont été conçus à des fins de recrutement de personnel et de recherche d'emploi. L'utilisation de ces moyens de recrutement est de plus en plus courante et n'est pas, en soi, contraire à la Charte. Bien que la majorité des personnes affichent leur photo sur leur profil, les employeurs doivent s'assurer de ne pas trier les candidatures en fonction de motifs discriminatoires pouvant être liés à l'apparence physique (par exemple le sexe, l'identité de genre, l'âge, le handicap, l'origine ethnique ou nationale, la religion, etc.).

Pour ce qui est des autres médias sociaux tels que Facebook, Instagram ou YouTube, bien qu'il ne soit pas interdit de les utiliser, il est déconseillé de le faire, car ces plateformes sont rarement utiles pour évaluer objectivement les compétences ou les aptitudes d'une personne. De plus, les renseignements qu'on y retrouve ne sont peut-être plus exacts et peuvent également influencer l'employeur dans un choix qui sera peut-être teinté de biais discriminatoires et qui pourrait violer les droits fondamentaux.

SAVIEZ-VOUS ?

Les employeurs invoquent fréquemment l'image et/ou la réputation de l'entreprise pour justifier une enquête sur les médias sociaux. L'employeur cherchera entre autres à savoir si une personne a publié des opinions controversées ou des photos d'un goût discutable. Or, le risque d'atteinte à l'image de l'entreprise à lui seul est rarement suffisant pour justifier une atteinte aux droits.



ANNEXE 1 : EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE DE SANTÉ PRÉEMBAUCHE DISCRIMINATOIRE ET CONTRAIRE À LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE



BUREAU DE SANTÉ – QUESTIONNAIRE DE SANTÉ PRÉEMPLOI

À lire avant de remplir le questionnaire

- Toutes les questions doivent **obligatoirement** être répondues.
- Toute fausse déclaration ou omission peut entraîner un rejet de la candidature.
- Indiquer le problème de santé spécifique. Exemple : si vous avez eu une fracture, une entorse, une maladie, une chirurgie; indiquer la partie du corps qui a été en cause avec la date approximative, le diagnostic et la prescription ou chirurgie.
- Indiquer tout accident de travail avec date de l'accident, la partie blessée, la durée de la convalescence et les modalités de retour au travail.
- Indiquer toute séquelle ou incapacité résultant d'une maladie, d'un accident ou d'une chirurgie passée.

Identification de la candidate ou du candidat

Nom, Prénom

Numéro d'assurance-maladie _____ Date de naissance _____ Sexe M F

Adresse : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Emploi postulé : _____

Nom de votre médecin traitant : _____

Téléphone : _____ Date de votre dernière visite médicale : _____



ANTÉCÉDENTS MÉDICAUX

Avez-vous reçu un traitement pour l'un ou plusieurs problèmes de santé parmi les suivants ?

MALADIE OU PROBLÈME DE SANTÉ	OUI	NON	INDIQUER LE DÉBUT ET LA FIN DU TRAITEMENT S'IL Y A LIEU
Pneumonie			
Asthme			
Allergies (spécifiez)			
Fièvre rhumatismale			
Hypertension			
Angine ou infarctus			
Hépatite			
Arthrite			
Maladie de peau (spécifiez)			
Épilepsie ou convulsion			
Troubles de mémoire			
Troubles de vision			
Troubles du système digestif			
Problèmes de surdité			
Anémie			
Maux de dos			
Troubles de la thyroïde			
Diabète			
Cancer (spécifiez l'organe atteint)			
Fracture ou accident grave			
Accident sérieux à la tête			
Dépression ou autre problème de santé mentale			
VIH/Sida			

CHIRURGIES ET HOSPITALISATIONS

Avez-vous d j subi une intervention chirurgicale et/ou une hospitalisation ?

Oui Non

Dans l'affirmative, précisez la raison et l'âge que vous aviez   ce moment.

OPÉRATION ET/OU HOSPITALISATION	ÂGE
1.	
2.	
3.	



ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Avez-vous déjà eu des accidents de travail ou avez-vous souffert de maladie(s) professionnelle(s) ou reçu des indemnités pour cause d'accident ou de maladie du travail? Oui Non

Dans l'affirmative, précisez-en la nature et indiquez l'année :

ACCIDENT DE TRAVAIL ET/OU MALADIE PROFESSIONNELLE	ANNÉE
1.	
2.	

MÉDICAMENTS

Prenez-vous actuellement des médicaments? (Comprenant notamment les vitamines, antidépresseurs, anovulants, somnifères, etc.) Oui Non

Dans l'affirmative, précisez le nom et la posologie :

NOM DE LA SUBSTANCE	POSOLOGIE

HABITUDES DE VIE

Faites-vous usage de :

	OUI	NON		OUI	NON
Tabac			Cannabis		
Alcool			Autres drogues		

Précisez toute réponse positive (type, quantité, fréquence/semaine).

Faites-vous de l'exercice physique de façon régulière? Oui Non

Dans l'affirmative, précisez le type d'exercice ou de sport et à quelle fréquence/semaine.

Remarques ou commentaires additionnels

Signature : _____ Date : _____

