

### Voici quelques exemples de réactions en ce sens :

#### ► Cherchez à répondre à la « question cachée »

Par exemple, à la question « Avez-vous des enfants ? », l'employeur cherche probablement à savoir si vous aurez la disponibilité nécessaire pour accomplir les tâches.

Profitez de l'occasion pour mettre de l'avant votre enthousiasme, votre passion et votre dévouement pour votre vie professionnelle.

#### ► Demandez des précisions sur le but de la question

Vous pouvez demander à l'employeur le but poursuivi par la question ou en quoi les renseignements demandés sont en lien avec le poste offert. De cette façon, l'employeur a l'occasion de reformuler la question pour recueillir des renseignements véritablement pertinents au poste.

#### ► Refusez de répondre

Il est dans votre droit de refuser de répondre à une question discriminatoire. Vous pouvez aussi contourner la question en cherchant à répondre à la « question cachée » ou en demandant des précisions sur le but de la question.

**Dans tous les cas : protégez votre droit à l'égalité et visez à recentrer l'entrevue sur vos compétences pour le poste.**

### EN RÉSUMÉ :

En tant qu'employeur, vous devez :	En tant que candidat à l'emploi ou au stage, vous devez :
► Suivre un processus de recrutement rigoureux axé sur les compétences et les habiletés du candidat en lien avec les exigences de l'emploi ou du stage offert	► Être en mesure de mettre en valeur vos compétences et habiletés en lien avec les exigences du poste ou du stage offert
► Assurer un processus de recrutement non discriminatoire dans le respect des lois applicables	► Connaître et faire respecter vos droits
► Vous abstenir de chercher à obtenir, directement ou indirectement, des renseignements sur des motifs de discrimination interdits ou d'utiliser de tels renseignements pour exclure un candidat	► Être prêt à répondre à une question reliée à un motif de discrimination interdit

Employeurs et candidats doivent faire preuve de transparence et de bonne foi si une mesure d'accommodement s'avère nécessaire

### LES MESURES D'ACCOMMODEMENT— QUOI RÉVÉLER ET QUAND

Un candidat doit-il dévoiler un handicap avant l'embauche ? Une candidate doit-elle mentionner sa grossesse lors de l'entrevue ? Est-ce pertinent pour un candidat de préciser ses obligations religieuses ?

Bien que sans rapport avec les qualifications requises pour le poste, certaines informations devront parfois éventuellement être révélées à l'employeur au cours du processus de recrutement lorsqu'une mesure d'accommodement est nécessaire au candidat dès l'entrevue ou dans le cadre de l'emploi envisagé.

Le candidat doit juger du moment opportun pour révéler cette information dans le respect de son droit à l'égalité tout en faisant preuve de transparence et de bonne foi envers l'employeur, dans le cas par exemple où ce dernier a exprimé des besoins de disponibilité pour une période donnée ou lorsque l'horaire ou l'environnement de travail devra être adapté.

L'employeur devra de son côté offrir ou permettre des mesures d'accommodement et devra se garder d'utiliser ces renseignements pour exclure le candidat.

### RENSEIGNEZ-VOUS !

Avant de vous engager dans un processus de recrutement ou si vous désirez porter plainte pour discrimination, consultez les organismes suivants :

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [www.cdpedj.qc.ca](http://www.cdpedj.qc.ca)

Commission canadienne des droits de la personne [www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca)

### NOTRE MISSION

Afin d'assurer la protection du public, le Barreau du Québec maximise les liens de confiance entre les avocats et les avocates, le public et l'État. Pour ce faire, le Barreau surveille l'exercice de la profession, soutient les membres dans l'exercice du droit, favorise le sentiment d'appartenance et fait la promotion de la primauté du droit.

L'information transmise ne prétend pas être exhaustive et ne constitue pas une opinion juridique. D'autres lois peuvent trouver application dans le contexte du recrutement.

#### Maison du Barreau

445, boulevard Saint-Laurent  
Montréal (Québec) H2Y 3T8

T 514 954-3400  
Sans frais 1 800 361-8495

[equite@barreau.qc.ca](mailto:equite@barreau.qc.ca)  
[www.barreau.qc.ca/equite/index.html](http://www.barreau.qc.ca/equite/index.html)

Édité en septembre 2008 par le Service des communications du Barreau du Québec

Barreau  
du Québec 

# On se fait une loi de vous parler d'équité

## Le processus d'embauche

Barreau  
du Québec 

## « RECRUTER ET POSTULER EN TOUTE ÉQUITÉ : pratiques gagnantes pour un match parfait »

Le Barreau du Québec fait la promotion de la primauté du droit et la valorisation des droits et libertés. À ce titre, le Barreau soutient ses membres dans la promotion du droit à l'égalité et des valeurs d'équité au sein de la profession juridique.

Ce dépliant a été conçu pour les membres du Barreau et les étudiants de l'École du Barreau lorsqu'ils sont appelés à prendre part à un processus de recrutement, que ce soit à titre d'employeur ou de candidat à l'emploi ou au stage. Toutefois, ce même contenu peut également être utile pour tout employeur ou candidat.

L'information présentée rappelle brièvement les obligations contenues à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en matière de recrutement. Elle vise également à outiller l'employeur pour mettre en place un processus de recrutement exempt de pratiques discriminatoires et à sensibiliser le candidat à l'importance de reconnaître et de faire respecter son droit à l'égalité, en particulier lors de l'entrevue.

## La règle d'or : les renseignements demandés doivent avoir un lien avec les exigences de l'emploi.

### Recruter en toute équité!

Afin de garantir le droit à l'égalité, l'interdiction de discrimination dans le processus de recrutement est prévue dans la *Charte des droits et libertés de la personne* ou, si l'employeur est une institution de juridiction fédérale, dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Ainsi, ces lois prévoient qu'il est interdit, dans un contexte de recrutement, de chercher à obtenir des renseignements sur l'un ou l'autre des motifs de discrimination suivants ou d'utiliser ces renseignements pour exclure un candidat :

- ▶ Le handicap ou la déficience
- ▶ La race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale
- ▶ Le sexe
- ▶ La grossesse
- ▶ L'état civil, l'état matrimonial ou la situation de famille
- ▶ L'âge
- ▶ La religion
- ▶ La langue
- ▶ L'orientation sexuelle
- ▶ Les convictions politiques
- ▶ La condition sociale
- ▶ Les antécédents judiciaires

Les seules **EXCEPTIONS** où un employeur peut requérir de tels renseignements sont les suivantes :

- ▶ Lorsque les renseignements sont liés aux aptitudes ou qualités requises par un emploi.
- ▶ Dans le cadre de l'application d'un programme d'accès à l'égalité ou d'équité en emploi.
- ▶ Lorsque justifié 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.

Note : dans cette brochure, la forme masculine désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

### Outils pour l'employeur

Favoriser un processus de recrutement rigoureux et exempt de pratiques discriminatoires, c'est :

- ▶ Déterminer par écrit les critères recherchés qui sont nécessaires pour occuper l'emploi ou le stage offert : connaissances, expérience, habiletés, aptitudes. N'oubliez pas de pondérer ces critères.
- ▶ Utiliser toujours les mêmes critères et méthodes de sélection pour tous les candidats. Par exemple, poser le même type de questions d'une personne à une autre.
- ▶ Former un comité de sélection composé d'au moins deux personnes et s'assurer que ce comité soit le plus diversifié possible (hommes-femmes, domaines de droit, différentes origines, etc.).
- ▶ Informer les membres du comité de sélection des exigences de la *Charte des droits et libertés de la personne* ou de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et des questions discriminatoires à éviter.
- ▶ Documenter le processus de recrutement en composant un dossier contenant la description du poste, la liste de questions, les notes d'entrevues, etc.

### QUELQUES EXEMPLES

Évitez de demander...	Demandez plutôt...
<ul style="list-style-type: none"><li>■ L'état civil</li><li>■ L'occupation du conjoint</li><li>■ Le nombre d'enfants à charge</li><li>■ Les arrangements pour la garde des enfants</li><li>■ Les projets familiaux</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Les disponibilités en lien avec les exigences de l'emploi ou du stage offert, incluant les disponibilités pour voyager, le cas échéant</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Le lieu de naissance</li><li>■ La citoyenneté</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Le statut légal pour travailler au Canada</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ L'état de santé</li><li>■ Les déficiences, maladies, handicaps</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Le consentement du candidat à subir un examen médical préalable, le cas échéant</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ La langue maternelle</li><li>■ Le lieu d'acquisition d'une langue</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Le niveau de connaissances d'une langue nécessaire à l'emploi ou au stage offert</li></ul>

## EMPLOYEURS, RAPPELEZ-VOUS

Le contexte visé est celui d'une entrevue ou toute autre étape du processus de recrutement. Même posées en toute bonne foi ou par curiosité, les questions liées à la vie privée du candidat ne sont pas appropriées dans un tel contexte et peuvent constituer des questions discriminatoires.

Votre réputation d'employeur est précieuse. Des pratiques discriminatoires pourraient nuire à votre réputation et dissuader de bons candidats de joindre votre organisation.

Ainsi, établir un processus de recrutement équitable et exempt de questions et pratiques discriminatoires est une bonne façon de vous prémunir contre une plainte ou d'autres procédures pour discrimination en plus de contribuer à vous tailler une réputation d'employeur respectueux du droit à l'égalité.

Le seul fait de poser une question discriminatoire constitue une infraction qui peut donner lieu à une poursuite judiciaire, et ce, peu importe l'issue du processus de recrutement.

### Outils pour le candidat

Maintenant que vous savez reconnaître une question qui pourrait s'avérer discriminatoire, que faire si vous y êtes confronté ? Comment réagir ? Devez-vous y répondre ? Si oui, comment ?

Le choix de l'attitude à adopter dans un tel cas vous revient et dépendra des circonstances. Rien ne sert de s'offusquer d'emblée car rappelez-vous, la bonne foi se présume !

Une bonne façon de réagir est de poursuivre la démonstration que vous possédez les qualités requises pour le poste, sans pour cela compromettre votre droit à la non-discrimination.