

LES FORMULAIRES DE DEMANDE D'EMPLOI ET LES ENTREVUES RELATIVES À UN EMPLOI

Juin 1992

Note

Ce document a été publié par la Commission des droits de la personne. Le 29 novembre 1995, cette commission a été fusionnée avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nom du nouvel organisme est Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Les formulaires de demande d'emploi et les entrevues relatives à un emploi*

Les formulaires de demande d'emploi et les entrevues préalables à l'embauche ou aux promotions sont des instruments de sélection tout à fait légitimes dans la mesure où ils permettent à l'employeur d'évaluer les qualifications des candidats et candidates en regard des exigences d'un emploi et de choisir sur cette base des personnes compétentes.

■ La règle de non discrimination

En vertu des articles 10 et 16 de la **Charte des droits et libertés de la personne**, le processus de sélection est soumis à l'interdiction de toute discrimination fondée sur « la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (article 10).

Pour éviter l'exclusion de personnes sur la base de ces critères – qui n'ont le plus souvent aucun rapport avec les qualifications requises par un emploi – l'article 18.1 de la Charte précise ce qui suit :

« 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. »

Un employeur, un bureau de placement ou toute personne intervenant dans la sélection du personnel doit donc s'abstenir de poser toute question directe ou indirecte visant à obtenir des renseignements sur les motifs ou critères de discrimination illicite. Et ces questions sont prohibées tout autant dans le formulaire de demande d'emploi que lors d'une entrevue de sélection, même si elles sont alors posées indirectement ou plus subtilement.

Si une plainte est déposée à la Commission des droits de la personne pour refus d'embauche discriminatoire, la présence de questions illicites dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi pourra servir d'élément de preuve dans l'enquête menée

* Le présent document constitue une mise à jour d'une brochure publiée sous le même titre par la Commission des droits de la personne du Québec en 1985. – Voir également à ce sujet Le nouvel article 18.1 de la **Charte des droits et libertés de la personne** : l'interdiction des questions discriminatoires dans les formulaires de demande d'emploi ou lors des entrevues relatives à un emploi, Commission des droits de la personne du Québec, juillet 1984, texte préparé par Michel Coutu, conseiller juridique.

par la Commission. En outre, le seul fait de poser une telle question constitue une infraction à la Charte et peut exposer la personne qui la pose à une poursuite pénale.

À noter que l'expression « formulaires de demande d'emploi » couvre toute demande de renseignements ou de documents que le candidat ou la candidate doit obligatoirement fournir, y compris les renseignements devant accompagner un curriculum vitae et les documents à transmettre, tels qu'une photo récente ou un certificat de naissance.

Signalons cependant que les réponses à certaines questions nécessaires à l'évaluation des qualifications peuvent parfois, ou accessoirement, fournir des indications sur des motifs de discrimination. Le nom d'une institution d'enseignement ou l'adresse d'un ancien employeur, par exemple, peuvent indiquer à l'occasion l'origine nationale d'une personne, mais l'article 18.1 n'a pas pour effet de prohiber de telles questions.

La Charte interdit toutefois de profiter de ces indications pour exclure un candidat ou une candidate par discrimination.

L'application de l'article 18.1 favorise en définitive une approche rigoureuse dans le processus de sélection, du fait qu'elle encourage l'employeur à centrer son attention sur les qualifications professionnelles des individus en regard des exigences d'un emploi, plutôt que sur des généralisations stéréotypées à l'égard de tel ou tel groupe de personnes.

■ Les exceptions

L'article 20 de la Charte prévoit des exceptions à la règle de non discrimination :

« 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. »

Ainsi, l'absence ou la présence d'une caractéristique reliée à un motif de discrimination peut, dans certains cas, être une qualité ou une aptitude objectivement requise par un emploi (par exemple, avoir atteint l'âge de la majorité pour exercer certaines occupations réglementées). Dans d'autres cas, une distinction, exclusion ou préférence peut être justifiée par le caractère de certaines institutions (exiger, par exemple, l'adhésion à un parti politique pour occuper certains emplois permanents au sein du parti). Dans tous ces cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

De telles situations justifieraient qu'on pose des questions sur les caractéristiques recherchées puisque ces renseignements sont « utiles à l'application de l'article 20 ». Le plus souvent, toutefois, ce genre d'exceptions ne s'applique pas à tous les emplois d'une organisation. Il vaut donc mieux mentionner dans le formulaire que ces questions ne concernent que tel ou tel type d'emploi ou encore poser la question lors de l'entrevue.

D'autre part, lorsqu'une entreprise ou un organisme met en application un programme d'accès à l'égalité pour corriger la situation de groupes victimes de discrimination dans l'emploi (en vertu des articles 86 et suivants de la **Charte des droits et libertés de la personne**), elle peut requérir des candidats et candidates des renseignements sur leur appartenance aux groupes visés par le programme (femmes, minorités visibles, Autochtones, etc.).

Ces questions doivent alors être posées dans une section distincte du formulaire de demande d'emploi où l'on spécifie clairement que ces renseignements sont nécessaires à l'application d'un programme d'accès à l'égalité et qu'ils seront traités en toute confidentialité.

Cette possibilité n'existe toutefois qu'au moment où des mesures concrètes sont prises en vue d'implanter un programme. Avant sa mise en application, l'employeur qui veut connaître et tenir à jour la composition de ses effectifs pour fins d'analyses et d'élaboration de son programme peut, après l'embauche, poser des questions sur l'appartenance des membres de son personnel aux groupes cibles.

Dans le même ordre d'idée, d'autres questions prohibées avant l'embauche peuvent être posées après (par exemple, l'âge et l'état civil pour des fins d'avantages sociaux ou de fiscalité). Ces questions devraient être posées sur un formulaire distinct rempli après l'embauche.

Le tableau qui suit énumère certaines questions conformes à la Charte ou à éviter dans les formulaires de demande d'emploi et les entrevues relatives à un emploi. Il ne prétend pas être complet et vous pouvez communiquer avec la Commission des droits de la personne pour obtenir des informations supplémentaires.

Sujet	Questions conformes à la Charte*	Questions à éviter*
Race / couleur	Aucune.	Toute demande de précisions reliées à la race ou à la couleur y compris la couleur des yeux, de la peau ou des cheveux. Demander de joindre une photographie à la demande d'emploi ou devoir en remettre une avant un test d'aptitudes ou une entrevue.
	Commentaires : une photographie peut être demandée après l'embauche pour fin d'identification.	
Sexe	Aucune, sauf si le sexe constitue une qualité objectivement requise par l'emploi.	M. Mme ou Mlle. Des formulaires différents ou différemment codés pour les hommes et les femmes.
	Commentaires : le prénom d'une personne indique la plupart du temps son sexe, mais l'article 18.1 n'a pas pour effet de rendre une telle question illégale.	
État civil	Seriez-vous disponible pour voyager dans le cadre de vos fonctions ?	Mme ou Mlle. Nom de jeune fille Marié(e), séparé(e), divorcé(e), etc. Nom et occupation du conjoint ou de la conjointe et son accord éventuel en cas de mutation nécessitant un déménagement. Nombre de personnes à charge. Arrangements relatifs à la garde de personnes à charge. Lien de parenté avec une personne déjà à l'emploi de l'entreprise ou de l'organisme, sans autre précision.
	Commentaires : . L'usage permet qu'on s'adresse à une femme en l'appelant Madame, quel que soit son état civil. . Si l'employeur a une politique anti-népotisme, il pourrait en faire état dans son formulaire de demande d'emploi ou lors de l'entrevue et poser une question sur l'existence de liens de parenté qui pourraient placer le candidat ou la candidate en situation de conflit d'intérêts. . Par ailleurs, certaines questions à éviter sur l'état civil dans un formulaire ou une entrevue peuvent être demandées après l'embauche pour des fins, entre autres, de fiscalité ou d'avantages sociaux. . On peut aussi, après l'embauche, demander le lien de parenté avec une personne à prévenir en cas d'urgence.	

* Ces lignes directrices peuvent comporter des exceptions lorsque l'article 20 de la Charte s'applique (voir page 2). Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Sujet	Questions conformes à la Charte*	Questions à éviter*
Orientation sexuelle	Aucune.	
Âge	Aucune, sauf si une loi ou un règlement fixe un âge minimal pour occuper un emploi donné. Commentaires : . Il n'y a pas d'âge légal pour travailler au Québec, sauf pour certaines occupations réglementées à cause des dangers qu'elles présentent. Cependant, il est interdit d'employer un élève durant les heures de classe alors qu'il est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire. Dans ces cas, une question sur l'âge peut être posée en entrevue. . Une preuve d'âge peut être exigée après l'embauche.	Date de naissance. Numéro d'assurance-maladie. Numéro du permis de conduire. Demander de joindre un certificat de naissance à la demande d'emploi.
Origine ethnique ou nationale	Avez-vous le droit de travailler au Canada ? Commentaires : . Le droit de travailler au Canada est reconnu aux personnes ayant la citoyenneté canadienne, le statut de résident permanent ou un permis de travail. . Le permis de travail ou, si nécessaire pour l'emploi, une preuve de citoyenneté ou de statut de résident permanent peuvent être exigés avant l'embauche. . On ne doit demander le numéro d'assurance sociale qu'après l'embauche puisque ce numéro peut, dans certains cas, fournir de l'information relative à l'origine nationale.	Lieu de naissance. Lieu de naissance du conjoint ou des parents. Adresses antérieures. Expérience canadienne ou québécoise, à moins qu'un type d'expérience déterminé soit objectivement requis par l'emploi, auquel cas la nature de l'expérience doit être précisée. Citoyenneté, statut de résident permanent ou possession d'un permis de travail. Numéro d'assurance sociale.

* Ces lignes directrices peuvent comporter des exceptions lorsque l'article 20 de la Charte s'applique (voir page 2). Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Sujet	Questions conformes à la Charte*	Questions à éviter*
Grossesse	Aucune.	Êtes-vous présentement enceinte ? Avez-vous l'intention d'avoir des enfants ? Avez-vous déjà eu des problèmes de santé reliés à une grossesse ? Combien de temps prévoyez-vous demeurer sur le marché du travail ?
Langue	On peut demander aux candidats et aux candidates s'ils peuvent comprendre, parler, lire ou écrire la langue ou les langues requises par l'emploi.	Langue maternelle. Lieu d'acquisition des connaissances linguistiques.
	Commentaires : . L'employeur ne peut exiger la connaissance d'une langue autre que celle(s) requise(s) par l'emploi. . L'utilisation du niveau de connaissance ou d'aisance linguistiques pour évaluer les candidatures n'est permise que si ces aptitudes sont requises par l'emploi.	
Religion	Aucune, sauf si l'adhésion à une religion donnée constitue une qualité requise par l'emploi ou justifiée par le caractère religieux d'une institution sans but lucratif.	Adhésion à une religion ou pratiques religieuses. Disponibilité pour travailler un jour de fête religieuse spécifique. Références d'un membre du clergé ou d'un chef religieux.
	Commentaires : Si une personne éprouve des difficultés à respecter un horaire de travail donné en raison de ses pratiques religieuses, l'employeur doit tenter d'adapter l'horaire de cette personne, à moins que l'adaptation ne représente pour lui une contrainte excessive.	
Convictions politiques	Aucune, sauf si l'emploi requiert objectivement l'adhésion à une formation politique.	Affiliation ou activités politiques.

* Ces lignes directrices peuvent comporter des exceptions lorsque l'article 20 de la Charte s'applique (voir page 2). Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Sujet	Questions conformes à la Charte*	Questions à éviter*
Condition sociale	Pourriez-vous disposer d'une automobile si nécessaire pour l'emploi ou pour vous rendre au travail ?	Possédez-vous une automobile ? Êtes-vous locataire ou propriétaire ?
	Commentaires : . Certaines personnes ne possèdent pas une automobile, mais pourraient en acheter une ou en louer une si elles obtiennent un emploi. . Le fait d'être locataire ou propriétaire entraîne souvent des perceptions distinctes quant à la condition sociale d'une personne.	
Handicap	L'employeur peut requérir le consentement des candidat(e)s à subir un examen médical préalable à l'embauche. L'employeur qui met en œuvre un plan d'embauche de personnes handicapées en vertu de la <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées</i> (L.R.Q. c. E-20.1) peut inclure dans son formulaire une note comme celle-ci : Pour bien faire valoir votre candidature, vous pouvez nous faire part de tout handicap qui nécessiterait l'adaptation de nos méthodes de sélection (entrevues, tests...) à votre situation.	État de santé. Liste de déficiences. Hospitalisation ou traitements médicaux antérieurs ou actuels, y compris pour problèmes de santé mentale. Compensations pour lésion professionnelle antérieure. Avez-vous déjà participé à un programme de désintoxication ?
	Commentaires : . L'employeur devrait adapter ses méthodes de sélection pour toute personne handicapée qui le demande. . L'employeur ne peut tenir compte d'une déficience que si elle limite les aptitudes d'une personne à accomplir les tâches essentielles de l'emploi. . Si une personne, en raison d'une déficience, éprouve certaines difficultés à accéder à un lieu de travail ou à accomplir certaines tâches, l'employeur doit tenter d'adapter les lieux, les équipements ou l'organisation du travail pour cette personne, à moins que l'adaptation ne représente pour lui une contrainte excessive. . L'examen médical devrait faire suite à une offre d'embauche conditionnelle à son résultat, et se limiter à établir si la personne est apte ou non à accomplir les tâches de l'emploi, avec ou sans restriction. . L'employeur n'est pas justifié d'exclure une personne apte au travail pour la seule raison qu'elle ne peut être éligible au plan d'assurance collective en vigueur dans l'organisation.	

* Ces lignes directrices peuvent comporter des exceptions lorsque l'article 20 de la Charte s'applique (voir page 2). Dans un tel cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Remarques complémentaires

▪ **Antécédents judiciaires**

La Charte n'interdit pas de requérir des renseignements sur les antécédents judiciaires des candidats et candidates. À cet égard, il importe toutefois de rappeler l'existence de l'article 18.2 :

« Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. »

Une question portant sur des accusations ou des condamnations pénales ou criminelles antérieures, sans autre précision, peut laisser présumer que l'employeur n'a pas l'intention de respecter l'article 18.2, et constituer une présomption de fait en cas de plainte à la Commission des droits de la personne pour refus d'embauche.

Il vaut donc mieux, si nécessaire, demander s'il y a eu condamnation pour une infraction pénale ou criminelle « ayant un lien avec l'emploi et pour laquelle vous n'avez pas obtenu une réhabilitation » (autrefois appelée un pardon), ou encore énumérer les types d'infraction jugés incompatibles avec un emploi donné.

Au moment de l'entrevue, la candidate ou le candidat pourra être mieux informé de la nature des tâches et sera davantage en mesure d'évaluer un lien possible entre ses antécédents judiciaires et l'emploi.

En cas de doute sur le lien entre une infraction et un emploi, la personne qui pose sa candidature et l'employeur peuvent évaluer le problème ensemble.

▪ **Cautionnement**

Pour certains emplois, les candidats et candidates peuvent être requis de présenter une demande de cautionnement.

Signalons ici qu'il est possible d'obtenir un cautionnement individuel spécial pour des personnes ayant des antécédents judiciaires.

▪ **Taille et poids**

Les questions sur la taille et le poids des candidats et candidates ne sont pas proprement interdites par l'article 18.1 de la Charte. Cependant, les critères d'embauche reliés à la taille et au

poids peuvent, s'ils ne sont pas objectivement requis par l'emploi, avoir indirectement un effet discriminatoire pour les femmes, les membres de certaines communautés culturelles et certaines personnes handicapées. La Commission des droits de la personne recommande en conséquence d'éviter de poser ces questions, à moins que l'employeur puisse démontrer que de telles exigences sont directement reliées à la capacité d'exercer les tâches d'un emploi et ne peuvent être adaptées sans contrainte excessive.

▪ **Activités paraprofessionnelles**

La Commission recommande également de ne pas requérir des renseignements relevant de la vie privée d'une personne, tels ses loisirs, passe-temps, lectures, etc., sans autre précision.

Il est préférable à cet égard d'inviter les candidats à fournir, sur leurs activités paraprofessionnelles, toute information reliée aux qualifications requises par l'emploi.

▪ **Références**

L'employeur a le droit de vérifier les informations fournies dans le formulaire de demande d'emploi ou lors de l'entrevue dans la mesure où ces informations sont reliées aux qualifications requises par l'emploi.

Toutefois, si cette vérification lui fournit aussi des renseignements sur des motifs de discrimination illicite (l'orientation sexuelle, des convictions politiques, un divorce...), l'employeur ne peut utiliser ces renseignements pour exclure une personne par discrimination car il s'exposerait alors à une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

La divulgation de certains renseignements pourrait en outre être considérée par un candidat ou une candidate comme une atteinte à sa vie privée ou à sa réputation susceptible de donner lieu à une poursuite judiciaire.

Enfin, l'utilisation de renseignements fournis par une agence d'investigation sur des motifs de discrimination ou sur la vie privée d'une personne pourrait comporter les mêmes conséquences.

▪ **Politique anti-tabac**

Un employeur a le droit d'imposer une interdiction de fumer sur les lieux de travail, compte tenu du droit des membres du personnel au respect de leur intégrité physique.

Il est toutefois souhaitable, dans ce cas, d'aviser les candidats et candidates à l'avance qu'ils auront à respecter cette politique si leur candidature est retenue. Le formulaire de demande d'emploi pourrait comporter une note à cet effet. Exclure une personne qui refuserait de se soumettre à une telle politique ne constituerait pas de la discrimination au sens de la ***Charte des droits et libertés de la personne***.

▪ **Formule d'attestation**

La formule attestant la véracité des renseignements contenus dans le formulaire ne devrait pas, en plus, comporter une autorisation de recueillir toutes sortes d'informations non reliées à l'emploi.

**Toute reproduction
en tout ou en partie
est permise à condition
d'en mentionner la source.**

Rédaction : André Loiselle
Direction des programmes d'accès à l'égalité

Collaboration : Gisèle Cloutier
Direction des communications

Réalisation : Nicole Poitras
Direction des communications

Décembre 1992 – Modification : juin 1996

Dépôt légal – 1993
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-28390-2

Des services pour faire respecter et promouvoir les droits et libertés de la personne

- Si vous désirez obtenir de l'information sur les droits affirmés par la Charte,
- si vous voulez déposer une plainte de discrimination ou de harcèlement interdits, ou encore une plainte d'exploitation d'une personne âgée ou handicapée,

appelez au bureau de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse de votre région :

Chicoutimi	418 698-3636
Hull	819 772-3681
Longueuil	450 448-3739
Montréal	514 873-7618
Québec	418 643-1872 ou 1 800 463-5621
Rimouski	418 727-4270
Val d'Or	819 354-4400
Saint-Jérôme	450 569-3219
Sept-Iles	418 962-4405
Sherbrooke	819 820-3855
Trois-Rivières	819 371-6197

Pour vous prévaloir des autres services offerts par la Commission : documentation, éducation, recherche, assistance en matière de programmes d'accès à l'égalité, bibliothèque spécialisée... communiquez avec le siège social de la Commission :

Montréal.....514 873-5146 ou 1800 361-6477