

Le principe de la Loi sur les droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* reconnaît le droit légitime d'un employeur à embaucher le candidat le mieux qualifié et le mieux adapté à un emploi donné. Le principe de base qui sous-tend la législation est que la décision d'employer une personne devrait être basée uniquement sur des critères liés à la capacité du candidat à faire le travail.

La Commission des droits de la personne offre des programmes pour aider les gens à respecter la loi et pour établir des programmes d'action positive et d'équité en matière d'emploi..

Comment la loi protège les individus

La *Loi sur les droits de la personne* stipule les caractéristiques particulières qu'elle protège. Dans le domaine de l'emploi, elle empêche une personne ou une entreprise de traiter quelqu'un de manière injuste à cause d'une caractéristique qui n'a aucun rapport avec la capacité de cette personne à faire le travail.

Voici les caractéristiques protégées par la loi :

- la déficience physique ou mentale
- la race ou la couleur
- le sexe (y compris la grossesse)
- le harcèlement sexuel
- l'orientation sexuelle
- l'état matrimonial
- la situation de famille
- l'origine ethnique
- l'origine nationale
- l'origine autochtone
- la religion et les croyances
- la source du revenu
- les convictions, l'affiliation ou les activités politiques
- la peur irrationnelle de contracter une maladie
- l'âge
- l'association avec une personne protégée en vertu de la loi
- les représailles à l'encontre d'une personne qui a coopéré à une enquête de la CDP – au sujet de sa propre plainte ou de celle de quelqu'un d'autre

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter les autres brochures et publications à ce sujet :

- *Guide de la médiation*
- *Guide de base sur le travail de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse*
- *Guide de la procédure de traitement des plaintes*
- *Introduction aux initiatives de règlement des plaintes*
- *Relations interraciales et action positive – Une division très active de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse*
- *Ateliers et formation offerts par la Division des relations interraciales et de l'action positive de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse*

Contactez-nous!

Adressez-vous à la Commission des droits de la personne pour obtenir de plus amples renseignements sur les ressources et les programmes, et une assistance pour traiter les questions relatives aux droits de la personne.

Visitez notre site Web :

www.gov.ns.ca/humanrights/ pour obtenir de plus amples renseignements, ainsi que des fiches d'information et des guides au sujet de nos programmes.

Appelez le numéro 424-4111 ou le numéro sans frais 1 877 269-7699

Pour l'ATS, composez le numéro 424-3139 ou le numéro sans frais 1 866 811-3732

Environnement sans parfums

Pour les employeurs

Guide de rédaction des formulaires de demande d'emploi et des questions d'entrevue



Human Rights Commission
Commission des droits
de la personne

Directives concernant les questions que vous pouvez et que vous ne pouvez pas poser

Il y a certaines questions que vous ne devriez pas poser aux candidats à un poste ou aux employés parce qu’elles pourraient constituer une violation de la *Loi sur les droits de la personne*. Voici quelques exemples de questions que vous pouvez poser et que vous ne pouvez pas poser au sujet des caractéristiques protégées par la loi.

Incapacités physiques ou mentales

AVANT d’embaucher une personne Vous ne pouvez pas

- poser de questions sur ses incapacités, ses antécédents de toxicomanie ou d’alcoolisme ou ses problèmes de santé

APRÈS qu’une personne aura commencé à travailler Vous pouvez

- demander de quels aménagements elle a besoin pour son incapacité

Race ou couleur

AVANT d’embaucher une personne et APRÈS son embauche Vous ne pouvez pas

- poser de questions à ce sujet

Sexe (y compris la grossesse)

AVANT d’embaucher une personne et APRÈS son embauche Vous ne pouvez pas

- poser de questions au sujet du sexe, de la grossesse ou des projets de fonder une famille

Orientation sexuelle

AVANT d’embaucher une personne et APRÈS son embauche Vous ne pouvez pas

- poser de questions à ce sujet

État matrimonial

AVANT d’embaucher une personne Vous ne pouvez pas

- poser de questions à ce sujet, y compris au sujet du conjoint ou de la conjointe d’une personne ou d’un second revenu familial

Situation de famille

AVANT d’embaucher une personne et APRÈS son embauche Vous pouvez

- poser des questions sur la capacité de la personne à répondre aux exigences de l’emploi en matière de déplacement ou de travail par postes

Vous ne pouvez pas

- poser de questions au sujet des dispositions qu’elle a prises pour faire garder ses enfants ou du nombre de ses personnes à charge ou de ses enfants

Âge

AVANT d’embaucher une personne Vous ne pouvez pas

- poser de questions à ce sujet, ni demander d’acte de naissance ou de baptême

Origine ethnique, nationale ou autochtone

AVANT d’embaucher une personne Vous pouvez

- demander son numéro d’assurance sociale et tout autre document indiquant qu’elle est autorisée à travailler au Canada

- poser des questions pour déterminer si la personne parle ou écrit suffisamment bien une langue lorsqu’il est légitimement nécessaire qu’elle soit à l’aise dans une langue donnée pour faire le travail

- demander le nom et l’emplacement des établissements postsecondaires dans lesquels la personne a étudié

- demander le niveau d’études atteint par la personne

Vous ne pouvez pas

- poser de questions sur la nationalité de la personne et de sa famille

- demander de certificat de naissance ou demander quelle est sa citoyenneté ou sa angue maternelle

- demander où et comment une personne a appris une autre langue

- demander le nom des écoles élémentaires ou secondaires susceptibles de révéler l’origine nationale, ethnique ou autochtone d’une personne

Religion ou croyances

AVANT d’embaucher une personne Vous ne pouvez pas

- poser de questions au sujet de son appartenance ou de ses coutumes religieuses ou lui demander si elle voudra observer des fêtes religieuses

APRÈS qu’une personne aura commencé à travailler Vous pouvez demander

- de quels types d’aménagement la personne aura besoin pour, par exemple, célébrer ses fêtes religieuses

Source de revenu

AVANT d’embaucher une personne Vous ne pouvez pas

- poser de questions à ce sujet

Convictions, affiliation ou activités politiques

AVANT d’embaucher une personne et APRÈS son embauche Vous ne pouvez pas

- poser de questions au sujet de ses activités politiques ou de son appartenance ou affiliation à un parti politique

Exceptions

Des programmes qui favorisent l’égalité

La Loi sur les droits de la personne appuie les programmes qui offrent un soutien aux personnes qui rencontrent des obstacles dans leur recherche d’un emploi. Si un lieu de travail a un programme d’action positive ou un programme d’équité de l’emploi, un candidat ou un employé peut donner volontairement des renseignements sur lui-même en liaison avec un tel programme. Ces programmes sont destinés à éliminer les obstacles à l’emploi rencontrés par les minorités visibles, les personnes présentant des déficiences, les femmes et les peuples autochtones.

La commission apporte une aide aux employeurs qui souhaitent établir de tels programmes.

La Loi sur les droits de la personne reconnaît certaines limites à la protection des droits de la personne dans plusieurs situations d’emploi.

La loi exige que l’employeur évalue le candidat à un poste ou l’employé en tant qu’individu. Les employeurs ont le devoir de tenir compte des besoins des candidats à un emploi et des employés. Toutefois, certaines limites sont parfois nécessaires, comme pour les emplois qui exigent des aptitudes physiques particulières. Un employeur n’est pas obligé de tenir compte des besoins d’un employé ou d’un candidat si cela risque de causer un **préjudice indu** comme

- un risque important pour la santé ou la sécurité
- de sérieuses difficultés financières pour l’employeur
- une perturbation inacceptable des activités de l’employeur

Les employeurs peuvent établir des exigences physiques générales, connues sous le nom **d’exigences professionnelles justifiées**, pour certains emplois,

- s’il n’est pas possible d’adapter les exigences particulières d’un emploi – par exemple, une personne aveugle ne peut pas conduire un camion à chargement frontal
- s’il n’est pas faisable d’évaluer la capacité du candidat à faire le travail

D’autres exceptions sont citées dans la *Loi sur les droits de la personne*. Adressez-vous à la commission si vous avez des questions à ce sujet.

Autres questions

Nom et coordonnées

Vous pouvez

- demander le nom de famille d’une personne
- demander ses coordonnées y compris son adresse et son numéro de téléphone

Le candidat à l’emploi doit avoir le droit de choisir d’utiliser

- son prénom et son deuxième prénom ou bien ses initiales – A. M. Deveau ou bien Anne Marie Deveau
- le titre de son choix – M., Mme, Mlle

Vous ne pouvez pas

- demander si la personne a une adresse en dehors du pays

Autres renseignements personnels

Vous pouvez

- demander si la personne est légalement autorisée à travailler au Canada

Seulement si c’est une EXIGENCE du poste

Vous pouvez

- demander si la personne est membre d’associations ou de groupes professionnels

Vous ne pouvez pas

- demander la liste des autres associations, clubs ou organismes auxquels elle appartient
- demander sa taille ou son poids

AVANT d’embaucher une personne

Vous pouvez

- poser des questions au sujet des capacités physiques et mentales exigées pour l’emploi, lorsqu’il s’agit d’exigences professionnelles justifiées

Vous ne pouvez pas

- demander de photos
- demander d’examen médical

APRÈS qu’une personne aura commencé à travailler Vous pouvez

- demander une photo à des fins d’identification
- demander tout renseignement nécessaire aux fins des avantages fiscaux ou des assurances
- demander un examen médical qui est nécessaire pour l’emploi. Les questions de l’examen médical doivent porter sur l’emploi et avoir pour objectif de
 - vérifier la maladie d’un employé qui a été absent du travail
 - vérifier l’aptitude d’un employé à reprendre le travail après une maladie
 - donner à l’employé les vaccins nécessaires pour travailler dans un établissement de soins de santé