

PROCESSUS D'EMBAUCHE DES SALARIÉS D'UNE ENTREPRISE (Notes)

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
INTRODUCTION	3
1.00 LE CADRE JURIDIQUE	3
1.01 Les Chartes	3
1.02 Le <i>Code civil du Québec</i>	3
1.03 La <i>Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé</i>	3
2.00 LES FORMES INTERDITES DE DISCRIMINATION.....	4
2.01 Race, couleur, origine ethnique et nationalité.....	4
2.02 Sexe.....	4
2.03 Grossesse	4
2.04 Orientation sexuelle	4
2.05 État civil.....	5
2.06 Âge.....	5
2.07 Religion et convictions politiques.....	5
2.08 Langue	5
2.09 Handicap.....	5
3.00 DROIT À LA VIE PRIVÉE ET LA LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DANS LE SECTEUR PRIVÉ	5
3.01 La constitution du dossier.....	5
3.02 La détention et l'utilisation du dossier	6
4.00 FORMES DE DISCRIMINATIONS PERMISES.....	6
CONCLUSION	7

● ○ ○ ○ ○



WWW.EALLEX.COM

INTRODUCTION

Dans le cadre de ses activités, une entreprise doit souvent embaucher du personnel pour exécuter les tâches essentielles à son bon fonctionnement. Le processus de sélection des personnes recherchées implique généralement une entrevue, au cours de laquelle la personne considérée sera évaluée.

Lors de l'entrevue et même durant la période d'embauche, un certain nombre de modalités sont à suivre pour éviter des conduites discriminatoires. Le *Code civil du Québec*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* et surtout, la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* interdisent formellement certains types de discrimination. Toutefois, il reste que certaines formes de discrimination sont permises dans des circonstances particulières et bien circonscrites.

L'objet de ce texte est de fournir aux employeurs des directives claires et concises dégagées des lois relatives à l'égalité des personnes afin que ceux-ci ne commettent pas, lors de la tenue d'une entrevue ou après, des actes jugés discriminatoires.

1.00 LE CADRE JURIDIQUE

Dans un premier temps, il convient d'identifier les textes législatifs visant à encadrer le processus d'embauche.

1.01 Les Chartes

Au Canada, les gouvernements fédéral et provincial ont adopté des lois concernant l'égalité des personnes. Cependant, la *Charte canadienne des droits et libertés* ne s'applique pas dans les relations d'emploi entre les personnes privées et nous devons donc nous rabattre sur la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* dans de telles situations. En effet, la *Charte* québécoise reconnaît expressément à l'article 16 le droit à l'égalité dans l'accès à l'emploi en interdisant toute discrimination dans le processus d'embauche.

1.02 Le Code civil du Québec

Compte tenu que le *Code civil du Québec* a été rédigé «en harmonie avec la *Charte des droits et libertés de la personne*», il réfère implicitement à celle-ci. Les dispositions les plus importantes du *Code civil du Québec* se retrouvent aux articles 35 à 41; celles-ci réglementent la constitution de dossiers sur les individus.

1.03 La Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé

La *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* a pour objet d'établir, pour l'exercice des droits conférés par les articles 35 à 40 du *Code civil du Québec* en matière de protection des renseignements personnels, des règles particulières à l'égard

des renseignements personnels sur autrui qu'une personne recueille, détient, utilise ou communique à des tiers à l'occasion de l'exploitation d'une entreprise au sens de l'article 1525 du *Code civil*.

Ces trois sources législatives ont pour objet d'encadrer et de restreindre le pouvoir de l'employeur en ce qui a trait à la collecte d'informations. Cependant, seule la *Charte des droits et libertés de la personne* est pertinente pour la tenue d'entrevues, dans la mesure où la *Loi sur la protection des renseignements* et le *Code civil* concernent plutôt la protection des renseignements personnels une fois ces derniers obtenus.

2.00 LES FORMES INTERDITES DE DISCRIMINATION

La *Charte* énumère aux articles 16 à 18 les formes de discrimination interdites. Ainsi, toute forme de discrimination dans la procédure d'embauche et particulièrement lors de l'admission d'une personne est strictement prohibée. De plus, il est également interdit aux bureaux de placement de discriminer de quelque manière que ce soit dans «la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi».

La définition de l'expression «discrimination» au sens de la *Charte* se trouve à l'article 10 où l'on énumère un certain nombre de fondements constitutifs de discrimination. Nous allons maintenant examiner ces fondements de façon successive.

2.01 Race, couleur, origine ethnique et nationalité

Figurant parmi les causes de discrimination les plus évidentes, la race, la couleur de la peau, l'origine ethnique et la nationalité ne peuvent fonder le rejet d'une candidature.

2.02 Sexe

De même, le sexe ne doit pas interférer dans la prise de décision quant à savoir si la personne, homme ou femme, est apte à travailler pour l'entreprise.

2.03 Grossesse

Ce qui pousse l'employeur à refuser d'embaucher une femme enceinte, c'est la possibilité que cette dernière demande un congé de maternité. Il est interdit de discriminer en se fondant sur la grossesse, et ce, depuis que le Législateur a amendé la *Charte* en 1982.

2.04 Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle ou la tendance sexuelle adoptée par une personne n'est pas à être considérée lors de l'embauche. L'homosexualité, l'hétérosexualité et la bisexualité font partie de l'orientation sexuelle. C'est du domaine de la vie privée et donc sans aucun rapport avec l'emploi. Toute question sur ce point est par conséquent interdite.