

■ ■ Devoir 22.2 – Lecture d'un texte

■ OBJECTIF

- » Lire un guide explicatif.

■ CONSIGNES

1. Le texte de la page suivante intitulé *La discrimination, j'en fais mon affaire ! – Petit guide de l'employeur* servira de guide pour la formulation de questions dans le *Devoir 22.3 – Question d'équité*. Lisez-le pour en comprendre parfaitement le contenu.
2. Cherchez le sens des mots nouveaux en vous aidant du contexte ou en consultant le dictionnaire, au besoin.
3. Prenez en note les mots nouveaux que vous pourriez inclure dans votre lexique personnalisé.

LA DISCRIMINATION, J'EN FAIS MON AFFAIRE !¹

Petit guide de l'employeur

■ LA DISCRIMINATION : DÉFINITION

Selon le Grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française, la discrimination consiste dans le « traitement différencié et inégalitaire qui prive une personne ou un groupe social de droits reconnus aux autres membres de la société ». Dans le monde du travail, cela se traduit par une inégalité dans l'accès à l'emploi.

Le sexe ; la grossesse ; l'état civil ; le handicap ou la déficience ; la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ; l'âge ; la religion ; la langue ; l'orientation sexuelle ; les convictions politiques ; la condition sociale ; les antécédents judiciaires : autant de motifs illégaux de discrimination au moment de l'embauche.

■ À GRAND POUVOIR, GRANDES RESPONSABILITÉS

En tant qu'employeur, vous avez des obligations à respecter afin d'éviter la discrimination au moment de l'embauche et en établissant les conditions de travail.

Sachez que, au moment du recrutement, il est interdit de chercher à obtenir des renseignements pouvant mener à l'un des contextes de discrimination énumérés ci-dessus ; il s'agit d'une loi prévue par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Les seuls cas d'exception possibles sont applicables lorsque les renseignements sont en étroite relation avec les aptitudes, qualités ou exigences requises par l'emploi, ou dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité ou d'équité emploi (ce type de discrimination est toutefois qualifiée de positive).

■ Employeurs, prenez garde !

Toute question posée au cours de l'entrevue, même à titre de curiosité, peut être qualifiée de discriminatoire si elle est liée à la vie privée du candidat.

Saviez-vous que...

des procédures judiciaires pourraient être intentées contre vous si un candidat considérait que les questions qu'on lui a posées étaient discriminatoires ?

¹ Texte inspiré des informations recueillies sur le site de la Commission des droits de la personne : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-personne> (Consulté en octobre 2010).

■ RIGOUREUX, LE PROCESSUS D'EMBAUCHE !

Employeurs, voici quelques astuces à utiliser au cours du processus d'embauche pour éviter de favoriser la discrimination.

- » Avant le début des entrevues, rédiger une liste des critères recherchés chez le futur employé. Penser aux connaissances, à l'expérience, aux habiletés et aux aptitudes nécessaires.
- » Se montrer constant dans l'utilisation des critères ; ne pas faire varier les questions d'un candidat à un autre.
- » Ne pas rencontrer seul les candidats ; donner le pouvoir décisionnel à un comité de sélection formé de deux ou trois personnes. Faire en sorte que ce comité présente le plus de diversité possible. S'assurer également que ce comité est informé des exigences de la *Charte des droits et libertés de la personne*.
- » Créer un dossier de recrutement. Y glisser l'offre d'emploi, les cv reçus, les questions qui seront posées au cours des entrevues, les notes prises sur chaque candidat, etc.

■ QUELQUES EXEMPLES DE QUESTIONS À PROSCRIRE...

Quel est votre état civil ?

Quelle est l'occupation de votre conjoint(e) ?

Avez-vous de jeunes enfants ?

Comment vous et votre ex-conjoint(e) négociez-vous la garde partagée ?

Dans quel pays êtes-vous né ?

Quelle est votre nationalité ?

Êtes-vous en bonne santé ?

Souffrez-vous d'une déficience ou d'un handicap ?

Quelle est votre langue maternelle ?

Dans quel contexte avez-vous appris le français ?

Renseignez-vous plutôt sur la disponibilité du candidat par rapport à vos projets, son statut légal pour travailler au Canada, son consentement à subir un examen médical préalable ou ses connaissances de la langue dans laquelle il sera appelé à travailler !