

## Questions d'entrevue légales

L'objectif principal d'une entrevue consiste à obtenir des renseignements supplémentaires afin de choisir le meilleur candidat pour le poste. **LE MEILLEUR CHOIX** est défini comme étant la personne dont les habiletés répondent au mieux aux exigences du poste et de la culture organisationnelle.

### Un employeur devrait poser les mêmes questions à tous les candidats

- Les employeurs ont le droit de poser des questions concernant la capacité du candidat à exécuter les tâches reliées à l'emploi.

#### Par exemple :

- Lors d'une entrevue pour un poste de réceptionniste et après avoir décrit en détail les tâches, les responsabilités et les exigences de l'emploi, l'employeur peut poser la question suivante : « Est-ce que vous possédez les aptitudes nécessaires pour recevoir, classer et distribuer le courrier et les livraisons? » (Voir 4.2 Descriptions de tâches inclusives : Réceptionniste ou toute autre question liée aux tâches essentielles d'un emploi en particulier.) De nombreuses questions ne peuvent être posées que si l'employeur a décrit en détail les exigences de l'emploi.

**Soyez conscient que des exigences et restrictions spécifiques supplémentaires pour tous les groupes protégés peuvent s'imposer selon votre juridiction; veuillez consulter un avocat ou l'autorité responsable des droits de la personne concernée si vous avez des préoccupations. La loi peut varier d'une province à l'autre. La loi s'efforce de s'adapter à toutes les parties prenantes.**

### Poser les mêmes questions à tous les candidats

- L'employeur ne devrait pas, de lui-même, poser de questions liées à un handicap. Toutefois, si le candidat décide de révéler volontairement sa situation de handicap, l'employeur devrait être prêt à répondre qu'il s'engage à adapter les conditions de travail sans toutefois engendrer une contrainte excessive.

#### Par exemple :

- Un candidat révèle qu'il ne peut pas s'asseoir ou rester debout pendant de longues périodes et demande à l'employeur quelles mesures d'adaptation sont disponibles. L'employeur peut alors poser d'autres questions afin de déterminer les mesures d'adaptation possibles dans le milieu de travail, attestant davantage son obligation d'adaptation sous réserve de contrainte excessive.

L'employeur démontrera ainsi ses intentions d'identifier et de mettre en place les mesures d'adaptation de qualité nécessaires qui s'appliquent à tous les groupes protégés : les minorités, les femmes, les autochtones et les personnes en situation de handicap.

L'expression « contrainte excessive » signifie que l'employeur doit s'attendre à ce que la prise de mesures d'adaptation soit assortie de certaines contraintes que ce soit pour une personne d'un groupe protégé ou non.

Ce document est fourni à titre d'information. Il ne représente pas un avis juridique et ne devrait pas être utilisé ou interprété comme tel. Les lois peuvent varier d'une juridiction à l'autre. Si vous avez besoin d'un avis juridique, veuillez consulter un avocat de votre province ou de votre territoire.

\*\*Le masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.



OptezPourLeTalent.ca

OPTEZ POUR LE TALENT s'est efforcé de rédiger les présents documents en utilisant les termes les plus respectueux possibles. Cependant, nous savons que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons conçu ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.