

5.4 : Les questions d'entrevue permises d'un point de vue légal



L'objectif principal d'une entrevue est d'obtenir des renseignements supplémentaires afin de choisir le meilleur candidat pour le poste. Le meilleur candidat pour le poste est celui dont les talents correspondent le mieux aux exigences du poste et à 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 du poste.

Par exemple :

- Après avoir décrit en détail les tâches, les responsabilités et les exigences d'un poste de réceptionniste dans le cadre d'une entrevue, l'employeur peut poser la question suivante : « Est-ce que vous possédez les aptitudes nécessaires pour recevoir, trier et distribuer le courrier et les colis? » (Voir l'exemple de **description de tâches inclusive - réceptionniste dans la fiche 4.2** pour d'autres questions semblables portant sur les tâches essentielles du poste). De nombreuses questions ne peuvent être posées qu'une fois que l'employeur aura décrit les exigences du poste en détail.

Un employeur devrait pouvoir répondre et offrir des mesures d'adaptation.

- L'employeur ne devrait pas, de lui-même, poser de questions à propos d'un handicap. Toutefois, si le candidat aborde le sujet, l'employeur devrait être prêt à répondre qu'il s'engage à adapter les conditions de travail sans toutefois s'imposer de contrainte excessive.

Par exemple :

- Si un candidat indique 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 lui poser d'autres questions afin de déterminer les mesures d'adaptation possibles dans le milieu de travail et réitérer son engagement à prendre de telles mesures sous réserve de contrainte excessive. L'employeur démontrera ainsi sa volonté d'identifier

et de mettre en place les mesures d'adaptation de qualité nécessaires pour les personnes en situation de handicap.

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.

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 en quête d'équité.

Sources :

¹ Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail (CCRT).

² Birshstein, Gary. *Interview Questions: Legal Vs. Illegal*, 2010. Tiré du site Web Canada Human Resources Centre : <http://www.canadahrcenter.com/base/interview-questions>.

³ Fondations communautaires du Canada. Tiré du site Web du Conseil RH du Canada.

Déclaration :

Optez pour le talent n'a ménagé aucun effort pour utiliser les mots les plus respectueux au moment de rédiger les présents documents. Nous sommes toutefois conscients que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons rédigé ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.