

SECTION : Générale

Date d'entrée en vigueur : le 27 février 2004

OBJET : ENQUÊTES ET PARAGRAPHE 14(4)

Objectif :

La présente politique vise à aider à comprendre et à appliquer *le Code des droits de la personne (le Code)*. En cas d'incompatibilité entre la présente politique et *le Code*, *le Code* l'emporte.

Contexte :

Conformément aux dispositions du paragraphe 14(4), les éléments suivants constituent une contravention au *Code* : utiliser ou mettre en circulation des formules de demande d'emploi ou poser des questions à l'égard d'une personne qui présente une demande d'emploi si ces formules ou ces enquêtes indiquent explicitement ou implicitement que des caractéristiques protégées en vertu du *Code* constituent des restrictions ou des préférences, ou prévoient l'obligation, pour l'auteur de la demande, de fournir des renseignements concernant des caractéristiques protégées, sauf si les restrictions, les préférences ou les enquêtes sont « fondées sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables requises par l'emploi ». (Voir aussi la politique n° G-4)

Les caractéristiques protégées en vertu du paragraphe 9(2) du *Code* sont l'ascendance, y compris la couleur et les races identifiables, la nationalité ou l'origine nationale, le milieu ou l'origine ethnique, la religion, l'âge, le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne telles que la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle; l'état matrimonial ou le statut familial, la source de revenu, les convictions politiques, associations politiques ou activités politiques, les incapacités physiques ou mentales ou les caractéristiques ou les situations connexes, y compris le besoin d'un animal d'assistance, une chaise roulante ou tout autre appareil, orthèse ou prothèse, les désavantages sociaux.

Renseignements relatifs aux études :

La Commission considérera comme preuve recevable de discrimination au travail fondée sur l'âge les enquêtes portant sur la date d'obtention du diplôme d'études primaires, d'études secondaires ou d'études équivalentes par la personne qui présente une demande d'emploi.

La Commission considérera comme preuve recevable de discrimination fondée sur une caractéristique protégée énoncée au paragraphe 9(2), notamment l'origine nationale, le milieu ethnique ou l'ascendance, les enquêtes portant sur l'emplacement de l'école primaire ou secondaire fréquentée par la personne qui présente une demande d'emploi. Les enquêtes portant sur l'emplacement de l'établissement postsecondaire ou la date à laquelle une personne a obtenu son diplôme d'études postsecondaires et suivi une formation postsecondaire peuvent ne pas être jugées discriminatoires lorsque la date d'obtention du diplôme d'études postsecondaires ou l'emplacement de l'établissement d'études et de formation postsecondaires permet de voir la pertinence, pour le candidat, de satisfaire aux exigences véritables et raisonnables ou d'avoir les études ou la formation nécessaires à l'emploi, et peut aider à l'évaluation des compétences requises par l'emploi.

Examens médicaux :

La Commission ne juge pas discriminatoire le fait de demander à une personne qui présente une demande d'emploi de subir un examen médical à la suite de la remise, par écrit, d'une offre d'emploi conditionnelle, à condition que les éléments suivants s'appliquent :

- a) l'examen ne vise qu'à évaluer l'état ou les capacités physiques ou mentales qui constituent des exigences ou des compétences véritables et raisonnables requises par l'emploi;
- b) toutes les personnes qui ont reçu la même offre d'emploi subissent le même examen médical, sauf lorsqu'une personne a demandé la prise de mesures d'adaptation pour des raisons d'incapacités physiques ou mentales et qu'un examen médical précis est nécessaire pour fixer la mesure d'adaptation appropriée;
- c) les hommes et les femmes subissent le même examen médical, sauf si les exigences ou les compétences raisonnables et requises par l'emploi ne visent qu'un sexe;
- d) les décisions fondées sur l'examen médical portent sur les capacités actuelles de la personne et non sur des incapacités antérieures ou à venir, sauf si les exigences ou les compétences raisonnables requises par l'emploi justifient un fondement différent en matière d'évaluation et que les principes énoncés dans l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU* (« *Meiorin* »)¹ soient adoptés;
- e) l'examen médical et les résultats des tests doivent être interprétés conformément aux connaissances médicales actuelles.

Test de dépistage d'alcool et de drogues :

¹ (1999), 35 C.H.R.R. D/257

La discrimination fondée sur un test de dépistage d'alcool et de drogues avant l'embauche est interdite, sauf si ce test se fonde sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables requises par l'emploi. (Voir aussi la politique n° A-8)

Âge de la majorité :

Conformément au paragraphe 14(10) du *Code*, la Commission ne juge pas discriminatoire le fait de demander à une personne qui présente une demande d'emploi si elle a atteint l'âge de la majorité lorsque le poste est visé par une loi en vigueur au Manitoba qui régleme l'emploi des mineurs.

Lorsque la personne qui présente une demande d'emploi a moins de 16 ans, l'employeur peut lui demander si elle a obtenu un permis conformément à l'article 83 du *Code des normes d'emploi*, ou si elle a l'intention de le faire. (Voir aussi la politique n° I-8)

État matrimonial et statut familial :

La Commission considérera comme preuve recevable de discrimination les enquêtes sur l'état matrimonial ou le statut familial d'une personne qui présente une demande d'emploi, sauf si l'obligation de fournir des renseignements se fonde sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables requises par l'emploi.

La Commission considérera discriminatoire les enquêtes laissant croire que la personne qui présente une demande d'emploi a un lien avec une personne déjà à l'emploi de l'employeur, sauf si des exigences véritables et raisonnables prévoient que le poste disponible doit aller à une personne qui n'a aucun lien précis avec un employé déjà en poste.

(Voir aussi les politiques n^{os} I-6 et A-1)

Incapacités, religion et grossesse :

La Commission ne considérera pas discriminatoires les enquêtes portant sur la capacité d'une personne qui présente une demande d'emploi d'accomplir les tâches essentiels à l'emploi ou sur la disponibilité de cette personne. Les employeurs doivent, toutefois, prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour répondre aux besoins en matière d'emploi. Ces besoins se fondent sur les caractéristiques protégées en vertu du *Code*, notamment les incapacités physiques ou mentales, les croyances religieuses et la grossesse. Lorsqu'un obstacle à l'emploi est recensé et se fonde sur une caractéristique protégée en vertu du paragraphe 9(2), l'employeur doit prendre des

mesures d'adaptation raisonnables, sans que cela n'entraîne une charge excessive pour lui.

(Voir aussi les politiques n^{os} I-4 , G-2 et G-3)

Aptitudes linguistiques :

Le fait de vérifier si la personne qui demande un emploi possède des aptitudes linguistiques dans une langue précise n'est pas considéré comme une contravention au *Code*, lorsque ces aptitudes font partie des exigences ou des compétences véritables et raisonnables requises par l'emploi.

Test psychologique :

L'imposition à une personne d'un test psychologique avant l'embauche peut contrevenir au *Code*. Tant la forme que le contenu du test peuvent, explicitement ou implicitement, constituer des restrictions pour les personnes qui présentent une demande d'emploi du fait de l'ascendance, du milieu ethnique, du sexe, de l'âge, de la religion ou des incapacités physiques ou mentales, ou d'autres caractéristiques mentionnées au paragraphe 9(2).

Lorsque ce test entraîne, explicitement ou implicitement, des restrictions ou des préférences fondées sur des caractéristiques mentionnées au paragraphe 9(2), il sera jugé comme contrevenant au *Code*, sauf si les restrictions, les conditions ou les préférences se fondent sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables requises par l'emploi.

Programmes particuliers :

Les enquêtes sur une caractéristique protégée ne contreviennent pas au *Code* lorsque les renseignements sont nécessaires aux fins du programme particulier autorisé en vertu de l'article 11 du *Code* et que la personne qui présente une demande d'emploi fournit volontairement ces renseignements, qui seront utilisés de manière conforme à l'article 11. (Voir la politique n° I-7)

Intersection des motifs :

La Commission reconnaît que certaines enquêtes peuvent montrer qu'une personne reçoit un traitement différent en raison de l'intersection des caractéristiques énoncées au paragraphe 9(2). Par exemple, le fait de demander à une jeune indo-canadienne qui présente une demande d'emploi si elle envisage de devenir mère peut indiquer que cette personne reçoit un traitement différent en raison du sexe, de l'âge, du statut familial, de la grossesse, de l'ascendance, de l'origine nationale et de l'origine ethnique.

Application de la politique :

La présente politique porte sur les enquêtes dont il est fait mention au paragraphe 14(4), soit les enquêtes qui indiquent, explicitement ou implicitement, que des caractéristiques nommément mentionnées au paragraphe 9(2) constituent des restrictions, des conditions ou des préférences.

Toutefois, les enquêtes qui portent sur des accusations ou des condamnations au criminel, ou des demandes de vérification du casier judiciaire, ne sont pas visées directement par la présente politique (voir aussi la politique n° I-12).

Dans le même ordre d'idées, la « condition sociale » n'est pas une caractéristique énoncée au paragraphe 9(2). Toutefois, les enquêtes indiquant, explicitement ou implicitement, que la « condition sociale » d'une personne présentant une demande d'emploi constitue une restriction, une condition ou une préférence non fondée sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables requises par l'emploi peuvent attester que cette personne reçoit un traitement différent sur le plan de l'emploi.

APPROUVÉ PAR :

« Janet Baldwin »
Présidente

3 mars 2004
Date