

PAUL BOSHYK DÉCONSEILLE AUX EMPLOYEURS DE POSER CERTAINES QUESTIONS AUX CANDIDATS À UN EMPLOI

Publié le 2 janvier, 2020

Catégories: [Actualités](#)

Dans le cadre d'une [entrevue avec Catherine Skrzypinski pour la Society for Human Resource Management \(SHRM\)](#), Paul Boshyk, de McMillan, met en garde les employeurs et les recruteurs contre certaines questions qui peuvent sembler innocentes, mais qui pourraient contrevenir aux lois provinciales sur les droits de la personne régissant la plupart des employeurs au Canada. Ces lois provinciales renferment généralement des dispositions similaires à celles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi).

Dans l'article, Paul conseille vivement aux services des ressources humaines de se familiariser avec les motifs de distinction illicite, ainsi qu'avec la législation sur les droits de la personne de leur province.

En vertu de la Loi, il est illégal pour les employeurs du secteur de l'administration publique fédérale de poser des questions aux candidat(e)s sur divers points, notamment l'âge, le sexe ou le genre, l'orientation sexuelle, la religion et l'état matrimonial. « Les questions sur la disponibilité d'un(e) candidat(e) à travailler après les heures normales de bureau pourraient amener ce dernier ou cette dernière à révéler de l'information sur sa situation de famille ou sa religion », a-t-il précisé.

D'autres questions souvent posées pendant une entrevue d'embauche sont susceptibles d'être interprétées comme discriminatoires par le ou la candidate, notamment les questions sur l'admissibilité à travailler au Canada. Selon Paul, « Les employeurs sont de toute façon légalement tenus d'obtenir une preuve de l'admissibilité à travailler au Canada au début de la relation d'emploi. »