« Veille en matière d'offres d'emploi publiées »
Évaluation des offres pouvant être identifiées non-conformes
aux conditions d'utilisation
Annexe 1A

Situations	Descriptions	Orientations
Mention « posséder une voiture » ou « avoir une voiture », etc.	Cette mention n'est pas discriminatoire. Lorsqu'un employeur ajoute cette mention dans son offre d'emploi, elle doit être en lien avec les fonctions de l'emploi, c'est-à-dire un emploi qui nécessite des déplacements.	Si la description de l'emploi ne permet pas d'établir de lien entre la description d'emploi et le fait de posséder une voiture : rôle-conseil.
Mention de l'âge	En vertu de la Charte des droits et libertés, il existe de la **discrimination** en fonction de l'âge. Par contre, l'exercice de certaines activités réservées aux personnes de 18 ans et plus n'est pas discriminatoire. Lorsqu'un employeur mentionne l'âge dans son offre d'emploi, il y a lieu de vérifier si c'est pertinent ou non.	- Si respect des règles légales (âge pour travailler dans un bar, etc.) l'employeur peut faire cette précision, l'**offre est conforme**. - Si ce n'est pas pertinent, l'**offre n'est pas conforme** : avis de retrait.
Métier exigeant un certificat de qualification	En principe, un employeur devrait préciser dans son offre d'emploi qu'un certificat de qualification est requis lorsque l'emploi offert fait partie de la liste des métiers dans les conditions d'utilisation.	Pas de veille à effectuer sur ce type d'offre d'emploi. Toutefois, lors de la prise d'offre en service assisté, il y a lieu que cette précision soit inscrite dans l'offre d'un emploi pour un métier qui exige un certificat de qualification.
Mention « judiciaire » ou « criminel »	En vertu de la Charte des droits et libertés, cette mention peut être discriminatoire (*art. 18.2 - Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon*). La simple existence d'antécédents judiciaires ou de dossiers judiciaires n'est pas suffisante pour déclarer une personne inapte à l'emploi. La Commission d'accès à l'information précise que si un employeur collecte des renseignements tels qu'une copie d'un dossier judiciaire, **cette collecte doit être justifiée et nécessaire à la sélection des candidatures**. Cette collecte est justifiée lorsqu'il s'agit de CPE, de garderies privées ou en milieu familial, d'agences de placement qui publient des offres pour les garderies, d'écoles, d'organisations affiliées au MSSS et d'entreprises sous juridiction fédérale qui sont tenus par des règles de vérifier le dossier judiciaire avant de procéder à l'embauche. Toutefois, ils ne peuvent, au même titre que tous les autres employeurs, ne pas embaucher un candidat si les fautes commises n'ont aucun lien avec l'emploi.	1. Offre d'emploi de camionneur qui devra travailler aux États-Unis, la mention dossier judiciaire vierge, l'**offre est conforme**. 2. Offre d'emploi avec la mention « Ne pas avoir de dossier judiciaire **en lien avec l'emploi** » (ou autre libellé qui veut dire la même chose), l'**offre est conforme**. 3. Offre d'emploi avec la mention « Les candidats devront se soumettre à une vérification d'antécédents judiciaires » et qu'aucune mention sur le lien avec l'emploi n'est précisée, l'**offre n'est pas conforme**. - Pour les CPE, garderies privées ou en milieu familial, agences qui publient des offres pour les garderies, écoles, organisations affiliées au MSSS ou à juridiction fédérale : Rôle-conseil. - Avis de retrait pour les autres employeurs. 4. Offre d'emploi où un employeur inscrit que les candidats doivent fournir un certificat, relevé ou copie d'un dossier judiciaire et qu'aucune mention sur le lien avec l'emploi n'est précisée, l'**offre n'est pas conforme**. - Pour les CPE, garderies privées ou en milieu familial, agences qui publient des offres pour les garderies, écoles, organisations affiliées au MSSS ou à juridiction fédérale : Rôle-conseil. - Avis de retrait pour les autres employeurs. 5. Offre d'emploi où la description des tâches à accomplir, est en lien avec les mots « judiciaires » et « criminels », l'**offre est conforme**.

Source : DMSEP – 2014-11-14