

DID YOU KNOW?


AN INFORMATION SHEET FOR ST. JOHN AMBULANCE MEMBERS



DISCRIMINATION

January 1997

Vol. 4 No. 1

 **DID YOU KNOW** that the federal *Charter of Rights and Freedoms* was formalized in 1982, and guarantees certain rights and freedoms to all Canadians. It gives the federal, provincial and territorial governments the responsibility for providing these rights to all their citizens.

The *Canadian Human Rights Act* is the federal legislation that protects equality rights of all Canadians. This act prohibits discrimination on several grounds, which may differ slightly from the grounds stated in separate provincial and territorial legislation. All St. John Ambulance policies, including the screening policy, are based on federal human rights legislation.

The *Canadian Human Rights Act* offers the following guidelines on questions that should be avoided on application forms and during job interviews:

- maiden or first names, or whether the applicant's name has been changed
- age, date of birth or proof of age
- indication of marital status or gender
- childbearing plans, pregnancy, use of birth control or number of dependents
- spouse's employment or possible transfer
- birthplace or proof of citizenship
- mother tongue
- indication of race or colour (ie. colour of eyes, skin or hair, or request for a photograph)
- religious affiliation
- disabilities or health problems, or use of alcohol or drugs
- receipt of medical or psychiatric care
- club or organizational memberships
- prior arrests or criminal record

There are cases when questions relate to bona fide occupational requirements. For instance, since there is a minimum age restriction on adult membership in the St. John Ambulance Brigade, and a requirement for parental permission under that age, it is appropriate to ask for an age range (but not a date of birth) when someone applies for Brigade membership. Because St. John Ambulance has a screening policy in place that includes authorization for a policy records check, it is appropriate to ask whether the applicant has a criminal record.

All application forms, interview sheets, reference and police checks must be treated confidentially.

The easiest way to safeguard oneself during interviews is to remain objective. Refrain from subjective comments or written notes that may be discriminatory (ie. 'he seems too old to do the duties'; 'she has an accent and might not fit in with the rest of the members').

The courts interpret "employment" in a broad sense when dealing with human rights legislation. Employment-related obligations apply to volunteers as well as employees under the human rights legislation, but not other legislation.

DISCRIMINATION

Janvier 1997

Vol. 4, n° 1



LES SAVIEZ-VOUS?

FEUILLE DE RENSEIGNEMENTS À L'INTENTION
DES MEMBRES DE L'AMBULANCE SAINT-JEAN

SAVIEZ-VOUS que la *Charte canadienne des droits et des libertés* a été officialisée en 1982 et que celle-ci garantit certains droits et libertés à tous les Canadiens. La Charte donne aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux la responsabilité d'assurer ces droits à tous les citoyens.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est une loi fédérale qui protège l'égalité des droits de tous les Canadiens. Cette loi interdit la discrimination pour divers motifs, lesquels peuvent différer légèrement des motifs énoncés dans les lois provinciales et territoriales. Toutes les politiques de l'Ambulance Saint-Jean, y compris celle sur la présélection (filtrage), sont fondées sur la législation fédérale en matière des droits sur la personne.

La Loi canadienne sur les droits de la personne donne des directives générales concernant les questions que l'on doit éviter de poser dans les formulaires de demande d'emploi et lors des entrevues d'emploi :

- nom de fille ou prénom du candidat, ou changement de nom
- âge, date de naissance ou justification d'âge
- indication de la situation de famille ou du sexe du candidat
- projets de famille, grossesse, utilisation de contraceptifs ou nombre de personnes à charge
- emploi occupé par le conjoint ou possibilité de mutation
- lieu de naissance ou justification de citoyenneté
- langue maternelle
- race ou couleur du candidat (p. ex., couleur des yeux, de la peau ou des cheveux, ou demande de photo)
- affiliation religieuse
- déficiences ou problèmes de santé, ou consommation de drogues ou d'alcool
- soins médicaux ou psychiatriques reçus
- appartenance à des clubs ou des organisations
- arrestations antérieures ou existence d'un casier judiciaire

Il existe des cas où les questions portent sur des exigences professionnelles importantes. Par exemple, en raison de l'âge minimum d'adhésion à l'élément adulte de la Brigade de l'Ambulance Saint-Jean, et de la nécessité d'obtenir l'autorisation des parents dans le cas où le candidat n'a pas l'âge requis, il est approprié de demander au candidat d'indiquer la tranche d'âge à laquelle il appartient (mais non la date de naissance). Comme l'Ambulance Saint-Jean a mis en œuvre une politique de présélection qui comporte la vérification de l'existence d'un casier judiciaire, il est approprié de demander au candidat s'il a un casier judiciaire.

Tous les formulaires d'inscription, les feuilles de renseignements concernant les entrevues, les références et les vérifications des références doivent porter le sceau du secret.

La façon la plus simple de se protéger est de demeurer objectif. Éviter de faire des commentaires subjectifs et de rédiger des notes qui pourraient être discriminatoires (p. ex., "il m'a l'air trop vieux pour faire ce travail", "elle parle avec un accent et elle ne s'intégrera peut-être pas au groupe").

Les tribunaux font une interprétation large de la notion d'"emploi" au regard de la législation sur les droits de la personne. Selon ladite législation, et aucune autre législation, les obligations reliées à l'emploi s'appliquent tant aux bénévoles qu'aux employés.