

ARTICLE	VALIDITÉ/CONSIDÉRATIONS LÉGALES	SUGGESTIONS 'MEILLEURES PRATIQUES'
Renseignements personnels	Des photographies ne peuvent être exigées, ni aucun document indiquant l'état matrimonial ou l'âge ou toute information reliée à un motif de distinction illicite.	Éviter de recueillir des informations qui peuvent être obtenues plus facilement après l'embauche. Obtenir l'information après l'offre conditionnelle d'emploi.
Études, formation, certificats, licences, permis	Les dates d'obtention de diplômes ne doivent pas figurer puisqu'elles pourraient servir pour établir l'âge.	En utilisant les <i>Normes professionnelles nationales</i> , identifier les exigences clés en matière de connaissances et de capacités et ensuite, demander au postulant d'identifier la formation, les études et les états de services s'y rapportant. On peut offrir un tableau au candidat pour lui permettre d'auto-évaluer ses connaissances et capacités.
Expérience professionnelle	L'information recueillie peut comprendre le nom de l'ancien employeur, la durée de l'emploi, la rémunération, le nom du superviseur et ses coordonnées et le motif du départ. Demander au candidat si vous pouvez communiquer avec les références pour étudier son dossier.	Approche analogue à l'article précédent sauf que le candidat doit indiquer ses réalisations ou les situations où ses connaissances et capacités ont servi dans son expérience de travail.
Renonciation concernant le droit de vérifier l'information, de communiquer avec les références, l'autorisation du candidat de travailler au Canada, la parenté travaillant pour la société et les conséquences de donner de faux renseignements.	Il n'y a aucune considération juridique importante en lien avec ces articles. La plupart des dispositions découlant des lois sur les droits de la personne au Canada ne protègent pas les personnes qui ont été reconnues coupables de conduite en état d'ébriété ou de négligence en vertu du Code criminel du Canada et qui n'ont pas fait l'objet d'une réhabilitation. Bien qu'en vertu de la législation des droits de la personne, une personne est protégée si elle a commis des infractions au code de la route ou à d'autres lois provinciales, un employeur peut, dans certaines circonstances, refuser la candidature d'une personne qui n'a pas un bon dossier comme conducteur; p. ex. un employeur pourrait refuser d'embaucher un conducteur d'autobus ayant accumulé un trop grand nombre de points d'inaptitude.	Questions portant sur la capacité de travailler, le cautionnement, les quarts de travail fracturés, les déplacements pour le travail, l'avis qu'un examen médical et antidopage font partie du processus d'embauche (non de sélection). Pour les postes où conduire est une tâche essentielle, une question portant sur le permis de conduire ou le type de véhicule que le candidat peut conduire serait acceptable.