

## MODÈLE DE LETTRE

Madame, Monsieur,

Je vous écris à propos de [offre d'emploi OU demande d'emploi OU questions posées à l'entrevue] qui exige des « années d'expérience canadienne ».

En 2013, la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a publié sa [Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »](#). Cette politique indique qu'une exigence stricte liée à l'« expérience canadienne » constitue une discrimination *prima facie* (discrimination à première vue) aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (« Code ») et qu'on peut l'imposer uniquement dans de très rares circonstances.

Selon le Code, toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, la couleur, le lieu d'origine et l'origine ethnique, entre autres motifs. Personne ne devrait se heurter à des obstacles à l'emploi en raison de caractéristiques associées à l'un quelconque de ces motifs. Une exigence relative à l'expérience canadienne peut constituer un obstacle au recrutement, à la sélection ou à l'embauche, et entraîner de la discrimination.

Le Code interdit aussi aux employeurs de faire appel à une agence de placement pour recruter des personnes en fonction de préférences fondées sur les motifs prévus au Code.

Il est souvent facile d'évaluer les compétences et les capacités d'une personne sans insister sur l'existence d'une expérience professionnelle au Canada. Les employeurs devraient indiquer clairement les qualités qu'ils recherchent au lieu d'utiliser des expressions générales comme « expérience canadienne ». La plupart des nouveaux arrivants au Canada n'ont pas d'expérience de travail canadienne, mais peuvent avoir acquis une expérience pertinente à l'étranger et avoir les qualités requises pour le poste. Les employeurs devraient évaluer toute l'expérience professionnelle et non seulement l'expérience canadienne.

Aux termes du Code, un employeur pourrait imposer une exigence relative à l'expérience canadienne dans de rares cas uniquement. L'employeur serait tenu de démontrer que son exigence relative à l'expérience canadienne est légitime et de bonne foi. Il serait également tenu de démontrer que l'exigence est la plus inclusive possible et qu'il a pris des mesures pour tenir compte des besoins des candidats couverts par le Code jusqu'au point de préjudice injustifié.

Les candidats devraient être évalués au cas par cas et leurs expérience acquise à l'étranger et autres qualités devraient être prises en compte durant le processus de recrutement et d'embauche. Les exigences en matière d'emploi devraient être claires, raisonnables, authentiques et directement liées à l'exécution des fonctions du poste.

Les organisations et les institutions qui exercent des activités en Ontario sont légalement tenues de respecter les droits de la personne et de prendre des mesures pour prévenir les enfreintes au Code. Des ressources (y compris des politiques, guides, webinaires et modules d'apprentissage électronique) sont offertes sur le site Web de la CODP à l'adresse [http://www.ohrc.on.ca/fr/domaines\\_sociaux/emploi](http://www.ohrc.on.ca/fr/domaines_sociaux/emploi) pour aider les employeurs à créer un environnement qui respecte les droits de chaque employé.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.