

La suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »

Un guide à l'intention des
employeurs et des organismes
de réglementation



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Introduction

Les employeurs qui exigent des candidats à l'emploi qu'ils aient une « expérience canadienne », ou les organismes de réglementation qui conditionnent l'accréditation à l'existence d'une « expérience canadienne », peuvent créer des obstacles pour les nouveaux arrivants au Canada. Le fait d'exiger une « expérience canadienne » est susceptible de contrevenir au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (ci-après le « Code »), qui assure une protection contre la discrimination fondée sur des motifs tels que la race, l'ascendance, la couleur, le lieu d'origine et l'origine ethnique.

Prendre une décision en matière de recrutement ou d'accréditation en fonction de l'existence d'une expérience canadienne ne constitue pas un moyen fiable d'évaluer les compétences ou les capacités d'une personne. Les employeurs et les organismes de réglementation doivent demander aux candidats quelles sont toutes leurs qualifications et leurs expériences antérieures pertinentes en fonction de la profession ou du métier visé(e), quel que soit le lieu où ils les ont acquises.

Une exigence stricte liée à l'« expérience canadienne » est susceptible d'entraîner une discrimination et ne doit être imposée que dans de rares circonstances. Il incombe aux employeurs et aux organismes de réglementation d'apporter la preuve qu'une exigence d'expérience canadienne est établie « de bonne foi » ou qu'elle est nécessaire.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario

Le *Code* s'adresse à tout le monde. Il s'agit d'une loi provinciale qui donne à toutes les personnes les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination, et ce, dans des domaines précis tels que l'emploi, l'adhésion à une association professionnelle et l'inscription à l'exercice d'une profession autonome. Le *Code* vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel, de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à y contribuer.

Il arrive parfois qu'une règle ou une pratique isole involontairement certaines personnes et engendre un traitement inégal. Dans ce cas, on parle de discrimination « indirecte » ou d'« effet préjudiciable ». Une annonce d'emploi ou une procédure de recrutement qui est réservée aux personnes ayant une expérience canadienne peut avoir un effet préjudiciable sur les nouveaux immigrants au Canada qui n'ont pas encore d'expérience canadienne, alors même qu'ils peuvent avoir acquis une expérience pertinente à l'étranger et être qualifiés pour occuper le poste proposé. Toute distinction fondée sur le lieu d'acquisition de l'expérience professionnelle est susceptible d'établir indirectement une discrimination fondée sur des motifs prévus au *Code*, tels que la race, l'ascendance, la couleur, le lieu d'origine et l'origine ethnique.

En vertu du *Code*, il est illégal pour un employeur de publier une annonce d'emploi, d'utiliser un formulaire de demande ou de poser des questions à un candidat qui, directement ou indirectement, établissent des catégories fondées sur un motif illicite de discrimination. Les employeurs ne doivent pas faire référence à l'expérience canadienne à l'étape de la candidature, afin d'éviter que des caractéristiques fondées sur les motifs prévus au *Code* leur soient révélées.

Pendant une entrevue d'emploi, l'employeur ne doit pas demander au candidat où il a acquis son expérience, mais doit prendre en compte toute l'expérience professionnelle antérieure, quel que soit le lieu où elle a été acquise. Un employeur peut poser des questions spécifiques concernant l'expérience « canadienne » uniquement s'il est en mesure de prouver que l'expérience de travail au Canada est une exigence légitime dans le cadre du poste et que toute adaptation lui causerait un préjudice injustifié. Les critères juridiques visant ce type d'exigences sont élevés.

En outre, le *Code* interdit 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*. Un employeur ne peut pas faire appel à une agence de placement pour recruter, sélectionner, présélectionner ou embaucher des personnes en se fondant sur l'existence d'une expérience de travail canadienne.

Très souvent, il est facile d'évaluer les compétences et les capacités d'une personne, même si celle-ci n'a pas travaillé au Canada.

Exemple : Un employeur recherche un(e) dactylographe/réceptionniste. Même si la personne a reçu sa formation dans un pays étranger, il existe plusieurs moyens permettant de vérifier ses compétences, comme des tests normalisés (par exemple des tests de dactylographie), des lettres de recommandation ou des périodes d'essai.



S'assurer que les exigences en matière d'emploi sont légitimes

Les exigences en matière d'emploi doivent être raisonnables, authentiques et directement liées à l'exercice du métier. Une exigence d'expérience de travail canadienne, même si elle est mise en œuvre de bonne foi, peut constituer un obstacle dans le processus de recrutement et entraîner une discrimination. La Cour suprême du Canada a élaboré une méthode pour déterminer si une exigence entraînant une discrimination peut se justifier – voir la *Décision Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU* [ci-après l'« arrêt Meiorin »], [1999] 3 R.C.S. 3. Pour ce faire, il incombe à l'employeur de prouver que l'exigence :

- est liée à l'objectif ou à la nature du poste
- a été adoptée de bonne foi et non pour une raison discriminatoire
- est nécessaire à l'exercice du métier, et
 - qu'il n'existe pas de solution de remplacement plus inclusive permettant d'éviter ou de réduire l'effet négatif (sur les groupes protégés), et
 - que la situation de chaque candidat est néanmoins prise en compte et que des mesures d'adaptation sont prises, dans la mesure du possible, sauf si des coûts ou des exigences en matière de santé et de sécurité causent un préjudice injustifié.

Afin d'apporter la preuve qu'une exigence d'expérience canadienne se justifie, l'employeur ou l'organisme de réglementation doit nécessairement démontrer qu'il a adopté une approche souple pour examiner les autres types d'expérience de la personne et en estimer la pertinence vis-à-vis des autres exigences liées au poste ou à l'inscription. Voici quelques-unes des questions à prendre en compte :

- L'employeur ou l'organisme de réglementation a-t-il envisagé d'autres stratégies qui n'ont pas d'effet discriminatoire?
- Pourquoi d'autres stratégies n'ont-elles pas été adoptées?
- Est-il possible d'établir des normes distinctes qui reflètent les différences et les capacités collectives ou individuelles?
- L'employeur ou l'organisme de réglementation peut-il satisfaire à ses besoins d'une manière moins discriminatoire?
- Toutes les personnes qui sont tenues de contribuer à la recherche de mesures d'adaptation ont-elles joué leur rôle?

Les employeurs et les organismes de réglementation ne doivent pas agir en se fondant sur des stéréotypes visant les candidats ou sur des idées préconçues quant à la qualité de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger. Si un candidat n'a pas d'expérience canadienne pour des raisons liées à un motif prévu au *Code*, il faut que les employeurs et les organismes de réglementation examinent les autres renseignements disponibles afin

d'effectuer une évaluation raisonnable et équitable. Il incombe à l'employeur ou à l'organisme de réglementation d'apporter la preuve qu'une exigence d'expérience canadienne se justifie et que des mesures ont été prises pour faire en sorte d'évaluer les candidats/membres éventuels de façon individuelle.

Les processus décisionnels relatifs au recrutement et à l'accréditation doivent être aussi transparents que possible. Il faut indiquer clairement dans les annonces d'emploi quelle expérience professionnelle et quelles compétences spécifiques sont exigées pour chacune des fonctions du poste. Par ailleurs, ces exigences doivent avoir un lien avec le poste. Les candidats doivent avoir la possibilité de prouver leurs capacités lors d'une entrevue, voire dans le cadre d'une simulation de travail.

Exemple : Au lieu d'imposer une exigence générale d'expérience canadienne aux candidats ou d'exiger qu'ils aient tissé des liens d'affaires au plan local avant leur recrutement, une agence de publicité leur donne la possibilité de démontrer qu'ils sont capables de réaliser des affaires.

Exemple : Au lieu d'exiger que tous les candidats formés à l'étranger effectuent un stage pratique d'une durée de deux ans pour obtenir une désignation professionnelle, un organisme de réglementation donne aux candidats la possibilité de prouver leurs compétences et connaissances techniques en passant un test pratique axé sur les compétences.

Responsabilité organisationnelle

Les employeurs et les organismes de réglementation doivent prendre des mesures pour veiller à éviter toute discrimination et à ce que leurs politiques, programmes et pratiques respectent les droits de la personne. Il faut notamment éviter d'établir des exigences en matière d'emploi ou d'accréditation qui créent des obstacles pour les nouveaux arrivants. Si des obstacles existent, l'employeur a l'obligation de les supprimer.

Exemple : Un grand établissement bancaire veut s'assurer que les biais en faveur de l'expérience canadienne ne perturbent pas le processus de recrutement concurrentiel. Par mesure de précaution, la banque n'inclut pas de question sur le « pays d'origine » sur son formulaire de demande d'emploi.

Exemple : Un cabinet d'experts-comptables stipule que les candidats à l'emploi doivent être des comptables désignés, au lieu d'indiquer qu'ils doivent avoir le titre de CA, de CMA ou de CGA (des désignations locales excluant la plupart des comptables formés à l'étranger).

Il est extrêmement rare qu'une exigence d'expérience de travail canadienne réponde aux critères juridiques élevés de la Cour suprême du Canada (arrêt *Meiorin*). Si tel n'est pas le cas, les employeurs, leurs représentants (y compris les employés des ressources humaines et les agences de placement) et les organismes de réglementation doivent respecter les pratiques exemplaires suivantes.

Les employeurs, leurs représentants et les organismes de réglementation doivent faire ce qui suit :

- ◆ Mener à bien un examen interne complet afin de cerner les obstacles éventuels pour les nouveaux arrivants et s'y attaquer en procédant à des changements opérationnels, par exemple en créant de nouvelles structures organisationnelles, en supprimant des pratiques ou des politiques anciennes qui soulèvent des préoccupations liées aux droits de la personne, en utilisant des procédures plus objectives et transparentes et en mettant l'accent sur des styles de leadership et de processus décisionnel plus inclusifs.
- ◆ Examiner les exigences en matière d'emploi, les descriptions de poste, les pratiques de recrutement/d'embauche et les critères d'accréditation afin de s'assurer qu'ils ne comportent aucun obstacle pour les nouveaux arrivants qui se portent candidats.
- ◆ Adopter une stratégie souple et personnalisée pour évaluer les qualifications et les compétences des candidats.
- ◆ Donner aux candidats la possibilité de démontrer leurs qualifications par le biais de stages rémunérés, de contrats à court terme ou de postes assortis d'une période d'essai.

- ◆ Offrir aux nouveaux arrivants des formations en cours d'emploi, des soutiens et des ressources qui leur permettront de combler les « écarts de compétences » (c.-à-d. d'acquérir toutes les compétences ou les connaissances qu'ils ne maîtrisent pas).
- ◆ Recourir à des méthodes fondées sur la compétence pour déterminer si les candidats possèdent les aptitudes et les capacités nécessaires à l'emploi.
- ◆ Tenir compte de toute expérience professionnelle pertinente – quel que soit le lieu où elle a été acquise.
- ◆ Formuler les qualifications nécessaires à l'emploi ou les critères de poste en termes de compétences ainsi que de connaissances et d'aptitudes liées à l'emploi.
- ◆ Appuyer les initiatives visant à renforcer l'autonomie des nouveaux arrivants au sein et à l'extérieur de leurs organismes (par exemple, ententes de mentorat officielles, stages, possibilités de réseautage, autres types de programmes de transition, formation linguistique, etc.).
- ◆ Suivre l'évolution du taux de diversité des nouvelles recrues afin de s'assurer qu'elles reflètent la diversité de l'ensemble des candidats compétents.
- ◆ Mettre en œuvre des programmes spéciaux, des mesures correctives ou des initiatives de sensibilisation pour

éviter que les nouveaux arrivants soient victimes d'injustices ou défavorisés. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le document de la CODP intitulé *Les programmes spéciaux et le Code des droits de la personne de l'Ontario : Un guide pratique*, 2012, qui est disponible en ligne.

- ◆ Fournir aux nouveaux arrivants et aux organismes de services sociaux qui les servent des renseignements sur les normes en vigueur sur le lieu de travail, ainsi que sur les attentes et les possibilités au sein de l'organisme.
- ◆ Maintenir une expertise externe afin de contribuer à supprimer les obstacles auxquels font face les nouveaux arrivants qui se portent candidats.
- ◆ Conclure des partenariats avec d'autres organismes similaires qui sont susceptibles de contribuer à cerner des pratiques exemplaires supplémentaires.
- ◆ Dispenser à tous les employés un enseignement et une formation obligatoires sur les droits de la personne et la compétence culturelle.

Les employeurs, leurs représentants et les organismes de réglementation ne doivent pas faire ce qui suit :

- ◆ Exiger que les candidats aient une expérience professionnelle antérieure au Canada pour être admissibles à un poste précis.

- ◆ Supposer qu'un candidat n'est pas en mesure de réussir à un poste précis parce qu'il n'a pas d'expérience canadienne.
- ◆ Réduire l'importance de l'expérience de travail à l'étranger d'un candidat ou lui accorder moins de poids qu'à son expérience de travail canadienne.
- ◆ S'appuyer sur des concepts subjectifs pour évaluer la capacité d'un candidat de réussir sur le lieu de travail.
- ◆ Inclure, dans l'annonce ou l'avis d'emploi, une exigence en matière d'expérience professionnelle antérieure au Canada ou de qualifications pouvant uniquement être obtenues en travaillant au Canada.
- ◆ Exiger que les candidats indiquent leur pays d'origine ou le lieu où ils ont acquis leur expérience professionnelle sur le formulaire de demande d'emploi.
- ◆ Poser aux candidats des questions susceptibles de révéler, directement ou indirectement, le lieu où ils ont acquis leur expérience professionnelle.
- ◆ Accepter uniquement des références professionnelles locales.

Qu'est ce que la compétence culturelle?

La compétence culturelle peut se définir comme « la capacité d'interagir efficacement avec des personnes de cultures différentes, en particulier dans le cadre des ressources humaines, des organismes à but non lucratif et des organismes gouvernementaux dont les employés travaillent avec des personnes d'origines culturelles/ethniques variées » [traduction libre]. La compétence culturelle comprend quatre volets :

1. Prise de conscience de sa propre vision culturelle du monde
2. Comportement face aux différences culturelles
3. Connaissance des différentes pratiques culturelles et visions culturelles du monde
4. Compétences interculturelles.

« Renforcer la compétence culturelle donne la capacité de comprendre les personnes de toutes les cultures, ainsi que de communiquer et d'interagir efficacement avec elles. »
[Traduction libre]

Source : Wikipédia (http://en.wikipedia.org/wiki/Cultural_competence, date de consultation : 20 novembre 2012)

Pour de plus amples renseignements

Les employeurs et les organismes de réglementation doivent connaître leurs obligations en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le document de la CODP intitulé *Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »*, qui est disponible en ligne à : www.ohrc.on.ca/fr.

Pour déposer une plainte en matière de droits de la personne (appelée « requête »), communiquez avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario en utilisant les coordonnées suivantes :

Numéro sans frais : 1 866 598-0322

Numéro ATS sans frais : 1 866 607-1240

Site Web : www.hrto.ca

Pour parler de vos droits ou si vous avez besoin d'aide juridique, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne en utilisant les coordonnées suivantes :

Numéro sans frais : 1 866 625-5179

Numéro ATS sans frais : 1 866 612-8627

Site Web : www.hrlsc.on.ca

Also available in English

© 2013, Imprimeur de la Reine pour
l'Ontario

ISBN :

978-1-4606-1732-8 (Document imprimé)

978-1-4606-1733-5 (HTML)

978-1-4606-1734-2 (PDF)



Suivez-nous!



www.facebook.com/the.ohrc

twitter  @OntHumanRights