



Comité Consultatif

Personnes handicapées

**WEBINAIRE « POUR UN RECRUTEMENT PLUS INCLUSIF
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : À DISTANCE OU PAS »
3 JUIN 2021**

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

**POUR ACCÉDER À DES CANDIDATES ET DES CANDIDATS EN SITUATION DE
HANDICAP ET POUR SE FAIRE ACCOMPAGNER EN TANT QU'EMPLOYEUR
DANS LE RECRUTEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
(PSH)**

- **Des ressources spécialisées à travers le Québec (ou Services spécialisés de main d'œuvre pour personnes handicapées /SSMO-PH/), rassemblées sous le ROSEPH (Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées). Ces ressources accompagnent bien-sûr également les PSH.**

<http://roseph.ca/New/nos-membres/repertoire-des-membres/>

NB. Il existe d'autres ressources, financées par le Fédéral, qui interviennent au Québec, en collaboration et en complémentarité avec les SSMO-PH :

<https://pretsdisponiblesetcapables.ca/>

(Personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme ou une déficience intellectuelle)

<https://sphere-qc.ca/>

**POUR ÊTRE MIEUX SENSIBILISÉ(E), INFORMÉ(E) ET FORMÉ(E) EN VUE DU
RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

- **Les grands types de handicap**

https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/15_fiches_embauche-personnes-handicapees.pdf

- **Du service conseil aux entreprises offert par le ROSEPH**

<http://roseph.ca/services-conseils-aux-entreprises/>

ENTREVUE PROPREMENT DITE

1) POSER LES MÊMES QUESTIONS À TOUS LES CANDIDATS ET ÉVALUER LES RÉPONSES SELON UNE MÊME GRILLE D'ÉVALUATION, mêmes critères (entrevues structurées et méthodiques)

- Commencer par questionner le candidat sur son parcours et sur ses compétences.
 - . Questions liées à l'emploi, sur la façon dont il mettra ses compétences à profit pour exécuter les tâches essentielles du poste (plutôt que de demander s'il « peut » faire le travail), sur la façon dont il réagirait dans une situation donnée, etc.
- Abordez ensuite la question du handicap, mais uniquement afin d'évaluer ses conséquences sur le poste et d'envisager ensemble, si nécessaire, des solutions pour le compenser.
 - Si exigence professionnelle justifiée
 - Si candidat a décidé de révéler avant ou pendant l'entrevue sa situation de handicap

Par exemple : Si un candidat indique qu'il ne peut pas s'asseoir ou rester debout pendant de longues périodes et demande à l'employeur quelles mesures d'adaptation sont disponibles, l'employeur peut lui poser d'autres questions afin de déterminer les mesures d'adaptation possibles dans le milieu de travail et réitérer son engagement à prendre de telles mesures sous réserve de contrainte excessive.

2) MINIMISER LES RISQUES DE BIAIS PENDANT LE PROCESSUS D'ENTREVUE

- Ne présumez pas que l'apparence de la personne détermine sa capacité. Évitez les stéréotypes et généralisations fondées sur votre compréhension du handicap
N'oubliez pas que de nombreux handicaps sont invisibles.

Par exemple : Une personne peut faire une demande ou agir d'une façon qui vous semble étrange : vous ne comprenez pas ce qui se passe. Leur demande ou leur comportement est peut-être lié à un handicap. Par exemple, vous pourriez donner des directives verbales qui vous semblent simples, mais la personne insiste tout de même pour que vous écriviez ces directives. La personne peut avoir une perte auditive ou une difficulté d'apprentissage qui fait que la communication écrite est plus facile à comprendre.

- Les personnes menant l'entrevue devraient réfléchir à leurs croyances personnelles et culturelles par rapport au langage corporel et à d'autres types de communication non verbale

Par exemple :

- 1) Si une personne en situation de handicap physique a une poignée de main molle, est-ce que votre perception de ce candidat risque d'être inconsciemment influencée par le fait que, dans notre culture occidentale, il est généralement bien perçu d'avoir une poignée de main franche?
- 2) Si une personne en situation de handicap visuel ne peut entretenir un bon contact visuel, est-ce que votre perception de ce candidat risque d'être influencée par le fait que, dans notre culture occidentale, nous accordons de l'importance au contact visuel?

- Les employeurs doivent également reconnaître qu'il se peut que certaines personnes handicapées n'aient pas le même niveau d'expérience que d'autres candidats en raison du manque d'accès à l'emploi ou des congés de maladie. Plutôt que d'appliquer à la lettre les exigences minimales relatives à l'expérience de travail, les employeurs doivent prendre en compte toute compétence transférable du candidat qui pourrait servir au poste à pourvoir.

Par exemple :

Un répondant au sondage a décrit une situation qui s'est produite durant une entrevue : « Durant ma dernière entrevue importante, je m'apprêtais à expliquer les périodes manquantes dans mon expérience. L'intervieweur m'a dit : "Ne vous préoccupez pas des périodes sans emploi. Nous évaluons actuellement vos compétences et chaque personne a des périodes sans emploi pour diverses raisons." J'ai trouvé l'expérience très libératrice. »

3) INTERAGIR DE FAÇON AISÉE ET RESPECTUEUSE AVEC LES CANDIDAT(E)S HANDICAPÉ(E)S

Un gestionnaire qui n'a jamais eu de contact avec des personnes handicapées peut se sentir inconfortable durant l'entrevue.

- Notions fondamentales.
 - . Demandez à la personne avant de lui offrir votre aide.
 - . Les PSH sont les mieux placées pour déterminer ce qu'elles sont capables de faire ou non.
 - . Adressez-vous à la personne

Par exemple :

Mener une entrevue avec une personne en situation de handicap auditif • Si un interprète en langue des signes est présent, il sera généralement assis à côté de la personne menant l'entrevue et en face du candidat en situation de handicap.

. Faites preuve de discernement pour le contact physique

Par exemple :

Évitez de toucher le fauteuil roulant ou les appareils d'aide à la mobilité. Les PSH considèrent leur équipement comme faisant partie de leur espace vital.

- La terminologie à utiliser

Les mots ont une réelle importance et assurez-vous que la personne soit toujours mise de l'avant.

Par exemple :

Étiquette • Soyez conscient des termes que vous utilisez. • Évitez d'utiliser le terme « fou » ou de dire des choses comme « Je suis tellement stressé. Je n'en peux plus ». • Placez toujours la personne au premier plan. • Par exemple, dites « une personne atteinte de schizophrénie » au lieu de dire « un schizophrène ». •

- Les règles d'usage. Variables d'un type de handicap à l'autre. Existent pour chaque type de handicap. Ou comment accueillir une PSH?

Par exemple :

- 1) Il faudra peut-être adapter la structure de l'entrevue. Par exemple, une personne qui souffre d'une déficience mentale peut ne pas interagir avec les autres d'une manière « généralement acceptable ». Les propriétaires de petites entreprises peuvent s'adapter en réalisant une entrevue par écrit pour évaluer les compétences et les habiletés d'une personne. Cette façon de procéder permettrait de mieux saisir ses aptitudes qu'une entrevue orale, où la personne risque de se concentrer davantage sur l'image qu'elle projette que sur les bonnes réponses à fournir.
- 2) Durée de l'entrevue – S'assurer que le candidat a le temps nécessaire pour démontrer ses capacités. Exemple : Un problème de santé peut influencer le rendement d'une personne handicapée durant une courte entrevue avec limite de temps et causer un stress considérable. Vous pouvez prolonger la durée de l'entrevue ou les pauses entre les questions et laisser plus de temps lors des tests d'habileté. De plus, il est important de considérer le type d'emploi postulé. Dans le cas d'un emploi à temps partiel, l'entrevue ne devrait pas excéder la durée du quart de travail régulier du poste.

HORS ENTREVUE

1) Lorsque vous planifiez une entrevue, vous devez demander aux candidats s'ils ont besoin de mesures d'adaptation.

Liste de vérification pour réaliser une entrevue accessible

Lieu de l'entrevue – Est-ce qu'un candidat handicapé peut avoir accès à vos installations? Exemple : Est-ce que votre bureau est accessible à une personne qui utilise

une aide à la mobilité (p. ex., un déambulateur ou un fauteuil roulant)? Sinon, envisagez de tenir l'entrevue à un autre endroit.

□ **Format des outils d'évaluation de compétences** – Vos outils d'évaluation sont-ils accessibles à un candidat handicapé? Les tests lui permettent-ils de démontrer ses connaissances et ses compétences? Exemple : Vos tests informatisés sont-ils accessibles à un candidat ayant une perte de vision qui doit utiliser un lecteur d'écran? Sinon, envisagez de faire appel à d'autres fournisseurs qui offrent une technologie accessible. Si le candidat a des difficultés de lecture, vous pouvez procéder à un examen oral ou utiliser un logiciel de conversion du texte en parole.

□ **Aménagement de salle pour entrevues en personne** – Votre salle d'entrevue est-elle aménagée de manière accessible? Exemple : Un candidat ayant une perte auditive peut nécessiter une salle plus lumineuse (pour suivre vos lèvres). La salle devrait être à l'écart de façon à réduire au minimum les distractions et à favoriser une meilleure interaction.

□ **Durée de l'entrevue** – S'assurer que le candidat a le temps nécessaire pour démontrer ses capacités. Exemple : Un problème de santé peut influencer le rendement d'une personne handicapée durant une courte entrevue avec limite de temps et causer un stress considérable. Vous pouvez prolonger la durée de l'entrevue ou les pauses entre les questions et laisser plus de temps lors des tests d'habileté. De plus, il est important de considérer le type d'emploi postulé. Dans le cas d'un emploi à temps partiel, l'entrevue ne devrait pas excéder la durée du quart de travail régulier du poste.

□ **Soutien** – Un candidat handicapé peut-il se faire accompagner par une personne de soutien pour une entrevue? Exemple : Une personne ayant une déficience développementale peut recevoir l'aide de personnes de soutien ou de membres de sa famille. Envisagez d'admettre une personne de soutien à l'entrevue, car elle pourrait fournir des renseignements supplémentaires ou plus de détails à propos des capacités du candidat et poser des questions que le candidat n'a pas eu l'occasion de prendre en considération.

Recours à un interprète en langue des signes le cas échéant.

□ **Documents à remplir** – Le candidat est-il apte à remplir les documents requis? Exemple : Un candidat ayant une perte de vision ou un trouble d'apprentissage peut avoir de la difficulté à remplir un formulaire écrit. Vous pouvez alors offrir l'aide d'un membre du personnel pour remplir les documents requis/Documents d'imprimerie en contraste-couleur élevé, en gros caractères

2) Expliquer au personnel de la réception comment interagir adéquatement avec les PSH

Assurez-vous que la personne qui accueille les candidats ait une formation en interaction avec les personnes en situation de handicap.

3) Prévoir un comité d'entrevue afin d'en assurer l'impartialité

- Inclure des employés qui comprennent les enjeux concernant la diversité et les handicaps.
- Les membres du comité d'entrevue qui sont issus de la diversité peuvent fournir des explications aux réponses du candidat que d'autres membres pourraient ne pas comprendre.

VERS PLUS D'OUTILS INCLUSIFS RELATIFS AUX DIFFÉRENTES ÉTAPES DU RECRUTEMENT

- **Des publications sur les stéréotypes, préjugés et biais décisionnels**

<https://fr.calameo.com/read/001130837b5c408ed2c91>

<https://ortec-group.com/newsroom/seeph-2020-stereotypes-prejuges-et-biais-decisionnels/>

- **Les outils de la plateforme « Optez pour le talent », notamment :**

Recrutement [Recrutement - Hire for Talent \(optezpourletalent.ca\)](https://optezpourletalent.ca)

Entrevues [Entrevues - Hire for Talent \(optezpourletalent.ca\)](https://optezpourletalent.ca)

Embauche [Embauche - Hire for Talent \(optezpourletalent.ca\)](https://optezpourletalent.ca)

- **Un « Guide de l'employeur » produit par la Ville de Montréal, comprenant notamment des Fiches de référence pour 6 grands types d'incapacité :**

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/INTRA_FR/MEDIA/DOCUMENTS/GUIDE_PERSONNES_HANDICAPEES_0.PDF

- **Les outils de la « Trousse en matière de politiques d'inclusion des RH » (ACSE) destinée aux PME, notamment :**

Affichage d'emploi [Affichage D'emploi - ASCE \(supportedemployment.ca\)](https://supportedemployment.ca)

Recrutement et sélection [Recrutement & Sélection - ASCE \(supportedemployment.ca\)](https://supportedemployment.ca)

Entretien d'embauche [Entretien d'embauche - ASCE \(supportedemployment.ca\)](https://supportedemployment.ca)