

## **Entrevue de sélection des RH ou discrimination secrète?**

Par « D »

Lorsque vous rencontrez quelqu'un, quelle est la première chose qu'il demande toujours? Pour moi, trop souvent, la question est de savoir ce que vous faites pour gagner votre vie.

La nature omniprésente de la question illustre à quel point il est important dans la vie que vous ayez une vocation. Le travail est non seulement une source importante de revenus, mais aussi une source de fierté et de motivation. Pour personne cela ne devrait être supprimé par un processus d'entrevue discriminatoire des RH. Imaginez qu'on vous refuse un emploi parce que vous êtes Noir, Asiatique ou Autochtone ou parce que vous portez un kippah ou un hijab? Nous entendons tous (tes) des histoires de ce genre et nous avons raison d'être outrés. Malheureusement, ce type de discrimination continue de se produire dans les entrevues de sélection des RH, alors que d'autres formes de discrimination sont encore plus courantes et insidieuses, et pourtant un contentement d'une grande acceptation sociale.

Je suis programmeur en informatique et mes compétences dans mon domaine prennent des années à maîtriser. Mes compétences dans ce domaine ne sont pas contestées, et pourtant ce n'est pas l'évaluation technique qui m'a coûté ma carrière, mais les entrevues que j'ai avec le personnel des RH qui n'ont jamais programmé d'ordinateur. En effet, il semble que ces gens aient le pouvoir de me négliger et de prendre un candidat (e) de moindre importance simplement parce que je ne peux pas répondre à une question sur un conflit ou quelque chose d'autre qui n'est pas lié à l'emploi pour lequel je pensais avoir posé ma candidature.

La préparation d'une entrevue technique sur la programmation est extrêmement stressante et vous devez consacrer tous vos efforts à vous y préparer si vous voulez être à la fine pointe. Cela signifie qu'il faut faire des compromis dans d'autres domaines. À mon avis, il est déraisonnable de s'attendre à ce que quelqu'un se présente à une entrevue préparée en vue d'un test de programmation pour avoir les cheveux parfaits, avoir un costume d'un (e) designer et du parfum. C'est bien beau d'avoir ces choses, mais ce n'est pas une exigence du poste et la décision d'embauche ne devrait pas être fondée là-dessus. Malgré cela, je répète que de nombreuses entreprises ne tiendront pas compte d'un (e) candidat (e) qui a obtenu la note la plus élevée à un test technique pour des motifs comme ceux-là. Rappelez-vous de cela la prochaine fois que votre traitement de texte tombe d'un bogue.

Je ne conteste pas le droit d'une entreprise de mener des entrevues de présélection des RH. Les employés (ées) qui sont capables de bien gérer les conflits, par exemple, font économiser de l'argent à l'entreprise, alors qu'un (e) employé (ée) impoli peut être démoralisant, mais ces caractéristiques ne devraient être prises en compte que pour la catégorie de rémunération et ne devraient pas être utilisées pour exclure une personne du marché du travail. Comme les entreprises sont en grande partie rationalisées dans ce domaine, malheureusement, ces questions vous suivront partout où vous présenterez une demande.

On peut faire valoir qu'un lieu de travail exempt de conflits permet aux entreprises d'économiser de l'argent, mais il semble également irréaliste d'y parvenir et d'en arriver à une sorte d'autonomie réaliser la prophétie d'un nombre de plus en plus grand de personnes qui ne développent pas de capacités d'adaptation parce qu'elles ne rencontrent pas de conflit dans leur vie professionnelle. Cela peut conduire à une main-d'œuvre déraisonnable car la tolérance au stress diminue lorsque les facteurs de stress sont absents.

De plus, comme il est probablement difficile de trouver des gens ayant de grandes compétences techniques et sociales, cela fait augmenter les salaires des programmeurs (euses) et des carrières semblables d'une façon qui ne correspond pas à l'offre et à la demande naturelles. En fin de compte, il

en coûtera plus cher à l'entreprise de ne plus avoir de conflit que d'embaucher des employés moins coûteux et du personnel des RH formé (e) et capable d'encadrer les employés en cas de conflit.

Il y a des façons de riposter. Il est toutefois beaucoup plus facile de lutter contre la discrimination une fois qu'une offre d'emploi a été faite. En général, dans le meilleur des cas, si vous êtes un employé (e) syndiqué, vous pouvez vous adresser à lui pour obtenir de l'aide sur ce genre de questions. Par le passé, les syndicats étaient communs et avaient beaucoup de pouvoir pour aider de bien des façons. Avec le temps, ils sont devenus de plus en plus impuissants. Une solution de rechange pour ceux qui n'ont pas de syndicat est de déposer une plainte relative aux droits de la personne. Une telle plainte peut même être déposée au cours d'une entrevue où aucune offre d'emploi n'a été faite, mais malheureusement, c'est difficile à gagner, car le fardeau de la preuve vous incombe et de nombreuses entreprises sont très efficaces pour échapper à la justice.

Récemment, certains recruteurs se sont spécialisés dans le placement de candidats autistes et personnes handicapées (ées) dans des postes où ils seront acceptés et pris en charge. Cela semble trop beau pour être vrai, et dans bien des cas, c'est le cas – il y a beaucoup plus de gens qui aimeraient ce type de traitement qu'il n'y a de place en toute honnêteté. Néanmoins, surtout pour ceux qui fonctionnent très bien, obtenir un emploi par un tel moyen est une option. Je l'ai fait moi-même deux fois.

Si aucune autre option n'est pratique, il y en a une de plus : vous pouvez demander un soutien du revenu pour les personnes handicapées. C'est une surprise pour plusieurs que dans certaines provinces, les incapacités qui affectent l'acquisition d'un emploi sont reconnues comme étant les mêmes incapacités qui affectent le rendement au travail. La discrimination contre les personnes handicapées peut également être admissible. Cela est particulièrement utile pour des choses comme les défigurations cosmétiques mentionnées ci-dessus qui n'empêchent pas techniquement une personne de travailler, mais qui empêchent grandement la probabilité d'être payée pour le faire. Je sais que ce genre de prestations est controversé et qu'elles portent un stigmate social. Ceux qui en font partie sont souvent traités comme des citoyens de deuxième classe. Vous pouvez être disqualifié pour une multitude de raisons. Beaucoup disent que c'est injuste pour les contribuables. Je dis que si les entreprises veulent payer moins d'impôt, elles peuvent être justes envers nous aussi. Cesser de refuser l'emploi aux candidats victimes de discrimination cachée.

---

## About the Author

"D" is one of Autism Canada's newest Autism Ambassadors and Newsletter Contributors. We would like to take this opportunity to welcome D to our team and we look forward to sharing D's perspectives with our community.