

Problèmes de recrutement*

Beaucoup d'idées fausses circulent au sujet du recrutement des employés handicapés. En voici quelques-unes :

- ils sont inaptes au travail;
- ils ne possèdent pas l'instruction ni la formation nécessaires;
- il est difficile de tenir compte de leurs besoins.

*Source : Rétroaction des gestionnaires de la CFP, entrevues à l'interne et rapports de conférences.

Ce que vous pouvez faire

- Consultez votre plan d'équité en emploi, qui est fondé sur l'analyse de l'effectif et sur la Revue des systèmes d'emploi (RSE), et fixez des objectifs de recrutement, de maintien en poste et de promotion de personnes handicapées.
- Renseignez-vous auprès de la CFP qui tient à jour un répertoire des personnes handicapées intéressées à un emploi dans la fonction publique fédérale.
- Renseignez-vous auprès de votre conseiller en RH sur les pratiques dans d'autres ministères et les installations déjà accessibles aux personnes handicapées.
- Renseignez-vous sur les besoins spéciaux de tout candidat que la CFP vous recommande. Cela vous permettra, à vous et au candidat, d'être préparés et de disposer de l'équipement nécessaire au moment de l'examen, de l'évaluation ou de l'entrevue.
- Incluez l'énoncé suivant dans la lettre que vous envoyez aux candidats pour les informer de la date, de l'heure et de l'endroit d'un examen, d'une évaluation ou d'une entrevue, ou de la composition de votre comité de sélection : « Si vous avez besoin de quelque mesure d'adaptation que ce soit pour votre examen, évaluation ou entrevue, veuillez nous le faire savoir. »
- Dressez une liste de questions d'entrevue liées à l'emploi et passez-la en revue avec votre conseiller en RH.
- Associez les questions d'entrevue aux tâches et aux responsabilités du poste en question.
- Posez des questions identiques ou équivalentes à tous les candidats de façon à pouvoir les classer équitablement.