TEGC Cartographies de parcours – Personnes en situation de handicap

TEGC Schéma de parcours

Patrick est un chercheur d'emploi avec une déficience auditive – postule un emploi

Patrick est agent des communications ayant une déficience auditive. Il travaille pour le gouvernement fédéral depuis 10 ans.

« Mes parents étant anciens fonctionnaires, j'ai grandi dans le respect pour la fonction publique et le secteur public. »

	Sensibilisation	Envisager de présenter une demande	Postuler un emploi	Processus de sélection	Résultat
But					
Besoins	Veut se trouver un emploi.	Doit naviguer dans les listes d'emplois.	Il faut passer par le processus de demande pour les emplois du GC.	Doit passer les tests d'évaluation.	A besoin d'un emploi à temps plein qui répond à ses besoins.
Attentes	Il s'attend à ce que le site soit objectif, intègre, d'une bonne qualité et professionnel.	Il espère trouver des offres d'emploi intéressantes.	Il s'attend à ce que le processus soit long en raison du nombre de questions.	Il reçoit un avis que sa candidature est retenue et reçoit une invitation à des évaluations.	Comme tout candidat, il espère être retenu pour le poste.
Suivi	Il explore le site; il clique sur différents liens pour trouver son chemin. Ayant des parents fonctionnaires, il a une certaine connaissance de la fonction publique. Ce qui rend la navigation facile.	Il parcourt les annonces et prend conscience des exigences et des critères.	Il remplit la demande d'emploi.	Il leur parle de son handicap mais il n'a pas besoin de mesures d'adaptation pour les tests. Il entend relativement bien avec les prothèses. Les évaluations se font sans problèmes parce qu'il était quand même bon à l'école.	Il reçoit un courriel lui apprenant qu'il a obtenu le poste.
Sentiment					
Réflexions	« Au début, on regarde les annonces, on voit les titres des postes, et on est emballé; on rêve; on s'imagine devenir diplomate à l'ONU ou faire toutes sortes de choses excitantes. Sauver le monde. Faire une grande différence. C'est l'excitation. »	« Le désenchantement et le contact avec la réalité commence. On fait une auto-évaluation. Est-ce que j'ai tous les critères demandés? Suis-je capable d'accomplir ce qui est demandé. »	« Il y a beaucoup d'incertitudes et d'angoisses lorsqu'on complète la demande d'emploi. Les exigences sont longues et contiennent parfois des contradictions (rapidité vs attention aux détails). Le processus est long et ardu. On est tenté d'abandonner en cours de route. »	« Pendant l'entrevue, les évaluateurs sont réceptifs à mon handicap. Ils font tout pour me mettre à l'aise. Tout se passe très bien. »	Une petite pensée pour les personnes qui sont complètement sourdes. Selon les statistiques, elles ont juste un niveau secondaire parce qu'il y'a pas d'universités pour sourds ici au Canada. elles sont éliminées d'office si le poste requiert un BAC comme niveau scolaire.
Perspectives	« L'indication que les groupes désignés seront priorisés encourage à postuler, dans une certaine mesure. Il m'est arrivé de postuler un poste grâce à ça. C'était un poste que j'aurais mis de côté autrement mais la priorité aux groupes désignés fut un « coup de pouce » qui a fait la différence pour tenter ma chance et essayer. »	Il comprend que c'est le processus utilisé pour éliminer les candidats.	« Certaines compétences comme l'imagination ne sont pas toujours valorisées. En tant que malentendant, je dois continuellement me servir de mon imagination pour « remplir les trous » et compenser ce qui manque (ce que je n'ai pas entendu/pas compris) pour constituer des hypothèses de sens/de logique. »	Il n'a pas eu d'enjeu face à son handicap. Alors tout s'est bien passé.	« En tant que personne handicapée, on commence à évaluer nos limites fonctionnelles et on peut s'autoexclure s'il n'est pas assez mis en évidence que le ministère est accommodant, bien préparé, bien équipé, pour qu'une personne handicapée puisse remplir tous les rôles même. »

TEGC Schéma de parcours

Maryse est une chercheuse d'emploi avec un handicap auditif – postule un emploi

Maryse est analyste des enjeux de 35 ans. Elle a une surdité sévère à profonde. Elle porte donc un appareil auditif et se sert de la lecture labiale pour communiquer. Elle a décidé de postuler au Gouvernement fédérale pour plusieurs raisons, entre autres parce que c'est valorisant de travailler au gouvernement et il y a une certaine stabilité financière/professionnelle.

	Sensibilisation	Envisager de présenter une demande	Postuler un emploi	Processus de sélection	Résultat
But					
Besoins	Veut trouver un emploi.	Doit naviguer dans les listes d'emplois.	Il faut passer par le processus de demande pour les emplois du GC.	Doit passer les tests d'évaluation.	A besoin d'un emploi à temps plein qui répond à ses besoins.
Attentes	Elle s'attend à ce que la navigation est facile à cause de ses connaissances techniques.	Elle prévoit trouver des opportunités d'emploi dans sa région et qui rencontreraient ses besoins (poste d'entrée par exemple, CR-04), facile et accessible.	Elle s'attend à ce que le processus soit long à cause du nombre de questions et aussi à cause jargon du gouvernement qui est difficile à comprendre.	Elle s'attend à ce que ce soit difficile à cause de son handicap; Elle se demande si cette déficience pourrait lui nuire. Elle redoute les tests de langue seconde.	Elle espère obtenir l'emploi. Elle a une certaine satisfaction après son entrevue; elle sent que son handicap ne constituerait pas un problème pour l'obtention du poste.
Suivi	Elle explore le site; elle clique sur différents liens pour trouver son chemin.	Elle explore les offres d'emploi qui sont disponibles et elle constate que la plupart ont des exigences de bilinguismes impératifs; ce qui la décourage un peu.	Elle remplit le formulaire et se demande si elle a bien répondu aux questions. Elle craint de mettre de beaucoup d'information sur son handicap et de voir sa candidature rejeter.	Pendant l'entrevue, elle doit plusieurs fois demander à l'interviewer de regarder dans sa direction pour qu'elle puisse faire une lecture labiale des questions d'entrevue.	Elle reçoit l'offre d'emploi.
Sentiment					
Réflexions	« Le site est bien fait mais il est difficile de trouver l'information quand on ne connait pas bien le site. J'ai eu besoin d'aide de mon professeur de classe quand je l'utilisais la première fois. »	« On n'a pas les mêmes chances d'appliquer au Gouvernement à cause des exigences linguistiques de certains postes. Les malentendants devraient être exemptés des tests linguistiques comme c'est le cas pour le gouvernement provincial. »	Elle est nerveuse parce qu'elle craint que sa candidature ne soit mise à l'écart à cause de sa surdité.	« Il est difficile d'obtenir un profil linguistique B pour une personne dans sa situation. Plusieurs personnes atteintes de surdité ont pleuré après avoir passé des tests de langue. »	Elle est heureuse de voir que son handicap ne l'a pas empêché d'avoir le poste.
Perspectives	Elle n'a pas eu de difficulté pour explorer le site à cause de ses connaissances techniques. Mais elle a des craintes d'être un poids pour son employeur à cause de son handicap.	Il devrait avoir une certaine flexibilité au niveau des exigences linguistiques pour encourager les personnes présentant un handicap auditif, à postuler. « C'est difficile de réussir les tests linguistiques à cause de notre handicap. »	Elle aurait aimé voir dans la demande d'emploi une section dans laquelle les candidats pourraient communiquer des informations sur leur type de handicap. Il serait avantageux qu'il y ait aussi un lexique des termes qui aiderait les candidats à comprendre et mieux répondre aux exigences.	Il faut avoir une section dans le profil du candidat « j'ai un handicap » dans laquelle il serait possible d'ajouter des informations sur le handicap et des mesures d'adaptation. Avoir également des tests de langue de culture générale qui serait l'équivalent du profil BBB et finalement envisager plus de postes unilingues.	Il faut créer des bassins d'emploi uniquement pour personnes en situation d'handicap. Faire des campagnes publicitaires pour encourager les personnes dans sa situation à postuler.

TEGC Schéma de parcours

Nicole est une chercheuse d'emploi avec un handicap non apparente – postule un emploi

Nicole est coordonnatrice de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels de 53 ans. Elle est atteinte du PTSD et souffre d'une anxiété sévère. Elle travaille au ministère de la défense nationale depuis maintenant 15 mois, après une carrière de 28 ans dans les forces armées canadiennes.

But	Sensibilisation	Envisager de présenter une demande	Postuler un emploi	Processus de sélection	Résultat
Besoins	Veut trouver un emploi.	Doit naviguer dans les listes d'emplois.	Il faut passer par le processus de demande pour les emplois du GC.	Doit passer les tests d'évaluation.	A besoin d'un emploi à temps plein qui répond à ses besoins.
Attentes	Elle s'attend à ce que la navigation soit facile.	Elle espère trouver des emplois qui rejoignent ses attentes et ses qualifications.	Elle sait que le processus est long en raison du nombre de questions. Le vocabulaire utilisé dans la description du poste rend la tâche difficile.	Elle reçoit une invitation à une entrevue. Elle n'a pas vraiment d'attente. Comme tout le monde, elle se prépare du mieux qu'elle peut. Elle prend ses médicaments contre l'anxiété avant l'entretien.	Après l'entrevue, elle est assurée d'être retenue pour le poste.
Suivi	Elle explore le site; elle clique sur différents liens pour trouver son chemin.	Elle épluche les offres d'emploi.	Elle remplit le formulaire et se demande si elle a bien répondu aux questions. Le processus est long et intense. Elle doit décrypter le jargon gouvernemental pour bien répondre aux questions et modifier son CV pour refléter qu'elle possède les qualifications nécessaires. Elle ne parle pas de son handicap dans sa demande pour mettre les chances de son côté.	L'entrevue se passe bien. Ses qualifications et son expérience militaire lui permettent d'éviter les tests de sélection.	Elle reçoit un appel et ensuite un courriel lui apprenant qu'elle est retenue pour le poste.
Sentiment					
Réflexions	Elle est à l'aise sur le plan technique. Elle n'a pas de difficultés à trouver les informations.	« l'information est facile à comprendre sauf les énoncés de critère de mérite. C'est difficile de comprendre les attentes des employeurs surtout pour quelqu'un qui n'a jamais travaillé au gouvernement. »	« Mon expérience est toujours négative. J'ai dû prendre les services d'une compagnie pour refaire mon CV parce que je m'étais rendu compte que mes demandes étaient toujours rejetées à la présélection. »	« C'est seulement après avoir fait refaire mon CV par la compagnie que j'ai commencé à avoir du succès dans les processus de sélection. »	Elle se dit qu'elle aurait dû faire refaire son CV depuis bien longtemps, cela lui aurait épargner bien des désagréments.
Perspectives	« Il faudrait utiliser un langage simple qui serait compréhensible surtout pour ceux qui ne sont pas encore dans le système. »	« J'ai dû prendre une formation avec un organisme à but non lucratif pour comprendre le système et apprendre à remplir la demande d'emploi. Il faudrait mettre sur le site un lexique qui expliquerait les différents termes utilisés dans l'énoncé des qualifications essentielles. »	Il serait bien d'avoir dans le site, un outil de création de CV pour chaque niveau d'emploi et toutes les qualifications essentielles propres au gouvernement.	Il faudrait un blog/vidéo pour expliquer comment postuler les postes et expliquer les attentes des employeurs.	Il faudrait qu'il y ait des outils sur le site qui aideraient les candidats à comprendre le processus de sélection, et à remplir une demande d'emploi.

TEGC Schéma de parcours

MaryCler est une chercheuse d’emploi ayant une incapacité auditive – postule un emploi

MaryCler est coordonnatrice de projets, fin trentaine, ayant une incapacité auditive. Elle porte un appareil auditif et utilise la lecture labiale pour communiquer. Dans un environnement virtuel comme Teams ou Zoom, elle utilise la fonction du sous titrage.

	Sensibilisation	Envisager de présenter une demande	Postuler un emploi	Processus de sélection	Résultat
But					
Besoins	Veut trouver un emploi.	Doit naviguer dans les listes d’emplois.	Il faut passer par le processus de demande pour les emplois du GC.	Doit passer les tests d’évaluation.	A besoin d’un emploi à temps plein qui répond à ses besoins.
Attentes	Elle n’a pas vraiment d’attente vis-à-vis du site.	Elle prévoit recevoir des offres d’emploi intéressantes par courriel donc elle ne navigue pas dans le site.	« La première fois, je m’attendais à ce que ce soir facile. Mais maintenant, je sais que c’est long et parfois difficile à cause du nombre de questions. »	Comme tout le monde, elle espère être contacter pour la suite du processus.	Comme tout candidat, elle s’attend à être retenue pour le poste.
Suivi	La première fois, elle trouve qu’il y a beaucoup d’information sur le site; elle s’enregistre tout de suite aux alertes par courriel afin de recevoir les offres d’emploi directement par courriel.	Elle parcourt les annonces reçues et leur qualifications essentielles.	Elle remplit la demande d’emploi. Elle s’assure que tous les champs sont complétés. Elle s’est auto-déclarée comme une personne en situation d’handicap.	Elle reçoit un avis que sa candidature est retenue et reçoit une invitation à des évaluations. Les évaluations se font sans problèmes.	Elle reçoit un courriel lui apprenant qu’elle a passé toutes les étapes du processus et qu’elle est placée dans un bassin de candidats qualifiés.
Sentiment					
Réflexions	Elle ne trouve pas difficile de trouver son chemin et de créer son compte.	Elle s’attend à recevoir des offres intéressantes.	« Vu que les mêmes questions de sélection reviennent constamment, j’ai créé une base de données qui contient des questions et réponses déjà prêtes. Ce qui me permet de compléter rapidement mes demandes d’emploi. »	Tout se passe bien pendant les entrevues. Elle a dû porter plainte une fois parce qu’elle avait l’impression que son handicap n’était pas pris en compte Elle avait compris que les évaluateurs ne savaient pas évaluer les personnes dans sa situation.	« Les chances d'être pris dans le bassin sont minces. J’ai été qualifiée dans plusieurs bassins mais je n’ai jamais été embauchée à la suite de ces processus. C’est une question de ‘connexion’; sinon il faut aller sur Facebook ou GCconnex. »
Perspectives	Elle n’a pas de soucis pour le moment.	Jusqu’ici, il n’y a pas de problèmes.	Elle comprend que ce soit long et complexe de postuler un emploi. Elle pense que c’est peut-être une façon pour les conseillers en ressources humaines de chercher un certain type de candidats.	« Nulle part dans la demande, il a été demandé d’expliquer le handicap alors que je m’étais auto identifiée. Il faudrait donner une formation aux gestionnaires d’embauche sur personnes en situation de handicap et leurs nécessités lors de processus de sélection, ce qui les aiderait à comprendre les candidats et leurs besoins. »	Il faut créer une base de données de bassins de candidats qualifiés pour permettre aux gestionnaires d’y aller chercher leurs candidats, avant d’afficher leurs annonces. Il faudrait aussi permettre aux candidats d’ajouter dans leur profil les bassins dans lesquels ils sont qualifiés.

TEGC Schéma de parcours

Marie est chercheuse d'emploi avec un trouble d'apprentissage – postule un emploi

Marie est conseillère ministérielle en rémunération dans la cinquantaine ayant un trouble d'apprentissage. Elle travaille au gouvernement depuis plus de 10 ans.

	Envisager de présenter une demande	Postuler un emploi	Processus de sélection	Postuler un emploi
But				
Besoins	Doit naviguer dans les listes d'emplois.	Il faut passer par le processus de demande pour les emplois du GC.	Doit passer les tests d'évaluation.	A besoin d'un emploi à temps plein qui répond à ses besoins.
Attentes	Elle s'attend à trouver un emploi intéressant, stable et payant.	La première fois, elle croyait que ce serait convivial. Maintenant, elle sait que c'est un long processus.	Elle espère être retenue pour la suite du processus.	Elle s'attend à avoir de bonnes nouvelles.
Suivi	Elle visite le site. Elle est complètement perdue: elle ne sait pas comment naviguer sur la page d'application. Elle est découragée et stressée. Elle a besoin d'aide mais ne trouve aucune sur le site.	Elle remplit les demandes d'emploi. Il y a trop de questions et celles-ci sont parfois floues et incompréhensibles même pour une personne qui compte quelques années de travail au gouvernement. Elle y rencontre parfois des difficultés techniques et elle est frustrée parce qu'elle ne trouve pas sur le site les coordonnées du soutien technique.	Elle n'ose pas demander des mesures d'adaptation parce qu'elle a craint que cette information lui porte préjudice et qu'elle soit écartée du processus. Ayant une déficience d'attention, elle est facilement distraite; cela lui a valu une fois être éliminée d'un processus.	Elle réussit plusieurs processus et arrive à se qualifier dans plusieurs bassins. Mais il n'y a plus rien qui se passe après.
Sentiment				
Réflexions	« Les questions sont floues, incompréhensibles pour quelqu'un qui vient de l'externe. »	Il n'y a aucune directive sur le processus d'application; il y a trop d'information dans l'affichage du poste. Les problèmes techniques sont non adressés: Elle avait une fois été éliminée d'un processus à cause d'un problème technique au moment de soumettre son application.	« J'avais une fois fais mention de mon déficit de l'attention lors d'un processus de sélection. Ils ont donné le poste à une autre personne qui n'avait pas réussi le processus alors que j'étais dans le bassin. Il y a eu un manquement de valeur étique. »	« Je suis qualifiée dans plusieurs bassins mais il a fallu plus d'un an et demi pour avoir le poste que j'occupe présentement. D'autres personnes ont occupé le poste alors qu'elles ne sont pas qualifiées. »
Perspective	Il faudrait améliorer si on veut attirer les milléniaux. Il faut trouver un mécanisme pour rendre le système facile et compréhensif.	Il faudrait enlever les paragraphes faisant référence au ministère et ajouter un lien; ajouter également les coordonnées du soutien technique et finalement ajouter les instructions qui aideraient à remplir la demande.	Toutes les personnes qui occupent un poste de gestion devraient prendre la formation « préjugés inconscients » pour prévenir tous préjugés lors des processus d'embauche.	C'est toute la culture d'embauche qui doit être changée.

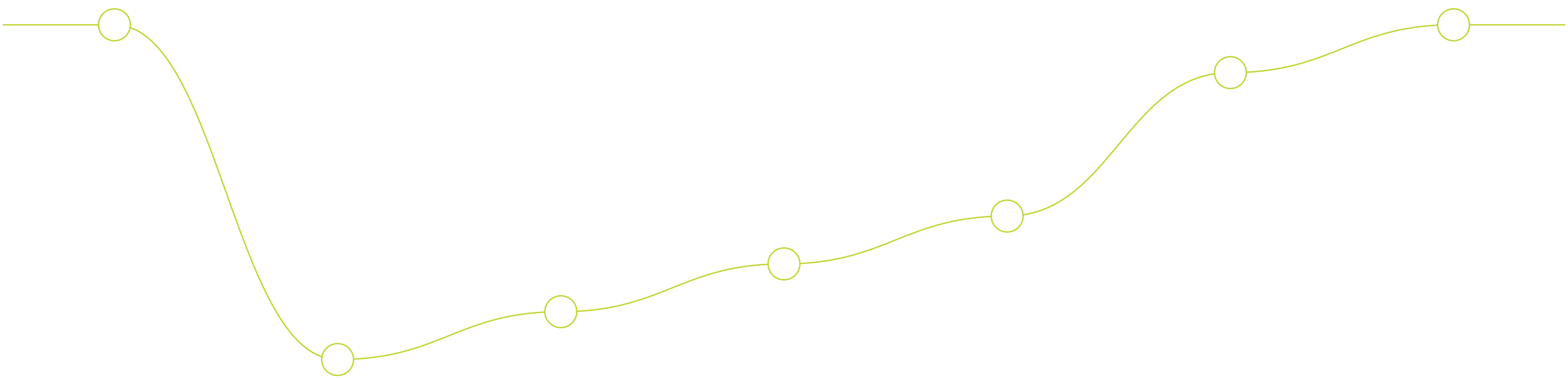
TEGC Schéma de parcours

Marc est chercheur d'emploi à mobilité réduite – postule un emploi

Marc est agent de projets de 60 ans ayant une mobilité réduite. Il a immigré au Canada avec un doctorat en Environnement en poche, dans l'espoir de décrocher un poste au gouvernement.

	Sensibilisation	Envisager de présenter une demande	Postuler un emploi	Processus de sélection	Résultat
But					
Besoins	Veut se trouver un emploi.	Doit naviguer dans les listes d'emplois.	Il faut passer par le processus de demande pour les emplois du GC.	Doit passer les tests d'évaluation.	A besoin d'un emploi à temps plein qui répond à ses besoins.
Attentes	Il n'a aucune attente.	Il espère trouver des postes dans son domaine d'étude ou qui répondent à ses expériences. Mais pour lui c'est une perte de temps; les résultats sont connus d'avance.	Il s'attend à ce que ce soit long en raison de nombres d'étapes dans l'application.	Comme tout le monde, il prévoit être contacter pour la suite du processus.	Pour certains processus, il s'attend à réussir les processus.
Suivi	Il visite le site.	Il parcourt les offres d'emploi.	Il remplit les demandes d'emploi. Dû à une mauvaise expérience avec sa gestionnaire dans le passé à cause de sa mobilité réduite, il est réticent de parler de son handicap dans ses demandes.	Il reçoit un avis que sa candidature est retenue et reçoit une invitation à des évaluations.	Il réussit à se qualifier pour certains bassins de candidats mais ne reçoit aucune offre d'emploi.
Sentiment					
Réflexions	Le site est convivial. Il trouve rapidement l'information qu'il cherche.	« Les énoncés de critères de mérite des offres d'emploi te font penser que les candidats sont déjà choisis. La plupart sont écrits pour des personnes ayant déjà occupées le poste. Ils nous font croire que tout le monde a les mêmes chances d'être embauché mais en réalité, ce n'est pas le cas.	« Comme je l'ai dit au début, le problème n'est pas le système. Je n'ai pas vraiment de problème avec la demande d'emploi »	Tout le processus est difficile; il a réussi des examens difficiles pour ensuite être éliminé aux entrevues. Il a totalement perdu confiance au gouvernement. Selon lui, les candidats sont connus d'avance et ils n'ont pas besoin de passer par tout le processus.	Il n'est pas très surpris des résultats. Il n'a pas encore eu d'emploi dans son domaine. Malgré son doctorat, il a dû postuler des postes d'entrée. Il est frustré parce qu'il a passé plusieurs examens et entrevues pour avoir un poste adjoint administratif.
Perspectives	« Le problème n'est pas le site web mais l'aspect humain. Il faut un vrai changement de culture dans le processus d'emploi. »	« Malheureusement, je trouve cela difficile à changer. En plus d'être immigrant, j'ai un handicap. C'est encore plus difficile. »	Il n'a rien à dire sur cet aspect.	Il faut que les gestionnaires d'embauche soient transparents dans le processus de sélection. Sinon, ce n'est pas professionnel.	« Toute la culture d'embauche doit complètement changer. Il n'y a pas d'équité ni d'égalité dans les processus d'embauche. Si tu n'as de contact au gouvernement, tu ne peux pas avoir des possibilités d'avancement. »

Créé par
Ryan Reid, Gerald Betita, Celine Eido and Hawooa Zongo

Dernière modification
Mar 22th, 2022

Description
Collection de cartes de parcours explorant les scénarios actuels tels quels impliquant des personnes en situation d'handicape.