



## L'élimination des préjugés dans la sélection des candidats immigrants

La nature humaine veut qu'on s'en remette à ce que l'on connaît. Or, quand il s'agit de sélectionner les candidats immigrants, il faut éviter les préjugés en prenant des décisions. Par exemple, de nombreux employeurs recherchent les candidats qui ont l'expérience du travail au Canada, ce qui est discriminatoire. Ou encore, ils peuvent décider d'interviewer un candidat d'après les points qu'il a en commun avec l'employeur précédent ou l'établissement d'enseignement de ce dernier, ce qui est injuste pour les autres candidats. Afin de limiter les préjugés personnels et d'assurer l'impartialité de la sélection des curriculum vitae, pensez à faire ce qui suit:

### Restreindre l'information

- Demandez à quelqu'un de masquer les noms et tous les autres renseignements qui pourraient indiquer le pays d'origine du candidat.

### Évaluer l'expérience antérieure

- Revoyez sans hésitation l'expérience antérieure et effectuez des recherches sur les employeurs précédents du candidat, si le candidat vous intéresse.
- Demandez des exemples de travaux pour savoir si le candidat a les compétences voulues.
- Prévoyez une épreuve d'examen pour donner au candidat l'occasion de démontrer ses compétences.

### Prioriser le contenu

- Priorisez le contenu des curriculum vitae et des lettres de motivation, plutôt que le format, qui varie selon la culture.
- Dites-vous que les textes peu lisibles et les erreurs d'orthographe ou de grammaire ne révèlent pas toujours un manque de talent pour s'exprimer de vive voix.
- Évaluez les compétences linguistiques d'après les exigences et le niveau du poste.
- Rappelez-vous que les modèles de candidature en ligne comme ceux qui sont publiés sur le site d'Indeed peuvent souvent déformer la présentation d'un curriculum vitae.

### Miser sur la diversité existante

- Mettez sur pied un comité composé de membres du personnel dont le point de vue est différent du vôtre.
- Si votre entreprise n'est pas suffisamment diversifiée culturellement, envisagez d'autres aspects de la diversité, comme le genre ou l'âge.

## **Voir d'un bon œil les surqualifications**

- Rappelez-vous que les candidats peuvent faire des compromis quant à leur évolution professionnelle en venant travailler au Canada.
- Analysez l'importance des surqualifications du candidat et déterminez si votre entreprise peut offrir un parcours de croissance professionnelle afin de maintenir les talents.

## **Connaître les lacunes dans l'emploi et les changements fréquents de travail**

- Demandez-vous à quel point l'immigration et l'établissement dans un nouveau pays pourraient influencer sur la trajectoire professionnelle du candidat.
- Sachez reconnaître les études et l'expérience du candidat à l'étranger.

## **Vous voulez en savoir plus?**

- Consultez le site [Finding Talent](#). Sur ce site, le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) offre un cours gratuit sur la sélection des candidats immigrants.
- Lisez le [Guide de l'employeur pour l'intégration des immigrants au milieu de travail](#). Ce guide gratuit est offert par Embauche Immigrants Ottawa.
- Prenez connaissance d'autres conseils à suivre dans le recrutement des immigrants sur le site [Find Immigrant Talent](#), ressource offerte par l'Immigrant Employment Council of BC.