



La campagne Unité peut vous aider à faire preuve de plus de soutien envers les communautés 2ELGBTQI+.

Pratiques d'embauche inclusives

L'inclusion est un apprentissage constant, et les pratiques de recrutement sont une facette essentielle de ce travail continu. De petits changements à votre approche peuvent vous aider à atteindre davantage de gens talentueux et à bâtir une équipe plus forte, mais ils ne suffisent pas à rendre votre processus d'embauche ou votre organisation réellement inclusifs.

Ce guide présente des améliorations simples et accessibles que vous pouvez apporter dès maintenant. L'inclusion nécessite un apprentissage et des efforts continus et intentionnels. Pour poursuivre la réflexion, rendez-vous au Canada.ca/Unite.

N'oubliez pas : plus vous apprenez, plus vous ferez évoluer votre entreprise.

Pourquoi se doter de pratiques d'embauche inclusives?

Lorsque vous embauchez uniquement des gens qui se ressemblent, vous passez à côté de perspectives diversifiées, qui stimulent la créativité et l'innovation¹. Un processus d'embauche inclusif contribue à attirer un plus vaste éventail de candidatures, notamment des personnes 2ELGBTQI+ compétentes qui peuvent ne pas se sentir à leur place dans certains milieux de travail. Le résultat? Plus de talents, des équipes plus fortes et une organisation plus dynamique.

Comment rendre vos offres d'emploi plus inclusives

Concentrez-vous sur les compétences essentielles au poste. Évitez de chercher un profil ou un parcours professionnel précis. Cette approche vous aidera à garder l'esprit ouvert et à considérer des personnes qui possèdent des expériences différentes. Utilisez un langage non genré, notamment dans les titres de poste (p. ex. « membre de l'équipe des ventes » plutôt que « vendeur ou vendeuse »).

Affichez votre engagement envers l'inclusion en ajoutant un énoncé de diversité et d'inclusion à vos offres d'emploi. Si votre entreprise a des politiques d'inclusivité, comme des toilettes neutres, un code vestimentaire flexible ou un serment d'inclusion, mentionnez-les. Ces détails signalent aux personnes 2ELGBTQI+ que votre milieu de travail est accueillant.





La campagne Unité peut vous aider à faire preuve de plus de soutien envers les communautés 2ELGBTQI+.

Gardez l'inclusion en tête lors des entrevues

Pendant les entrevues, posez uniquement des questions relatives au poste. Lors de vos échanges courriel, intégrez à votre signature vos pronoms et toute accréditation d'inclusion décernée à votre organisation. Vous pouvez également porter un porte-nom comprenant vos pronoms lors des entrevues. Discutez avec votre comité d'entrevue des façons de reconnaître et d'éviter les préjugés lors des entrevues.

Visitez le Canada.ca/Unite pour en apprendre davantage sur les préjugés ou explorez les ressources du Défi 50-30 d'Égale.

L'inclusion au-delà de l'acceptation de l'offre

Le processus d'accueil et d'intégration devrait lui aussi être inclusif. Utilisez le nom choisi des nouvelles embauches (plutôt que seulement leur nom légal) dans tous les systèmes, lorsque possible. Assurez-vous qu'elles ont accès à des toilettes qui leur conviennent. Présentez-leur les groupes de ressources du personnel pertinents. Transmettez-leur votre serment d'inclusion, si vous en avez un, et expliquez-leur qui contacter en cas de problème ou de préoccupation.

Vérifiez régulièrement que tout se passe bien pour vos nouvelles embauches. Permettez-leur de vous transmettre leurs commentaires en personne ou de façon anonyme. Assurez-vous qu'elles se sentent accueillies et soutenues.

Bâtir un milieu de travail inclusif demande des efforts constants. En écoutant votre équipe et en agissant en son nom, vous vous assurerez de continuer de vous améliorer.

¹ Enquête sur la diversité, l'équité et l'inclusion, CRHA, 2023.
https://cphr.ca/wp-content/uploads/2023/04/CPHR-All-Canada-Insights-Report-final_FR.pdf.