

Rebâtir les ponts

Équité des genres et sécurité économique

Une série d'outils pour les employeurs·euses du Restigouche (Nouveau-Brunswick) et d'Avignon (Québec)

Mars 2024

Nous avons créé ce projet pour aider les femmes et les minorités de genre de nos communautés à se remettre des conséquences sociales et économiques de la pandémie de COVID-19.

Outil no. 3 :

Stratégies de recrutement inclusives et équitables

18 minutes de lecture



Ce projet est financé par



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada

Livré par

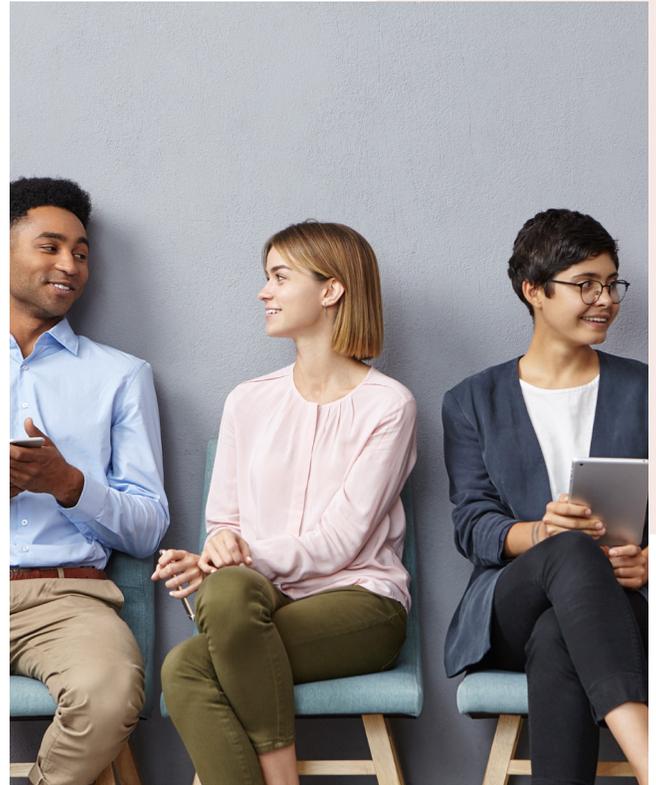


L'outil

Le présent outil s'appuie sur des documents gouvernementaux et de recherche sur le **recrutement inclusif et équitable**. Il comprend des ressources régionales sur le sujet afin d'aider les employeurs dans le processus de recrutement.

L'outil aborde les points suivants :

- L'importance du recrutement inclusif et équitable;
- Des conseils sur la façon de rédiger une offre d'emploi inclusive et sur les ressources disponibles;
- La promotion de l'offre d'emploi – où et comment;
- La réalisation d'entrevues d'embauche inclusifs et équitables;
- Les éléments d'inclusion à tenir compte dans le processus d'intégration.



Recrutement inclusif et équitable

La pandémie de COVID-19 a transformé le fonctionnement des entreprises. À mesure que l'on se rétablit et que parfois on se réinvente, la transformation des milieux de travail continue d'offrir de nouvelles possibilités et de poser de nouveaux défis aux entreprises. Dans certains secteurs, par exemple, on a dû faire davantage de place à la technologie (le travail à distance ou hybride a pris de l'essor partout au pays), ce qui a permis de diversifier le bassin de candidatures¹. Certains enjeux persistent, comme des **problèmes économiques** et le **vieillessement de la population**, qui contribue au **déclin de la population active**². Alors que la réalité continue de changer, il est essentiel **d'adopter de nouvelles stratégies de recrutement pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre et pour recruter des gens de milieux divers**³.

Au moment où l'on se relève des répercussions économiques et sociales de la pandémie de COVID-19, le recrutement inclusif et équitable est **une étape cruciale vers un milieu de travail, une économie et une société inclusive et résiliente**⁴. Certains groupes tel que les femmes, les Autochtones, les minorités ethniques, les nouveaux arrivants, les minorités de genre, la communauté 2SLGBTQIA+, les personnes en situation de handicap, etc. rencontrent des obstacles systémiques dans le milieu du travail et certaines de ces barrières sont souvent rencontrées dans le processus de recrutement. Cependant, **les employeurs peuvent aider à diminuer certaines de ces difficultés**⁵.

Malgré de bonnes intentions et un véritable engagement envers les principes d'équité et d'inclusion en matière de recrutement et d'embauche, une stratégie de recrutement solide est essentielle à la réussite⁶.

Cet outil présente différentes stratégies et ressources pour partir du bon pied.

Élaboration d'une stratégie de recrutement inclusif

Afin d'attirer les meilleurs candidats ou candidates, votre entreprise a besoin d'une stratégie de recrutement bien conçue. Le recrutement efficace a une incidence considérable sur l'entreprise et aide à cultiver un environnement de travail positif et à maintenir la satisfaction générale du personnel existant⁷.

Voici quelques conseils :



Évaluez votre stratégie actuelle.

Évaluez fréquemment votre processus de recrutement et d'embauche pour cerner les aspects à améliorer. Qu'est-ce qui est efficace? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Que pourrait-on faire différemment la prochaine fois? Cette réflexion permet de voir si le processus est efficace et répond aux besoins de l'entreprise⁸.



Restez informé des tendances du secteur et de l'évolution du marché de l'emploi.

Le marché de l'emploi est en constante évolution, tout comme les besoins et les attentes du personnel. Il est important de se tenir au courant des tendances et des pratiques exemplaires du secteur et de la région⁹.



Profitez des nouvelles technologies.

De nouveaux outils peuvent améliorer l'efficacité du recrutement, comme l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) pour aider à rédiger des offres d'emploi par exemple, ce qui permet d'économiser du temps¹⁰. Il faut cependant faire attention dans l'utilisation de ces outils car des études ont démontré qu'ils peuvent reproduire les biais/stéréotypes présents dans la société. Il faut donc guider ces outils de façon précise, par exemple, vous pouvez lui demander de composer une offre d'emploi inclusive de style non-genré, culturellement sensible et tenant compte des personnes en situation de handicap¹¹.



Créez une expérience positive pour les talents.

Un processus d'embauche bien pensé et respectueux contribue à la satisfaction des candidats et candidates et à la croissance de l'entreprise. En réfléchissant au processus (rédaction et publication d'offre d'emploi inclusive, révision des questions d'entretien, etc.), vous serez vue comme un employeur de qualité aux yeux des talents¹². Bien que le processus de recrutement et l'entretien servent à recruter un membre du personnel, ils permettent également à ce dernier d'évaluer votre milieu de travail¹³.



Intégrez la diversité et la réconciliation dans votre lieu de travail.

Comme nous l'avons déjà mentionné, il existe des barrières culturelles systémiques et des stéréotypes dans le processus de recrutement et, plus généralement, dans l'expérience professionnelle de divers employés, y compris les personnes Autochtones. Les employeurs peuvent améliorer la diversité et l'inclusion sur leur lieu de travail, non seulement en intégrant des membres du personnel diversifiés, mais aussi en améliorant les politiques et les pratiques¹⁴. Un exemple est d'explorer ce qu'est la réconciliation sur le lieu de travail. Le document de la Joint Economic Development Initiative's (JEDI) intitulé « [Developing Best Practices](#) » (en anglais) pour la réconciliation sur le lieu de travail propose quelques premières étapes à envisager.



Présentez la culture et les valeurs de l'entreprise.

La présentation des valeurs et de la culture de votre entreprise est un élément important d'une stratégie de recrutement. Si elles reflètent l'équité et l'inclusion, elles permettront d'attirer des gens de différents groupes. Le site Web, les médias sociaux et les offres d'emplois sont de bons endroits pour mettre en valeur ces éléments. L'utilisation d'images et de termes inclusifs peut avoir une grande incidence¹⁵.



Créez un milieu de travail équitable et inclusif.

On se doit de souligner qu'un milieu de travail inclusif ne se limite pas à une stratégie de recrutement. Lors de l'embauche de personnes de différents groupes, il est important de mettre en place des pratiques inclusives dans le travail quotidien pour garantir la satisfaction et le bien-être du personnel¹⁶ (voir l'outil no. 2 et l'outil no. 4 de cette série pour des idées et ressources).

Dans la section suivante, vous trouverez des moyens de rendre votre stratégie de recrutement et d'embauche plus équitable et inclusive.

Rédaction d'une offre d'emploi

Le processus d'inclusion commence dès que la personne voit votre offre d'emploi. Il est essentiel de prendre les précautions nécessaires pour avoir des offres d'emploi non-biaisées.

Selon Égale Canada, une offre d'emploi formelle ou diffusée sur les médias sociaux qui est rédigée dans un langage inclusif démontre l'accessibilité et l'ouverture de l'entreprise envers différents talents potentiels¹⁷. Il est également important de refléter cela dans le visuel de votre offre d'emploi¹⁸.

Voici quelques conseils pour créer une offre d'emploi inclusive.

Éliminez les termes subjectifs ou stéréotypés.

- Utilisez un langage simple, clair, inclusif et exempt de préjugés (p. ex., évitez d'utiliser des pronoms ou mots genrés).
- Examinez le langage utilisé dans l'offre d'emploi et le processus d'entretien et d'embauche pour déceler tout préjugé potentiel¹⁹.
- Utilisez un langage qui met l'accent sur les compétences et les aptitudes plutôt que sur les années d'expérience. Des personnes hautement qualifiées pourraient ne pas avoir les années d'expérience exigées en raison de facteurs externes, comme un congé parental ou de maladie, alors qu'elles ont des compétences qui seraient avantageuses pour votre équipe.



Une formulation non inclusive dans une offre d'emploi pourrait décourager certaines personnes de poser leur candidature. Par exemple, des personnes s'identifiant comme des femmes pourraient ne pas se sentir interpellées par des termes comme « leader » ou « compétitif », souvent associés à des qualités masculines, et ainsi ne pas se sentir à leur place²⁰. Des formulations neutres comme « doit faire preuve d'ouverture d'esprit pour explorer des idées novatrices » au lieu de « doit faire preuve d'esprit entrepreneurial » sont plus efficaces et inclusives.

Plusieurs outils et ressources en ligne existent pour aider les employeurs à utiliser un langage inclusif dans les documents de recrutement, le site Web de l'entreprise ou tout autre document. Voici quelques ressources pour partir du bon pied :



- Égale : [Lexique et définitions 2SLGBTQI](#), [Grammaire de genre neutre et langage inclusif](#), [Pronoun Usage Guide](#) (en anglais) et [Inclusive and Affirming Language Tips](#) (en anglais)
- Gouvernement du Canada : [Écriture inclusive – Lignes directrices et ressources](#) et [Inclusionnaire : recueil de solutions inclusives](#)
- Gouvernement du Québec : [Rédaction épiciène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive](#)
- Optez pour le talent : [Les étapes pour rédiger des offres d'emploi inclusives](#)
- Sheridan College : [Inclusive Language Guide – Indigenous Peoples](#) (en anglais) et [Inclusive Language Guide – Gender Identity, Gender Expression, Sexual Orientation](#) (en anglais)
- Université Western : [Equity, Diversity & Inclusion : A Guide for Inclusive Language](#) (en anglais)

Voici un exemple d'un énoncé inclusif et objectif :

« *Expérience de travail à titre de personnel administratif, dont de l'expérience en gestion de rendez-vous, de demandes de patients, et de communication avec des partenaires de soins de santé.* »

(Optez pour le talent, 2023)

Un tel énoncé est objectif et assez précis pour ne pas comporter de zones floues qui peuvent amener des gens à interpréter votre message d'une manière qui leur est défavorable.

Mentionnez la possibilité de bénéficier d'options de travail flexibles et de mesures d'adaptation raisonnables dans votre offre d'emploi.



Offrez des options de travail flexibles et des mesures d'adaptation pour faciliter l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle²¹. Un poste avec des options de travail flexibles est plus inclusif pour toutes les personnes voulant déposer leur candidature²².

Par exemple, il peut aider à attirer et à fidéliser certaines personnes avec une expérience vécue de handicap ou d'autres qui ont besoin de mesures d'adaptation ou de flexibilité, comme les parents de jeunes enfants²³.

Veillez à ce que les exigences du poste soient compréhensibles et claires et mettez l'accent sur les plus importantes.



Des exigences rédigées sous forme de compétences précises aident les gens à déterminer s'ils sont aptes à occuper le poste et permettent aux employeurs de trouver un plus grand nombre de personnes qualifiées. Elles clarifient également les attentes, facilitant ainsi la compréhension de ce qu'il faut pour progresser²⁴.

Par exemple, au lieu de demander deux ans d'expérience en tâches administratives, l'employeur peut préciser les compétences ou les tâches, comme avoir une expérience de la gestion des appels téléphoniques, de la supervision des horaires et de la prise de rendez-vous.

Promotion des offres d'emploi

Avant de publier une offre d'emploi, commencez par étudier la possibilité de pourvoir le poste à l'interne. Vous avez peut-être déjà du personnel capable d'effectuer le travail avec un peu plus de formation, de conseils ou d'encadrement, ce qui pourrait offrir des possibilités d'avancement. Il est important de ne pas négliger les gens déjà dévoués à l'entreprise.

Lors de la recherche de talents externes, explorez de nouvelles avenues pour faire la promotion de vos offres d'emploi²⁵. Il peut être avantageux d'étendre vos efforts de recrutement à divers réseaux et à différentes plateformes de recrutement, ainsi que d'entreprendre des démarches ciblées auprès de divers groupes. Si l'offre n'est diffusée qu'au sein du réseau du personnel, elle peut attirer des personnes qui reflètent l'équipe de travail actuel et risque de ne pas susciter un intérêt diversifié²⁶.



Activités de recrutement provinciales, nationales et internationales

Les gouvernements du Nouveau-Brunswick et du Québec font des efforts de recrutement à l'échelle provinciale, nationale et internationale. Contactez l'un des organismes responsables du recrutement pour diffuser vos offres d'emploi et pour démontrer votre ouverture envers un recrutement diversifié :

[Destination Canada](#)
[RDÉE Canada : Emplois au Canada](#)
[Province du Nouveau-Brunswick](#)
[Province du Québec](#)
[Vivre en Gaspésie](#)

Foires et salons de l'emploi

La participation à des foires et à des salons de l'emploi rehausse la reconnaissance et la visibilité de votre entreprise auprès d'autres organismes et de talents potentiels, en plus d'élargir le bassin de candidatures²⁷.

Quelques conseils pour avoir du succès dans une foire ou un salon de l'emploi :

- Préparez des questions à poser aux personnes intéressées.
- Faites la promotion à l'avance de votre participation à la foire ou au salon.
- Apportez des cartes professionnelles et vos offres d'emploi sur papier.
- Ayez des formulaires de demande sur place.
- Portez des badges avec votre nom et vos pronoms (il/elle/iel ou ille), à votre convenance.
- Soyez motivé à promouvoir votre entreprise; démontrez une énergie positive.
- Gardez contact avec les talents potentiels après l'événement.
- Évaluez ce que vous pourriez améliorer pour le prochain événement²⁸.



Médias sociaux

Les médias sociaux occupent une place plus importante que jamais pour créer une image d'employeur forte, de même que pour attirer et contacter des talents potentiels. Ces plateformes ne servent pas qu'à diffuser de l'information; elles offrent la possibilité d'entrer en contact et de nouer des liens avec des gens²⁹.

Les médias sociaux vous permettent de répondre aux questions des candidates et candidats dans un environnement informel, ainsi que de rejoindre un plus grand nombre de personnes (les médias sociaux sont gratuits, mais offrent la possibilité de payer pour rejoindre plus d'utilisateurs ciblés). Les personnes intéressées peuvent consulter le profil de votre entreprise et mieux comprendre votre mission et vos services³⁰.

Quelques conseils pour que votre offre d'emploi soit efficace :

- Sélectionnez une ou plusieurs plateformes appropriées (Facebook, Instagram, LinkedIn, etc.).
- Réduisez le nombre d'étapes de votre processus de demande.
- Créez un compte distinct pour votre entreprise (n'utilisez pas votre profil personnel pour le recrutement).
- Assurez-vous que votre compte reflète l'image de votre entreprise.
- Faites des publications régulièrement afin de paraître plus souvent sur le fil d'actualité des utilisateurs.
- Utilisez des « mot-clics », comme #comptable #emploicomptable.
- Demandez à vos utilisateurs d'aimer et de partager vos publications.
- Répondez rapidement aux messages directs.
- Publicisez vos services et projets afin de les faire connaître aux talents potentiels³¹.

Autres moyens de promotion d'offres d'emploi

Explorez différents moyens de faire la promotion de vos offres d'emploi afin d'en augmenter la portée et d'attirer de nouveaux bassins de talent.

Citons par exemple :

- Stations de radio et journaux locaux, groupes communautaires en ligne (p. ex., groupes Facebook);
- Sites de recrutement en ligne comme LinkedIn, Indeed, etc.;
- Sites d'offres d'emploi, comme :
 - EmploisNB
 - Gouvernement du Canada : Guichet-Emplois
 - Emploi Québec
 - Vivre en Gaspésie (Québec)
 - Centre d'emploi et carrière Restigouche (N.-B.)
 - Place aux Jeunes en région (Québec);
- Sites Web d'offres d'emploi et infolettres de collèges et d'universités;
- Associations ou organismes de services aux minorités (p. ex., organisme d'aide aux nouveaux arrivants);
- Chambres de commerce locales ou régionales ou organismes communautaires actifs dans le domaine des affaires, comme :
 - Chambre de commerce et d'industrie Baie-des-Chaleurs (QC)
 - Chambre de commerce régionale de Campbellton
 - Chambre de commerce de Saint-Quentin

Processus d'entretien, d'accueil et d'intégration

Envisagez une évaluation simplifiée des candidatures



Rédigez à l'avance les questions d'entretien et les critères de sélection, et utilisez une grille d'évaluation (préférentiellement avec pointage) pour évaluer les candidatures afin de simplifier le processus et d'en garantir l'objectivité.



Faites appel à une équipe d'intervieweurs (idéalement issus de milieux divers) lors d'une même série d'entretien afin d'évaluer les candidatures sous différents angles et de réduire les risques de discrimination.



Posez les mêmes questions à tout le monde, dans le même ordre, et évaluez les réponses en utilisant les mêmes normes, ce qui permet de simplifier et d'objectiver le processus³².



Mettez l'accent sur les compétences au lieu de l'expérience, ce qui vous donnera un point de vue différent pendant l'entretien. Par exemple, demandez « Comment feriez-vous telle tâche? » au lieu de « Avez-vous de l'expérience avec telle tâche? »³³.

Soyez vigilant dans le type de question que vous demandez pendant ou hors du processus d'entrevue. Il est recommandé de ne pas poser certaines questions, par exemple : demander si la personne a des enfants ou si elle envisage en avoir – même si cela est seulement dans le but d'entretenir une conversation.

Envisagez d'autres formes d'évaluation

Pendant le processus d'embauche, envisagez d'autres formes d'évaluation pour permettre aux candidates et aux candidats de montrer pleinement leurs aptitudes. Par exemple, demandez-leur d'effectuer des tâches en lien avec le poste à pourvoir grâce à des mises en situation, des simulations de travail ou de courts exercices. Vous pouvez également leur demander d'apporter un portfolio³⁴.

Adoptez des politiques de rémunération et de promotion équitables et transparentes

Les femmes et les gens issus de groupes minoritaires ou marginalisés sont moins susceptibles de négocier leur salaire, ce qui entraîne des inégalités et des écarts de rémunération dans le milieu de travail. Certaines personnes évitent de négocier leur salaire en raison de la probabilité élevée de réactions négatives, comme le risque d'être perçues comme étant « trop exigeantes »³⁵.

L'adoption d'échelles salariales transparentes et équitables, présentées clairement au personnel actuel et potentiel, permet de réduire cet obstacle. La recherche a prouvé qu'un modèle de rémunération juste et transparent est un élément clé d'un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif, et favorise la confiance entre l'employeur et le personnel et au sein de l'effectif lui-même³⁶.

Consultez les ressources suivantes pour remédier à tout écart de rémunération entre les genres :

- [Petit guide de l'équité salariale](#), gouvernement du Nouveau-Brunswick;
- Guide sur [l'Équité salariale](#), CNESST du Québec;
- Pour plus d'information sur [L'écart de rémunération](#), visitez le site web de la Fondation canadienne des femmes et
- [La Loi sur l'équité salariale](#) de la Commission canadienne des droits de la personne.



Réfléchissez à votre processus d'accueil et d'intégration

Quand vous retenez la candidature d'une personne, il faut aussi être à l'affût du processus d'accueil et d'intégration. Selon l'Association canadienne de soutien à l'emploi, l'orientation doit être personnalisée : elle ne doit pas être la même pour tout le monde. Si une personne semble avoir besoin d'un peu plus de temps pour absorber l'information, un milieu de travail inclusif lui donnera tout le temps dont elle a besoin. Des petits changements faciles et effectifs de ce genre peuvent améliorer le rendement et la rétention de votre personnel³⁷. Un processus d'accueil et d'orientation transparent et efficace joue un rôle crucial pour l'intégration du nouveau personnel dans la culture de l'entreprise³⁸.

Consultez l'outil no. 4 de cette série pour en savoir plus sur les stratégies de rétention.

Conclusion

Un plan stratégique de recrutement et d'embauche qui repose sur des valeurs d'inclusion et d'équité peut avoir une incidence positive sur votre entreprise et améliorer la rétention et la satisfaction du personnel. Il permettra d'attirer les bonnes personnes et de créer des attentes claires dès le départ, en harmonie avec vos valeurs et vos objectifs, ce qui contribue généralement au bien-être et à la productivité de l'effectif³⁹.

Afin de susciter l'intérêt des bons talents pour votre équipe, il est important de connaître les stratégies de recrutement les plus récentes et de se montrer inclusif, équitable et transparent.

N'hésitez pas à communiquer avec le personnel des bureaux régionaux des organismes suivants pour vous aider dans le processus de recrutement :

- Banque de développement du Canada (BDC) : [Recruter](#)
- CBDC Restigouche : [Orientation et appui à la formation](#)
- Gouvernement du Canada : [Recrutement et embauche](#)
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [Recrutement](#)
- Gouvernement du Québec : [Recruter du personnel](#)
- SADC de Baie-des-Chaleurs : [Accompagnement RH](#)

Autres ressources pour diversifier les talents de votre entreprise

- Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE) : [Diverses ressources](#)
- Agence résidentielle du Restigouche (N.-B.) : [Appui aux personnes à besoins particuliers à l'emploi](#)
- Association multiculturelle du Restigouche (N.-B.) : [Service d'appui aux employeurs et aux immigrants](#)
- CBDC Restigouche : [Optez pour le talent](#) (ressources nationales)
- Centre canadien pour la diversité et l'inclusion : [Diverses ressources](#)
- Chroma NB : [2SLGBTQIA+ Inclusive Allyship Workshop](#) (en anglais)
- Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick : [Réseau d'établissement rural](#)
- Commission canadienne des droits de la personne : [Que sont les droits de la personne?](#)
- Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL) : [Services aux entrepreneurs](#)
- Egale Canada: [2SLGBTQIA+ ressources et information](#) (en anglais)
- Emploi en Région (Québec) : [Recherche d'emploi pour personnes immigrantes](#)
- Evol (Québec) : [Brigade-conseil](#) (Femmes entrepreneures)
- Femmes en affaire NB : [Développement des ressources humaines](#)
- Fierté au travail Canada : [Rapports, guides et boîtes à outils](#)
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick : [Immigration](#)
- Gouvernement du Québec : [Immigration](#)
- Immigration Québec : [Embaucher un travailleur étranger temporaire](#)
- Joint Economic Development Initiative (JEDI) (N.-B.) : [Trousse de l'employeur](#) (en anglais)
- Place aux jeunes en région (Québec) : [Migration des jeunes / soutien à la recherche d'emploi](#)
- [Service d'accueil des nouveaux arrivants Avignon-Bonaventure \(SANA\)](#) (Québec)

Endnotes

- 1 Douglas, Emily. 2020. How has COVID-19 changed the face of recruitment? Human Resources Director Canada. <https://www.hcamag.com/ca/specialization/recruitment/how-has-covid-19-changed-the-face-of-recruitment/232549>. Consulté le 30 mars 2024.
- 2 Adecco. 2021. Le marché du travail canadien : au-delà de la pandémie. <https://www.adecco.ca/fr-ca/blogue/le-marche-du-travail-canadien-au-dela-de-la-pandemie/>. Consulté le 30 mars 2024.
- 3 Ibid.
- 4 Emploi et Développement social Canada (EDSC). 2019. Les femmes et le milieu de travail – Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité – Rapport du Symposium sur les femmes et le milieu de travail. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/symposium-femmes.html>. Consulté le 1er février 2024.
- 5 Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle. 2020. Insights on Employment and Income Support for Persons with Disabilities. Consulté le 2 avril 2024.
- 6 Société de recherche sociale appliquée (SRSA). 2022. Normes d'accessibilité à l'emploi pour le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées. <https://www.srdc.org/wp-content/uploads/2022/06/srdc-employment-standards-research-phase-i-report.pdf>. Consulté le 2 avril 2024.
- 7 Adecco. 2021. Le marché du travail canadien : au-delà de la pandémie. <https://www.adecco.ca/fr-ca/blogue/le-marche-du-travail-canadien-au-dela-de-la-pandemie/>. Consulté le 30 mars 2024.
- 8 Adecco. 2024. Améliorez votre processus de recrutement en 2024 : un guide étape par étape. <https://www.adecco.ca/fr-ca/blogue/amelioez-votre-processus-de-recrutement-en-2024-un-guide-etape-par-etape/>. Consulté le 30 mars 2024.
- 9 Ibid.
- 10 Adecco. 2024. Les tendances qui redessinent le paysage du recrutement en 2024. <https://www.adecco.ca/fr-ca/blogue/les-tendances-qui-redessinent-le-paysage-du-recrutement-en-2024/>. Consulté le 30 mars 2024.
- 11 Gouvernement du Canada. 2024. Série Travailler à l'aide de l'intelligence artificielle : Inciter les outils d'intelligence artificielle à rédiger en langage inclusif. <https://busrides-trajetsenbus.cspc-efpc.gc.ca/fr/ep-115-fr>. Consulté le 30 mars 2024.
- 12 Adecco. 2024. Améliorez votre processus de recrutement en 2024 : un guide étape par étape. <https://www.adecco.ca/fr-ca/blogue/amelioez-votre-processus-de-recrutement-en-2024-un-guide-etape-par-etape/>. Consulté le 30 mars 2024.
- 13 Ibid.
- 14 Joint Economic Development Initiative (JEDI). Developing Best Practices – Reconciliation In the Workplace. <https://jedinb.ca/reconciliation-in-the-workplace>. Consulté le 20 mars 2024.
- 15 Adecco. 2024. Améliorez votre processus de recrutement en 2024 : un guide étape par étape. <https://www.adecco.ca/fr-ca/blogue/amelioez-votre-processus-de-recrutement-en-2024-un-guide-etape-par-etape/>. Consulté le 30 mars 2024.
- 16 Ibid.
- 17 Égale Canada. (s.d.). Le défi 50-30 – Votre avantage, la diversité : Liste de contrôle IDÉA pour la publication d'offres d'emploi. <https://egale.ca/wp-content/uploads/2023/09/Liste-de-contrôle-IDEA-pour-la-publication-d.docx>
- 18 Adecco. 2024. Les tendances qui redessinent le paysage du recrutement en 2024. <https://www.adecco.ca/fr-ca/blogue/les-tendances-qui-redessinent-le-paysage-du-recrutement-en-2024/>. Consulté le 30 mars 2024.
- 19 McKinsey Institute. 2023. Women in the Workplace. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>. Consulté le 2 décembre 2023.
- 20 Gouvernement du Canada. Comment améliorer l'équité sur le lieu de travail : Actions fondées sur des données probantes pour les employeurs. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/employeurs-ameliorer.html>. Consulté le 26 mars 2024.
- 21 Beaulieu, Valérie. 2022. World Economic Forum. The myth of flexibility for women in the workplace. <https://www.weforum.org/agenda/2022/05/the-myth-of-flexibility-for-women-in-the-workplace/>. Consulté le 22 janvier 2024.

- 22 Gouvernement du Canada. Comment améliorer l'équité sur le lieu de travail : Actions fondées sur des données probantes pour les employeurs. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/employeurs-ameliorer.html>. Consulté le 26 mars 2024.
- 23 Société de recherche sociale appliquée (SRSA). 2022. Normes d'accessibilité à l'emploi pour le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées. <https://www.srdc.org/wp-content/uploads/2022/06/srdc-employment-standards-research-phase-i-report.pdf>. Consulté le 2 avril 2024.
- 24 Gouvernement du Canada. Comment améliorer l'équité sur le lieu de travail : Actions fondées sur des données probantes pour les employeurs. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/employeurs-ameliorer.html>. Consulté le 26 mars 2024.
- 25 Gouvernement du Canada. 2021. Créer un milieu de recherche axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion : guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste. https://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/best_practices-pratiques_exemplaires-fra.aspx. Consulté le 10 avril 2024.
- 26 Gouvernement du Canada. Comment améliorer l'équité sur le lieu de travail : Actions fondées sur des données probantes pour les employeurs. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/employeurs-ameliorer.html>. Consulté le 26 mars 2024.
- 27 Indeed for Employers. s.d. Job Fair Recruiting: Etiquette, Tips and Tricks for Employers. <https://www.indeed.com/hire/c/info/job-fair-etiquette> (en anglais).
- 28 Ibid.
- 29 Adecco. 2024. Améliorez votre processus de recrutement en 2024 : un guide étape par étape. <https://www.adecco.ca/fr-ca/blogue/ameliorez-votre-processus-de-recrutement-en-2024-un-guide-etape-par-etape/>. Consulté le 30 mars 2024.
- 30 Indeed for Employers. s.d. Social Media Recruiting Tips and Strategies. <https://www.indeed.com/hire/c/info/social-media-recruiting-tips-and-strategies> (en anglais).
- 31 Ibid.
- 32 Gouvernement du Canada. Comment améliorer l'équité sur le lieu de travail : Actions fondées sur des données probantes pour les employeurs. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/employeurs-ameliorer.html>. Consulté le 26 mars 2024.
- 33 Carnahan, Becca. 2023. Harvard Business School. 6 best practices for creating an inclusive and equitable interview process. <https://www.hbs.edu/recruiting/insights-and-advice/blog/post/6-best-practices-to-creating-inclusive-and-equitable-interview-processes>. Consulté le 20 mars 2024.
- 34 Gouvernement du Canada. Comment améliorer l'équité sur le lieu de travail : Actions fondées sur des données probantes pour les employeurs. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/employeurs-ameliorer.html>. Consulté le 26 mars 2024.
- 35 Gouvernement du Canada. Comment améliorer l'équité sur le lieu de travail : Actions fondées sur des données probantes pour les employeurs. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/employeurs-ameliorer.html>. Consulté le 26 mars 2024.
- 36 Yodder, Jeff. 2023. Beqom. Advancing DEIB Goals Through Fair and Equitable Compensation Management. Beqom. <https://www.beqom.com/blog/advancing-deib-goals-through-fair-and-equitable-compensation-management>. Consulté le 16 janvier 2024.
- 37 Association canadienne de soutien à l'emploi. s.d. Milieu de travail inclusif. <https://www.supportedemployment.ca/fr/hrtoolkit/inclusive-workplace/>
- 38 Adecco. 2024. Améliorez votre processus de recrutement en 2024 : un guide étape par étape. <https://www.adecco.ca/fr-ca/blogue/ameliorez-votre-processus-de-recrutement-en-2024-un-guide-etape-par-etape/>. Consulté le 30 mars 2024.
- 39 Ibid.