



Guide de recrutement inclusif

Guide étape par étape pour promouvoir
l'inclusion et la diversité en milieu de travail



Déclaration d'accessibilité

Cette ressource a été créée pour assurer la clarté et la compréhension des lecteurs ayant divers niveaux de maîtrise de l'anglais et une familiarité avec les concepts de DEI. Le document est compatible avec la plupart des lecteurs d'écran et peut être imprimé en grand format pour les personnes ayant une faible vision. Lorsque possible, des éléments visuels ont été décrits en mots pour améliorer l'accessibilité.

Si vous avez besoin de ce guide dans un format alternatif, comme en gros caractères, en braille ou audio, veuillez contacter le RIWC pour prendre des arrangements.

Reconnaissance des terres

Nous reconnaissons que ce travail a été créé à Tkaronto, qui est couvert par le Traité 13 signé avec les Mississaugas of the Credit, et par les traités Williams signés avec plusieurs bandes Mississauga et Chippewa. Cette terre est le territoire traditionnel de nombreuses nations, y compris les peuples Anishinaabe, Haudenosaunee et Wendat, et abrite maintenant diverses communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Nous reconnaissons la présence durable des peuples autochtones sur cette terre ainsi que les impacts persistants de la colonisation, des inégalités systémiques et de la dépossession. En parlant d'équité, de diversité et d'inclusion, nous nous engageons aussi à des actions qui défendent la souveraineté autochtone, renforcent les relations et surmontent les obstacles auxquels font face les travailleurs et chercheurs d'emploi autochtones.

Note de l'auteur

Ce guide a été construit avec un soin profond, une urgence et un respect pour les voix qui l'ont façonné. Chaque section reflète des idées tirées de conversations communautaires, de recherches d'experts et d'expériences vécues.

Ce qui se trouve sur ces pages est le résultat d'une écoute approfondie – écouter la culture qui nous entoure et ceux qui ont été exclus, négligés ou sous-représentés dans le marché du travail. Ces histoires ont été traduites en outils exploitables, pratiques, ancrés sur l'équité et accessibles pour les petits et moyens employeurs.

Ce n'est pas une liste de vérification. C'est une invitation à réfléchir à vos pratiques d'embauche, à prendre des mesures gérables et à créer une culture de milieu de travail qui soutient tous les employés.

Sommaire

Introduction	3
Glossaire principal des termes	3
Section 1 : Préparation à l'embauche inclusive	5
Section 2 : Rédiger des offres d'emploi inclusives	7
Section 3 : Sensibilisation et recherche de candidats	9
Section 4 : Sélection et sélection des candidats	10
Section 5 : Entrevues inclusives.....	11
Section 6 : Références et vérifications des antécédents	13
Section 7 : Offres d'emploi et intégration.....	14
Section 8 : Élaboration des politiques de DEI	15
Section 9 : Gestion de la performance et développement.....	18
Section 10 : Accessibilité et accommodements en milieu de travail.....	19
Section 11 : Amélioration continue et reddition de comptes	21
Réflexions finales	22
Annexe A : Ressources clés et perspectives d'experts	24
Annexe B : Ressources pour l'embauche inclusive.....	26

Introduction

Le rythme du changement dans le milieu de travail d'aujourd'hui est implacable. Les changements économiques, l'adoption de l'IA, les défis du travail hybride et l'évolution démographique poussent les petites et moyennes entreprises (PME) à repenser leur façon d'attirer et de retenir les talents. Les organisations qui planifiaient autrefois en cycles de cinq ans ajustent maintenant leurs stratégies trimestriellement, parfois chaque mois.

Pour les PME, cette perturbation peut sembler accablante, surtout sans une équipe RH ou DEI dédiée. La hausse des coûts, les contraintes budgétaires et les pénuries de compétences exercent une pression tant sur les employeurs que sur les chercheurs d'emploi. En même temps, les attentes en matière d'inclusion, de diversité, d'équité, d'accessibilité et d'accès (IDEAA) augmentent. Ces attentes ne viennent pas seulement des employés, mais aussi des clients, des partenaires communautaires et des organismes de réglementation.

Il n'existe pas de stratégie durable pour les talents sans la DEI au cœur. Un processus d'embauche inclusif ne consiste pas seulement à combler les postes vacants. Il s'agit de bâtir un milieu de travail où des personnes de tous horizons peuvent s'épanouir. Cela signifie éliminer les obstacles avant la première entrevue et assurer l'équité à chaque étape du processus d'embauche.

Ce guide d'embauche inclusif est conçu pour répondre aux PME là où ils se trouvent. **Vous n'avez pas besoin d'un grand département RH, d'un gros budget ou d'une stratégie DEI complète pour commencer. Ce dont vous avez besoin, c'est de la volonté d'écouter, de réfléchir et de prendre de petites actions constantes qui mènent à un changement durable.**

Les directives présentées dans ces pages reflètent des histoires réelles et des obstacles partagés par les chercheurs d'emploi et les travailleurs en Ontario, y compris les personnes racisées, les peuples autochtones, les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap et les membres de la communauté 2SLGBTQI+. Leurs expériences ne sont pas abstraites. Ce sont les réalités vécues des candidats et des employés qui pourraient faire partie de votre main-d'œuvre.

Vous n'avez pas besoin de compléter ce guide d'un coup. Vous pouvez travailler une section à la fois, soit seul, avec votre équipe de direction, ou aux côtés du personnel de toute votre organisation. L'essentiel est de commencer quelque part et de continuer.

Le progrès commence par l'action.

Glossaire principal des termes

Quand vous voyez un terme en gras dans ce guide, il est défini dans ce glossaire. Utilisez-le comme référence rapide pour vous assurer de comprendre les concepts dans leur contexte.

Accessibilité – La conception de produits, services, environnements et expériences afin qu'ils puissent être utilisés par tous, peu importe leur capacité ou leur handicap. Inclut l'accès physique, numérique et de communication.

Aménagement – Changements ou ajustements à un emploi, un lieu de travail ou un processus qui éliminent les obstacles et permettent à une personne de participer pleinement. Des exemples incluent des heures modifiées, des technologies d'assistance ou des formats accessibles.

Biais (biais inconscient) - Attitudes ou stéréotypes qui influencent nos décisions sans que nous en soyons conscients. Peuvent mener à une discrimination involontaire dans l'embauche et les pratiques en milieu de travail.

Amélioration continue – Un effort continu visant à apporter des changements progressifs qui améliorent les processus, les systèmes et les résultats. En DEI, cela signifie revoir et mettre à jour régulièrement les pratiques afin de mieux répondre aux besoins de tous les employés.

Compétence culturelle – La capacité de comprendre, de communiquer avec et d'interagir efficacement avec des personnes à travers les cultures en étant conscient de sa propre vision du monde, de ses biais et de ses valeurs.

DEI (Diversité, Équité, Inclusion) Un cadre pour créer des milieux de travail justes et respectueux.

- **Diversité** : La présence de différences au sein d'un groupe (race, genre, âge, capacité, etc.).
- **Équité** : Traitement équitable et accès aux opportunités en s'attaquant aux obstacles.
- **Inclusion** : S'assurer que toutes les personnes se sentent accueillies, valorisées et capables de participer pleinement.

Groupes méritant l'équité – Communautés confrontées à des obstacles à l'accès égal, aux chances et aux ressources en raison de la discrimination systémique. Parmi les exemples, on retrouve les peuples autochtones, les communautés racialisées, les personnes en situation de handicap, les personnes 2SLGBTQIA+ et les nouveaux arrivants.

Intersectionnalité – Une façon de comprendre comment des aspects de l'identité d'une personne (par exemple, race, genre, handicap, classe) se combinent pour créer des expériences uniques de discrimination ou de privilège.

Critères liés au poste – Exigences pour un poste directement liées aux tâches et responsabilités essentielles du poste, et non basées sur des caractéristiques personnelles ou des préférences non liées.

Microagressions – Chaque jour, des commentaires ou des actions, souvent involontaires, qui communiquent des biais ou des suppositions négatives sur quelqu'un basées sur l'identité.

Sécurité psychologique – Un climat de travail où les gens se sentent en sécurité pour prendre des risques, s'exprimer et faire des erreurs sans craindre de punition ou d'humiliation.

Aménagement raisonnable – Un ajustement à un emploi, un lieu de travail ou un processus qui élimine les obstacles et permet à une personne de participer pleinement sans causer de difficultés excessives à l'employeur. Parmi les exemples, on retrouve des heures modifiées, des technologies d'assistance, des formats accessibles ou des changements dans les processus de travail.

Difficulté excessive – Un seuil légal prévu par le Code des droits de la personne de l'Ontario, où un employeur peut démontrer qu'offrir un accommodement causerait des difficultés ou des coûts importants. Cela est évalué en utilisant des critères tels que le coût, le financement externe, ainsi que les risques pour la santé et la sécurité.

En Ontario, la contrainte excessive est évaluée selon trois facteurs définis par le Code des droits de la personne de l'Ontario :

1. **Coût** : Est-ce que l'hébergement causerait des difficultés financières excessives par rapport à la taille et aux ressources de l'organisation.
2. **Santé et sécurité** : Si l'aménagement créerait des risques importants pour la santé ou la sécurité de l'employé ou d'autrui.

3. **Sources externes de financement** : Que des fonds ou d'autres soutiens soient disponibles pour aider à couvrir le coût de l'hébergement.

Les employeurs sont tenus d'explorer toutes les options raisonnables et de documenter le processus lorsqu'ils réclament une contrainte excessive. Le seuil pour prouver une contrainte excessive est élevé, et il doit être basé sur des preuves objectives, et non sur des hypothèses.

Représentation – La mesure dans laquelle la diversité d'une communauté ou d'une population se reflète dans le personnel, la direction et les rôles décisionnels d'une organisation.

Design universel – Concevoir dès le départ des espaces, des processus et des outils pour qu'ils soient utilisables par le plus large éventail de personnes sans avoir besoin de modifications ultérieures. Design universel – Une approche pour concevoir des produits, services et environnements de façon à ce qu'ils soient utilisables par tous, dans la mesure du maximum, sans nécessiter d'adaptation.

Harcèlement en milieu de travail – Conduite indésirable fondée sur un motif protégé (par exemple, race, genre, handicap) qui est connu, ou devrait raisonnablement l'être, comme indésirable.

Section 1 : Préparation à l'embauche inclusive

Énoncé de cadre

L'embauche inclusive commence avant même qu'une offre d'emploi ne soit publiée. Cela signifie réfléchir à l'avance au type de milieu de travail que vous souhaitez bâtir, aux obstacles qui pourraient exister pour les chercheurs d'emploi, et à la manière dont vous allez les éliminer. Pour les petits et moyens employeurs, la préparation aide à attirer les meilleurs talents, à gagner du temps et à montrer aux candidats que vous valorisez l'inclusion.

Pourquoi c'est important

Seulement 10% des postes de direction au Canada sont occupés par des personnes racialisées, malgré le fait qu'ils représentent plus de 25% de la population (CCDI, 2024). La préparation est une occasion de combler cet écart dès le début du processus d'embauche.

Citation d'expérience vécue

« J'ai failli ne pas postuler parce que l'offre d'emploi ne disait pas si des aménagements étaient disponibles. Ça m'a fait me demander si je serais le bienvenu là-bas. » Participant au groupe de conversation, 2025

Actions pratiques pour les PME

1. Réviser les descriptions de poste uniquement pour les essentiels. Supprimez toute exigence qui n'est pas essentielle au poste. Comment faire : associez chaque exigence aux tâches quotidiennes. Si elles sont rarement utilisées, retirez-les.
2. Planifiez les accommodements avant de publier. Décidez qui gère les demandes et listez les options communes sur une page. Comment faire : utilisez des exemples du OHRC pour bâtir votre liste.

3. Rédigez une courte déclaration sur la diversité et l'inclusion. Exemple : « Nous accueillons les candidatures de toutes les personnes qualifiées et fournirons des accommodements sur demande. »
4. Choisissez les membres du comité d'entrevue en tenant compte de la diversité. Faites tourner les panélistes pour que différentes perspectives soient impliquées.
5. Identifiez dès maintenant les canaux de rayonnement. Gardez une liste de 3 à 5 sites d'offres d'emploi ou agences communautaires.
6. Vérifiez l'accessibilité des outils d'embauche. Testez votre site et votre formulaire avec un lecteur d'écran gratuit comme NVDA.

Meilleures pratiques et expertise

- Les accommodements proactifs instaurent la confiance avant même que les candidats postulent.
- La représentation sur les panneaux signale l'appartenance.
- *Susan Scott (Fierce Conversations) souligne qu'une communication claire et respectueuse en embauche bâtit des relations solides dès le premier jour.*
- *Wanda Deschamps, défenseure canadienne de l'inclusion, souligne que se préparer à un recrutement inclusif nécessite de s'attaquer dès le départ aux obstacles visibles et invisibles, en veillant à ce que la santé mentale, l'inclusion et l'accessibilité fassent partie de chaque étape.*

Astuce pour l'amélioration continue : Deux fois par année, demandez à quelqu'un de l'extérieur de votre entreprise d'essayer de postuler et notez où ils bloquent. Corrigez ces points de friction.

Ressources

- **Commission des droits de la personne de l'Ontario – Lignes directrices pour les entrevues et l'embauche.** Directives juridiques et inclusives sur l'embauche en langage clair. Accès à <https://www3.ohrc.on.ca/en/iv-human-rights-issues-all-stages-employment/5-interviewing-and-making-hiring-decisions>
À utiliser lors de la révision des politiques d'embauche ou de la formation des intervieweurs.
- **Inclusion Hub – Comment créer des descriptions de poste inclusives.** Conseils étape par étape pour des offres inclusives. Accès à <https://www.inclusionhub.com/articles/inclusive-job-descriptions>. À utiliser avant de créer ou de rafraîchir les descriptions de poste.

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section A : Offres d'emploi et sensibilisation dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Section 2 : Rédiger des offres d'emploi inclusives

Énoncé de cadre

Une offre d'emploi est souvent la première impression qu'un candidat a de votre organisation. Les offres inclusives vous aident à attirer un bassin de candidats plus large et diversifié.

Pourquoi c'est important

Les chercheurs d'emploi issus de groupes sous-représentés sont plus susceptibles de postuler lorsque les offres démontrent clairement un engagement envers l'inclusion, l'accessibilité et la flexibilité.

Citation d'expérience vécue

« J'ai failli ne pas postuler parce que l'offre d'emploi ne disait pas si des aménagements étaient disponibles. Ça m'a fait me demander si je serais le bienvenu là-bas. » Participant au groupe de conversation, 2025

Actions pratiques pour les PME

- Réviser les descriptions de poste pour éliminer les exigences inutiles et le langage biaisé.
- Exprimer votre engagement à offrir des accommodements et comment les candidats peuvent les demander.
- Incluez des fourchettes salariales pour promouvoir la transparence salariale et l'équité.
- Utilisez un langage clair pour que les publications soient accessibles à un public plus large.

Exigences de transparence des offres d'emploi en Ontario (ESA de l'Ontario, en vigueur depuis le 1er janvier 2026)

Si vous avez 25 employés ou plus en Ontario le jour où vous publiez une offre d'emploi publique (une offre externe affichée au grand public), l'offre et tout formulaire de candidature associé doivent inclure les éléments suivants, à compter du 1er janvier 2026 :

- Informations sur la rémunération : Incluez la rémunération attendue ou une fourchette de rémunération. Si vous affichez une fourchette, la différence entre le minimum et le maximum doit être de 50 000 \$ ou moins. Cette déclaration de rémunération n'est pas requise si la rémunération attendue (ou la limite supérieure de la fourchette) dépasse 200 000 \$/année.
- Statut de poste vacant : Indiquez si l'offre concerne un poste vacant existant.
- Divulgarion de l'IA : Divulguer si l'intelligence artificielle est utilisée pour filtrer, évaluer ou sélectionner les candidats.
- Aucune exigence d'« expérience canadienne » : Ne demandez pas « expérience canadienne » (ou équivalent) dans l'offre ou le formulaire de candidature.
- Avis post-entrevue : Si vous interviewez un candidat, vous devez lui informer dans les 45 jours suivant sa dernière entrevue si une décision d'embauche a été prise pour cette annonce.

- Conservation des dossiers : Conservez des copies de chaque offre d'emploi publiée et de tout formulaire de candidature associé pendant 3 ans après la suppression de l'annonce, et conservez les traces de l'avis post-entrevue pendant 3 ans après sa publication.

Note : Ces exigences ne s'appliquent pas à certaines situations (par exemple, les offres uniquement internes, les campagnes générales de recrutement qui ne publient pas un poste spécifique, et les rôles exercés à l'extérieur de l'Ontario). Les employeurs doivent confirmer leur applicabilité et les exemptions.

Équité dans les offres d'emploi

L'équité signifie reconnaître que tous les candidats n'ont pas eu le même accès à l'éducation, à la formation ou aux opportunités de travail. Cela signifie éliminer les obstacles dans les offres d'emploi qui pourraient exclure des candidats compétents.

- Concentrez-vous sur les compétences et compétences requises plutôt que sur une liste rigide de qualifications.
- Acceptez une expérience équivalente en travail, bénévolat ou leadership communautaire en remplacement de l'éducation formelle, lorsque cela est approprié.
- Évitez les exigences inutiles d'« expérience canadienne » qui pourraient exclure les nouveaux arrivants qualifiés.

Exemple : Un PME qui embauche un coordonnateur administratif accepte trois ans d'expérience bénévole en planification d'événements au lieu d'un diplôme formel, reconnaissant les compétences transférables acquises grâce à l'engagement communautaire.

Exemple sectoriel : Un employeur en hôtellerie supprime l'exigence de « cinq ans d'expérience hôtelière canadienne » et cherche plutôt des compétences éprouvées en service à la clientèle provenant d'autres pays, offrant une formation rémunérée sur les normes canadiennes en milieu de travail.

À retenir pour les PME : Plus vous vous concentrez sur les capacités et le potentiel plutôt que sur les prérequis rigides, plus vous découvrirez de talents

Ressources

- **Outil de décodage de genre** – Collez votre offre d'emploi dans cet outil gratuit pour vérifier s'il y a des formulations genrées qui pourraient décourager les candidats. <http://gender-decoder.katmatfield.com> Utilisez avant de publier pour attirer un plus grand bassin de talents et réduire les biais involontaires.
- **Exigences de transparence salariale** – Pay Transparency Ontario : Directives sur les fourchettes salariales et les exigences de transparence des offres d'emploi en Ontario (en vigueur depuis le 1er janvier 2026) : <https://www.ontario.ca/page/pay-transparency>.

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section D : Offres d'emploi dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Section 3 : Sensibilisation et recherche de candidats

Énoncé de cadre

L'endroit où vous publiez les offres détermine qui postule. Élargir votre portée à des réseaux diversifiés bâtit une main-d'œuvre plus forte et plus innovante.

Pourquoi c'est important

Les employeurs qui s'associent à des réseaux communautaires voient jusqu'à 37% augmenter les demandes de groupes sous-représentés (Enquête sur les employeurs CCDI, 2023).

Citation d'expérience vécue

« J'ai seulement entendu parler du poste parce que mon centre communautaire l'a publié. Sinon, je n'aurais pas su qu'il existait. » Participant au groupe de conversation, 2025

Actions pratiques pour les PME

1. Publiez dans des espaces communautaires ciblés. Centres pour nouveaux arrivants, sites d'offres d'emploi autochtones et réseaux de personnes en situation de handicap. Comment faire : demandez s'ils ont des offres gratuites ou à faible coût.
2. Utilisez des groupes sur les réseaux sociaux. Partagez des offres d'emploi dans des groupes LinkedIn, des pages communautaires Facebook et des groupes WhatsApp ou WeChat pertinents.
3. Participez aux salons de l'emploi locaux. Choisissez des événements organisés par des organismes communautaires ou des programmes de formation. Apportez une déclaration d'inclusion d'une page.
4. Bâissez des relations durables. Planifiez des bilans trimestriels avec vos partenaires pour qu'ils sachent que vous êtes engagé.

Meilleures pratiques et expertise

- Les relations l'emportent sur la sensibilisation de dernière minute.
- Alternez les lieux de publication pour atteindre les bassins de talents inexploités.
- Rumeet Billan souligne que l'engagement communautaire constant bâtit la confiance et le « capital psychologique », ce qui renforce votre vivier de talents au fil du temps.

Équité dans la sensibilisation : L'équité signifie reconnaître que tous les chercheurs d'emploi n'ont pas un accès égal aux offres d'emploi ou aux occasions de réseautage, et adapter votre approche pour rencontrer les gens là où ils se trouvent.

Exemple d'équité en sensibilisation : Une PME manufacturière rurale de l'Ontario s'associe à un centre d'emploi autochtone local pour coanimer une séance d'information, offrant des allocations de transport aux candidats des communautés voisines confrontés à des obstacles de déplacement. Cette approche élargit le bassin de talents tout en réduisant les barrières structurelles.

Conseil d'amélioration continue : Suivez où vous publiez et quels canaux offrent de bons candidats. Révisez la liste tous les 6 mois et gardez les meilleurs employés.

Ressources

- **ACCES Emploi.** Met en relation les employeurs avec des nouveaux arrivants qualifiés grâce à des foires et des programmes. Accès à <https://acesemployment.ca>. À utiliser pour diversifier les réseaux et obtenir du soutien à l'intégration.
- **Indigenous Works.** Aide à bâtir des partenariats avec des réseaux d'emploi autochtones. Accès à <https://indigenousworks.ca>. À utiliser lors de l'engagement et de l'embauche de talents autochtones, ainsi que pour bâtir des pipelines durables qui atteignent des candidats que vous pourriez autrement manquer.

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section C : Sensibilisation et partenariats dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Section 4 : Sélection et sélection des candidats

Énoncé de cadre

Un contrôle équitable garantit que les candidats sont évalués de façon cohérente et selon des critères pertinents.

Pourquoi c'est important

Un biais lors du dépistage peut involontairement filtrer les candidats forts avant même qu'ils n'atteignent l'étape de l'entrevue.

Citation d'expérience vécue

« J'ai rempli toutes les qualifications mais j'ai été éliminé parce que mon diplôme venait d'un autre pays. » Participant au groupe de conversation, 2025

Actions pratiques pour les PME

- Utilisez une grille d'évaluation cohérente pour toutes les demandes.
- Masquez les détails personnels (comme les noms ou adresses) lors du dépistage initial afin de réduire les biais.
- Envisagez de supprimer les exigences minimales d'années d'expérience si elles ne sont pas essentielles au poste.

Équité dans le criblage

L'équité signifie reconnaître que les candidats ont des points de départ différents et adapter le processus pour tenir compte de ces différences.

- Acceptez des qualifications alternatives ou des expériences équivalentes lorsque possible.
- Considérez les compétences acquises dans le cadre d'un travail non rémunéré ou communautaire.

- Offrez aux candidats des occasions de démontrer leurs compétences par des tâches pratiques plutôt que de se fier uniquement au CV.

Exemple 1 : Un PME considère l'expérience internationale en gestion de projet d'un nouveau venu comme équivalente à l'expérience canadienne et l'invite à réaliser une courte simulation de travail rémunérée pour évaluer ses compétences.

Exemple 2 : Un expert en hôtellerie reconnaît que les nouveaux employés peuvent ne pas avoir d'expérience préalable avec les systèmes de paie canadiens. Ils ajoutent une séance d'orientation d'une heure avec les RH pour examiner le premier talon de paie, expliquer les déductions et répondre aux questions en privé.

Exemple spécifique à un secteur :

Une entreprise manufacturière accepte des compétences pratiques acquises par apprentissage et mentorat en lieu et place à une certification professionnelle formelle, tout en soutenant l'employé pour obtenir la certification après l'embauche.

À retenir pour les PME : Le dépistage en tenant compte de l'équité élargit votre bassin de talents et aide à identifier des candidats qualifiés qui pourraient autrement être négligés.

Ressources

- **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion – Boîte à outils sur les pratiques d'embauche inclusives.** Accès à <https://ccdi.ca/en/toolkits>. À utiliser pour former les présélectionneurs et réduire les biais dans la sélection.
- **Gouvernement du Canada – Reconnaissance des accréditations étrangères.** Accès à <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/foreign-credential-recognition.html>. Utilisation pour évaluer équitablement les qualifications internationales.

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section C : Dépistage dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Section 5 : Entrevues inclusives

Énoncé de cadre

Une entrevue devrait évaluer les compétences et le potentiel d'un candidat, pas sa capacité à « s'intégrer » à une culture existante qui peut ne pas être inclusive.

Pourquoi c'est important

Les candidats qui se sentent respectés lors des entrevues sont 38% plus susceptibles d'accepter des offres d'emploi, même si le salaire est plus bas (LinkedIn Global Talent Trends, 2023).

Citation d'expérience vécue

« Le panel ne s'est même pas présenté. J'avais l'impression d'être déjà désavantagé. »
Participant au groupe de conversation, 2025

Actions pratiques pour les PME

- Partagez le format de l'entrevue à l'avance. Incluez le nombre d'intervieweurs, le format (vidéo, téléphone, en personne) et une durée estimée.
- Proposez différents formats d'entrevue. Proposez des options comme téléphone ou vidéo si les déplacements sont difficiles.
- Formez les intervieweurs aux questions sans biais. Donnez-leur une courte liste de questions approuvées et pertinentes pour le poste.
- Incluez des membres diversifiés du panel. Faites tourner les personnes impliquées afin que différentes perspectives soient représentées.

Meilleures pratiques et expertise

- Concentre-toi sur les compétences, pas sur ton parcours personnel.
- Les entrevues structurées améliorent l'équité et prédisent la performance.

Équité en entrevue

L'équité signifie reconnaître que les candidats partent de différents horizons en raison de barrières systémiques. L'égalité donne à tout le monde la même chose. L'équité donne aux gens ce dont ils ont besoin pour réussir. Cela peut signifier adapter les processus d'entrevue pour permettre aux candidats de démontrer leur potentiel de différentes façons.

- Considérez des candidats qui n'ont peut-être pas suivi les parcours professionnels traditionnels.
- Offrez des accommodements ou des ajustements lors des entrevues pour que tout le monde puisse participer pleinement.
- Concentrez-vous sur les compétences transférables et l'expérience vécue en plus des diplômes formels.

Exemple : Un expert qui reconnaît que tous les candidats n'ont pas un accès égal à l'éducation formelle peut adapter les questions d'entrevue pour se concentrer sur les compétences en résolution de problèmes et l'expérience pertinente plutôt que sur les qualifications formelles.

Exemple spécifique à un secteur :

Une entreprise de construction qui embauche pour un poste de superviseur de chantier supprime l'exigence d'« expérience canadienne » et évalue plutôt les compétences de leadership acquises à l'étranger, en jumelant les nouvelles recrues à un mentor pour combler les lacunes réglementaires locales.

À retenir pour les PME : L'équité ne baisse pas la barre. Elle élargit la porte, donc vous ne manquez pas de grands talents à cause d'obstacles inutiles.

Ressources

- **Commission des droits de la personne de l'Ontario** – Droits de la personne au travail. Entrevues et décisions d'embauche. Accès à <https://www3.ohrc.on.ca/en/iv-human-rights-issues-all-stages-employment/5-interviewing-and-making-hiring-decisions>. À utiliser lors de la préparation des questions d'entrevue et de la formation des intervieweurs.

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section E : Entrevues dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Section 6 : Références et vérifications des antécédents

Énoncé de cadre

Les vérifications des références et des antécédents devraient confirmer les compétences et l'aptitude du candidat sans créer des barrières inutiles.

Pourquoi c'est important

Plus de 30% des Canadiens ont un casier judiciaire, dont plusieurs pour des infractions non violentes ou datées. Les politiques d'exclusion généralisées touchent de manière disproportionnée les candidats racialisés et autochtones (John Howard Society, 2023).

Citation d'expérience vécue

« J'ai eu une infraction mineure il y a plus de dix ans, mais l'employeur ne m'a même pas demandé, ils ont juste dit non. » Participant au groupe de conversation, 2025

Actions pratiques pour les PME

1. Demandez seulement les vérifications pertinentes. Par exemple, un dossier de conduite n'est requis que si la conduite fait partie du travail.
2. Permettre aux candidats d'expliquer leurs résultats avant de prendre une décision.
3. Utilisez des questions de référence cohérentes. Concentrez-vous sur la performance récente et pertinente au travail.
4. Consultez les directives sur les droits humains concernant les vérifications du casier judiciaire.

Meilleures pratiques et expertise

- Évitez la pensée « réussi/échec ».
- Pesez le temps depuis l'infraction et toute preuve de réhabilitation.

Astuce d'amélioration continue : Réviser chaque année vos politiques de vérification des antécédents pour vous assurer qu'elles correspondent aux risques et besoins réels du poste.

Équité dans les vérifications des antécédents : L'équité signifie équilibrer le risque avec l'équité.

Exemple : Un centre de garde communautaire examine un candidat ayant une infraction non violente vieille de dix ans. Après une discussion sur la réadaptation et l'historique professionnel récent, ils embauchent le candidat dans un poste sans gestion financière et offrent du mentorat pour soutenir le succès à long terme.

Ressources

- **Commission des droits de la personne de l'Ontario** – Dossier des infractions. Lignes directrices pour l'utilisation équitable du dossier des infractions, vérifications. Accès à <https://www3.ohrc.on.ca/en/your-rights/code-grounds/record-offences>. Utilisation pour s'aligner sur le droit des droits de la personne.
- **Société John Howard** – Boîte à outils pour employeurs. Ressources d'embauche équitables. Accès à <https://policerecordhub.ca/en/fair-chance-hiring-toolkit>. Utilisez cela pour élargir votre bassin de candidats de manière responsable.

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section F : Références et vérifications des antécédents dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Section 7 : Offres d'emploi et intégration

Énoncé de cadre

Un processus d'intégration inclusif fait que les nouvelles recrues se sentent accueillies, valorisées et soutenues dès le premier jour.

Pourquoi c'est important

Jusqu'à 20% du roulement des employés se produit dans les 45 premiers jours, souvent en raison d'une mauvaise intégration et d'un manque d'appartenance (Workforce Institute, 2023).

Citation d'expérience vécue

« Ma première journée, c'était juste de la paperasse. Personne n'a expliqué la culture ni vers qui demander de l'aide. Je me sentais invisible. » – Participant au groupe de conversation, 2025

Actions pratiques pour les PME

1. Élaborez un plan d'accueil. Incluez les présentations d'équipe, l'horaire et une visite du lieu de travail.
2. Fournissez des documents dans des formats accessibles. Utilisez des gros caractères, du langage clair ou de l'audio si nécessaire.
3. Assignez un partenaire ou un mentor pour les premières semaines.

4. Vérifiez l'accessibilité des espaces de travail et des technologies avant la date de début.

Meilleures pratiques et expertise

- *Tanya Sinclair, stratège en leadership, souligne que la communication claire et respectueuse est une base pour l'équité et la construction de la confiance, surtout dans les moments qui comptent le plus pour les candidats.*
- Utilisez l'intégration pour renforcer les valeurs et attentes en DEI.

Équité dans l'intégration : L'équité signifie donner à chaque nouvelle embauche ce dont elle a besoin pour bien démarrer, même si leurs points de départ diffèrent.

Exemple : Une entreprise d'aménagement paysager de taille moyenne embauche un nouveau venu avec une formation en horticulture venant de l'étranger. Ils offrent une orientation bilingue sur la sécurité, jumellent le nouvel employé avec un jardinier principal pendant les 30 premiers jours, et adaptent des vidéos de formation avec des démonstrations visuelles pour réduire les barrières linguistiques.

Conseil d'amélioration continue : Demandez aux nouvelles recrues à 30 et 90 jours ce qui aurait pu améliorer l'intégration, puis ajustez votre liste de vérification.

Ressources

- **Emploi et Développement social Canada** – Guide d'intégration inclusive. Accès à <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/maint/file/download/EmployerOnboardingGuide-LEEP-2024.pdf>. À utiliser pour concevoir une intégration qui répond aux exigences d'équité en milieu de travail.
- **Loi sur l'accessibilité pour les Ontariens en situation de handicap (AODA).** Informations sur la conformité des employeurs. Accès à <https://www.ontario.ca/page/accessibility-laws>. À utiliser pour s'assurer que l'intégration respecte les exigences légales.

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section G : Intégration et rétention dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Section 8 : Élaboration des politiques de DEI

Énoncé de cadre

Un cadre politique DEI complet fournit la base de toutes les pratiques d'embauche inclusives décrites dans ce guide. Tout comme les offres d'emploi inclusives sont souvent la première impression que les candidats ont de votre organisation, les politiques DEI représentent l'engagement formel de votre organisation envers l'équité et l'inclusion.

Pourquoi c'est important

Les organisations disposant de politiques claires en matière de DEI sont mieux placées pour attirer des talents diversifiés, réduire les risques juridiques et instaurer des pratiques cohérentes

dans toutes les décisions d'embauche. Les politiques DEI fournissent la structure qui soutient les actions pratiques présentées tout au long de ce guide.

Citation d'expérience vécue

« Je voulais savoir si l'entreprise se souciait vraiment de l'inclusion ou si c'était juste des mots sur leur site web. Avoir des politiques claires m'a donné plus confiance pour postuler. » - Adapté de Conversation Themes, 2025

Actions pratiques pour les PME

- Créer une déclaration DEI fondamentale
- Élaborer des politiques d'aménagement
- Établir des normes d'embauche sans préjugés
- Aborder l'équité salariale et la transparence

Équité dans le développement des politiques

- Projet de déclaration de base DEI et politique d'accommodement
- Intégrer les exigences DEI dans tous les processus RH
- Utiliser **les principes d'amélioration continue** pour affiner les politiques en fonction de la rétroaction
- Mettre à jour les politiques chaque année pour refléter les changements juridiques et les meilleures pratiques

L'équité signifie reconnaître que les politiques standards ne servent pas tous les employés de manière égale et intégrer de la flexibilité dans votre cadre. Réfléchissez à l'impact des politiques sur différents groupes et intégrez des accommodements dès le départ.

Exemple : Une agence de marketing de taille moyenne élabore une politique DEI complète qui inclut un processus clair de demande d'accommodement, des directives d'embauche sans biais et des exigences de transparence salariale. Lorsqu'un graphiste talentueux atteint de TDAH demande des horaires de travail flexibles et des écouteurs antibruit comme accommodements, la politique établie de l'entreprise permet aux RH d'approuver rapidement la demande sans exiger de documentation étendue, démontrant ainsi leur engagement envers l'accessibilité.

Exemple spécifique à un secteur :

Une entreprise de construction dans le nord de l'Ontario crée des politiques DEI qui répondent spécifiquement aux défis uniques de leur industrie et de leur emplacement. Leurs politiques incluent des partenariats avec des centres d'emploi autochtones pour la sensibilisation, des horaires de formation flexibles pour accommoder les travailleurs venant de communautés éloignées, et des protocoles de sécurité adaptés aux travailleurs en situation de handicap. Ils établissent des lignes directrices claires pour évaluer les qualifications en commerce international et offrent des programmes de mentorat pour combler les lacunes dans les connaissances réglementaires locales, assurant que leurs politiques soutiennent à la fois les groupes méritant l'équité et les besoins opérationnels.

À retenir pour les PME : Les politiques DEI ne sont pas seulement des documents de conformité — elles sont des feuilles de route pour créer des milieux de travail où tous les employés peuvent s'épanouir. Commencez par des politiques simples et pratiques qui

répondent à vos situations d'embauche et de travail les plus courantes, puis augmentez la complexité au fil du temps. Plus vos politiques se concentrent sur la suppression des obstacles et le soutien à **l'amélioration continue**, plus votre vivier de talents et votre culture de travail deviendront solides.

Ressources

- **Commission ontarienne des droits de la personne - Lignes directrices sur l'élaboration des politiques** : Cadre juridique pour créer des politiques conformes à la DEI. Accès à <https://www.ohrc.on.ca/en/policy-development>
- **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion - Modèles de politiques DEI** : modèles pratiques et exemples pour les PME. Accès à <https://lp.ccdi.ca/ccdi-dei-strategy-toolkit>
- **Loi sur l'accessibilité pour les Ontariens en situation de handicap (AODA) - Exigences de politique** : Assurez-vous de respecter l'accessibilité dans toutes les politiques. Accès à <https://www.ontario.ca/page/accessibility-laws>

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section G : Intégration et rétention dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Section 9 : Gestion de la performance et développement

Énoncé de cadre

La gestion de la performance devrait se concentrer sur le soutien à la croissance et au succès de tous les employés, et non seulement sur l'identification des lacunes.

Pourquoi c'est important

Les femmes et les employées racialisées sont 30% moins susceptibles de recevoir des commentaires concrets menant à une promotion (McKinsey Women in the Workplace, édition Canada, 2023).

Citation d'expérience vécue

« Je travaille fort, mais mon gestionnaire ne parle que des erreurs. Je n'entends jamais parler d'opportunités d'évolution. » Participant au groupe de conversation, 2025

Actions pratiques pour les PME

1. Fixez ensemble des objectifs mesurables pour que les attentes soient claires.
2. Donnez des commentaires réguliers, bidirectionnels, mensuels ou trimestriels, pas seulement une fois par année.
3. Offrez des occasions de formation équitables et suivez la participation.
4. Reconnaître différents styles de travail et contributions.

Meilleures pratiques et expertise

- Former les gestionnaires pour repérer et corriger les biais dans les évaluations.
- Wanda Deschamps prône des évaluations de performance adaptées aux neurodivers, qui valorisent différentes façons de travailler.
- Astuce d'amélioration continue : Examinez chaque année les données de promotion et de formation pour vérifier les lacunes en équité.

Équité en gestion de la performance : L'équité reconnaît que tous les employés n'ont pas le même accès au coaching informel ou à des affectations d'étirement.

Exemple 1 : Une entreprise de construction s'assure que les femmes occupant des postes sur le terrain bénéficient d'un accès égal à des projets à haute visibilité en suivant l'attribution des affectations, puis en jumelant de nouveaux superviseurs à des mentors expérimentés pour renforcer la confiance en leadership.

Exemple 2 : Une petite entreprise de construction modifie son processus d'évaluation de rendement pour inclure des retours à 360° et des mesures fondées sur les valeurs, assurant que le potentiel de leadership et les compétences en collaboration sont reconnus, et non seulement la rapidité de la production, ce qui peut désavantager les travailleurs gérant des incapacités ou des responsabilités de soins.

Exemple 3 : Un expert en comptabilité remarque que le personnel junior qui travaille à distance a moins d'occasions de diriger des rencontres avec les clients. Ils instaurent un système de

rotation, afin que le personnel à distance ait des chances égales de présenter aux clients, ce qui améliore la préparation à la promotion et la visibilité auprès de la direction.

Ressources

- **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion** – Guide du leadership inclusif. Accès à <https://canadacommons.ca/artifacts/17501719/canadian-centre-for-diversity-and-inclusion-centre-canadien-pour-la-diversite-et-linclusion/18390559/>. À utiliser pour former les gestionnaires à l'évaluation équitable du rendement.
- **Gouvernement de l'Ontario – Programmes de formation en milieu de travail.** Accès à <https://www.ontario.ca/page/employment-ontario>. À utiliser pour trouver une formation subventionnée ou gratuite pour le développement des compétences.

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section J : Mesurer les progrès de la DEI dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Section 10 : Accessibilité et accommodements en milieu de travail

Énoncé de cadre

L'accessibilité profite à tous, pas seulement aux personnes en situation de handicap. La conception inclusive garantit que tous les employés, clients et visiteurs peuvent pleinement participer à votre milieu de travail.

Pourquoi c'est important

60% des travailleurs en situation de handicap au Canada déclarent avoir rencontré des obstacles au travail, notamment le manque d'accommodements et l'inaccessibilité technologique (Enquête nationale sur l'inclusion de l'ICC, 2023).

Citation d'expérience vécue

« Je n'ai pas demandé ce dont j'avais besoin parce que j'avais peur qu'ils me voient comme un problème. » – Participant au groupe de conversation, 2025

Actions pratiques pour les PME

- Effectuez un audit d'accessibilité des espaces physiques, de la technologie et des processus d'embauche.
- Rendez les processus de demande d'accommodement simples, confidentiels et exempts de stigmatisation.
- Budgétiser les accommodements de façon proactive plutôt que d'attendre les demandes.
- Incluez les exigences d'accessibilité dans toutes les politiques et descriptions de poste en milieu de travail.

- Lors de l'évaluation des difficultés excessives, documentez le processus décisionnel et faites référence aux directives de l'OHRC afin d'assurer l'équité et la transparence.

Meilleures pratiques et expertise

- **Rod Michalko, chercheur canadien sur le handicap**, nous rappelle que *l'accessibilité ne consiste pas à « réparer » les individus, mais à repenser les environnements afin que les obstacles n'existent pas.*
- **Tanya Sinclair, stratège en inclusion**, souligne que *l'accessibilité est à la fois une exigence de conformité et une valeur culturelle. La façon dont une organisation répond aux demandes d'accommodement en dit long sur son respect envers tous les employés.*
- Le design universel profite à tous, des employés en situation de handicap aux parents avec des poussettes en passant par les clients qui ont accès à vos services.
- Aborder les barrières d'attitude par une formation qui remet en question les stéréotypes et les biais inconscients

Équité dans l'accessibilité : L'équité signifie concevoir des espaces et des processus afin que tous les employés puissent participer pleinement dès le départ, plutôt que de faire des corrections ponctuelles par la suite.

Exemple d'accessibilité 1 : Un propriétaire de café à Toronto redessine la disposition de son comptoir après avoir réalisé que les utilisateurs en fauteuil roulant ne peuvent pas facilement accéder à la caisse, améliorant ainsi le service pour tous tout en respectant les normes d'accessibilité.

Exemple d'accessibilité 2 : Un expert en marketing s'assure que ses réunions d'équipe sont accessibles en fournissant des sous-titrages en direct et en partageant des documents à l'avance, soutenant à la fois les employés malentendants et ceux qui traitent mieux l'information par écrit.

Ressources

- **Loi sur l'accessibilité pour les Ontariens en situation de handicap (AODA) – Outils de conformité.** Accès à <https://www.ontario.ca/page/accessibility-rules-businesses-and-non-profits>. Utilisé pour respecter les normes d'accessibilité de l'Ontario.
- **Commission canadienne des droits de la personne – Directives sur l'obligation d'accommodement.** Accès à <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/resources/duty-accommodate>. Utilisation pour mettre en œuvre des accommodements équitables et légaux.
- **Commission ontarienne des droits de la personne – Politique sur le validisme et la discrimination fondée sur le handicap.** Accès à <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-ableism-and-discrimination-based-disability>. À utiliser pour concevoir des politiques de milieux de travail accessibles.

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section I : Accessibilité dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Section 11 : Amélioration continue et reddition de comptes

Énoncé de cadre

La DEI n'est pas une initiative ponctuelle; c'est un processus continu qui exige engagement, mesure et adaptation.

Pourquoi c'est important

Les organisations qui suivent et agissent sur les indicateurs de DEI ont 3,8 fois plus de chances d'atteindre une rentabilité supérieure à la moyenne (Deloitte Canada, 2023).

Citation d'expérience vécue

« Les politiques n'ont pas d'importance si personne ne vérifie si elles fonctionnent. » Participant au groupe de conversation, 2025

Actions pratiques pour les PME

1. Fixez des objectifs annuels de DEI avec des échéanciers clairs.
2. Recueillez régulièrement les commentaires des employés par le biais de sondages ou de discussions d'équipe.
3. Partagez des mises à jour sur vos progrès et célébrez vos victoires.
4. Utilisez à la fois les chiffres et les histoires pour mesurer le changement.

Meilleures pratiques et expertise

- Combinez des données quantitatives (par exemple, les taux d'embauche) avec des données qualitatives (histoires d'employés).
- Rumeet Billan souligne que les organisations développent leur résilience lorsqu'elles restent curieuses, agissent en fonction des commentaires et s'adaptent au fil du temps.
- Astuce d'amélioration continue : Examinez les objectifs DEI tous les 6 mois et ajustez si les priorités ou les obstacles ont changé.

Équité dans l'amélioration continue : L'équité signifie utiliser les données et la rétroaction pour surmonter des obstacles spécifiques.

Exemple 1 : Une PME manufacturière suit les taux de réussite des formations et constate que les travailleurs de nuit assistent 40% moins aux séances de formation. Ils répondent en offrant des séances enregistrées et en payant le temps de formation pendant les quarts réguliers afin d'assurer un accès égal au développement des compétences.

Exemple 2 : Une PME examine les données trimestrielles de DEI et remarque que les employés en situation de handicap ont des taux de promotion plus faibles. Ils répondent en mettant en place une formation ciblée au leadership et en examinant les critères de promotion pour détecter les biais.

Astuce d'amélioration continue : Planifiez un rapide bilan d'équipe tous les six mois pour revoir ce qui fonctionne et où de petits ajustements pourraient améliorer l'équité et l'inclusion.

Ressources

- **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion – Mesurer le retour sur investissement de la diversité et de l'inclusion.** Accès à <https://new-api.ccdi.ca/wp-content/uploads/2025/06/ccdi-report-what-gets-measured-gets-done.pdf>. Utilisation pour des indicateurs pratiques de DEI et des outils d'évaluation.
- **Future Skills Canada. Évaluation et apprentissage dans l'écosystème des compétences et de la formation.** Accès à <https://fsc-ccf.ca/projects/sos-evaluation/>. Mesurer l'impact social.

Pour une liste complète des ressources en DEI et en embauche inclusive, voir Annexe : Ressources pour l'embauche inclusive.

Connexion croisée d'outils

Voir la section J : Examen DEI et responsabilité dans l'outil d'auto-audit DEI du RIWC.

Réflexions finales

L'embauche inclusive ne consiste pas seulement à pourvoir un poste; c'est façonner l'avenir de votre organisation. Chaque choix que vous faites, des mots dans votre offre d'emploi à la façon dont vous accueillez un candidat, construit ou érode la confiance.

Ce guide est conçu pour les petits et moyens employeurs disposant de temps et de ressources limités. Les stratégies sont pratiques, peu coûteuses et fondées sur les meilleures pratiques canadiennes. L'objectif est le progrès, pas la perfection. De petites actions constantes créent un impact durable.

Rappels clés pour les PME

- L'inclusion commence tôt. La préparation signale aux candidats qu'ils sont valorisés avant même qu'ils ne postulent.
- Les offres d'emploi publiées doivent respecter l'exigence du 1er janvier 2026.
- L'accessibilité profite à tous. Éliminer les obstacles pour certains améliore l'expérience pour tous.
- La rétroaction est du carburant. Vérifiez régulièrement auprès des candidats, des employés et de votre équipe pour voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.
- La représentation compte. La diversité des voix dans la prise de décision mène à de meilleurs résultats.
- L'amélioration continue est essentielle. Revisitez, affinez et suivez vos progrès.

Des experts

« La façon dont une organisation répond à une demande d'accommodement en dit long sur sa culture. » Tanya Sinclair, stratège en inclusion

« Le talent neurodiversifié apporte innovation et perspective que les organisations ne peuvent pas se permettre d'ignorer. » – Wanda Deschamps, défenseure de l'inclusion en neurodiversité

Votre appel à l'action

1. Choisissez une section de ce guide et commencez par là.
2. Planifiez votre première rencontre de suivi DEI dans les 30 jours.
3. Révissez et mettez à jour vos pratiques d'embauche chaque année en utilisant ce guide comme référence.
4. Ajoutez en favori et partagez les ressources de chaque section avec votre équipe d'embauche.
5. Organisez des bilans trimestriels pour célébrer vos victoires et identifier la prochaine étape à suivre.

Quand l'inclusion est intégrée dans l'embauche, on ne se contente pas de combler des emplois, on ouvre des portes, on bâtit la confiance et on crée un milieu de travail où chaque employé a la chance de s'épanouir.

Annexe A : Ressources clés et perspectives d'experts

Cette annexe compile les ressources fondamentales, la législation et les voix d'experts qui ont nourri le développement de la trousse d'outils employeurs DEI. Elle reflète les connaissances collectives, l'expérience vécue et les pratiques fondées sur des preuves utilisées à travers les trois outils : l'outil d'auto-audit DEI, l'outil de formation autonome et le guide d'embauche inclusif.

Cadres clés de la législation et des politiques canadiennes

Celles-ci fournissent une base juridique et éthique pour des pratiques d'emploi inclusives :

- **Code des droits de la personne de l'Ontario (OHRC)** – Normes anti-discrimination et mesures d'accommodement. www.ohrc.on.ca
- **Loi sur l'accessibilité pour les Ontariens en situation de handicap (AODA)** – Normes d'accessibilité et objectifs de conformité pour 2025. www.ontario.ca/page/accessibility-laws
- **Loi sur les normes d'emploi (ESA)** – Droits et protections en milieu de travail. www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0
- **Loi sur l'équité salariale** – Impose des pratiques de rémunération équitables. www.ontario.ca/laws/statute/90p07
- **Loi sur la transparence salariale (Ontario)** – Entrée en vigueur le 1er janvier 2026 : fourchettes salariales requises pour les affectations publiques. <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/recent-changes#section-2>
- **Loi sur la santé et sécurité au travail (OHSA)** – Pratiques inclusives de santé et sécurité. www.ontario.ca/page/occupational-health-and-safety-act-ohsa
- **Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi** – Représentation de groupes désignés dans des milieux de travail réglementés au niveau fédéral. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.401>

Principales organisations canadiennes de DEI et d'accessibilité

- **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)** – Formation, recherche et outils pour les employeurs (www.ccdi.ca)
- **Fierté au travail Canada** – soutien à l'inclusion 2SLGBTQI+ et certification des employeurs (www.prideatwork.ca)
- **Œuvres autochtones** – Développement de partenariats pour l'inclusion de la main-d'œuvre autochtone (www.indigenoussworks.ca)
- **Future Skills Centre** – Recherche axée sur l'équité et manuels DEI pour les petits employeurs (www.futureskillscentre.ca)
- **Boîte à outils Accessibilité pour les Ontariens en situation de handicap (AODA)** – Listes de vérification pour les employeurs et directives de conformité (www.ontario.ca/page/accessibility-laws)
- **Fondation pour la paralysie cérébrale : Guide de conception en milieu de travail inclusif** – Guide pratique universel pour le design (www.cerebralpalsy.org)

- **Initiative des talents noirs** – Recrutement de talents et réseautage (www.blacktalentinitiative.com)
- **TechGirls Canada** – Réseautage et mentorat pour les femmes en technologie (www.techgirls.ca)
- **Refugee Talent Hub** – Liens et ressources employeurs pour les réfugiés (<https://refugeetalenthub.com/en>)

Outils pratiques DEI et recherches référencées

- **Défi 50–30 (Gouvernement du Canada)** – Engagement volontaire envers l'équité en leadership (www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/eng/07706.html)
- **Guide d'écriture d'offres d'emploi inclusive (OHRC)** – Équité linguistique dans les offres d'emploi (www.ohrc.on.ca)
- **Roue d'intersectionnalité (CRIAW-ICREF)** – Comprendre les identités et systèmes qui se chevauchent (www.criaw-icref.ca)
- **Conférences TED : Chimamanda Ngozi Adichie** – « Le danger d'une seule histoire » (www.ted.com)
- **Harvard Business Review (mai 2025)** – « Diriger efficacement des équipes mondiales » (www.hbr.org)
- **Balado RH Interviews (juillet 2025)** – Leaders RH canadiens sur l'inclusion et la culture d'équipe (www.hrinterviewspodcast.com)

Des voix d'experts présentes dans la trousse à outils

Les leaders d'opinion, psychologues organisationnels et stratèges de l'inclusion suivants ont fourni un ancrage conceptuel, des citations réfléchies et des conseils concrets :

- Dre Wanda Deschamps – Défenseuse de la neurodiversité et fondatrice de Liberty Co
- Tanya Sinclair – Stratège en accessibilité et conseillère en leadership sur l'inclusion des personnes handicapées
- Dr Rumeet Billan – Auteur de *The Workplace Mental Health Playbook for Business Leaders*
- Rod Michalko – chercheur en handicap et auteur sur la cécité et la connaissance incarnée
- Brené Brown – Chercheuse en leadership sur la vulnérabilité, le courage et l'appartenance
- Susan Scott – Auteure de *Fierce Conversations*, qui explore la sécurité psychologique en équipe
- Simon Sinek – Expert en leadership et culture de travail, reconnu pour *Start With Why*
- Candace Sidoruk – Stratège en Inclusion, Diversité, Équité, Accès et Accessibilité (IDEAA) et Consultante en ressources humaines et acquisition de talents

Remerciement

Cette boîte à outils n'existerait pas sans les voix des participants du Groupe de Conversation DEI RIWC 2025. Leurs idées, leurs commentaires et leurs expériences ont nourri chaque page.

Les citations sont attribuées comme suit : Participants au groupe de conversation, 2025

Annexe B : Ressources pour l'embauche inclusive

Une liste soigneusement sélectionnée d'outils, de guides et de plateformes locaux pour soutenir votre parcours d'équité.

Législation clé et trousse à outils pour les employeurs

- **Commission ontarienne des droits de la personne (OHRC)** – www.ohrc.on.ca – Ressources pour les employeurs sur l'embauche, les accommodements et la lutte contre la discrimination
- **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (AODA)** – www.ontario.ca/page/accessibility-laws – Directives sur la conformité, listes de vérification pour les employeurs et modules de formation
- **Loi sur la transparence salariale (Ontario)** – <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/recent-changes#section-2> – Entrée en vigueur le 1er janvier 2026 : fourchettes salariales requises pour les affectations publiques
- **Loi sur les normes d'emploi (ESA)** – www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0 – Salaire minimum, heures, politiques de congé et exigences de congé

Équité en embauche et outils DEI

- **Défi 50–30 (Gouvernement du Canada)** – www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/eng/07706.html – Engagement volontaire à accroître la diversité en leadership
- **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)** – www.ccdi.ca – Formation des employeurs, outils de stratégie DEI et webinaires
- **Fierté au travail Canada** – www.prideatwork.ca – Pratiques de travail inclusives pour les employés 2SLGBTQI+
- **Œuvres autochtones** – www.indigenousworks.ca – Soutien à la construction de partenariats respectueux avec les Autochtones

Sites d'emploi communautaires et réseaux

- **Embauchez des immigrants** – www.hireimmigrants.ca
- **Réseau d'offres d'emploi sur l'équité en emploi d'Equitek** – www.equitek.ca
- **WorkInCulture (Secteurs créatifs)** – www.workinculture.ca
- **Carrières autochtones** – www.indigenouscarers.org
- **Initiative des talents noirs** – www.blacktalentinitiative.com

Nouveaux sites d'emploi communautaires et ressources d'embauche inclusives

1. HireDiverse

Un tableau d'emploi canadien axé sur la mise en relation des employeurs avec des talents qualifiés issus de groupes traditionnellement sous-représentés. Il met l'accent sur des pratiques d'embauche inclusives pour bâtir des équipes plus solides.

www.hirediverse.ca

2. Emplois BIPOC

Un tableau d'offres d'emploi axé sur le DEI qui aide à connecter les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur (BIPOC) avec des entreprises engagées envers l'équité et l'inclusion.

www.bipocjobs.ca

3. Carrières autochtones

Met l'accent sur la mise en relation des chercheurs d'emploi des Premières Nations, des Inuits et des Métis avec des employeurs inclusifs à travers le Canada.

www.indigenoucareers.org

4. United Way Greater Toronto – Emploi inclusif

Soutient les chercheurs d'emploi issus des communautés marginalisées de la région de la région de Toronto grâce à des programmes de carrière, de la formation et des soutiens intégrés.

www.unitedwaygt.org/our-work/inclusive-employment/

5. Fondation d'enrichissement de l'apprentissage (LEF)

Un organisme basé à Toronto offrant des services d'emploi, de la formation aux compétences et du mentorat aux immigrants et aux jeunes à risque.

www.lefca.org

6. ECO Canada

Le principal site d'emplois environnementaux du Canada, mettant en relation des professionnels avec des opportunités d'emploi significatives, des certifications et des subventions salariales.

www.eco.ca

7. MyGwork

Une communauté d'affaires mondiale pour les professionnels, diplômés et employeurs inclusifs LGBTQ+.

www.mygwork.com

8. Organisation Career Edge

Offre des stages rémunérés pour les récents diplômés, incluant des programmes pour diplômés ayant des handicaps et des professionnels qualifiés à l'international.

www.careeredge.ca

9. Réseau ontarien pour l'emploi des personnes handicapées (ODEN)

Un réseau de fournisseurs de services d'emploi en Ontario qui desservent les personnes en situation de handicap, promouvant des pratiques d'embauche inclusives.

www.odenetwork.com

Conseil pour les PME : Ajoutez 2 à 3 sites clés en favoris et revisitez chaque trimestre pour rester à jour. La DEI n'a pas besoin d'être accablante.