

### Exemples de pratiques de recrutement et de sélection inclusives

- Manifester l'engagement de la ville en matière d'inclusion dans les offres d'emploi.

64% des personnes LGBTQ+ se sentiraient plus à l'aise de poser leur candidature à un poste si une organisation déclarait explicitement qu'elle est accueillante des personnes LGBTQ+ sur les offres d'emploi.

Source: [Pride at Work Canada](#).

- Utiliser un langage inclusif dans les offres d'emploi et dans les descriptions de poste.
- Formaliser les entrevues d'embauche, par exemple via une grille d'entrevue. (La grille doit être élaborée avant de prendre connaissance des dossiers de candidature reçus.)
- S'assurer que les questions posées en entrevue sont étroitement liées aux exigences du poste à pourvoir.
- Fournir aux candidat·es la politique anti-harcèlement et leur demander de la lire avant l'entrevue d'embauche.
- Définir un seuil de compétence à partir duquel les candidatures seront retenues pour l'étape de sélection.

Dans la décision [Montreuil c. Banque Nationale du Canada](#), le Tribunal canadien des droits de la personne a confirmé que lorsqu'une personne trans est compétente et qu'une autre personne, pas plus compétente que cette dernière, est choisie (ou lorsqu'une organisation rejette la candidature de la personne trans, mais continue de chercher des personnes candidates ayant les mêmes compétences), l'organisation doit expliquer de manière non discriminatoire pourquoi elle n'a pas embauché la personne trans.

- Former (ou du moins sensibiliser) les personnes impliquées dans le processus de sélection au sujet des différents biais inconscients et leurs effets.

*Pour en apprendre plus sur les biais inconscients :*

Brière et Al. (2022), Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations [Fichier PDF]. Presses de l'Université Laval. <https://www.pulaval.com/libreacces/9782763752716.pdf>

Conférence conçue et présentée par Dimitri Girier, Conseiller principal en équité, diversité et inclusion à l'Université de Montréal, le 23 mai 2019, à Montréal [54 min.]. [https://www.youtube.com/watch?v=4pjTn266D08&t=239s&ab\\_channel=R%C3%A9seauInteruniversitairequ%C3%A9b%C3%A9coisEDIRIQED!](https://www.youtube.com/watch?v=4pjTn266D08&t=239s&ab_channel=R%C3%A9seauInteruniversitairequ%C3%A9b%C3%A9coisEDIRIQED!)



- 
- Être proactif·ve dans la recherche de talents LGBTQIA2+ : faites parvenir vos offres d'emploi aux organismes LGBTQIA2+ de la région et/ou aux associations étudiantes LGBTQIA2+ dans les CÉGEPS et les universités de la région.
  - Développer sa marque employeur en soutenant publiquement les communautés LGBTQ2+ : afficher le drapeau LGBTQIA2+ dans les bureaux, participer aux festivités de la saison des fiertés, déclarer le soutien envers les communautés LGBTQIA2+ sur les réseaux sociaux etc.

Pour plus d'informations concernant les pratiques de recrutement et de sélection inclusives, vous pouvez vous référer au guide *Recruter sans discriminer* de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :

[https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Recruter-sans-discriminer\\_Guide.pdf](https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Recruter-sans-discriminer_Guide.pdf)