

# Intégrer l'ÉDI au quotidien : le recrutement inclusif



Découvrez comment intégrer l'Équité, la Diversité et l'Inclusion (EDI) dans votre processus de recrutement lors de cet atelier interactif. Explorez les principes de l'EDI, identifiez les groupes en quête d'équité, apprenez à rédiger des offres d'emploi inclusives, et développez des stratégies pour un processus de sélection de candidats plus équitable et accueillant.



Par  
**Souleymane Guissé et  
Ariane Marchand-Labelle**  
du CSMO-ÉSAC

**CSMO**  
**ÉSAC** Comité sectoriel  
de main-d'œuvre  
Économie sociale  
Action communautaire



1

Comprendre les principes et fondements de l'EDI

2

Maîtriser les étapes du recrutement inclusif

3

Identifier les groupes sociaux en quête d'équité

4

Appliquer le processus du recrutement inclusif

# ÉDI : de quoi parle-t-on ?

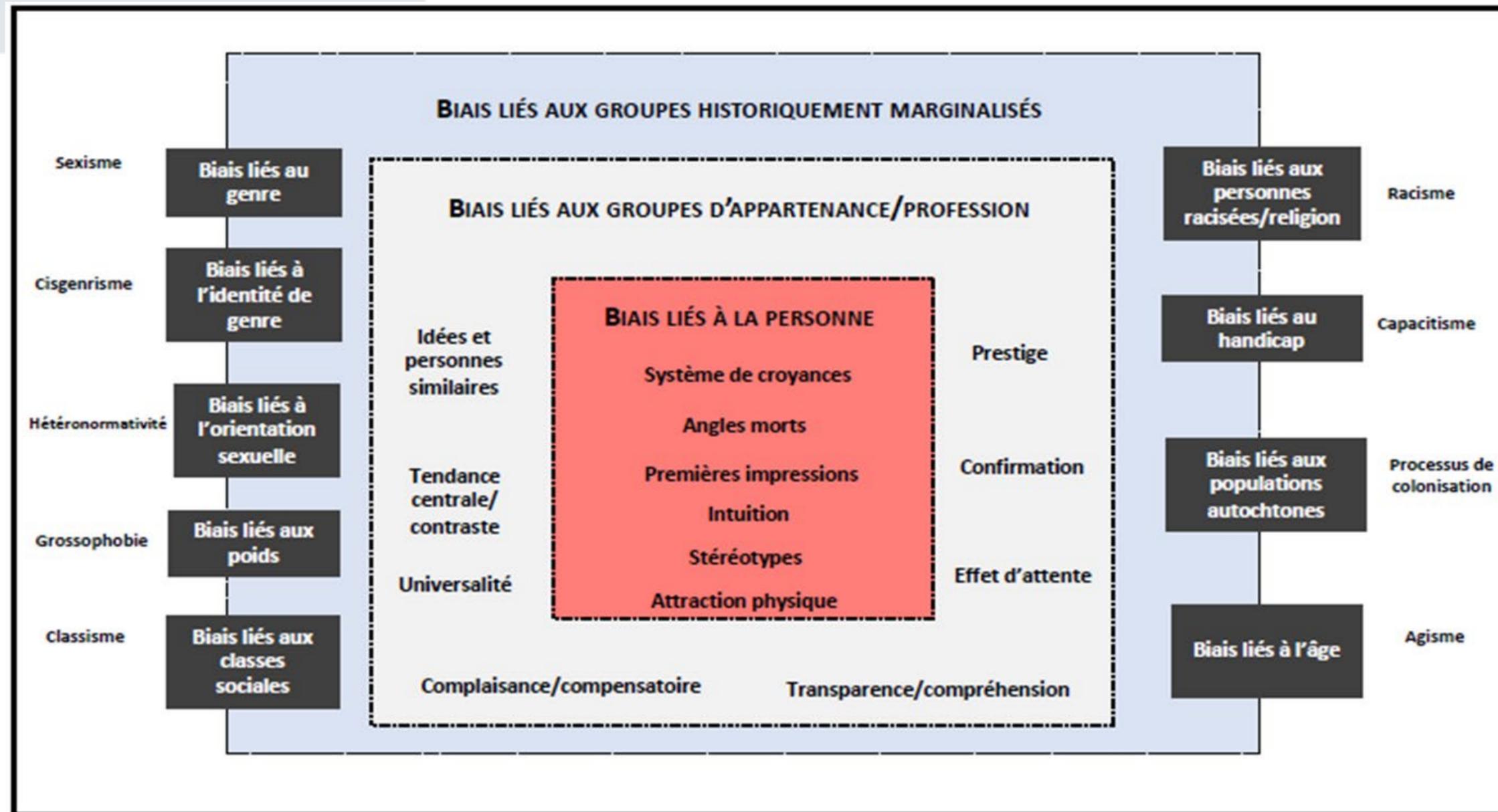
L'ÉDI est un ensemble d'initiatives, de programmes, de politiques, d'actions, de stratégies et de pratiques qui visent à créer et maintenir une culture professionnelle diversifiée, équitable et inclusive pour les collaborateurs (clients, membres, administrateurs, employés, etc.).

Son objectif est de reconnaître la situation défavorable de personnes appartenant aux groupes sociaux en quête d'équité longtemps marginalisée et de s'adapter à la spécificité de celles-ci. La justice sociale est l'objectif ultime de l'ÉDI. **L'ÉDI est aussi une question de dynamique de pouvoir.**

# Les groupes sociaux en quête d'équité



# Les groupes sociaux en quête d'équité

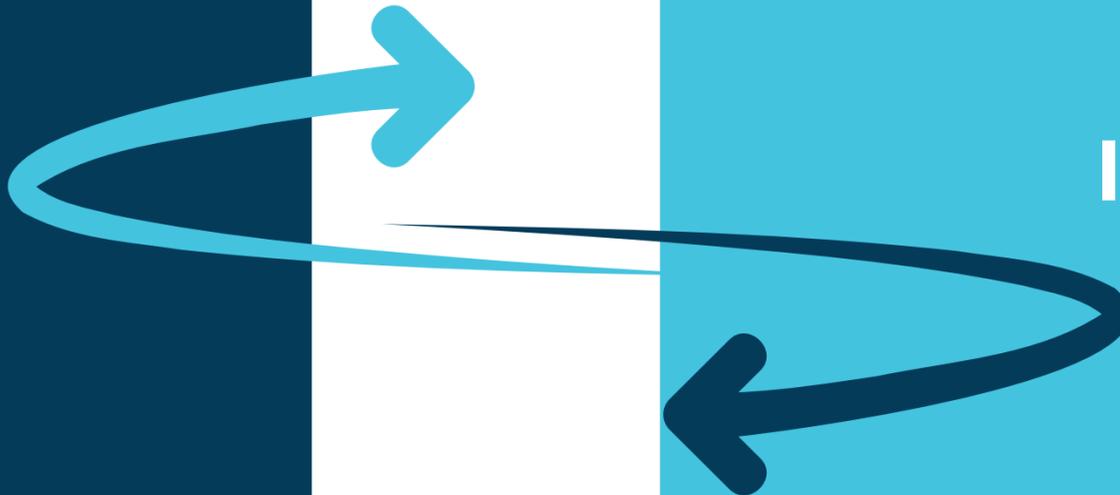


Source: Brière, S. Sous la direction de, *Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations*, à paraître aux Presses de l'Université Laval

# Les axes de l'ÉDI

Représentativité

Inclusion



# L'objectif ultime de l'ÉDI

## Égalité



Tout le monde bénéficie des mêmes soutiens. Il s'agit d'un traitement égal

## Équité



Chacun reçoit le soutien dont il a besoin (mesure, action adaptée) produisant ainsi l'équité

## Justice



Tous les trois peuvent voir le jeu sans mesure de soutien ou d'adaptation parce que la cause de l'iniquité a été identifiée et l'obstacle systémique a été éliminé.

La prise en compte de la **diversité** et les actions dans une perspective **d'équité** et **d'inclusion** s'inscrivent dans une approche de **justice sociale** et de lutte contre les différentes formes de discriminations.

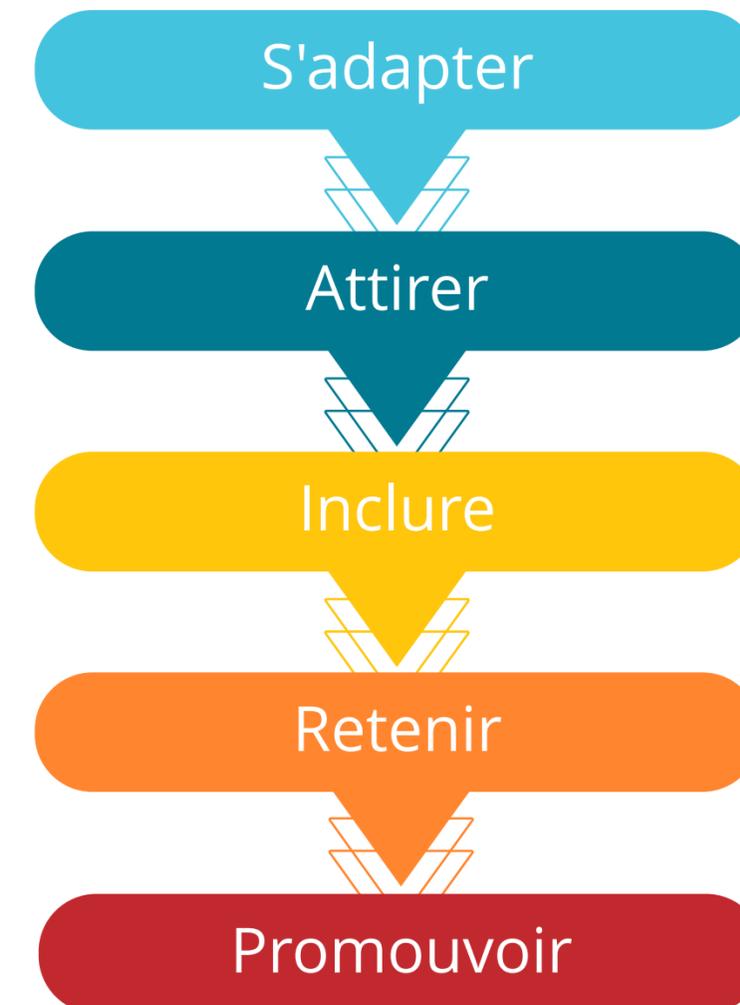
# Le recrutement inclusif



Pratiques en  
principe non-  
discriminatoires

# Qu'est-ce que le recrutement inclusif ?

Le recrutement inclusif est un **processus de dotation** qui cherche à **s'adapter** aux réalités des personnes appartenant aux groupes sociaux en quête d'équité, d'**attirer** celles-ci, de les **inclure** dans l'organisation et de les **retenir**. Il faut, tout au long du processus de dotation, **faire attention à nos biais cognitifs**.



# Le recrutement inclusif

Étape	Éléments clés
<b>Objectifs et cibles</b>	Analyser la représentativité au niveau des membres de l'organisation, de la gouvernance, de l'équipe de travail Identifier les groupes sous-représentés Se fixer des objectifs quantitatifs
<b>Offres d'emploi</b>	Positionnement Langage simple et inclusif Critères (années d'expérience, moyens de déplacement, domaine d'études, etc.)
<b>Diffusion</b>	Sourcing inclusif Diversifier ses sources Cibler plusieurs bassins Solliciter les organismes d'employabilité

Rendons nos offres d'emploi inclusives

# Le recrutement inclusif

Étape	Éléments clés
<b>Pré-sélection et entrevue</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opter pour un comité de sélection diversifié et représentatif</li><li>Faire attention aux biais cognitifs</li><li>Choisir un cadre accueillant inclusif</li><li>Communication interculturelle et inclusive</li></ul>
<b>Choix</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Audace et risques modérés</li><li>Miser sur des profils atypiques</li><li>Réfléchir en termes de capacités et d'objectifs</li><li>Penser à la complémentarité dans une équipe</li></ul>
<b>Onboarding</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Accueil complet</li><li>Milieus de travail inclusif</li><li>Mentorat</li></ul>

# Six éléments pour favoriser des milieux de travail inclusifs

CSMO  
ESAC

## Posture

S'engager en faveur de la pluralité et la célébrer la diversité

## Angle-morts

Remise en question ou analyse en continue de nos pratiques

## Des procédures efficaces

Se doter de procédures pour faire face aux enjeux de la diversité

## Mode de gestion inclusif

Mettre l'inclusion au cœur des pratiques : 4F, recrutement inclusive, Onboarding, partenariat, accessibilité, proactivité, flexibilité, etc.

## Activités de renforcement d'équipe

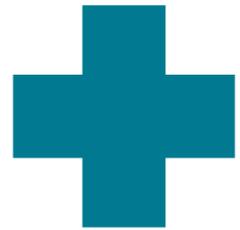
5@7 inclusive, Club BE, activités ludiques, etc.,

## Climat et environnement

Favoriser un climat inclusif : bienveillance, communication ouverte, horizontalité, etc.



Milieux de travail  
représentatifs et inclusifs



Le recrutement inclusif est un levier fondamental en EDI en ce sens qu'il concerne une dimension primordiale des individus et de leur existence, l'emploi et l'identité professionnelle.



Pour atteindre son plein potentiel, un processus de recrutement inclusif doit dès le départ cibler au-delà du quantitatif, le qualitatif, c'est-à-dire l'axe inclusion de l'EDI.



Enfin notons qu'en économie sociale et action communautaire (ÉSAC), les principes du recrutement inclusif peuvent, au-delà de la GRH, être appliqués à la gouvernance démocratique des coops et des OBNL dans la diversification et la représentativité des administratrices et administrateurs.

Merci de votre  
participation !

