

# Engagements en matière d'anti-racisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de justice (AEDIJ) dans l'approche de recrutement et de sélection

Chez Coopération Canada, nous nous engageons à faire progresser l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice (AEDIJ) dans tous les aspects de notre travail, y compris la façon dont nous attirons, sélectionnons et accueillons de nouvelles personnes au sein de l'équipe. Nos pratiques de recrutement et de sélection reflètent nos valeurs de bienveillance, d'équité et de transparence.

Signataire sur [Cadre de l'anti-racisme en coopération](#) et de [l'Engagement des leaders à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle](#), nous travaillons activement à éliminer les obstacles systémiques, à bâtir des processus équitables et à assurer une expérience respectueuse et inclusive pour les personnes candidates.

## Processus équitables et inclusifs

Nous nous efforçons de réduire les biais à chaque étape du recrutement, de la conception et la diffusion des offres d'emploi jusqu'aux évaluations et aux entretiens. Tous les comités d'embauche sont diversifiés, structurés et guidés par des critères d'évaluation cohérents afin que les décisions reposent sur le mérite et l'alignement avec nos valeurs.

## Intelligence artificielle

À Coopération Canada, nous sommes résolu·e·s à adopter des pratiques de recrutement et de sélection équitables, transparentes et centrées sur les personnes. Nous n'utilisons actuellement aucune forme d'intelligence artificielle (IA) à quelque étape que ce soit de nos processus de recrutement ou de sélection.

Toutes les décisions sont prises par du personnel formé.

## Accessibilité et mesures d'adaptation

Nous nous engageons à offrir un processus de recrutement sans obstacles. Les personnes candidates sont invitées à demander des mesures d'adaptation à tout moment du processus, et nous adaptons nos méthodes pour répondre à une diversité de besoins et de capacités, par exemple en envoyant les questions d'entretien à l'avance ou en offrant des horaires d'entretien flexibles.

Notre processus de candidature est conçu pour être accessible grâce à un Système d'information des ressources humaines (SIRH), qui permet aux personnes candidates de soumettre diverses formes de démonstrations de compétences, notamment des exemples de portfolio ou d'autres documents pertinents.

## Une expérience candidate transparente et respectueuse

Nous reconnaissons la valeur du temps de chacun-e et assurons une communication claire tout au long du processus. Les personnes candidates sont informées des attentes, des échéanciers et des prochaines étapes, et nous offrons une compensation aux personnes présélectionnées pour le temps consacré aux exercices écrits (jusqu'à 2 heures) ou aux entretiens (jusqu'à 3 heures), lorsque cela s'applique.

Le recrutement est un processus réciproque qui permet aux personnes candidates de poser des questions et d'évaluer elles-mêmes l'adéquation du poste.

## Exercices liés au rôle et entretiens

Les personnes sélectionnées peuvent être invitées à réaliser des exercices liés au rôle afin de démontrer des compétences pertinentes en accomplissant des tâches reflétant les responsabilités du poste.

Les entretiens structurés comprennent une série de questions et de relances, permettant à la personne candidate de mobiliser son expérience vécue, ses compétences et ses connaissances pertinentes pour y répondre. Un temps est aussi prévu pour que les personnes candidates posent des questions.

Les vérifications de références ont lieu après l'étape des entretiens, avant la sélection finale, et sont effectuées de manière confidentielle. Seules les références fournies par les personnes candidates sont contactées.

## Représentation et sentiment d'appartenance

Nous cherchons activement à multiplier les perspectives en encourageant les candidatures de personnes issues de groupes en quête d'équité, y compris les peuples autochtones, les personnes racisées, les personnes en situation de handicap, les membres des communautés 2SLGBTQIA+ et d'autres groupes sous-représentés dans notre secteur.

L'auto-identification dans la lettre de motivation est encouragée mais non obligatoire. Notre objectif est de favoriser un milieu de travail où chaque personne se sent reconnue, valorisée et soutenue pour s'épanouir.

## Apprentissage et responsabilité

Nous examinons de façon continue nos outils et pratiques de recrutement sous l'angle de l'AEDIJ, offrons au personnel des occasions d'apprentissage sur les biais et l'embauche inclusive et consultons nos équipes et nos partenaires afin d'assurer l'équité et l'alignement avec nos engagements organisationnels.

## Notre engagement en action

**Notre Stratégie AEDIJ 2023-2026**, et plus particulièrement son pilier « Personnel et culture », oriente nos efforts pour être un employeur bienveillant qui favorise le sentiment d'appartenance parmi une équipe diversifiée. Chaque décision de recrutement est une occasion de concrétiser cet engagement, en constituant une équipe qui reflète la richesse de nos communautés et les valeurs que nous défendons.

[www.cooperation.ca](http://www.cooperation.ca)

123, rue Slater, Suite 800, Ottawa, Ontario, K1P 5G4

613-241-7007 [info@cooperation.ca](mailto:info@cooperation.ca)

Tous droits réservés @ Coopération Canada 2026