

Les pratiques visant à réduire la discrimination lors du processus de recrutement

Appel à tous Rapport des résultats

Cet appel à tous concerne les pratiques visant à réduire la discrimination lors du processus de recrutement. Voici un aperçu des questions posées :

- Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche?
- Quelles sont les grandes lignes de cette politique?
- Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination?
- Etc.

Nombre de répondants : 111

Cet appel à tous a eu cours du 24 janvier au 3 février 2012.



Résumé

- Dans 71,17 % des cas, les répondants disent ne pas avoir de politique sur la discrimination lors de l'embauche dans leur entreprise.
- 65,77 % des répondants déclarent que leur entreprise ne fait pas de tests médicaux lors du processus d'embauche.
- 89,01 % des répondants affirment qu'au sein de leur entreprise, il n'existe aucun signe de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement.

Note de l'éditeur

Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'Ordre. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en mars 2012.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H3B 4G7

(514) 879-1636 - info@portailrh.org

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?

OSBL	6	5,41 %
Entreprise privée	80	72,07 %
Organisme public	15	13,51 %
Organisme parapublic	10	9,01 %
Nombre de répondants	111	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche?

Oui	32	28,83 %
Non	79	71,17 %
Nombre de répondants	111	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? (Plus d'un élément de réponse pouvait être sélectionné par les répondants.)

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Basée sur des normes légales	48,00 %
Aucune discrimination sous toutes ses formes n'est tolérée	18,75 %
À compétences égales, valorisation des minorités lors de l'embauche ou de l'affichage	16,67 %
Basée sur l'utilisation de tests et d'entrevues comportementales	6,25 %
Respect de la notion de diversité	4,17 %
Basée sur le code de déontologie de l'entreprise	2,08 %
Basée sur l'utilisation d'un formulaire de déclaration d'appartenance à une minorité	2,08 %
Développement d'un réseau de valorisation des communautés culturelles	2,08 %

4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? (Plus d'un élément de réponse pouvait être sélectionné par les répondants.)

S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste.	99	89,19 %
Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat.	45	40,54 %
Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir.	94	84,68 %
Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat.	87	78,38 %
Autre, précisez.	15	13,51 %
Nombre de répondants	111	

Compilation des résultats – Nombre de répondants

5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux?

Oui	38	34,23 %
Non	73	65,77 %
Nombre de répondants	111	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

L'entreprise mise uniquement sur des tests liés aux postes convoités	55,17 %
Les tests sont faits par un groupe externe	10,34 %
Les tests sont faits après l'embauche	10,34 %
L'entreprise n'obtient que l'information indiquant s'il est apte au travail ou non	6,90 %
Aucun moyen n'est mis de l'avant	6,90 %
Seulement un formulaire doit être rempli, pas de tests médicaux	3,45 %
Les tests visent seulement à éviter des maladies qui pourraient affecter le produit fini	3,45 %
Des reprises de tests sont possibles pour révérifier les résultats et éviter les erreurs	3,45 %

7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous?

Pour obtenir les réponses, veuillez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement?

Oui	10	10,99 %
Non	81	89,01 %
Nombre de répondants	91	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? (Plus d'un élément de réponse pouvait être sélectionné par les répondants.)

Évaluation du rendement	2	16,67 %
Rémunération	1	8,33 %
Développement de carrière	3	25,00 %
Formation	2	16,67 %
Santé et sécurité du travail	1	8,33 %
Relations du travail	4	33,33 %
Climat de travail	6	50,00 %
Autre, précisez.	7	58,33 %
Nombre de répondants	12	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

La sensibilisation	27,00 %
Aucun moyen n'est mis de l'avant	20,00 %
La mise sur pied d'une équipe ou d'un comité	13,33 %
Le <i>coaching</i> et la formation	13,33 %
La démonstration des compétences des minorités	13,33 %
Les gens savent qu'il est possible de déposer une plainte	6,67 %
La collaboration avec une firme extérieure	6,67

11. Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	21	24,14 %
101 à 500 employés	31	35,63 %
501 à 1000 employés	12	13,79 %
1001 à 5000 employés	13	14,94 %
5001 employés et plus	10	11,49 %
Nombre de répondants	87	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

12. Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	3	3,45 %
Commerce de détail (44-45)	4	4,60 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	1	1,15 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	0	0,00 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	2	2,30 %
Transport et entreposage (48-49)	8	9,20 %
Services publics (22)	4	4,60 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	1	1,15 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	4	4,60 %
Administrations publiques - fédérales (91)	2	2,30 %
Administrations publiques - municipales (91b)	1	1,15 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	3	3,45 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	0	0,00 %
Fabrication autres (31-33)	15	17,24 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	1	1,15 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	2	2,30 %
Arts, spectacles et loisirs	1	1,15 %
Autres services - associations (81a)	2	2,30 %
Autres services - syndicats (81)	0	0,00 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	2	2,30 %
Commerce de gros autres (41)	3	3,45 %
Finance et assurances (52)	7	8,05 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	1	1,15 %
Hébergement et services de restauration (72)	0	0,00 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	0	0,00 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	1	1,15 %
Services administratifs autres (56b)	1	1,15 %
Services d'enseignements/gestion (61)	1	1,15 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	0	0,00 %
Services immobiliers, location et bail (53)	2	2,30 %
Services professionnels - autres services (54b)	6	6,90 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	1	1,15 %
Services professionnels - services conseils (54)	7	8,05 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	0	0,00 %
Sans objet	1	1,15 %
Nombre de répondants	87	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche?</p> <p>3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique?</p> <p>4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination?</p> <p>5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux?</p> <p>6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux?</p>	<p>Moins de 100 employés (21 répondants)</p> <p>1 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Non</p> <p>4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir.</p> <p>5. Non</p> <p>7. Je la présélectionne.</p> <p>8. Non</p> <p>12. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>
<p>7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous?</p> <p>8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement?</p> <p>9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils?</p> <p>10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination?</p> <p>12. Secteur d'activité</p>	<p>2 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Aucune discrimination basée sur le sexe, la religion, l'âge, etc. n'est acceptable.</p> <p>4. Nous aimons la diversité. Souvent recherchons des femmes pour occuper des catégories d'emplois habituellement à prédominance masculine. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Nous n'exigeons pas de tests médicaux, mais demandons aux candidats finalistes de compléter un questionnaire Sécurimed.</p> <p>7. Nous l'invitons à une première entrevue.</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Climat de travail Tant qu'il y aura de l'hommerie au sein de nos entreprises, il y aura une certaine forme de discrimination par certains individus.</p> <p>10. Tout comme le harcèlement ou la violence au travail, nous relançons périodiquement de formations sur ces sujets et de affichages.</p> <p>12. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>3 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Non</p> <p>4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat.</p> <p>5. Non</p> <p>7. Nous effectuons une présélection pour déterminer si la personne répond à nos critères. Si oui, et que son français est bon, nous la convoquons en entrevue.</p> <p>8. Non</p> <p>12. Autres services - associations (81a)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>4 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. POLITIQUE D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI En vertu des lois fédérales et provinciales, l'entreprise offre une égalité d'accès à l'emploi à tous les employés et les candidats sans tenir compte de la race, de la couleur, des croyances religieuses, du sexe, de l'origine nationale, de l'ascendance, du statut de citoyen, de la grossesse, d'une incapacité physique ou mentale, de l'âge, de l'état matrimonial, ou de l'orientation sexuelle. De plus, l'entreprise se conforme aux lois applicables en matière d'égalité à l'emploi dans chaque endroit où l'entreprise possède des installations. Cette politique s'applique aux conditions d'emploi y compris, mais ne se limitant pas, à l'embauche, au placement, à la promotion, à la cessation d'emploi, à la mise à pied, au rappel, au transfert, aux absences autorisées, à la rémunération et à la formation. 4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. J'effectue une entrevue téléphonique pour faire une première évaluation que les compétences acquises dans ses postes antérieurs et par les formations suivies respectent les exigences du poste. 8. Non 12. Services professionnels - autres services (54b)
	<p>5 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Non 4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Processus normal 8. Non 12. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	<p>6 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Je l'engage. 8. Non 12. Services professionnels - autres services (54b)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 	<p style="text-align: center;">7 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Convoque en entrevue 8. Non 12. Commerce de gros autres (41)
<ol style="list-style-type: none"> 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p style="text-align: center;">8 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Conditions liées à la santé, c'est pour nous donner une image avant l'embauche. 7. Elle sera considérée dans le processus, mais au final, si nous avons le choix, les décideurs auront de la difficulté selon le poste à pourvoir. 8. Oui 9. Dans l'opinion des individus. 10. Travaille en collaboration sur un projet de recherche avec IRIPI pour intégration de la main d'œuvre immigrante. 12. Fabrication autres (31-33)
	<p style="text-align: center;">9 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Je vérifie si elle peut travailler au Canada. Dans l'affirmative, je suggère sa candidature au gestionnaire embaucheur. 8. Non 12. Services publics (22)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>10 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Le test médical pré-emploi nous indique uniquement si l'employé est apte au travail. Il y a un examen pour emploi de bureau et un pour les postes demandant des aptitudes physiques. 7. Tous les candidats sont sélectionnés selon leur compétence; le gestionnaire fera donc une entrevue avec elle. 8. Non 12. Services immobiliers, location et bail (53)
	<p>11 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Je l'embauche 8. Non 12. Services immobiliers, location et bail (53)
	<p>12 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. La dame est convoquée en entrevue. Si elle répond bien aux questions, elle est invitée à passer un test psychométrique et nous prenons ses références, comme il est fait avec les autres candidats. 8. Non 12. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>13 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. En ne faisant porter les tests que sur les aspects en lien avec le poste convoité. 7. Elle est considérée pour le poste de la même façon que tous les autres candidats. 8. Non 12. Fabrication autres (31-33)
	<p>14 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Nous allons la rencontrer en entrevue et vérifier ses compétences par une entrevue structurée. Nous allons nous assurer qu'elle comprend bien et parle bien le français pour éviter les problèmes de communication. 8. Non 12. Services professionnels - autres services (54b)
	<p>15 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. La compagnie interdit toute forme de discrimination illicite, qu'elle soit dirigée à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes, y compris des employés, des clients ou des actionnaires. Sont ainsi visées notamment les formes de discrimination fondées sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou tout autre état protégé par la loi . 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Je traite sa candidature comme toutes les autres candidatures qui correspondent, lors de l'analyse des CV, à ce que l'on recherche en lien avec les compétences ciblées au préalable; en utilisant les mêmes critères et outils d'évaluation. 8. Non 12. Services professionnels - autres services (54b)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>16 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Je rencontre la candidate en entrevue et, si les compétences et le profil correspondent exactement à nos attentes, je l'informe de nos politiques d'entreprise en ce qui a trait au calendrier des jours fériés, horaire de travail à respecter et valeurs d'entreprise. Si elle est confortable avec nos politiques, je poursuis le processus vers la vérification de références et l'offre d'emploi. 8. Non 12. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	<p>17 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 3. Ne pas tenir compte de la couleur de peau ni à la race du candidat. 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Nous l'embauchons en fonction de ses compétences. 8. Non 10. Tolérance zéro discrimination au départ. 12. Administrations publiques - provinciales (91a)
	<p>18 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Je l'appelle pour un entrevue téléphonique pour valider si les renseignements contenus dans son CV sont corrects. Si c'est le cas, je fixe un rendez-vous avec le gestionnaire. 8. Non 12. Services professionnels - autres services (54b)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 	<p>19 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Je la contacte en entrevue téléphonique pour valider ses expériences de travail, ce qu'elle recherche comme poste; si l'entrevue est positive, je la rencontre en entrevue et si c'est un <i>fit</i>, je l'embauche! 8. Non 10. La sensibilisation 12. Services professionnels - services conseils (54)
<ol style="list-style-type: none"> 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>20 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Nous l'embauchons. 8. Non 12. Autres services - associations (81a)
	<p>21 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Il n'y a pas de problème, mais elle devra respecter les horaires et les pratiques internes. 8. Non 10. Nous sommes une entreprise en recrutement TI où il y a pénurie de main-d'œuvre; donc, nous devons considérer tous les candidats possible et nous <i>coachs</i> nos clients sur cela également. À l'interne, nous avons une Française et une Libanaise; donc, ça va pour l'équité! 12. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p style="text-align: center;">101 à 500 employés (31 répondants)</p> <p>22 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Des tests sont exigés après l'embauche et ce sont les mêmes pour tous. 7. Nous la convoquons en entrevue. 8. Non 10. Tenir compte des connaissances et compétences. 12. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)
	<p>23 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Politique d'accès à l'égalité à l'emploi 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Nous nous assurons seulement que le candidat est apte ou non à faire ses fonctions. Une description de tâche est envoyée à la clinique. 7. On considère sa candidature et encourage le gestionnaire à la rencontrer. 8. Non 12. Commerce de gros autres (41)
	<p>24 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Nous la convoquons en entrevue pour évaluer ses compétences, connaissances, etc. 8. Non 12. Transport et entreposage (48-49)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 	<p>25 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Nous la convoquons en entrevue. 8. Non 12. Fabrication autres (31-33)
<ol style="list-style-type: none"> 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>26 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Bas. sur le code de déontologie, nous ne devons suivre le code du travail et ne discriminer que sur les compétences requises. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. 5. Non 7. Nous considérons son profil pour le poste au même titre que toute autre candidature. 8. Non 12. Services professionnels - autres services (54b)
	<p>27 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. La majeure partie du processus passe par une agence. 5. Non 7. Nous allons communiquer avec la candidate pour une première entrevue téléphonique. Par la suite, il y a une première entrevue puis une seconde. 8. Non 9. Évaluation du rendement 12. Fabrication autres (31-33)
	<p>28 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Nous la convoquons en entrevue. 8. Non 12. Finance et assurances (52)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 	<p>29 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Vérifier les qualifications; si elles nous conviennent - inviter pour l'entrevue avec RH et le gestionnaire. 8. Non 12. Commerce de détail (44-45)
<ol style="list-style-type: none"> 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>30 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. La voir en entrevue. 8. Non 12. Finance et assurances (52)
	<p>31 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. J'examine sa candidature comme je le ferais pour n'importe quelle autre personne qui appliquerait pour le même poste, en ne prenant en considération que les éléments qui doivent l'être (diplôme, expérience, connaissances/compétences). 8. Non 12. Services professionnels - services conseils (54)
	<p>32 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. 5. Oui 7. Sa candidature sera retenue pour une entrevue de sélection et évaluée par la suite par rapport aux autres candidats. 8. Non 12. Transport et entreposage (48-49)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>33 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. Nous n'avons aucune politique pour le moment, mais nous n'avons AUCUNE discrimination, aucun mauvais jugement. De toute façon, nous avons des codes vestimentaires, des codes de conduite... Tous nos employés sont traités de la même façon. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. 5. Oui 6. Nous sommes réglementés par Transport Canada en cette matière. Nous utilisons des médecins externes accrédités par Transport Canada et pas la CSST. 7. Je la soumetts aux MÊMES procédures que les candidats qui proviennent de ma rue, de ma ville, de ma province, de mon pays, de ma terre. Aucune différence. 8. Non 12. Transport et entreposage (48-49)
	<p>34 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Nous recherchons un candidat qui répond à nos critères. Peu importe la race, le sexe, la religion en autant qu'il est ce que nous recherchons. Par contre, aucun accommodement. Le candidat doit s'adapter à nous et nous au candidat. 5. Non 7. Si elle répond aux critères du poste, qu'elle peut travailler selon les mêmes conditions que les autres et qu'il n'y a pas lieu d'accommoder ou traiter différemment, alors elle aura le poste. 8. Non 12. Fabrication autres (31-33)
	<p>35 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Je fais une entrevue téléphonique et si tout concorde, je la convoque en entrevue. 8. Oui 9. Recrutement dans certains départements où le supérieur immédiat n'a aucune ouverture vis-à-vis certaines minorités. 10. En démontrant les aptitudes et qualifications des candidats immigrés. 12. Services administratifs autres (56b)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 	<p>36 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. 5. Non 7. Nous la rencontrons en entrevue. 8. Non 12. Administrations publiques - provinciales (91a)
<ol style="list-style-type: none"> 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>37 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 7. Rencontre en entrevue 8. Non 12. Transport et entreposage (48-49)
	<p>38 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Les examens sont bâtis en fonction des exigences du poste (poids à soulever, etc.). 7. Si son profil correspond, il y a de très fortes chances qu'elle soit convoquée en entrevue. 8. Non 12. Commerce de gros autres (41)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>39 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Tests médicaux effectués pour les postes demandant une bonne forme physique. 7. Nous la convoquons en entrevue, toutefois dans notre domaine, c'est assez spécifique et la personne doit être en mesure de vouloir et pouvoir consommer des boissons alcoolisées. 8. Non 12. Fabrication autres (31-33)
	<p>40 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Cette candidate sera convoquée à une entrevue puisqu'elle répond aux exigences de l'emploi. 8. Non 12. Fabrication autres (31-33)
	<p>41 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Nous la convoquons en entrevue comme tous les autres candidats correspondants au poste à pourvoir. 8. Non 12. Fabrication autres (31-33)
	<p>42 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Oui 6. Aucune façon 7. Entrevue téléphonique dans un premier temps. 8. Non 12. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 	<p>43 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Toutes ces réponses énumérées ci-dessus. 5. Oui 6. Nous n'avons pas accès aux détails du tests médicaux, seulement la réponse du médecin à savoir s'il est apte ou non au poste. Les exigences médicales du poste ont été déterminées de concert avec le service médical. 7. Nous la rencontrons en entrevue afin de considérer sa candidature et elle va suivre le processus de recrutement. 8. Non 12. Commerce de gros haute technologie (41b)
<ol style="list-style-type: none"> 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>44 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Effectuer une pré-entrevue téléphonique. Si elle est une candidate potentielle pour le poste, fixer une entrevue. Si elle est toujours une bonne candidate, faire les vérifications d'usage pour s'assurer qu'elle peut travailler légalement au Canada. Soumettre sa candidature aux dirigeants. 8. Oui 9. Climat de travail Relations du travail 10. De la sensibilisation et une discussion ouverte avec les dirigeants et les cadres. Agir en tant que médiateur dans des rencontres pour régler les conflits dès qu'ils se présentent. 12. Commerce de détail (44-45)
	<p>45 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. J'effectue une première entrevue téléphonique. 8. Non 12. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>46 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Oui 6. Nous nous assurons que le candidat est en mesure, physiquement, de faire le travail (travail très physique pour certains postes) et pour les inspecteurs une bonne acuité visuelle. 7. Si tout correspond et que les attentes de la candidate sont comblées, nous procédons à l'embauche. 8. Non 12. Transport et entreposage (48-49)
	<p>47 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Les tests sont en fonction des besoins du poste. 7. On procède à une entrevue téléphonique. 8. Non 12. Fabrication autres (31-33)
	<p>48 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. 1. Entrevue téléphonique pour valider information du CV. 2. Entrevue en face à face. En fait, nous utilisons exactement les mêmes étapes pour chacun des candidats. 8. Non 12. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 	<p>49 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Un minimum de deux entrevues oraux Tests écrits Contrat par écrit 8. Oui 9. Les postes reliés à la production. 10. Aucun, nous devons respecter la convention collective pour l'obtention d'un poste. 12. Fabrication autres (31-33)
<ol style="list-style-type: none"> 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>50 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Que lors de l'entrevue, il est interdit de prendre en considération l'âge, le sexe, la religion et l'ethnie. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitae en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. Nous posons toujours la même série de questions pour le poste à pourvoir. 5. Oui 6. Les tests médicaux ne servent qu'à s'assurer que le candidat n'a pas de maladie qui pourrait affecter la qualité du produit fini. 7. Nous passons l'entrevue de sélection et elle doit compléter des tests. Si elle réussit correctement, nous lui donnons une date pour son examen. Suite à l'examen médical, nous l'engageons ou pas. 8. Non 12. Fabrication pharmaceutique (31-33a)
	<p>51 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Respect de la charte des Droits et liberté. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Le test médical est fait après l'offre/acceptation de l'emploi. 7. S'il n'y a pas de candidature qui correspond encore mieux au poste, je l'embauche. 8. Non 12. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 	<p>52 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. L'entreprise se conforme à la Loi sur l'équité salariale. Cette loi vise à éliminer toute discrimination systémique fondée sur le sexe envers les catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Nous considérons sa candidature comme les autres. 8. Non 12. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
501 à 1000 employés (12 répondants)	
<ol style="list-style-type: none"> 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>53 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. On l'embauche indépendamment de son origine. 8. Non 12. Gestion de sociétés et d'entreprises (55)
	<p>54 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Aucune discrimination - Charte des droits et liberté A10. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Un test médical fait par un médecin connaissant les critères minimums pour exécuter le travail et nous confirmant ou nous infirmant si le travailleur est apte au travail. 7. Nous traiterons la candidature comme parmi toutes les candidatures retenues. 8. Non 12. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>55 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. La compagnie s'engage à ne pas faire de discrimination en embauche. 4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. 5. Oui 6. Les tests médicaux servent exclusivement aux employés travaillant dans les aires de production pour s'assurer qu'ils ont la capacité physique pour effectuer le travail. Les tests médicaux ne sont pas très poussés. 7. Nous communiquons avec l'employé pour une entrevue téléphonique comme nous le ferions pour tout autre candidat(e)s répondant aux critères de sélection. 8. Non 10. Je ne suis pas en mesure de répondre, je ne pourrais confirmer. 12. Fabrication pharmaceutique (31-33a)
	<p>56 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Équité en emploi 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Oui 6. Dans le cas d'examen positif pour les drogues, nous refaisons passer un 2^e et 3^e tests; après 3 tests, nous n'embauchons pas. Dans d'autres cas, nous nous référons aux superviseurs nous assurant que les limites peuvent être acceptables. Extrêmement rarement, nous n'embauchons pas. 7. Comme nous sommes au travers du Canada, souvent nous ne voyons même pas les curriculum vitæ, mais nous embauchons plusieurs nationalités. 8. Non 12. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
	<p>57 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Oui 6. Les tests médicaux sont faits par une compagnie externe. 7. Nous continuons le processus normal d'embauche. 8. Non 12. Transport et entreposage (48-49)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 	<p>58 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. 5. Non 7. Je lui pose des questions en lien avec l'emploi pour vérifier ses compétences avec le profil recherché... Par contre, dans mon entreprise, les gestionnaires ont tendance à faire du favoritisme, surtout à l'interne; donc, cela coupe des portes à plusieurs personnes. Notre avis ne compte pas toujours. 8. Non 12. Finance et assurances (52)
<ol style="list-style-type: none"> 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>59 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Procédures administratives d'embauche... et offre. 8. Non 12. Services professionnels - bureau avocats (54a)
	<p>60 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. les entrevues sont faites par un comité minimal de 2 personnes Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Nous faisons le même processus que pour l'ensemble des candidats et la rencontrons en entrevue en comité. 8. Non 12. Administrations publiques - municipales (91b)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>61 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 3. Demande aux candidats de remplir un formulaire où ils déclarent leur appartenance à un groupe minoritaire. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Objectifs de prendre un certain % de minorités Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. La même procédure que pour tous les candidats. 8. Oui 9. Développement de carrière Relations du travail Climat de travail Je suis originaire d'une communauté ethnique-religieuse et j'ai reçu des commentaires méprisants en relation avec mes origines (commentaires antisémites). Je ne suis pas croyante et je n'ai jamais fait aucune profession de foi devant mes collègues, mais quand même je le trouve les commentaires inacceptables. Aussi, j'ai écouté des commentaires méprisants en relation aux minorités visibles dans différentes occasions. 10. Il y a des politiques contre la discrimination. Les personnes qui se sentent victimes de discrimination pourraient présenter des plaintes, mais au gouvernement la procédure n'est pas affichée. La personne doit chercher l'information dans les systèmes informatiques. Aucun formulaire n'est à la vue. 12. Administrations publiques - provinciales (91a)
	<p>62 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 3. Programme d'accès à l'égalité élaboré à la demande de la Commission des droits de la personne. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Nous la rencontrons en entrevue et l'embaucherons si elle répond à tous nos critères. 8. Non 12. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 	<p>63 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. On engage 8. Oui 9. Climat de travail 10. Création de comité, sensibilisation 12. Transport et entreposage (48-49)
<ol style="list-style-type: none"> 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>64 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 7. Pas embauchée 8. Non 12. Fabrication autres (31-33)
1001 à 5000 employés (13 répondants)	
	<p>65 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. À compétence égale, on embauche l'une des personnes des groupes traditionnellement discriminés (femmes, minorités visibles ,etc.). 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Nous traitons sa candidature comme toutes les autres. 8. Non 12. Services d'enseignements/gestion (61)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>66 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. L'accessibilité aux emplois pour tous incluant une large diffusion des offres. Un processus rigoureux. Mention favorable d'accueil des candidatures de minorités visibles, ethniques, personnes handicapées, etc. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer que les outils (grilles d'entrevues, questionnaires, tests, etc) ne comportent pas de biais discriminatoires et que les gestionnaires reçoivent une mini formation sur le sujet. 5. Oui 6. L'avis médical est porté par le médecin en fonction des compétences requises et décrites pour l'emploi. 7. Elle est examinée comme toutes autre candidature en s'assurant que le processus est respecté à la lettre. 8. Non 12. Transport et entreposage (48-49)
	<p>67 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Une entrevue est fixée. 8. Non 12. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
	<p>68 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Non 4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Oui 6. Aucun élément 7. Je l'inclus dans le processus comme les autres candidats. 8. Non 12. Services publics (22)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>69 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Je ne prendrai nullement ces informations en compte et ne les divulguerai pas au gestionnaire qui embauche. 8. Non 12. Fabrication haute technologie (31-33b)
<ol style="list-style-type: none"> 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>70 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Nous réalisons le processus de sélection habituel. 8. Non 12. Finance et assurances (52)
	<p>71 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. Lors de l'analyse du CV, nous ne censurons pas d'information de façon formelle, mais tous les recruteurs sont sensibilisés sur les motifs interdits de discrimination. Je suis certaine que la censure n'est pas nécessaire pour notre équipe. 5. Non 7. Je l'appelle en entrevue téléphonique. 8. Non 12. Finance et assurances (52)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>72 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Drakkar a activement participé à la création et à la mise en œuvre de ce réseau qui vise à contribuer au développement économique du Québec en œuvrant à la compréhension et à la valorisation des compétences et talents des personnes issues de l'immigration et des communautés culturelles de même qu'à leur participation au marché du travail et dans les réseaux d'affaires. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Les tests médicaux (selon le besoin et poste) sont faits par une firme externe qui évalue uniquement les points reliés au poste que la personne postule. 7. Après avoir pris des références de travail (2 minimum si possible), sa candidature va être soumise à notre client ou à la division interne qui recherche du personnel. 8. Non 12. Services administratifs - services d'emploi (56)
	<p>73 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Pré -entrevue téléphonique 8. Non 12. Commerce de détail (44-45)
	<p>74 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Les tests médicaux sont effectués uniquement pour les emplois qui requièrent une manipulation ou force physique. 7. Première entrevue téléphonique pour vérifier si certains détails correspondent, tels que la classe salariale, les horaires de travail, etc. Deuxième entrevue et tests s'il y a lieu. 8. Non 9. Très peu de situations nous ont été révélées. 10. Sensibilisation constante auprès de tous. 12. Sans objet

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>75 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. Offrir des formations aux membres du comité qui passeront les candidats en entrevue. Donc, on donne les grandes lignes de comment éviter des préjugés ou les discriminations. 5. Non 7. Elle passera les mêmes évaluations que les autres candidats. 8. Oui 9. Formation 10. En ce moment, il n'y a rien de précis. 12. Administrations publiques - fédérales (91)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Exerce le processus de sélection de la même manière que les autres candidats. 8. Non 12. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62) 	<p>76 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Exerce le processus de sélection de la même manière que les autres candidats. 8. Non 12. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Nous la convoquons en entrevue! 8. Non 12. Arts, spectacles et loisirs 	<p>77 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Nous la convoquons en entrevue! 8. Non 12. Arts, spectacles et loisirs

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p style="text-align: center;">5001 employés et plus (10 répondants)</p> <hr/> <p>78 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. En lien avec l'équité en matière d'emploi 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Ils sont effectués uniquement pour des cas nécessaires et sont uniquement en lien avec les requis du poste. 7. Nous faisons habituellement une courte entrevue téléphonique et par la suite rencontre face à face. 8. Non 12. Services professionnels - services conseils (54) <hr/> <p>79 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Une entrevue téléphonique pour confirmer que la candidate a certaines aptitudes de base requises (ex. bilinguisme) et ensuite entrevue en personne. 8. Non 12. Fabrication autres (31-33) <hr/> <p>80 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Entreprise axée diversité, accommodation aux candidats pour l'entrevue. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitae en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. Demander au candidat s'il a besoin d'accommodations physiques ou logicielles pour participer à l'entrevue. Paragraphe inclus dans l'affichage disant que nous sommes prêts à accommoder les candidats. 5. Non 7. Elle sera considérée activement dans le processus et on investiguera ses compétences et expériences passées en lien avec le poste à pourvoir. 8. Non 12. Finance et assurances (52)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>81 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Non 4. Effectuer l'analyse du curriculum vitae en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. Affichage de postes - mention que nous encourageons la diversité; nous encourageons les entrevues structurées pour éliminer les biais de perceptions; la présence d'un conseiller RH lors des entrevues est encouragée. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. 5. Non 7. La personne est invitée aux tests de présélection et, si les tests sont réussis, la candidature est présentée au gestionnaire du poste à pourvoir. 8. Oui 9. Développement de carrière Relations du travail Climat de travail 10. Équipe diversité mise en place pour analyser les processus et les pratiques et mettre en place des actions favorisant la non discrimination dont le développement d'outils, la formation, etc. 12. Services publics (22)
	<p>82 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Chances égales à tous. Annonces équitables. Tests psychométriques pour tous, normés par l'entreprise et calculés pour assurer une équité exemplaire pour tous. Entrevues comportementales dessinées par des psychologues chevronnés. À compétences égales, une minorité/diversité est privilégiée. Vérification statistique de toutes les étapes du processus à chaque année. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Oui 6. Les tests médicaux sont menés que pour certaines catégories de postes seulement : les postes physiques. Les tests médicaux sont menés par des médecins chevronnés. Les résultats ne sont pas communiqués dans le détail, mais seulement par les choix, apte/non-apte. 7. Les mêmes que pour tous les autres candidats. À compétences égales, elle sera privilégiée, compte tenu de la politique diversité/minorité de notre société. 8. Non 12. Services publics (22)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 	<p>83 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Évaluation en lien avec le poste pour lequel le candidat postule. 7. Nous l'embauchons. 8. Non 12. Commerce de détail (44-45)
<ol style="list-style-type: none"> 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>84 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Respect et conscience de la notion de diversité en matière d'embauche. Communication auprès des candidats potentiels de l'existence d'une telle politique. Politique d'accommodation disponible en cas de besoin. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Je la contacte et lui pose les questions standards déterminées pour ce poste afin de valider ses aptitudes et compétences. 8. Non 12. Finance et assurances (52)
	<p>85 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Un médecin classifie le travailleur sur les limitations versus le travail à faire. 7. On la convoque en entrevue. 8. Non 12. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>86 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 3. L'organisation est engagée à fournir un service de qualité en établissant un effectif d'employés qualifiés représentant le marché du travail canadien. L'organisation s'est également engagée à respecter l'esprit et l'intention de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, tout en remplissant ses obligations conformément à cette Loi. 4. Section de l'organisation "indépendante" des processus de sélection et non liée aux jurés de sélection, dédiée à la prestation des mesures d'adaptation requises par les candidats au moment de passer les tests. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 7. Elle serait invitée à faire les tests d'entrée comme tous les autres candidats. 8. Non 12. Administrations publiques - fédérales (91)
	<p>87 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non 7. Entrevue téléphonique; si les aspirations salariales et les compétences respectent les exigences du poste, planifier entrevue. 8. Non 12. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
Pas de réponse (24 répondants)	
	<p>88 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche?</p> <p>3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique?</p> <p>4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination?</p> <p>5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux?</p>	<p>89 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat.</p> <p>5. Oui</p>
<p>6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux?</p> <p>7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous?</p> <p>8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement?</p>	<p>90 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat.</p> <p>5. Oui</p>
<p>9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils?</p> <p>10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination?</p> <p>12. Secteur d'activité</p>	<p>91 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat.</p> <p>5. Oui</p>
	<p>92 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat.</p> <p>5. Non</p>
	<p>93 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat.</p> <p>5. Oui</p>
	<p>94 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste.</p> <p>5. Oui</p>
	<p>95 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir.</p> <p>5. Non</p>

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche?</p> <p>3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique?</p> <p>4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination?</p> <p>5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux?</p>	<p>96 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>4. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Formation 101 sur le recrutement avec tous les nouveaux gestionnaires.</p> <p>5. Non</p>
<p>6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux?</p> <p>7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous?</p> <p>8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement?</p> <p>9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils?</p> <p>10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination?</p> <p>12. Secteur d'activité</p>	<p>97 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Oui</p> <p>4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat.</p> <p>5. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Évaluation du rendement Rémunération Développement de carrière Formation Santé et sécurité du travail Relations du travail Climat de travail</p>
	<p>98 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat.</p> <p>5. Non</p>
	<p>99 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Non</p> <p>4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat.</p> <p>5. Non</p>
	<p>100 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>4. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste.</p> <p>5. Non</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 	<p>101 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non 8. Non
<ol style="list-style-type: none"> 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 	<p>102 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non
<ol style="list-style-type: none"> 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>103 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non
	<p>104 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui
	<p>105 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Favoriser l'embauche des groupes tels que : les minorités ethniques et visibles, les femmes et le respect des dispositions de la charte québécoise. 4. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Oui

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>106 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 3. Politique accès à l'égalité en emploi Nous souscrivons à un programme d'accès à l'égalité et nous encourageons les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées à présenter leur candidature. Certaines mesures d'adaptation peuvent également être offertes aux personnes handicapées. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui 6. Les tests médicaux sont faits uniquement après l'embauche de l'employé et servent uniquement à nous faire part de l'état actuel et général de l'employé au moment de l'embauche. 7. Nous contactons cette personne afin de la rencontrer en entrevue de sélection. 8. Non
	<p>107 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non
	<p>108 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. 5. Non
	<p>109 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 4. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. 5. Non 8. Non

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise possède-t-elle une politique sur la discrimination lors de l'embauche? 3. Quelles sont les grandes lignes de cette politique? 4. Lors du processus de recrutement, quelles sont les pratiques mises en place par votre entreprise afin d'enrayer les possibilités de discrimination? 5. Le processus de recrutement de votre entreprise inclut-il des tests médicaux? 6. Comment votre entreprise s'assure-t-elle qu'il n'y a aucune discrimination en lien avec les tests médicaux? 7. Vous recevez la candidature d'une femme d'origine iranienne d'une trentaine d'années. Son profil correspond à celui que votre entreprise recherche pour le poste à pourvoir. En vous référant aux pratiques de votre entreprise, que faites-vous? 8. Y a-t-il dans votre entreprise des signes de discrimination ailleurs que dans le processus de recrutement? 	<p>110 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Nous souscrivons à un programme volontaire d'accès à l'égalité en emploi selon la Charte des droits et libertés de la personne et encourageons les femmes, les minorités visible et ou ethniques, etc. à présenter leur candidature pour tous nos postes. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Effectuer l'analyse du curriculum vitæ en censurant toutes les informations susceptibles de donner des renseignements sur les origines, le sexe ou l'âge du candidat. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Oui
<ol style="list-style-type: none"> 9. Dans quel(s) domaine(s) ces signes de discrimination se manifestent-ils? 10. Quels moyens votre entreprise utilise-t-elle afin de réduire ces possibilités de discrimination? 12. Secteur d'activité 	<p>111 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Les pratiques d'embauche doivent se faire conformément à la charte, article 18.1. 4. S'assurer qu'aucun élément n'est susceptible d'être discriminatoire dans l'affichage du poste. Éviter en entrevue toutes les questions ne portant pas sur les compétences et les savoirs du candidat en lien avec le poste à pourvoir. Lors de la prise des références, demander des informations uniquement en lien avec les compétences, les savoirs et le savoir-être du candidat. 5. Non