

Recrutement inclusif : rédaction et diffusion d'une offre d'emploi



PUBLIC-CIBLE • Personnel des ressources humaines ou des affaires professorales, directions de département ou de centre, gestionnaires.

Pourquoi tenir compte de pratiques inclusives ?

- Accéder à une plus grande diversité de candidatures.
- Maximiser ses chances de trouver la personne ayant les compétences requises pour le poste à combler.
- Minimiser l'autodésélection : certaines personnes qualifiées renoncent à postuler parce qu'elles sous-estiment leurs chances d'obtenir le poste, ne se reconnaissent pas dans la description d'emploi ou perçoivent qu'elles seront mal acceptées dans le milieu de travail.
- Éviter toute forme de discrimination, directe ou indirecte, en lien avec le recrutement.
- Répondre à vos engagements et obligations en matière de Programmes d'accès à l'égalité en emploi.

10 Dix éléments essentiels pour une offre d'emploi inclusive

1 Titre du poste

- S'assurer qu'il soit compris par tout le monde.
- Si une [forme épiciène](#) n'est pas disponible, écrire le titre avec un [doublet complet](#).

2 Description du poste

- Éviter de reconduire un descriptif de poste désuet.
- Éviter de décrire la « personne parfaite » ou la « personne idéale ».
- Se limiter aux tâches essentielles. Éviter le jargon spécialisé.
- Utiliser un langage épicène et non discriminatoire.
- Privilégier la formulation neutre et les verbes d'action.
 - ✓ Planifier et coordonner les activités relatives à la gestion du personnel.
 - ✓ Connaissance du milieu universitaire.

3 Niveau de scolarité

- Préciser la scolarité minimale demandée et indiquer les équivalents.

4 Expériences et expertises

- Se concentrer sur les éléments essentiels et obligatoires.
- Limiter le nombre d'éléments « considérés comme des atouts ».
- Éviter d'exiger l'expérience canadienne.
- Se concentrer sur le type d'expérience plutôt que de chiffrer un nombre d'années
 - ✓ Expérience requise dans le domaine fiscal en entreprise.
 - ✗ Cinq ans d'expérience canadienne en vérification de taxes et d'impôts.

5 Conditions de travail

- Décrire l'environnement et l'horaire habituel.
- Préciser l'accessibilité des lieux : transport en commun, accès des locaux pour les personnes à mobilité réduite, etc.
- Préciser les conditions particulières : travail à l'extérieur, un horaire flexible, télétravail, environnement exposé aux bruits ou à la poussière, etc.

6 Exigences particulières

- Éviter les exigences d'emploi discriminatoires (p.7 et 8 du guide [Recruter sans discriminer : guide de l'employeur](#))

- Préciser les exigences (physiques, linguistiques, etc.) et s'en tenir à celles qui sont essentielles pour limiter les biais discriminatoires.
- Pour les conditions physiques essentielles, être le plus précis possible :
 - ✓ Devra lever à répétition des charges de 15 kg.
 - ✓ Utilisation d'un chariot élévateur.
- Pour le transport, opter pour une formulation qui minimise les obstacles potentiels.
 - ✗ Détenir un permis de conduire .
 - ✓ Être apte à se déplacer ou à assurer son transport.
- Exiger qu'une personne soit autorisée à travailler au Canada, non qu'elle ait la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente.
 - ✓ La priorité sera accordée aux personnes ayant le droit de travailler au Canada.
 - ✗ La priorité sera accordée aux Canadiennes et Canadiens.

7 Soumission des candidatures

- Accepter plusieurs façons de recevoir une candidature : formulaire en ligne, courriel, envoi postal, en personne.

8 Durée du concours

- Prévoir un délai suffisamment long pour permettre la diffusion de l'information et donner la chance à un maximum de personnes de poser leur candidature.
- Allouer un minimum de 30 jours pour les concours plus complexes.

9 Personne-ressource

- Fournir les coordonnées de personnes-ressources pour répondre aux questions (ex. : mise en place de mesures d'accommodements pendant la sélection ou une fois en poste).

10 Énoncé d'engagement

- Mettre en valeur les pratiques et les politiques de l'organisation soutenant l'inclusion.
- Préciser que de l'assistance et des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes en situation de handicap.
- Préciser qu'il est possible d'instaurer des accommodements et de faire appel aux mesures d'aide provinciales ou fédérales.

Exemples d'énoncés d'engagement qui soulignent la volonté de recruter et de soutenir les personnes issues des groupes sous-représentés :

- Le centre de recherche valorise la diversité et favorise un milieu de travail où les différences individuelles sont reconnues, appréciées, respectées et valorisées.
- L'Université souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi. Les personnes ciblées sont les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques ainsi que les personnes handicapées. Lors du dépôt de votre candidature, nous vous invitons à nous faire part de toutes situations qui pourraient nécessiter une adaptation de nos méthodes de sélection. Cette information sera tenue confidentielle.

Les astuces pour optimiser la diffusion :

- Porter attention à l'accessibilité visuelle de l'offre et s'assurer que ses formats correspondent aux technologies d'assistance comme les lecteurs d'écran et les logiciels d'agrandissement d'écran.
- Afficher sur une diversité de réseaux.
- Utiliser des canaux de communications variés : sites Web, réseaux sociaux, plateformes d'emplois, infolettres, journaux, etc.
- Faire appel aux services de placement des universités.
- Identifier des médias de niche pertinents selon le type de poste.
- Établir des partenariats avec des organismes de placement ou d'employabilité spécialisés auprès de clientèles issues des groupes sous-représentés.
- Pour les postes de direction, cibler les organismes spécialisés dans le renforcement des capacités en leadership et en gestion chez les personnes issues des groupes sous-représentés.

[Références de
l'Office québécois
de la langue
française](#)

[Guide de
communication
inclusive](#)
Version complète

[Fiches
aide-mémoire](#)
Disponibles en ligne