



L'offre de projet, de stage ou d'emploi

Comment rédiger une offre de projet, de stage ou d'emploi inclusive? Quelles approches de rédaction et de diffusion adopter pour favoriser le recrutement des personnes issues des groupes désignés ou marginalisés? Cet outil fournit quelques pistes de réflexion et conseils utiles à cet effet.

Le saviez-vous?

- Un préjugé inconscient (qui « est une préférence en faveur ou au détriment d'une personne, d'une chose ou d'un groupe qui relève de l'inconscient » [R]) sous-tend que les individus seraient enclins à privilégier leur famille, leur collectivité ou les personnes avec lesquelles ils ont des caractéristiques ou des expériences en commun. [R] [R]
- Les offres d'emploi qui ont recours à un langage ayant une connotation masculine (p. ex., « dominer le marché ») seraient moins attrayantes pour les femmes. [R] (Pour plus d'information, voir [Les expressions ayant une connotation de genre dans les offres d'emploi](#) de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie).
- 85 % des femmes disent poser leur candidature pour un emploi seulement si elles ont l'impression de répondre « entièrement » ou « plutôt bien » aux exigences de l'offre d'emploi. De plus, les employés masculins sont plus susceptibles de poser leur candidature pour des postes de gestion que leurs collègues féminines, même s'ils ne répondent que partiellement aux critères de l'emploi. [R]
- Les personnes immigrantes ont de la difficulté à accéder à des emplois où elles ne sont pas surqualifiées, notamment en raison de la non-reconnaissance de leur diplôme et de l'absence d'un réseau social bien développé en dehors de leur réseau ethnique. [R]
- Les personnes des groupes minoritaires occupent souvent des emplois faiblement rémunérés exigeant de longues heures de travail, ce qui peut les placer dans l'impossibilité de répondre rapidement aux annonces de postes ayant des dates limites de candidature très serrées, notamment dans la fonction publique. [R]
- Les personnes en situation de handicap visuel se butent souvent au problème de l'affichage des postes disponibles lorsque cet affichage n'est pas adapté à leur situation. [R] [R]

Bonnes pratiques

- Créer des offres de projet, de stage ou d'emploi pour susciter davantage de candidatures afin de pourvoir les postes disponibles. Ne pas limiter les candidatures aux personnes qui nous contactent spontanément. [Source : Langelier, E. (2020). Réflexion sur l'intégration de l'EDI dans les demandes de subvention. Atelier organisé par la Faculté des sciences de l'Université de Sherbrooke]
- Dans les offres de projet, de stage ou d'emploi, utiliser un langage inclusif, impartial, non genré et simple. [R] [R]
- S'assurer qu'un groupe de personnes (p. ex., les personnes en situation de handicap) n'est pas défavorisé par certaines exigences du poste. [R]
- Spécifier dans l'offre qu'il est possible d'offrir des mesures d'adaptation aux personnes qui en ont besoin. [R] (Pour plus d'information, voir les [mesures adaptatives](#) offertes à l'Université de Sherbrooke).
- Ajouter un énoncé d'engagement en matière d'accès à l'égalité en emploi. [R]
- Lorsque cela est possible, ajouter des sections optionnelles dans les formulaires d'application afin que les personnes candidates puissent indiquer leurs pronoms d'usage (p. ex., elle, she, her). [R].
- Valider l'offre auprès d'une personne spécialiste en EDI avant de la publier. [R] À l'Université de Sherbrooke, les conseillers en gestion des ressources humaines sont de précieux alliés pour vous accompagner dans ce processus.
- Inviter les membres des groupes désignés et des groupes marginalisés à poser leur candidature en valorisant de manière explicite la diversité [R] et en exprimant des exemples de pratiques inclusives et équitables en place. [CFSG]
- Rendre l'offre plus accessible en proposant plusieurs modalités pour l'envoi de la candidature (p. ex., en ligne, par courriel, en personne). [R]
- Afficher et diffuser les offres à des endroits variés (p. ex., sur divers sites Internet, groupes de recherche et sites de recherche d'emploi pour les groupes désignés) sur une période suffisamment longue pour accroître leur visibilité. [R] [R]
- Veiller à ce que les endroits où les postes sont affichés soient accessibles pour les personnes en situation de handicap. [R]
- Lorsque cela est possible, encourager la soumission de candidatures féminines dans les domaines à prédominance masculine en mettant à profit le réseau de son personnel. [R]
- Organiser des activités officielles de recrutement inclusives et ouvertes à toutes personnes intéressées (p. ex., visite d'un laboratoire) afin de compenser les limites liées au réseau informel. [Source : Major, D. (2018). Confronting Barriers for Women along Educational and Career Pathways in STEM. Congrès Femmes en physique Canada.]



Références et ressources utiles

Pour approfondir le sujet et pour consulter les références et quelques ressources utiles, [cliquez ici](#).

Remerciements

Ce projet a été financé en partie par le programme des Chaires de recherche du Canada et le Secrétariat à la condition féminine.

Remerciements à Eve Langelier et son équipe pour l'idéation, la recherche et la production des contenus*. Eve Langelier est titulaire de la Chaire du CRSNG pour les femmes en sciences et en génie du Québec et professeure à la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

La [Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec](#) (CFSG) vise à accroître la représentation féminine et à maintenir la participation des femmes dans le domaine des sciences et du génie (SG). Dans son premier volet, elle œuvre auprès des jeunes filles et

de leur entourage pour présenter et démystifier les possibilités que les SG ont à offrir. Elle agit également auprès des étudiantes et des professionnelles pour mieux les outiller à surmonter les obstacles qui affectent encore leur parcours. Puis, elle collabore avec plusieurs milieux afin de mobiliser les efforts autour de l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche. Dans son deuxième volet, elle se consacre à la recherche pour comprendre et faire connaître la problématique. Elle contribue ainsi à soumettre des pistes de solution aux différentes instances impliquées pour stimuler le changement.

Partenaires fondateurs : CRSNG et Université de Sherbrooke. Partenaire principal : Rio Tinto.

*Les contenus de cet outil ont été édités par l'Université de Sherbrooke.