

# LA CONCEPTION ET LA DIFFUSION D'UNE OFFRE DE PROJET, DE STAGE OU D'EMPLOI

## LE SAVIEZ-VOUS?

Ci-dessous sont présentés des exemples tirés de la recherche qui expriment des impacts de particularités identitaires sur la conception et la diffusion d'une offre de projet, de stage ou d'emploi. Dans les références citées :

- Un préjugé inconscient (ou implicite, caché) [qui « est une préférence en faveur ou au détriment d'une personne, d'une chose ou d'un groupe qui relève de l'inconscient »<sup>1</sup>(p.4)] sous-tend que les individus seraient enclins à privilégier leur famille, leur collectivité ou les personnes qui ont des caractéristiques ou des expériences communes par exemple dans le cadre d'une offre d'emploi<sup>1,2</sup>;
- 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<sup>3</sup> ([voir le feuillet sur les expressions ayant une connotation de genre](#) pour plus d'informations);
- Ce seraient 85 % des femmes qui disent postuler 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 seraient 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<sup>4</sup>;
- Les offres d'emploi dans la fonction publique auraient souvent des dates d'échéances de réception des candidatures très serrées, ce qui limiterait la possibilité à des personnes appartenant aux groupes minoritaires de postuler, surtout dans le cas où elles occuperaient des emplois à faible revenu exigeant de longues heures de travail<sup>5</sup>;
- Les personnes immigrantes auraient de la difficulté à accéder à des emplois où elles ne sont pas surqualifiées, notamment en lien avec la non-reconnaissance de leur diplôme et l'absence d'un réseau social bien développé en dehors de leur réseau ethnique<sup>6</sup>;
- Les personnes en situation de handicap visuel se buteraient souvent au problème de l'affichage des postes disponibles lorsque celui-ci n'est pas adapté à leur situation<sup>7,8</sup>.

# RECOMMANDATIONS

Ci-dessous sont présentés, à titre d'inspiration, des exemples de pratiques relatives à la conception et la diffusion d'une offre de projet, de stage ou d'emploi.

- Adapter le processus de recrutement aux différents groupes désignés (p. ex., dans les milieux majoritairement masculins, inviter personnellement les femmes à postuler à une offre)<sup>CF5G</sup>;
- 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<sup>9</sup>;
- 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<sup>10</sup>;
- Dans les offres de projet, de stage ou d'emploi : utiliser un langage inclusif, impartial, non genré et simple; énumérer seulement les qualifications et les compétences essentielles plutôt que d'utiliser les formulations comme « serait un atout » pour éviter l'autoexclusion<sup>2,11</sup> ([voir le guide disponible en ligne](#) pour plus d'informations);
- S'assurer qu'un groupe de personnes (p. ex., les personnes en situation de handicap) n'est pas défavorisé par certaines exigences du poste<sup>2</sup>;
- Spécifier dans l'offre qu'il est possible d'offrir des mesures d'adaptation aux personnes qui en ont besoin<sup>7</sup>;
- Ajouter un énoncé d'engagement en matière d'accès à l'égalité en emploi<sup>8</sup>;
- 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*) et leur(s) ancien(s) prénoms(s) s'il y a eu un changement<sup>12</sup>;
- Valider l'offre auprès d'une personne spécialiste en ÉDI avant de la publier<sup>11</sup>;
- Inviter les membres des groupes désignés et des groupes marginalisés à postuler en valorisant de manière explicite la diversité<sup>8</sup> et en exprimant des exemples de pratiques inclusives et équitables en place<sup>CF5G</sup>;
- Rendre l'offre plus accessible en proposant plusieurs modalités pour l'envoi de la candidature (p. ex., en ligne, par courriel, en personne)<sup>8</sup>;
- 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<sup>11,13</sup>;
- Veiller à ce que les endroits où les postes sont affichés soient accessibles pour les personnes en situation de handicap<sup>7</sup>;
- Encourager la soumission de candidatures féminines dans les domaines à prédominance masculine en mettant à profit le réseau de son personnel<sup>14</sup>.



**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**

Exemple d'offre ÉDI : Exemple détaillé de la Montana State University.  
[https://www.montana.edu/nsfadvance/documents/Sample%20TT%20Job%20Ad\\_2015.pdf](https://www.montana.edu/nsfadvance/documents/Sample%20TT%20Job%20Ad_2015.pdf)

Feuillet sur les expressions ayant une connotation de genre.  
<http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/diversite-des-genres-en-sciences-et-en-genie/>

Guide de rédaction inclusive en sciences.  
[https://www.usherbrooke.ca/sciences/fileadmin/sites/sciences/documents/Faculte/EDI/FacSciences\\_guide\\_de\\_redaction\\_inclusif\\_web.pdf](https://www.usherbrooke.ca/sciences/fileadmin/sites/sciences/documents/Faculte/EDI/FacSciences_guide_de_redaction_inclusif_web.pdf)

## RÉFÉRENCES

- <sup>1</sup> Ernst & Young (2013). *Repoussez vos limites : vaincre les préjugés cachés pour tirer pleinement parti de la diversité*.  
[https://www.rbc.com/diversite-inclusion/\\_assets-custom/includes/pdf/Outsmarting\\_our\\_brains\\_Overcoming\\_hidden\\_biases\\_FR.pdf](https://www.rbc.com/diversite-inclusion/_assets-custom/includes/pdf/Outsmarting_our_brains_Overcoming_hidden_biases_FR.pdf)
- <sup>2</sup> Girier, D., Lamouri, J. et Pulido, B. (2020). *Biais inconscients et recrutement*.  
[https://rqedi.com/wp-content/uploads/2020/03/Feuillet-BiaisInconscientsetRecrut\\_FinaleWEB.pdf](https://rqedi.com/wp-content/uploads/2020/03/Feuillet-BiaisInconscientsetRecrut_FinaleWEB.pdf)
- <sup>3</sup> Gaucher, D., Friesen, J. et Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109-128.  
<http://gender-decoder.katmatfield.com/static/documents/Gaucher-Friesen-Kay-JPSP-Gendered-Wording-in-Job-ads.pdf>
- <sup>4</sup> The Institute of Leadership and Management (2011). *Ambition and gender at work*.  
<https://www.institutelm.com/resourceLibrary/ambition-and-gender-at-work.html>
- <sup>5</sup> Gouvernement du Canada (2017). *Bilan des progrès : groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique*. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/groupe-travail-diversite-inclusion/bilan-progres-groupe-travail-diversite-inclusion.html>
- <sup>6</sup> Knight, C. (2015). *Les difficultés et les stratégies d'insertion en emploi des immigrants haïtiens dans la région d'Ottawa-Gatineau* [thèse de doctorat inédite]. Université d'Ottawa.  
[https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/33152/3/Knight\\_Catherine\\_2015\\_These.pdf](https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/33152/3/Knight_Catherine_2015_These.pdf)
- <sup>7</sup> Charbonneau, M. et Ouellette, D. (2008). *L'accès à l'égalité en emploi. Guide pour l'intégration des personnes handicapées : programme d'accès à l'égalité en emploi des organismes publics*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. <https://documents.fr/document/guide-pour-l-cdpjqcca-en-emploi-des-organismes-publics-guide-pour-l.html>
- <sup>8</sup> Optez pour le talent (2020). *Les étapes pour rédiger des offres d'emploi inclusives*.  
[https://optezpourletalent.ca/images/pdf/tools/4.3\\_Les-etapes-pour-rediger-des-offres-demploi-inclusives\\_FR.pdf](https://optezpourletalent.ca/images/pdf/tools/4.3_Les-etapes-pour-rediger-des-offres-demploi-inclusives_FR.pdf)
- <sup>9</sup> Major, D. (2018, 18 juillet). *Confronting Barriers for Women along Educational and Career Pathways in STEM* [communication personnelle]. Congrès Femmes en physique Canada 2018, Sherbrooke, QC, Canada.
- <sup>10</sup> Langelier, E. (2020, 5 juin). *Réflexion sur l'intégration de l'ÉDI dans les demandes de subvention* [communication personnelle]. Atelier organisé par la Faculté des sciences de l'Université de Sherbrooke, Sherbrooke, QC, Canada.
- <sup>11</sup> Chaires de recherche du Canada (2018). *Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion*. Gouvernement du Canada. [https://www.chairs-chaire.gc.ca/programme/equity-equite/best\\_practices-pratiques\\_examplaires-fra.aspx?pedisable=false](https://www.chairs-chaire.gc.ca/programme/equity-equite/best_practices-pratiques_examplaires-fra.aspx?pedisable=false)
- <sup>12</sup> The Conference Board of Canada (2020, 23 juin). *Institutional LGBTQ Inclusion* [vidéo].
- <sup>13</sup> Alliance de la Fonction publique du Canada (2018). *Équité en matière d'emploi : boîte à outils pour les membres de l'AFPC*.  
[http://psac-ncr.com/sites/ncr/files/employment\\_equity\\_tool\\_kit-f.pdf](http://psac-ncr.com/sites/ncr/files/employment_equity_tool_kit-f.pdf)
- <sup>14</sup> Table de concertation de Laval (2015). *La mixité des équipes de travail; des avantages à votre portée*.  
[http://bv.cdeacf.ca/CF\\_PDF/54810.pdf](http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/54810.pdf)



## À PROPOS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

La mission de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) au Québec 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.

## À PROPOS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



L'Université de Sherbrooke s'est engagée dans son plan stratégique 2018-2022 à devenir un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). Cet engagement s'est traduit par l'adoption d'un plan d'action à cet égard, qui est sous la responsabilité directe du recteur. Il est soutenu dans son implantation par le comité de direction, le comité stratégique ÉDI et tous ses comités de travail, tout comme par plusieurs membres influents de notre communauté. L'université est fière de pouvoir compter sur le leadership de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie qui contribue à cet objectif en développant une série de formations et d'outils en matière d'ÉDI, renforçant ainsi notre milieu universitaire.

## REMERCIEMENTS

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

## PARTENAIRES FINANCIERS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

Partenaires fondateurs :

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada  
Université de Sherbrooke

Partenaire majeur :

Rio Tinto

Autres partenaires :

Hatch  
Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie  
GE Aviation Bromont  
Fondation canadienne FCSCJ  
Association minière du Québec  
La Fondation de l'Université de Sherbrooke

Avec la participation financière de

