



MANUFACTURIERS  
& EXPORTATEURS  
DU QUÉBEC

Description de poste inclusive

Juillet 2022



# TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction
2. Pratiques exemplaires
3. Les étapes à suivre
4. Exemples de langage genré
5. Ressources complémentaires

# 1. Introduction

---

## L'importance d'un langage inclusif pour attirer et recruter de nouveaux talents

- Pour attirer et recruter des talents diversifiés, l'utilisation d'un langage inclusif dans vos descriptions de poste est nécessaire. Plusieurs [études](#) en ont démontré l'impact positif.
- Au Québec, en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, les employeurs doivent s'assurer que l'ensemble de leurs pratiques d'embauche et de gestion sont exemptes de toutes formes de discrimination.
- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) recommande aux entreprises d'utiliser un langage inclusif, des titres d'emplois non genrés et des exigences d'emploi objectives exemptes de discrimination.

## Qu'est-ce qui rend une description de poste inclusive?

- Une description de poste inclusive est formulée de manière à ce qu'aucune personne ne se sente exclue, non représentée ou inconfortable en raison de son identité lorsqu'il ou elle postule à un emploi.
- L'utilisation de communications inclusives (images, vidéos, témoignages) permet également de mettre de l'avant votre intérêt et vos efforts à créer un environnement de travail inclusif et équitable.



## 2. Pratiques exemplaires

---

La formulation et le langage utilisé dans vos offres d'emploi sont extrêmement importants, car il s'agit de votre première interaction avec vos futur.e.s employé.e.s. et vous donne l'occasion de souligner les valeurs de votre entreprise.

### 1. Éviter d'utiliser un langage genré

#### **i** Le saviez-vous?

*Des études démontrent que l'utilisation des mots genrés peut réduire considérablement le nombre de femmes qui postulent aux opportunités d'emploi.*

### 2. Synthétiser les compétences essentielles au poste

#### **i** Le saviez-vous?

*Les hommes sont susceptibles de postuler à des emplois pour lesquels ils ne répondent pas à l'ensemble des compétences alors que les femmes sont plus susceptibles d'hésiter à soumettre leur candidature à moins de répondre à 100% des compétences mentionnées.*

### 3. Faire valoir votre engagement en matière d'ÉDI

#### **i** Le saviez-vous?

*La majorité des chercheur.euse.s d'emploi accordent de l'importance quant à l'engagement d'une entreprise en matière d'ÉDI lorsqu'ils évaluent des employeurs potentiels.*

### 4. Mettre de l'avant les avantages sociaux inclusifs offerts

#### **i** Le saviez-vous?

*La flexibilité au travail et le partage de valeurs communes sont les principaux atouts que recherchent les chercheur.euse.s d'emploi chez un employeur.*

### 3. Les étapes à suivre

---

- Cibler une **catégorie d'emploi** dont vous souhaitez revoir les descriptions de postes (exemple: emplois techniques, emplois de bureau, etc.). Analyser les descriptions de poste de cette catégorie d'emploi. Lors de votre analyse, ayez en tête les éléments suivants:
  - Les descriptions de poste utilisent-elles un langage inclusif ?
  - Quel est le profil des candidat.e.s (genre, neurodiversité, âge, situation de handicap, etc.) qui postulent à ces postes?
- Proposer un **titre d'emploi** non genré. Si ce n'est pas possible, s'assurer que le titre est inclusif.
  - Directeur des opérations – Direction des opérations
  - Femme de ménage – Personnel d'entretien
  - Soudeur – Soudeur ou Soudeuse
  - Associé aux ventes – Associé(e) aux ventes
- Définir brièvement les **objectifs du poste**. Il est préférable de citer 3 ou 4 objectifs principaux afin de ne pas submerger d'informations le.la candidat.e.
- Élaborer les **responsabilités essentielles** au poste et éviter de mettre l'accent sur une tâche précise. Les responsabilités indiquent aux chercheurs d'emploi les résultats attendus de leur part. Il est recommandé de ne pas énumérer plus de huit responsabilités et fournir des exemples concrets pour chacune d'entre elles.



### 3. Les étapes à suivre

---

- Miser sur les **compétences** et moins sur l'expérience dans le but de ne pas écarter les candidats hautement qualifiés n'ayant pas le nombre d'années d'expérience demandé.
- Éviter l'utilisation d'un **langage genré** et commencez chaque phrase par un **verbe d'action**.
- Inclure des **informations supplémentaires** quant à l'environnement de travail tels que:
  - Les conditions de travail (horaire de travail, voyage professionnel) et les avantages sociaux (rémunération globale).
  - Des informations sur l'équipe de travail ou le département.
  - Les initiatives et efforts de l'entreprise en matière d'ÉDI
- Pensez aux **plateformes et aux espaces** dans lesquels vous allez diffuser votre offre d'emploi et aux canaux utilisés pour recevoir les réponses. Permettent-ils à un panel diversifié de chercheur.euse.s d'emploi de présenter leur candidature?

**Attention:** Les gestionnaires et les professionnels qui participent au recrutement de candidats doivent adopter des comportements inclusifs et faire preuve d'ouverture tout au long du processus d'embauche, notamment durant l'entrevue. La description de poste inclusive ne représente que le début du processus d'acquisition de talents.



## 4. Exemples de langage genré

---

### Connotations masculines :

- Leadership
- Défi
- Dynamisme
- Détermination
- Force
- Puissance
- Hiérarchie
- Logique
- Persistance

### Connotations féminines :

- Compréhension
- Soutien
- Coopération
- Engagement
- Famille
- Honnêteté
- Loyauté
- Prévention
- Relation

## 5. Ressources complémentaires

L'association française À compétence égale a mis sur pied un outil d'analyse sémantique afin d'aider les employeurs à repérer les termes discriminants dans leurs offres d'emploi.

<https://analyseur.acompetenceegale.com/>

**À compétence égale**

# L'ANALYSEUR

## L'outil d'analyse sémantique

**L'ANALYSEUR** est un outil **GRATUIT** qui vous **ACCOMPAGNE** dans la **RÉDACTION** d'offres d'EMPLOI + **EFFICACES**

L'outil **ANALYSE** les **DESCRIPTIFS** de poste & **DÉTECTE** **LES TERMES NON LEGAUX**

Pour **LUTTER** contre les **DISCRIMINATIONS** & **INFORMER** du contexte **JURIDIQUE**  
(Exemples: discrimination d'ÂGE, de GENRE ou d'APPARENCE)

**LES BIAIS DE FORMULATION**

Afin d'**ÉVITER** certains **MOTS**

- ★ peu **ENGAGEANTS**
- ★ **OU CONNOTÉS**

(Exemples: **STÉRÉOTYPES**, **JARGON** d'entreprise, **TUTOIEMENT**)

L'outil propose des **FICHES PRATIQUES**

- ★ Contexte **LÉGAL** des offres d'emploi
- ★ Solutions de **REMPLACEMENT**, termes **INCLUSIFS**
- ★ Espace de **RETOUR D'EXPERIENCE** ...

scribing Eric THIENOT @lewoz

Pour plus d'informations, téléchargez l'Application À Compétence Égale



## 5. Ressources complémentaires

---

En partenariat avec l'ordre des CRHA, la CDPDJ a lancé la campagne « [Recruter sans discriminer](#) ». Plusieurs ressources sont mises à disposition des employeurs:

- [Formation](#) offerte gratuitement, en ligne ou en présentiel, pour un minimum de 15 personnes. Cette séance d'une durée de 4 heures est une formation continue approuvée par l'Ordre des CRHA.
- [Le Guide de l'employeur](#), recensant les meilleures pratiques et outils pour un recrutement exempt de discriminations.
- [Le Cahier 1 – L'offre d'emploi](#).



<https://analyseur.acompetenceegale.com/>