

LIGNES DIRECTRICES POUR LES OFFRES D'EMPLOI EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION



CANADIAN
CRAFT BREWERS
ASSOCIATION

X



Gallagher

X

LINKS

MONTREZ VOTRE POSITION

Ajoutez une déclaration sur l'engagement de votre microbrasserie ou de l'AMBC en faveur de l'égalité des chances en matière d'emploi.

Par exemple: Notre (nom de la brasserie ou de la salle de dégustation) apprécie la diversité des personnes qu'elle embauche et qu'elle sert. La diversité au sein de notre microbrasserie signifie favoriser un lieu de travail dans lequel les différences individuelles sont reconnues, appréciées, respectées et traitées de manière à développer et à utiliser pleinement les talents et les forces de chaque personne.

Soulignez et incluez le travail que l'AMBC fait déjà et les objectifs du comité d'inclusion et d'anti-discrimination :

1. Augmenter la représentation des groupes marginalisés dans l'industrie des microbrasseries.
2. Réduire la discrimination actuellement rencontrée dans l'industrie.
3. Eduquer sur la manière de faire mieux et de maintenir les progrès réalisés.
4. Faire de l'industrie des microbrasseries un catalyseur de l'inclusion communautaire.

Lors de la rédaction des offres d'emploi et des descriptions de poste, les détails utilisés pour décrire les exigences du poste ne doivent pas exclure les personnes handicapées. L'énumération d'exigences physiques qui ne sont pas essentielles au poste pourrait automatiquement exclure une personne handicapée du processus d'embauche.

Par exemple: les employeurs indiquent parfois des exigences physiques qui ne sont pas réellement essentielles pour le poste, telles que: le mouvement répétitif des mains et des doigts - dactylographier et/ou écrire; occasionnellement se tenir debout, marcher, se baisser, s'agenouiller ou s'accroupir; atteindre avec les mains et les bras; parler et entendre; et la capacité de soulever et de porter jusqu'à 20 livres. Lorsque ces tâches sont écrites et ne sont pas essentielles, l'employeur n'a pas accès au bassin inexploité de travailleurs qualifiés.

LE LANGAGE UTILISÉ PEUT CRÉER DES OBSTACLES AU RECRUTEMENT ET À L'EMBAUCHE DES BONS TALENTS

Un affichage de poste inclusif mentionne une autre expertise ou expérience. Ceci encourage les candidats ayant des capacités différentes à postuler. Les qualifications et les exigences doivent refléter l'inclusion et être axées sur les résultats.

Exemples de qualifications et d'exigences:

Langage comme une barrière à l'emploi	Language is results oriented
10+ ans d'expérience dans le service dans un restaurant.	Expérience de travail en tant que serveur, y compris expérience dans la gestion de la vente au détail pendant les heures d'ouverture du bar.
Permis de conduire valide requis.	La capacité de voyager et de fournir son propre transport.
Trois ans d'expérience comme maître-brasseur.	Expérience des opérations d'arrière-boutique impliquant une variété de processus de brassage, y compris l'élaboration de recettes, l'approvisionnement en ingrédients, dont les liqueurs de malt et le houblon, et la réalisation de brassages d'essai.



X



X



UTILISEZ UN LANGAGE CLAIR

Soyez simple et direct; présentez les informations aussi clairement que possible.

Indiquez clairement et simplement les conditions d'emploi, y compris toute flexibilité potentielle concernant les heures de travail. Indiquez clairement si le poste est à temps plein, à temps partiel, occasionnel ou contractuel. Mentionnez le salaire et les avantages sociaux, le cas échéant.

Évitez l'utilisation générale du "jargon ou des acronymes" qui sont souvent utilisés pour décrire les spécificités de l'industrie ou du rôle. Par exemple: Soudage MIG, TIG et soudage à l'électrode.

SUPPRIMEZ LES MOTS CODÉS EN FONCTION DU GENRE

Si les candidats pensent que le rôle est plus adapté à un autre sexe, vous risquez de passer à côté de candidats qualifiés. Faites attention à l'utilisation excessive de mots codés en fonction du sexe qui, dans certains cas, sont des mots qui sont typiquement compris comme étant codés pour un public masculin ou féminin, même s'ils ne font qu'une allusion à des stéréotypes sexués. Vous trouverez ci-dessous quelques variations courantes des mots codés selon le genre.

- **Mots codés pour les femmes:** accepter, sensible, affectueux, ressentir, s'engager, interpersonnel, comprendre, compassion, nourrir et partager.
- **Mots codés masculins:** agressif, confiant, intrépide, ambitieux, décisif, tête forte, affirmé, défendre, combattre, dominant, franc, défier et supérieur.

ÉLIMINER LES PRÉJUGÉS RACIAUX

Tout comme les préjugés sexistes, les préjugés raciaux peuvent être implicites, et souvent communiqués ou écrits sans le savoir et sans intention. Une attention particulière aux mots et aux phrases peut aider à éliminer les préjugés implicites et explicites dans votre offre d'emploi. Vous trouverez ci-dessous quelques suggestions.

Lorsque vous rédigez des communications:

- Ne mentionnez jamais la race ou l'origine nationale.
- Des expressions telles que "fortes compétences en anglais" peuvent dissuader des personnes qualifiées dont l'anglais n'est pas la langue maternelle de postuler.
- L'exigence d'être "rasé de près" peut exclure des candidats dont la foi exige qu'ils conservent une pilosité faciale (elle indique également que le poste est réservé aux hommes).

Lorsque vous examinez les candidats:

- Évitez l'"adéquation culturelle" et concentrez-vous sur l'"alignement des valeurs", car cela pourrait être mal interprété.
- Limitez le recrutement par référence et allez au-delà de votre réseau.
- Ne dérogez pas aux qualifications pour une poignée de personnes.
- Posez à tout le monde la même série de questions d'entretien.

GÉNÉRATIONS

Les travailleurs âgés de 50 ans et plus représentent environ 35 % de la main-d'œuvre. Les meilleures pratiques pour éviter la discrimination fondée sur l'âge consistent à s'assurer que l'image de marque de votre microbrasserie ou de l'AMBC reflète un large éventail d'âge des travailleurs de votre entreprise.



x



x



Évitez les formulations du type :

- Jeune et énergique
- Ambiance de fête
- Travaillez dur, jouez dur
- Natif du numérique
- Appel à tous les diplômés récents de l'université ou du collège!
- Athlétique ou "enclin à l'athlétisme"
- Pas plus de X années d'expérience
- Junior ou Senior, sauf dans le cadre d'un titre de poste
- Complétez votre revenu de retraite!

Faites savoir aux candidats que votre lieu de travail accueille et valorise tous les candidats avec des formulations telles que: "Capacité à accomplir des tâches avec ou sans aménagements raisonnables". Au lieu d'écrire "L'accès à votre propre véhicule n'est pas toujours nécessaire", essayez "L'accès à un transport fiable", qui est plus inclusif pour les personnes handicapées.

Consultez notre tableau ci-dessous pour d'autres considérations relatives au langage inclusif :

Langage discriminatoire	Langage plus inclusif
Doit être capable de soulever 50 livres	Déplacer des équipements pesant jusqu'à 50 livres
Cherche personne apte à travailler	[Pas de remplacement - à éviter complètement]
Se pencher et s'accroupir sous les équipements pour les réparer, les installer ou les surveiller	Poste autonome pour réparer, surveiller ou installer des équipements, y compris sous des équipements existants.
Doit être capable de rester debout pendant toute la durée du quart de travail	Doit être capable de rester en position stationnaire pendant le travail
Excellent service à la clientèle	Communiquer avec les clients au sujet de leur expérience à la brasserie
Marcher dans le bâtiment pour accéder à la nourriture et aux boissons	Se déplacer dans la brasserie (à l'avant et à l'arrière) pour accéder aux aliments, aux boissons et aux fournitures
Cette fonction exige une inspection visuelle des sites pour vérifier la sécurité	Cette fonction exige l'inspection des sites pour détecter les problèmes de sécurité

FOURNIR LES COORDONNÉES D'UNE PERSONNE RESSOURCE

Fournissez les coordonnées d'une personne ressource capable de répondre aux questions relatives aux exigences essentielles du poste. La personne ressource doit également être au courant de la politique de diversité et d'inclusion de la microbrasserie et/ou de l'AMBC.

Par exemple: Pour plus d'informations sur notre Initiative canadienne pour la diversité en milieu de travail, veuillez contacter _____ .com ou appelez le (123) 456-7890.

SOYEZ ACCESSIBLE

Veillez à ce que votre offre d'emploi inclusive soit distribuée sous divers formats et à divers endroits (plateformes, salon de l'emploi, journal communautaire, etc.), afin qu'elle puisse atteindre le plus grand nombre de candidats possible, y compris le bassin inexploité de travailleurs qualifiés.

Par exemple: Les formats alternatifs comprennent le HTML et Microsoft Word, les gros caractères, les transcriptions textuelles d'informations visuelles et les formats électroniques accessibles compatibles avec les lecteurs d'écran.

SOYEZ FACILE À JOINDRE

Prévoyez plusieurs moyens différents de recevoir les candidatures. Par exemple: Acceptez les candidatures par courriel, par télécopie, par tél'imprimeur (ATS), par service de relais vidéo

(SRV), par courrier ordinaire, ou en invitant les candidats à soumettre leur candidature sur le site Web ou sur une autre plateforme d'embauche.

Une liste de contrôle pour créer des offres d'emploi efficaces:

- Étape 1 : Identifier des mots-clés convaincants et populaires
- Étape 2 : Rédigez une ligne d'objet pratique
- Étape 3 : Donnez du punch au texte de la description
- Étape 4 : Ajoutez les détails essentiels (et spécifiques) du poste.
- Étape 5 : Optimisez les mots-clés
- Étape 6 : Relisez les textes!
- Étape 7 : Partagez sur les réseaux sociaux

CONSIDÉRATIONS DE HAUT NIVEAU LORS DE LA RÉVISION DE VOS DESCRIPTIONS DE POSTE

- Examinez le langage.
- Limitez la description à une page ou une page et demie.
- Limitez-vous aux 5 responsabilités et exigences les plus importantes
- Placez jusqu'à 10 mots-clés au début de l'information.
- Introduction de 4 à 5 lignes décrivant les attentes de haut niveau.
- Liste à puces
- Si possible, inclure la fourchette de salaire

Recommandation - Mettre la déclaration sur la Diversité et l'Inclusion sur toutes les offres d'emploi, mais aussi sur votre page d'accueil de l'AMBC



x



x

