

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ SUR LE WEB

Guide à l'intention des organismes publics

Parmi les moyens utilisés par les organismes publics pour le recrutement de candidatures, le recours à une section « offres d'emploi » ou encore « carrières » sur leur site Web est largement répandu. En effet, ce moyen permet de rejoindre rapidement un grand nombre de personnes et ce, à des coûts peu élevés. De même, on retrouve de plus en plus dans les journaux des annonces succinctes d'offres d'emploi invitant les personnes intéressées à consulter le site Web de l'organisme pour obtenir plus d'information et pour poser leur candidature.

Pour les personnes peu habituées aux démarches de recherche d'emploi, poser sa candidature relève bien souvent de l'exploit. Les difficultés sont encore plus grandes pour les personnes ayant une connaissance limitée de la langue française ou encore de l'informatique puisque qu'il leur faut, dans bien des cas, créer d'abord un profil ou un dossier pour postuler à un emploi. Elles sont de plus aux prises avec une panoplie d'informations parmi lesquelles il leur est difficile de s'y retrouver rapidement.

Par ailleurs, plusieurs organismes publics assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*¹ ajoutent ou prévoient ajouter des informations et des questions concernant l'accès à l'égalité en emploi sur leur formulaire de demande d'emploi en ligne. Toutefois, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse constate fréquemment des lacunes dans la précision et dans la justesse de ces informations et de ces questions.

Le présent guide vise donc à informer les organismes publics des éléments essentiels qui devraient figurer sur leur site Web ou qui devraient y être ajoutés, le cas échéant, pour assurer la cohérence et la conformité des informations en matière d'accès à l'égalité.

¹ Ci-après désignée la Loi

Le cadre légal des programmes d'accès à l'égalité

Il peut être intéressant pour une personne qui soumet sa candidature de comprendre le cadre légal dans lequel un programme d'accès à l'égalité est mis en oeuvre. Un texte explicatif sur l'obligation des organismes publics de se doter d'un tel programme en vertu de la Loi permet de répondre à certains questionnements.

D'autre part, l'article 18.1 de la *Charte des droits et liberté de la personne* du Québec permet aux organismes de demander des informations concernant l'appartenance à l'un ou l'autre des groupes visés dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité :

« Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande. » (le souligné est de la Commission).

En indiquant sur leur site que le programme a été mis en œuvre en vertu de la Loi et qu'il est conforme à la Charte, les organismes avisent ainsi les personnes candidates qu'ils sont dans l'obligation de mettre en place un tel programme et qu'ils peuvent leur poser des questions concernant l'appartenance à l'un ou l'autre des groupes visés par la Loi.

Les informations concernant le cadre légal doivent être claires et succinctes. Elles contribueront ainsi à mieux faire comprendre l'importance et l'utilité de l'identification aux personnes candidates appartenant à l'un ou l'autre des groupes visés. Il est également souhaitable de donner les coordonnées d'une personne ou encore du service des ressources humaines pour répondre aux questions ou aux préoccupations des personnes postulant pour un emploi.

À titre d'exemple, le dossier de candidature en ligne sur le site Web d'un organisme public présenté à l'annexe 1 illustre une façon de présenter ces informations.

Les cinq groupes visés par la Loi

Les cinq groupes visés par la Loi sont :

- les femmes;
- les Autochtones;
- les membres des minorités visibles;
- les membres des minorités ethniques de langue maternelle autre que le français ou l'anglais;
- les personnes handicapées.

La mention que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité

La Commission recommande aux organismes publics qui appliquent un programme d'accès à l'égalité de l'indiquer sur leur site Web en précisant les groupes visés par le programme, comme par exemple :

« (nom de l'organisme) applique un programme d'accès à l'égalité et invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à présenter leur candidature ».

Ainsi libellée, une telle mention devrait attirer les candidatures des personnes des groupes visés et les inciter davantage à s'identifier comme appartenant à l'un ou l'autre de ces groupes lorsqu'elles présentent leur candidature pour un emploi.

L'importance de l'utilisation d'une terminologie exacte

En parcourant les sites des organismes, on observe encore trop souvent une confusion dans la terminologie utilisée concernant l'accès à l'égalité et l'équité en matière d'emploi.

De juridiction provinciale, les programmes d'accès à l'égalité en emploi relèvent de la Charte québécoise. Dans les programmes implantés dans le cadre de la Loi, nous avons déjà mentionné précédemment que les groupes visés étaient les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Pour ce qui est des programmes d'accès à l'égalité des entreprises privées mis en place dans le cadre du programme d'obligation contractuelle du Gouvernement du Québec, les groupes visés sont les femmes, les Autochtones et les minorités visibles.

Quant aux programmes d'équité en matière d'emploi, ils sont de juridiction fédérale et ils trouvent leur fondement dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les groupes visés sont les mêmes, tant pour les programmes implantés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* que pour ceux mis en œuvre dans le cadre du programme des contrats fédéraux. Ces groupes sont les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées.

Il est donc important d'utiliser la terminologie appropriée puisque les groupes visés par les programmes varient selon la juridiction, la Loi ou l'obligation contractuelle concernée.

Le questionnaire d'identification et la définition des groupes visés

Le questionnaire d'identification permet aux membres des cinq groupes visés de s'identifier même si aucune sous-représentation n'a été constatée pour un ou plusieurs de ces groupes.

Les **définitions** contenues dans ce questionnaire d'identification doivent être exactes et exhaustives. En d'autres termes, elles doivent être **identiques à celles** contenues dans le **questionnaire de la Commission** (<http://www.cdpcj.gc.ca/PAE/docs/45F-QUESTIONNAIRE-loi-fr.pdf>). Au besoin, il est possible d'utiliser des liens hypertextes pour les compléter.

En effet, les définitions énoncées par la Commission s'appuient sur des considérations légales et sont formulées de façon à inciter le plus possible les membres des groupes visés à s'identifier.

Il n'y a pas lieu de demander à une personne d'indiquer son appartenance à un sous-groupe. En effet, demander à une personne de préciser son pays d'origine, sa langue maternelle ou encore la nature de son incapacité ou de sa difficulté risquerait davantage de l'amener à ne pas s'identifier comme appartenant à une minorité visible, à une minorité ethnique ou encore comme étant une personne handicapée.

Rappelons enfin qu'un organisme ne peut en aucun cas obliger une personne candidate à remplir un questionnaire d'identification. Celle-ci doit en effet le remplir sur une base volontaire.

Des définitions identiques à celles du Placement en ligne d'Emploi-Québec

Depuis octobre 2006, les organismes publics, les entreprises ainsi que les ministères provinciaux et fédéraux ont maintenant la possibilité d'indiquer sur leur offre d'emploi qu'ils appliquent un programme d'accès à l'égalité, un programme d'équité en matière d'emploi ou les deux, lorsqu'ils affichent sur le Placement en ligne d'Emploi-Québec.

Ce projet a été rendu possible grâce à la collaboration de la Commission avec différents partenaires gouvernementaux soit Emploi-Québec, Service Canada et le Conseil du Trésor. Il s'inscrit dans un objectif d'outiller les employeurs afin de leur permettre de constituer un bassin adéquat de candidatures de membres des groupes visés et ainsi faciliter leur intégration en emploi.

L'utilisation de définitions identiques concernant l'accès à l'égalité, tant par la Commission que par ses partenaires, devrait contribuer à une meilleure compréhension des programmes et de l'importance pour les personnes des groupes visés de s'identifier comme membres de l'un ou l'autre de ces groupes lorsqu'elles postulent un emploi.

La neutralisation des titres de postes et du texte descriptif de l'offre d'emploi

Les organismes qui souscrivent à un programme d'accès à l'égalité doivent s'assurer de neutraliser les titres des postes, ainsi que le texte descriptif des offres d'emploi.

Qu'il s'agisse d'un titre d'emploi ou de la rédaction d'un texte, il est recommandé d'utiliser à la fois la forme masculine et féminine ou encore un terme de genre neutre plutôt que de recourir à une formule, telle « l'utilisation du masculin ne sert qu'à alléger le texte ».

Pour plus d'informations, vous pouvez vous procurer le nouveau guide de rédaction épicière *Avoir bon genre à l'écrit*² de l'Office québécois de la langue française. L'Office met également à votre disposition un « grand dictionnaire terminologique » sur son site www.olf.gouv.qc.ca.

La confidentialité des informations recueillies

On devrait également retrouver, sur le site d'un organisme, une mention stipulant que : « Les renseignements recueillis sur l'accès à l'égalité ne serviront qu'aux fins de l'application de la Loi. Ils seront strictement confidentiels et ne seront connus que des personnes responsables de l'application du programme d'accès à l'égalité ».

En effet, les organismes sont tenus à la confidentialité des renseignements recueillis en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, souvent désignée sous le nom « Loi sur l'accès à l'information ». Il est possible de la consulter sur le site de la Commission d'accès à l'information du Québec www.cai.gouv.qc.ca.

De plus, les organismes doivent s'assurer de préserver la confidentialité des informations reliées à l'appartenance à l'un ou à l'autre des groupes visés dans le questionnaire d'identification par rapport aux autres renseignements demandés dans la demande d'emploi en ligne.

Il est donc recommandé d'en faire une section à part pour que les personnes candidates puissent bien faire la distinction entre les renseignements concernant le questionnaire d'identification et ceux rattachés au formulaire de demande d'emploi.

² On peut commander le guide à l'adresse <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php>.

Le formulaire de demande d'emploi

Pour élaborer un formulaire de demande d'emploi ou en vérifier la conformité avec la Charte, les organismes peuvent consulter le document *Les formulaires de demande d'emploi et les entrevues relatives à un emploi*. Il est disponible sur le site Web de la Commission www.cdpdj.qc.ca.³

Ce document sera également utile pour permettre à l'organisme de vérifier le contenu de son site quant à l'accès à l'égalité, afin de s'assurer qu'on n'y demande aucun renseignement discriminatoire selon l'un des motifs cités à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

Ces motifs sont : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Ainsi, on ne devrait retrouver sur le site d'un organisme aucune demande de renseignements concernant le numéro d'assurance sociale, le lieu ou la date de naissance, la langue maternelle, l'adhésion à une religion ou encore la propriété ou non d'une automobile.

Pour en savoir plus

La direction des programmes d'accès à l'égalité réitère son offre de services conseils. Une équipe chevronnée vous accompagnera dans les différentes étapes de réalisation de l'accès à l'égalité. Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec votre conseiller ou votre conseillère en programmes d'accès à l'égalité au (514) 873-5146.

Vous trouverez par ailleurs, sur le site www.cdpdj.qc.ca, sous les onglets « programmes d'accès à l'égalité », puis « programmes pour les organismes publics », des informations concernant les organismes publics assujettis à la Loi. Vous pouvez également y consulter (sous l'onglet « Publications », mot-clé « travail »), les documents de la Commission en matière de discrimination en emploi.

Ce guide a été réalisé par la direction des programmes d'accès à l'égalité de la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**.

Direction : Monik Bastien, directrice par intérim

Conception et rédaction : Suzanne Labelle, conseillère

Mise en page : Lucie Paquette, technicienne

Reproduction permise avec mention de la source

³ Voir menu principal, onglet « Publications », mot-clé « travail ».

ANNEXE I - DOSSIER DE CANDIDATURE EN LIGNE SUR LE SITE WEB D'UN ORGANISME PUBLIC

CRÉATION DU DOSSIER DE LA PERSONNE CANDIDATE

Nom d'utilisateur :

Mot de passe :

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE CANDIDATE (nom, adresse, téléphone, cellulaire, téléavertisseur et courriel)

IDENTIFICATION DE L'EMPLOI DÉSIRÉ

Premier choix : Deuxième choix :

Type d'emploi : temps plein temps partiel temporaire été

Horaire : Jour soir nuit Disponibilité :

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

(Nom de l'organisme) applique un programme d'accès à l'égalité et invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à présenter leur candidature.

Ce programme est conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et a été mis en place dans le cadre de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Cette Loi oblige des organismes publics à déterminer si les personnes des groupes visés sont suffisamment représentées parmi leurs effectifs et, le cas échéant, à mettre en place un programme d'accès à l'égalité dans le but d'augmenter leur représentation au sein de l'organisme et de corriger leurs règles et pratiques d'emploi.

Les questions qui suivent ont pour objet d'identifier les personnes membres de ces groupes qui désirent présenter leur candidature. Les renseignements recueillis lors de cette identification ne serviront qu'aux fins de l'application de la Loi. Ils seront strictement confidentiels et ne seront connus que des personnes responsables de l'application du programme d'accès à l'égalité.

Les femmes et les personnes handicapées peuvent faire partie de plus d'un groupe visé (ex : femme ET minorité visible ou personne handicapée ET Autochtone). Par contre, les définitions pour les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut s'identifier qu'à un seul de ces trois groupes (on ne peut pas, par exemple, être membre des minorités visible ET des minorités ethniques). Enfin, les personnes qui ne font partie d'aucun de ces groupes doivent néanmoins le signifier en répondant simplement « NON » à la question se rapportant à chaque groupe.

(FACULTATIF) Pour toutes questions ou commentaires, nous vous invitons à communiquer avec... (nom et coordonnées d'une personne ou du service des ressources humaines).

CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI

SEXE	FEMME <input type="checkbox"/>	HOMME <input type="checkbox"/>	
AUTOCHTONES	Pour la définition des Autochtones, cliquer deux fois sur le lien		
	FAITES-VOUS PARTIE DES PEUPLES AUTOCHTONES DU CANADA ?		Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
MINORITÉS VISIBLES	Pour la définition des minorités visibles, cliquer deux fois sur le lien		
	FAITES-VOUS PARTIE D'UNE MINORITÉ VISIBLE ?		Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
MINORITÉS ETHNIQUES	Pour la définition des minorités ethniques, cliquer deux fois sur le lien		
	FAITES-VOUS PARTIE D'UNE MINORITÉ ETHNIQUE ?		Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
PERSONNES HANDICAPÉES	Pour la définition des personnes handicapées, cliquer deux fois sur le lien		
	COMPTE TENU DE CETTE DÉFINITION, ÊTES-VOUS UNE PERSONNE HANDICAPÉE ?		Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>

FORMULAIRE DE DEMANDE D'EMPLOI

...