



# LIGNES DIRECTRICES DE L'ENQUÊTE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DU PERSONNEL



Funded by:

Financé par :





## TABLE DES MATIÈRES

But de L'enquête5
Points à considérer pour une réflexion plus poussée 7
Sections/cecteurs/thèmes démographiques à mesurer8
Résultats potentiels de l'enquête10
Étapes suivantes11
Glossaire des termes 12
Références

## LIGNES DIRECTRICES DE L'ENQUÊTE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DU **PERSONNEL**

Ce document est destiné à servir de guide adaptable à plusieurs contextes organisationnels. Son but est de proposer des étapes initiales, des objectifs généraux et des approches pour identifier et mesurer la diversité, l'équité et l'inclusion et l'appartenance au sein des équipes des organismes d'aide à l'établissement. Ce guide est destiné aux organismes qui souhaitent se préparer à entreprendre un processus au sein de leurs équipes et servir de guide pour réfléchir et adapter ce qui est pertinent et approprié à leur contexte local et organisationnel.

## BUT DE L'ENQUÊTE



Cette enquête a pour but de donner un aperçu global de la composition du personnel d'un organisme. Les organismes peuvent avoir une idée précise des identités et besoins divers de leurs équipes en entreprenant cette enquête d'autoidentification. Ce processus aidera à établir une référence et à revoir de fond en comble les politiques et procédures.

Cette enquête pourrait mettre en exergue des secteurs démographiques pour de futurs efforts de recrutement, en ciblant les groupes sous représentés dans la composition du personnel. L'organisme peut se focaliser stratégiquement sur la promotion de l'inclusivité en identifiant les lacunes et les obstacles potentiels.

Faisant partie intégrante d'un processus interne de renforcement de capacités en ACS Plus, cette enquête vise à fournir un aperçu de la composition actuelle et à servir d'outil dynamique pour suivre et mesurer les changements positifs en matière de diversité et d'équité au sein d'un organisme au fil du temps.

Cette approche souligne l'engagement du secteur à s'améliorer constamment et s'aligne avec le but de promouvoir un environnement de travail inclusif et représentatif. Après collection et analyse des données, voici comment celles-ci peuvent être utilisées :



Si l'enquête révèle l'existence de déséquilibres (par exemple, un nombre élevé de femmes hétérosexuelles mais une faible représentation des personnes de genre divers), l'organisme pourrait revoir et ajuster ses stratégies de recrutement afin d'attirer un bassin plus large de candidats. Ceci peut inclure des efforts de diffusion spécifiques pour les groupes sous représentés, réviser les descriptions de postes pour un langage inclusif, et former les gestionnaires en recrutement sur les préjugés inconscients.



Les données démographiques peuvent aussi renseigner les opportunités de développement professionnel ciblées. Par exemple, s'il y a un groupe plus grand d'employés d'origines ethniques diversifiées, l'organisme peut élaborer des programmes de leadership ou d'opportunités de mentorat culturellement adaptés ou qui remédient aux défis spécifiques auxquels ces groupes font face.



Comprendre la composition démographique permet de façonner une culture du lieu de travail qui respecte et célèbre la diversité. Par exemple, s'il y a un manque d'employés de diverses identités et expressions de genre, l'organisme pourrait implémenter ou renforcer les politiques d'inclusion de genres, fournir une formation sur l'identité et l'expression de genre, ou créer des groupes de ressources pour les employés qui soutiennent les communautés sous-représentées.



Les politiques peuvent être révisées pour soutenir les divers besoins au mieux. Par exemple, si l'enquête révèle un groupe majoritaire qui pourrait éclipser des expériences minoritaires, l'organisme peut introduire ou réviser des politiques pour garantir que toutes les voix sont entendues et respectées, tels que des avantages plus inclusifs, des conditions de travail flexibles, ou des politiques de lutte contre la discrimination.

## POINTS À CONSIDÉRER POUR UNE RÉFLEXION PLUS POUSSÉE

LE SONDAGE PEUT-IL IDENTIFIER LES DYNAMIQUES DE POUVOIR ET DE PRIVILÈGE AU SEIN DE L'ORGANISME ET CONTRIBUER À ÉQUILIBRER LES RÈGLES DU JEU ?

CRIVEZ VOS PENSÉES			
CKIVEE VOSTENSEES			

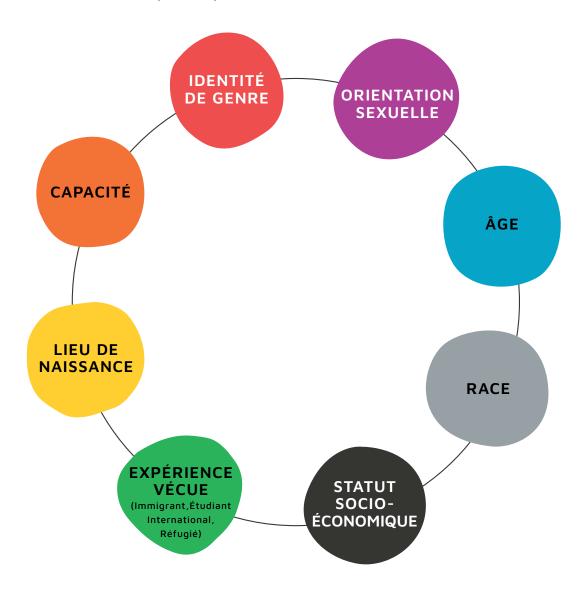
COMMENT LE SONDAGE PEUT-IL PRÉVENIR DE SURCHARGER LE PERSONNEL AVEC DES IDENTITÉS INTERSECTIONNELLES UNIQUES ET ÉVITER LA SYMBOLISATION ?

**ÉCRIVEZ VOS PENSÉES** 

\_\_

## SECTIONS/SECTEURS/ THÈMES DÉMOGRAPHIQUES À MESURER

Ci-dessous sont les sections démographiques à mesurer. La liste ci-dessous peut être allongée et modifiée en ajoutant et supprimant des catégories selon ce qui conviendrait au contexte des organismes élaborant une enquête du personnel.



Compte tenu de divers aspects tels que l'intersectionnalité, l'accessibilité, les besoins et préférences en communication, la neurodiversité et le statut migratoire, il est primordial de mesurer l'appartenance en ayant une compréhension nuancée de ses diverses implications pour les individus. Reconnaitre la nature multidimensionnelle de ces facteurs garantit une approche globale et inclusive lors de l'évaluation du sens d'appartenance au sein d'un organisme.

#### CONSIDÉRATIONS ADDITIONNELLES

L'enquête peut être l'occasion de revoir les besoins annuels du personnel et d'éclairer les processus décisionnels, notamment la révision de politiques et l'élaboration de programmes. Les facteurs externes influençant les réponses, tels que les changements saisonniers et les périodes de fortes charges de travail, devraient être pris en considération lors de la détermination du moment et de la portée de l'enquête.

Il est essentiel d'informer le personnel que s'il décide de participer à l'enquête, il sera encouragé à le faire durant les heures de travail, et que le temps nécessaire pour répondre à l'enquête sera considéré comme du temps travaillé.

Ces lignes directrices d'enquête sont destinées à être utilisées par des organismes de toutes ampleurs. Il doit être rempli individuellement et doit rester confidentiel.

#### **CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ**

La réponses individuelles de l'enquête doivent être anonymes afin de respecter la vie privée et la sécurité des personnes concernées. Réfléchissez attentivement à qui aura accès à ces informations, comment seront-elles stockées, et quand seront-elles détruites (référez-vous au document sur comment travailler avec les données du personnel, pour plus d'information).

Les organismes sont encouragés à partager des réponses sommaires avec le personnel. Partager les résultats avec le personnel favorise la transparence et la responsabilité et prévient les stéréotypes.

L'équipe du personnel doit comprendre comment la collecte de données de l'enquête interne sera liée aux actions futures organisationnelles. Il est vital de s'engager avec le personnel et d'être transparent quant aux personnes qui peuvent consulter les données brutes de l'enquête et aux mesures qui seraient prises pour protéger leur sécurité et leur vie privée. En s'engageant dans ce processus, l'organisme sera en mesure d'identifier les inquiétudes du personnel et de prévoir des recommandations ou des suggestions sur la manière d'y remédier.

Il est recommandé d'ajouter un lien vers des programmes d'aide aux employés ou à des ressources gratuites en matière de santé mentale au cas où certains éléments de l'enquête déclencheraient des réactions chez le personnel. Assurez-vous d'offrir un soutien supplémentaire en cas de besoin.

Pour aider les organismes à entamer ce processus, nous avons créé **une enquête type** qui peut être adapté en fonction des besoins de l'organisme et du contexte. Le document d'enquête type contient un glossaire de termes ; il est recommandé d'incorporer ces définitions dans l'enquête. Il est préférable que les définitions apparaissent au fur et à mesure que les mots contenus dans le glossaire apparaissent dans les questions d'enquête. Cette option est recommandée au lieu de fournir un lien séparé, mais si cela n'est pas possible, assurez-vous que le lien vers le glossaire se trouve au début de l'enquête.

Les organismes devraient utiliser un logiciel spécialisé dans l'analyse d'enquête en ligne (comme SurveyMonkey, Qualtrics). Pour obtenir un aperçu global, il est essentiel de penser à utiliser des outils permettant une segmentation démographique et une analyse de tendance. De plus, ces outils permettent plus de confidentialité et ont des caractéristiques permettant de rendre les enquêtes anonymes et de protéger la vie privée du personnel.

## RÉSULTATS POTENTIELS DE L'ENQUÊTE

- Evaluer les connaissances organisationnelles des identités intersectionnelles du personnel et des membres de l'équipe afin d'éviter les suppositions.
- Évaluer .si les politiques de l'organisme s'alignent avec la diversité des employés et mesurer les perceptions d'inclusion et d'appartenance.
- Évaluer si le personnel de l'organisme et sa direction reflètent les communautés desservies et explorent la culture et le climat du lieu de travail.



## ÉTAPES SUIVANTES

#### **COMMENT LANCER L'ENQUÊTE EN 4 SEMAINES?**

La section suivante contient des étapes suggérées que votre organisme devrait prendre en considération avant de distribuer l'enquête à toute l'équipe du personnel.

- Quatre semaines avant de lancer l'enquête, assurez-vous de l'annoncer à toute l'équipe en mentionnant ses objectifs et ses fins, comment il pourrait améliorer l'organisme et l'environnement de travail, et les étapes prévues pour garantir la confidentialité du personnel.
- Deux ou trois semaines avant le lancement, assurez-vous qu'une conversation entre petits groupes d'employés ait lieu, soit des département ou des équipes qui travaillent habituellement ensemble. Ceci servira à discuter des objectifs et finalité de l'enquête, à recueillir des commentaires généraux sur le processus et répondre aux questions du personnel. Soyez explicite lorsque

- vous expliquez comment les données collectées seront traitées et utilisées.
- Une à deux semaines avant de lancer l'enquête, communiquez avec les superviseurs, notamment en faisant suivi individuel avec les membres du personnel concernant des questions additionnelles ou leurs inquiétudes quant au but de l'enquête et son lancement.
- Une semaine avant l'enquête, envoyez une communication à tout le personnel rappelant le but de l'enquête et comment les données seront traitées et clarifiant le fait que c'est une activité facultative.

#### TRAITEMENT DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DU PERSONNEL

Lorsque vous recevez les résultats de l'enquête, il est important de prendre en considération ce qui suit :

Après avoir revu les résultats de l'enquête, explorez la question suivante : comment ces résultats pourraient être utilisés pour améliorer les processus et procédures internes ?

Préparez un plan pour rendre compte des résultats au personnel et profiter de l'occasion pour vous en servir comme mécanisme de responsabilisation.

Créez consciemment l'espace nécessaire à cette conversation, en allant à la rencontre du personnel là où il se trouve, et en élaborant un plan.

Veuillez consulter le document sur le traitement des données du personnel pour renforcer votre plan pour traiter les résultats. En plus de cela, l'outil d'évaluation de politiques de l'ACS Plus devrait être pris en considération comme outil complémentaire pour soutenir le changement de politique interne.

## GLOSSAIRE DES TERMES

ACCESSIBILITÉ	L'accessibilité est la combinaison d'aspects qui affectent la capacité d'une personne à fonctionner dans un environnement et à y avoir accès facilement <sup>1</sup> .
AGISME	L'âgisme désigne les stéréotypes (notre façon de penser), préjugés (notre façon de ressentir) et la discrimination (notre façon d'agir) envers les autres ou envers soi-même en se basant sur l'âge <sup>2</sup> .
AIMANT LES PERSONNES DU MÊME GENRE	Un terme que certains préfèrent utiliser au lieu de lesbienne, gai.e ou bisexuel.le pour exprimer l'attirance et l'amour pour les personnes du même genre <sup>3</sup> .
AROMANTIQUE	Se dit d'une personne qui n'a pas ou peu d'attirance vers les autres et/ ou qui a peu d'intérêt pour les relations/comportements romantiques <sup>4</sup> .
ASEXUEL.LE	Se dit d'une personne qui n'a pas d'attirance sexuelle envers des personnes de tous genres.
BISEXUEL.LE	Se dit d'une personne qui est attirée par des gens de plus d'un genre.
CAPACITISME	Le capacitisme désigne les préjugés et actions discriminatoires basées sur les différences dans la capacité physiques, mentale et ou/émotionnelle, émanant habituellement de personnes valides physiquement et mentalement envers les personnes atteintes de maladies, de handicaps ou ayant des compétences moins développées <sup>5</sup>

#### **CISGENRE**

Se dit d'une personne dont l'identité de genre s'aligne avec son sexe de naissance.

## CULTURE ORGANISATIONNELLE

La culture organisationnelle est l'ensemble de valeurs, croyances, attitudes et pratiques communes qui façonnent la façon dont les gens se comportent et interagissent au sein d'un organisme. C'est la « personnalité » d'une entreprise qui englobe tout, allant de la façon de communiquer des employés aux règles non écrites sur la manière dont le travail est effectué. Cette culture influence la façon dont les décisions sont prises, la façon dont les employés sont traités et comment l'organisme se présente au monde extérieur.

#### **DEUX-ESPRITS**

Une identité de genre culturellement spécifique. Les personnes 2E jouent un rôle intégral dans les communautés autochtones. Nous plaçons 2S au début de l'acronyme afin de reconnaître que les peuples autochtones ont été les premiers à bâtir des communautés diversifiées sur le plan du genre au Canada.

#### **DISCRIMINATION**

La discrimination est une action ou une décision qui défavorise une personne ou un groupe pour des raison telles que la race, l'âge, le handicap, le genre, etc<sup>6</sup>.

#### ÉGALITÉ DES SEXES

L'égalité des sexes réfère à l'égalité des droits, responsabilités et opportunités pour les femmes, hommes et personnes non-binaires. L'égalité réfère à l'état d'être égal tandis que l'équité réfère à l'état d'être juste, impartial ou équitable. Par contre, l'égalité d'opportunité seule ne garantit pas des résultats égales pour les femmes, hommes et personnes non-binaires.

#### EN RECHERCHE OU PAS SÛR.E

Se dit d'une personne qui n'est pas sûre et/ou qui explore son identité de genre et/ou son orientation sexuelle.

#### EQUITÉ

L'équité est la justice et l'impartialité obtenue grâce à l'évaluation systématique des disparités en termes d'opportunités, de résultats et de représentation, et par la remédiation à ces disparités par des actions ciblées.

#### EQUITÉ DES GENRES

L'équité des genres désigne l'égalité des droits, responsabilités et opportunités entre les femmes, les hommes et les personnes non binaires. L'égalité désigne le fait d'être égal, tandis que l'équité désigne le fait d'être juste, équitable et impartial. Cependant, l'égalité des opportunités ne garantit pas en soi l'égalité des résultats pour les femmes, hommes et personnes non binaires.

#### EXPÉRIENCE VÉCUE<sup>7</sup>

Une forme importante d'expertise qui reconnait que les personnes ayant des expériences de vie liées à l'identité sociale ont une connaissance plus approfondie de ses forces, défis et opportunités. Les expériences de vie combinées à une expertise professionnelle peuvent être bénéfiques pour les sociétés et les communautés lorsqu'elles éclairent la conception, la programmation et les décisions politiques.

### EXPRESSION DE GENRE

L'expression du genre désigne les différentes façons dont les gens choisissent d'exprimer leur identité de genre. Par exemple, les vêtements, la voix, les cheveux, le maquillage, etc. l'expression de genre d'une personne peut ne pas s'aligner avec les attentes sociétales en matière de genre. Elle n'est donc pas une indication fiable de l'identité de genre d'une personne.

#### **FLUIDE**

Se dit d'une personne qui ne s'identifie pas au binarisme de genre et qui évolue entre les genres et des stéréotypes de genre.

#### GAI.E

Se dit de quelqu'un attiré par des personnes du même sexe. Peut aussi désigner généralement les personnes qui ne sont pas cisgenres ou hétérosexuelles<sup>8</sup>.

#### **GENRE**

Les rôles, comportements, expressions et identités socialement construits des filles, femmes, garçons, hommes et des personnes à genre divers. Il influence la façon dont les gens se perçoivent et perçoivent les autres, comment ils agissent et interagissent, la distribution du pouvoir et des ressources dans une société, ainsi que les conséquences sociales, économiques et sanitaires des individus.

#### **HANDICAP**

Toute déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle - ou limitation fonctionnelle-, permanente, temporaire ou épisodique, évidente ou non, qui, en interaction avec obstacle, empêche une personne de participer pleinement et sur un pied d'égalité à la société.

#### HÉTÉRO (HÉTÉROSEXUEL.LE)

Se dit d'une personne qui a une attirance sexuelle, romantique ou émotionnelle pour une personne du sexe ou du genre opposé.

#### **HOMOPHOBIE**

Sentiments de haine, de peur, et /ou de dédain envers les personnes non hétérosexuelles<sup>9</sup>.

#### IDENTITÉ DE GENRE

Le genre est la façon dont les gens se perçoivent par rapport à leur sexe. L'identité de genre n'est pas restreinte au binarisme (fille/femme, garçon/homme) et n'est pas non plus statique, elle existe d'une manière continue et peut changer au fil du temps. Il existe diverses façons dont les individus et groupes comprennent, vivent et expriment leur genre à travers les rôles qu'ils endossent, ce qu'on attend d'eux, leurs relations avec les autres et les manières complexes dont le genre est institutionnalisé dans la société.

## INTERSECTIONNALITÉ (DÉFINITION DE FEGC)

Une approche théorique qui reconnaît que nos vies sont façonnées par des facteurs d'identité multiples, qui se chevauchent ou se croisent (p. ex., la race, la classe, le sexe), ce qui donne lieu à des expériences vécues uniques et complexes qui ont une incidence sur la façon dont nous vivons les politiques, les programmes et les lois du gouvernement fédéral. L'aggravation de la discrimination fondée sur les facteurs identitaires peut donner lieu à des obstacles pour certains ou à des possibilités pour d'autres.

INTERSECTIONNALITÉ	L'intersectionnalité est une métaphore qui permet de comprendre comment les multiples formes d'inégalité ou de désavantage se combinent parfois elles-mêmes et créent des obstacles qui ne sont souvent pas compris dans les modes de pensée conventionnels.		
LESBIENNE	Se dit d'une femme attirée par les femmes.		
NON-BINAIRE	Se dit d'une personne dont l'identité de genre ne correspond pas aux genres binaires de l'homme et de la femme.		
NON-CONFORMITÉ DE GENRE	Se dit d'une personne dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre dépasse, résiste fortement, et/ou ne se conforme pas aux attentes culturelles ou sociales actuelles en matière de genre, notamment concernant le genre masculin ou féminin <sup>10</sup> .		
OPPRESSION	L'utilisation injuste du pouvoir pour priver d'autonomie, marginaliser, réduire au silence ou subordonner de toute autre manière des groupes ou des catégories spécifiques, souvent dans le but de renforcer le pouvoir et/ou de privilégier les oppresseurs.		
ORIENTATION SEXUELLE	Terme utilisé pour décrire l'attirance émotionnelle, romantique ou sexuelle d'une personne.		
PANSEXUEL/LE	Se dit d'une personne qui est attirée sexuellement, émotionnellement, physiquement et/ou spirituellement par des personnes de toutes les identités et expressions de genre.		
QUEER	Historiquement une insulte, puis revendiqué par les personnes qui ne s'identifient pas comme cisgenre et/ou hétérosexuelles.		

#### **RACISME**

C'est une idéologie et un système de croyances dans lequel des attributs distinctifs sont évalués en fonction d'idées de supériorité et d'infériorité inhérentes. Il s'agit de l'acte par lequel un groupe d'individus exerce un pouvoir sur un autre groupe en fonction de la couleur de la peau, sur la base d'un ensemble d'actions, de suppositions erronées et de croyances implicites ou explicites. Le racisme se manifeste dans les structures organisationnelles et institutionnelles, les programmes et les attitudes, pensées ou comportements individuels.

#### **SEXE**

Indique un ensemble d'attributs biologiques. Il est en premier lieu associé à des caractéristiques physiques et physiologiques dont les chromosomes, l'expression des gênes, les taux d'hormones et leurs fonctions, et l'anatomie reproductive/sexuelle. Le sexe est habituellement catégorisé comme féminin ou masculin, mais il existe des variations dans les attributs biologiques qui composent le sexe et dans la manière dont ces attributs sont exprimés.

#### **SEXISME**

Discrimination et préjugés envers une personne d'un sexe donné.

#### **TRANSPHOBIE**

Sentiment de haine, de peur ou de <sup>11</sup>dédain envers les personnes transgenres.

#### **TRANSGENRE**

Se dit d'une personne dont l'identité de genre et/ou les caractéristiques biologiques diffèrent du sexe qui lui a été assigné à la naissance.

 ${}^{1}\!https://cihr-irsc.gc.ca/e/documents/asa\_glossary\_terms\_accessibility\_systemic-ableism-en.pdf$ 

<sup>2</sup>Organisation mondiale de la Santé : <a href="https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism">https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism</a>

³https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms

4.https://www.vanderbilt.edu/lgbtqi/resources/definitions

<sup>5</sup>Source : <u>Guide on Equity, Diversity and Inclusion Terminology [Guide sur la terminologie de l'équité, diversité et inclusion]</u>; \*Glossary of Terms : <u>Race, Equity and Social Justice | icma.org1) [\*Glossaire de termes : Race, équité et justice sociale]</u>.

<sup>6</sup>https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/about-human-rights/what-discrimination

OCASI, Anti-Racism and Anti-Oppression Framework Glossary [Glossaire du cadre antiracisme et anti-oppression]

<sup>8</sup>2SLGBTQIA+ Terminology Guide and Media Reference Tool [2ELGBTQI+ Guide de terminologie et outil de référence médiatique]

<sup>9</sup>2SLGBTQIA+ Terminology Guide and Media Reference Tool [2ELGBTQI+ Guide de terminologie et outil de référence médiatique]

<sup>10</sup>https://itgetsbetter.org/glossary/gender-nonconforming/

"2SLGBTQIA+ Terminology Guide and Media Reference Tool [2ELGBTQI+ Guide de terminologie et outil de référence médiatique]

## RÉFÉRENCES

Harvard University, 2022, Glossary of Diversity, Inclusion and Belonging (DIB)

Terms [Termes du Glossaire de diversité, inclusion et appartenance (DIA)]

Maytree, 2022, 5 Good Ideas to Dismantling Ableism in the Workplace [Cinq bonnes idées pour démanteler le capacitisme dans le lieu de travail] <a href="https://maytree.com/wp-content/uploads/5GI-Jan2024-handout.pdf">https://maytree.com/wp-content/uploads/5GI-Jan2024-handout.pdf</a>

Ontario Non-Profit Network, Decent Work and Challenging White Supremacy [Le travail décent et defiant la suprématie blanche], <u>Decent Work and challenging</u> <u>systems of white supremacy - Ontario</u> Nonprofit Network

Kim, M. M. (2021, septembre 28). The Wake Up: Closing the Gap Between Good Intentions and Real Change [Le réveil: combler l'écart entre les bonnes intentions et changement réel]. Hachette Go.

Harvard Business Review, 2022, An Intersectional Approach to Inclusion at Work [Une approche intersectionnelle à l'inclusion dans le lieu de travail]

Tracey L. Gendron, E. Ayn Welleford,
Jennifer Inker, John T. White, The
Language of Ageism: Why We Need
to Use Words Carefully [Le langage du
âgisme: pourquoi nous devons utiliser
les mots avec soin], The Gerontologist,
Volume 56, Issue 6, 2016, decembre 1,
Pages 997–1006, Language of Ageism:
Why We Need to Use Words Carefully |
The Gerontologist | Oxford Academic

Nishimura, A., Sampath, R., Le, V., Sheikh, A. M., & Valenzuela, A. (2020). Transformational Capacity Building [Renforcement des capacités transformationel]. Stanford Social Innovation Review, Fall [Automne] 2020, 33-37.

Statistique Canada, 2024, <u>L'importance</u> des données désagrégées : introduction (partie 1)

Statistique Canada, 2024, <u>L'importance</u> des données désagrégées : introduction (partie 2)

