



Enquête sur l'inclusion et la diversité du personnel

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus), cette enquête nous aide à comprendre la diversité des identités et des besoins de notre personnel. Elle nous aidera également à suivre et à mesurer nos progrès vers un lieu de travail plus diversifié, plus équitable et plus inclusif au fil du temps.

En participant à cette enquête d'auto-identification, vous aidez votre organisme à identifier les lacunes et les obstacles potentiels à l'inclusion. Cela permettra à la direction de se concentrer stratégiquement sur la favorisation d'un environnement de travail où chacun se sent valorisé et respecté. La collecte de données démographiques nous permet de comprendre la diversité de notre personnel et d'identifier les domaines où la représentation est insuffisante. Grâce à ces informations, nous pourrons :

1. **Affiner les pratiques de recrutement** : Ajuster les stratégies de recrutement afin d'attirer un groupe de candidats plus diversifié et de garantir des opportunités équitables pour tous.
2. **Améliorer le développement professionnel** : Offrir des programmes ciblés et des opportunités de mentorat qui répondent aux besoins spécifiques des différents groupes.
3. **Favoriser une culture d'entreprise inclusive** : Élaborer des politiques et des initiatives qui respectent et célèbrent la diversité, telles que des politiques d'inclusion des hommes et des femmes et un soutien aux groupes sous-représentés.
4. **Réviser les politiques pour les rendre plus inclusives** : Apporter les ajustements nécessaires aux politiques, en veillant à ce qu'elles répondent aux divers besoins de notre personnel et créent un environnement où toutes les voix sont entendues et respectées.

Ces données aideront l'organisme à identifier les points sur lesquels il doit concentrer ses efforts pour créer un environnement plus équilibré, plus inclusif et plus favorable. Il ne s'agit pas seulement de compter des chiffres, mais de comprendre comment ces chiffres reflètent les expériences vécues par le personnel, puis d'utiliser ces informations pour susciter des changements significatifs.

Afin d'améliorer votre engagement et votre compréhension de l'enquête, **veuillez consulter le lien ou le document relatif au glossaire avant de répondre à l'enquête.**

Votre participation est facultative ; vous pouvez sauter toutes les questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre. L'enquête est totalement anonyme et vos réponses resteront confidentielles, conformément à la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP). Nous n'utiliserons les résultats que sous forme agrégée, c'est-à-dire que vos résultats seront combinés avec ceux de toutes les personnes ayant répondu à l'enquête et seront analysés en tant que groupe, sans identifier les individus. Les résultats globaux seront ensuite partagés avec l'équipe du personnel afin d'identifier les domaines généraux à améliorer, ainsi que les changements proposés par l'organisme et les mesures à prendre pour y remédier.

Nous encourageons tous les membres du personnel à participer à cette importante initiative afin de nous aider à créer un lieu de travail plus inclusif pour tous.

Section 1 : Informations Démographiques

La collecte d'informations démographiques telles que le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, etc. aide l'organisme à comprendre la diversité de son personnel. Ces données nous permettent d'identifier les tendances ou les modèles qui peuvent affecter les différents groupes au sein de notre organisation. En analysant ces informations, nous pouvons veiller à ce que nos politiques, nos programmes et notre culture du travail soient inclusifs et équitables pour tous. Toutes les données démographiques seront collectées de manière anonyme et utilisées sous forme agrégée afin de protéger la vie privée des individus.

L'identité de genre est un concept personnel et peut avoir une signification différente pour différentes personnes. Veuillez sélectionner l'option qui reflète au mieux votre genre :

- 1) a) Quel est votre genre ? (Veuillez sélectionner toutes les options qui s'appliquent à vous)
 - Femme
 - Homme
 - Deux esprits
 - Non-binaire
 - Identité additionnelle non listée, veuillez spécifier : _____
 - Préfère ne pas répondre

- b) Est-ce que l'un des termes suivants décrit votre identité de genre ?
 - Cisgenre
 - Transgenre
 - Genre non conforme
 - Identité additionnelle non listée, veuillez spécifier : _____
 - Préfère ne pas répondre

2) Quelle est votre orientation sexuelle/identité sexuelle ? (Veuillez sélectionner toutes les options qui s'appliquent à vous)

- Aromantique
- Asexuel(le)
- Bisexuel(le)
- Fluide
- Pansexuel(le)
- Gai(e)
- Lesbienne
- Queer
- En questionnement ou pas sûr(e)
- Aimant les personnes du même sexe
- Hétéro (hétérosexuel)
- Catégorie/identité additionnelle non listée : _____
- Préfère ne pas répondre

3) Choisir votre catégorie d'âge :

- 18 à 24
- 25 à 34
- 35 à 44
- 45 à 54
- 55 à 64
- 65 ou plus
- Préfère ne pas répondre

4) Comment vous identifiez-vous en termes d'ascendance et d'ethnicité ? **Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent à vous.**

- Blanc/caucasien
- Européen
- Noir/descendant africain (y compris caribéen, américain du sud, etc)
- Autochtone du Canada (premières nations, métis, inuit, etc)
- Autochtone de régions extérieures au Canada (Amérique du sud, aborigène australien, etc.)
- Asiatique de l'est (exemple : chinois, japonais, coréen, etc.)
- Asiatique du sud (exemple : indien, pakistanais, bengale, etc.)
- Asiatique du sud-est (exemple philippin, thaï, vietnamien, etc.)
- Du moyen orient/nord-africain (y compris arabe, perse, etc.)
- De l'Amérique latine
- Multiracial
- Autre : veuillez spécifier : _____
- Préfère ne pas répondre

- 5) Vous identifiez vous comme une personne avec un handicap ? (y compris les affections physiques, intellectuelles et sensorielles qui peuvent être temporaires, sporadiques ou permanentes)
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 6) Où êtes-vous né(e)
- Au Canada
 - A l'extérieur du Canada
 - Préfère ne pas répondre

Section 2 : Information Concernant l'Emploi

Cette section collecte de l'information concernant votre historique d'emploi avec notre organisme. Comprendre votre poste et votre rôle nous aidera à adapter nos programmes et initiatives pour mieux répondre aux besoins de notre personnel.

7) Pour combien de temps avez-vous été employé(e) au sein de l'organisme

- 0-1 ans
- 1-3 ans
- 3-5 ans
- 5-10 ans
- +10 ans

8) Quel est votre statut d'emploi ?

- à temps plein
- à temps partiel
- occasionnel/saisonnier

Section 3 : Accessibilité

Dans cette section, nous aimerions en savoir plus sur vos besoins en accessibilité. Votre feedback sera très important pour nous aider à créer un environnement où chacun aura un accès égal aux opportunités et ressources. Comprendre ces besoins nous permettra de faire les ajustements et les améliorations nécessaires pour garantir que notre lieu de travail soit accessible et favorable à tout le monde.

9) Avez-vous des besoins en accessibilité ?

- Oui
- Non

- Préfère ne pas répondre
- 10) Si vous avez répondu par oui à la question 9, l'avez-vous révélé à votre superviseur ou organisme ?
 - Oui
 - Non
 - Sans objet
 - Préfère ne pas répondre
- 11) L'organisme a-t-il proposé de faire des aménagements ?
 - Oui
 - Non
 - Sans objet
 - Préfère ne pas répondre
- 12) Avez-vous reçu ce dont vous avez besoin si vous avez demandé un aménagement ?
 - Oui
 - Non
 - Sans objet
 - Préfère de pas répondre
- 13) Avez-vous fait l'expérience de capacitisme lors de votre travail au sein de votre organisme ?
 - Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 14) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension du capacitisme ?
 - Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre

Section 4 : Expériences vécues supplémentaires

Nous valorisons les différentes expériences de notre personnel. Cette section vous permettra de partager toute expérience vécue pertinente et qui façonne votre perspective et vos besoins. En recueillant ces informations, nous pouvons identifier les défis communs et les lacunes en matière de soutien au sein de notre organisme. Cela nous permet de créer des programmes ciblés, d'ajuster les politiques et d'offrir des ressources qui répondent directement à ces besoins, ce qui favorise en fin de compte un lieu de travail plus inclusif et plus favorable où chaque employé se sent valorisé et compris.

- 15) Avez-vous vécu une de ces expériences ? (Veuillez sélectionner toutes les options qui s'appliquent à vous)

- Immigrante
- Étudiante internationale
- Ascendance autochtone (Amérique du Nord)
- Réfugiée
- Sponsor famille/conjoint
- Demandeur/se d'asile
- Pauvreté/statut socio-économique
- Discrimination raciale/ethnique
- Discrimination basée sur la foi (islamophobie, antisémitisme, etc.)
- Violence basée sur le genre
- Rescapée de guerre ou de conflit armé
- Parlant plusieurs langues
- Etudes ou expérience de travail non reconnues au Canada
- Autre expérience vécue pertinente
- Préfère ne pas répondre

Section 5 : Expériences de discrimination

Il peut être délicat de partager des expériences de discrimination. Cette section est conçue pour nous aider à comprendre les défis liés à la discrimination et auxquels pourrait se heurter notre personnel. Vos réponses seront traitées dans la plus grande confidentialité et seront utilisées pour développer des stratégies pour combattre la discrimination et promouvoir l'équité au sein de notre organisme. Si cette section déclenche des émotions fortes chez vous ou si vous avez besoin de soutien, veuillez prendre le temps de prendre soin de vous, utilisez notre PAE (programme d'aide aux employé.es), ou visitez cette [ressource](#).

Bien que vos réponses resteront confidentielles, si vous partagez une expérience qui comprend des détails spécifiques identifiant suffisamment des individus comme une menace immédiate ou permanente à votre sécurité ou bien être ou d'autres personnes, nous serions dans la contrainte de faire suivre cela conformément à notre obligation de diligence et à nos obligations légales. Ceci est uniquement pour assurer la sécurité et le bien être de nos employé.es et client.es.

16) Avez-vous fait l'expérience de racisme dans votre lieu de travail ?

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

17) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension du racisme ?

- Oui
- Non

- Préfère ne pas répondre
- 18) Avez-vous fait l'expérience du sexisme dans votre lieu de travail ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 19) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension du sexisme ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 20) Avez-vous vécu une expérience d'homophobie alors que vous travailliez pour cet organisme ?
- Oui
 - Non
 - Préfère de pas répondre
- 21) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension de l'homophobie ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 22) Avez-vous vécu une expérience de transphobie alors que vous travailliez pour cet organisme ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 23) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension de la transphobie ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 24) Avez-vous vécu une expérience d'âgisme dans votre lieu de travail ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 25) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension de l'âgisme ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre

26) Veuillez décrire tout incident de discrimination (capacitisme, racisme, homophobie, transphobie, âgisme ou toute autre discrimination) dont vous avez fait l'expérience ou dont vous avez été témoin si vous vous sentez à l'aise de le faire.

27) Pensez-vous qu'il y a des identités, groupes et/ou expériences qui n'ont pas été incluses dans cette enquête ? en répondant à ces questions, vous nous aiderez à améliorer l'étendue de cette enquête.

Section 6 : Culture du lieu de travail

Cette section se focalise sur vos perceptions et expériences relatives à la culture de votre lieu de travail. Nous aimerions savoir dans quelle mesure notre organisme favorise un environnement inclusif et équitable. Votre feedback sincère nous aidera à identifier les points forts et les points qui auraient besoin d'être améliorés, et orientera nos efforts pour améliorer la culture de notre lieu de travail pour chacun.

- 1) Citez certaines des choses que vous appréciez le plus dans la culture de votre lieu de travail

- 2) De quelles manières pourrions-nous améliorer la culture de notre lieu de travail pour la rendre plus inclusive et favorable à chacun ?

Merci d'avoir participé à l'enquête !

Glossaire des termes :

Ce glossaire a pour but de vous aider à comprendre les concepts clés liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans le cadre de notre enquête auprès du personnel. Ces définitions apportent des éclaircissements sur des sujets importants tels que le capacitisme, l'accessibilité, la discrimination et bien d'autres encore. En vous familiarisant avec ces termes, vous comprendrez mieux le langage et les concepts qui sont essentiels pour favoriser un lieu de travail inclusif et équitable. Ces connaissances vous seront utiles lorsque vous participerez à l'enquête et réfléchirez à l'impact de ces questions sur notre organisme.

****Si votre organisme télécharge cette enquête sur une plateforme en ligne, un lien vers ce glossaire devrait figurer au début de l'enquête.****

- **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 développées¹.
- **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 facilement².
- **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'âge³.
- **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 romantiques⁴.
- **Asexuelle** : se dit d'une personne qui n'a pas d'attirance sexuelle envers des personnes de tous genres.
- **Bisexuelle** : se dit d'une personne qui est attirée par des gens de plus d'un genre.
- **Cisgenre** : se dit d'une personne dont l'identité de genre s'aligne avec son sexe de naissance.
- **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

¹ Source: [Guide on Equity, Diversity and Inclusion Terminology](#); *Glossary of Terms: [Race, Equity and Social Justice | icma.org1](#)).

² https://cihr-irsc.gc.ca/e/documents/asa_glossary_terms_accessibility_systemic-ableism-en.pdf

³ World Health Organization: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>

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

obstacle, empêche une personne de participer pleinement et sur un pied d'égalité à la société.

- **Discrimination** : la discrimination est une action ou une décision qui défavorise une personne ou un groupe pour des raisons telles que la race, l'âge, le handicap, le genre, etc⁵.
- **Équité** : 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.
- **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 hétérosexuelles⁶.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Équité 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.

⁵ <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/about-human-rights/what-discrimination>

⁶ <https://www.ourspectrum.com/wp-content/uploads/2023/05/2SLGBTQIA-Terminology-and-Media-Reference-Tool.pdf>

- **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 féminin⁷.
- **Homophobie** : sentiments de haine, de peur, et /ou de dédain envers les personnes non hétérosexuelles⁸.
- **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.
- **Expérience vécue**⁹ : une forme importante d'expertise qui reconnaît 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.
- **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.
- **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.
- **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.

⁷ <https://itgetsbetter.org/glossary/gender-nonconforming/>

⁸ [2SLGBTQIA+ Terminology Guide and Media Reference Tool](#)

⁹ OCASI, Anti-Racism and Anti-Oppression Framework Glossary

- **Queer** : historiquement une insulte, puis revendiqué par les personnes qui ne s'identifient pas comme cisgenre et/ou hétérosexuelles.
- **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.
- **Racisme** : la discrimination et les préjugés envers une personne à cause de sa race ou de son ethnicité. Le racisme implique une oppression sociétale/systemique¹⁰.
- **Aimant les personnes du même genre** : un terme que certains préfèrent utiliser au lieu de lesbienne, gai.e ou bisexuel.le pour exprimer l'attrance et l'amour pour les personnes du même genre¹¹.
- **Sexisme** : discrimination et préjugés envers une personne d'un sexe donné.
- **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 gènes, 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.
- **Orientation sexuelle** : terme utilisé pour décrire l'attrance émotionnelle, romantique ou sexuelle d'une personne.
- **Hétéro(hétérosexuel.le)** : se dit d'une personne qui a une attrance sexuelle, romantique ou émotionnelle pour une personne du sexe ou du genre opposé.
- **Transphobie** : sentiment de haine, de peur ou de ¹²dédain 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.
- **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.
- **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.
- **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

¹⁰ OCASI, National Accessibility Toolkit [Access in Action Toolkit.pdf](#)

¹¹ <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

¹² [2SLGBTQIA+ Terminology Guide and Media Reference Tool](#)

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.