



TRAVAILLER AVEC LES DONNÉES DU PERSONNEL

L'équité des données est un cadre/approche important qui guide le traitement des données à travers une perspective/lentille de justice, équité et inclusivité. Ce cadre examine comment les données sont collectées, analysées, interprétées et distribuées en posant des questions sur le pouvoir, les biais, et la discrimination pour comprendre comment les données affectent différents groupes de personnes. L'équité des données est explorée avec plus de détail dans le guide de stratégie de gestion des données (à venir) mais ces principes clés représentent un bon point de départ.

LES DONNÉES REPRÉSENTENT DES PERSONNES

Respecter les personnes implique de respecter leurs données.

Ne perdez jamais de vue les êtres humains derrière les données. Proposez des catégories et des étiquettes/libellés qui reflètent l'autoidentification pour que vos données soient plus exactes et plus respectueuses.

ÉQUILIBRER LE BIEN PUBLIC ET LA VIE PRIVÉE

Soyez intentionnels pour ce que vous collectez et comment vous le protégez.

Respectez l'autonomie du personnel dans leur décision de ce qu'ils partagent, y compris leur capacité) demander le retrait de leurs données, tout en vous assurant que ces choix sont éclairés et respectés.

LES DONNÉES ONT DES CONSÉQUENCES

Toujours vous demander ce que font vos données.

Réfléchissez à l'effet ou l'impact que vous voulez pour vos données. Consultez votre personnel pour savoir comment l'utilisation des données les affecte. Soyez attentifs aux histoires que vos données racontent.

Analyser les données consiste à répondre aux questions, la première étape dans toute analyse consiste donc à déterminer les questions auxquelles vous aimeriez répondre Il peut aussi être utile de percevoir le processus comme une sorte d'occasion pour raconter une histoire car en répondant aux questions, vos données commencent à raconter une histoire. Vos décisions concernant comment présenter cette histoire, comme le langage à utiliser, affectent comment cette histoire affecte ceux qui la lisent ou en entendent parler, soyez donc conscient et toujours attentif aux préjugés. Tous les mécanismes déjà en place pour protéger et respecter les données des clients devraient aussi être appliqués pour les données du personnel.



Faites attention aux lacunes

Si vous voyez une tendance à sauter les questions ou à y répondre par « préfère ne pas répondre » c'est un signe que votre agence devrait proposer un environnement plus inclusif pour le personnel avec es identités. Il en est de même concernant la dénonciation de la discrimination ces réponses vides signifient peut être que votre agence est géniale ou peut être qu'elles sont le reflet d'un lieu de travail qui doit être revu. En faisant des sondages du personnel une activité annuelle, vous pourrez suivre ce progrès facilement.



ACS Plus

Construire un récit de données signifie montrer des relations. Ceci requiert de **rassembler** des données pour aligner des réponses et **désagréger** des données pour trouver les différences. Combien de microagressions le personnel de couleur subit il comparé au personnel blanc ?

La désagrégation est la manière de séparer les groupes pour faire une comparaison. Elle est aussi cruciale pour mener une analyse ACS Plus si vous l'appliquez pour vos clients, pensez à l'appliquer aussi pour votre personne!

Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada