



COLLECTE DE DONNÉES INCLUSIVES SUR LE GENRE

Pratiques prometteuses

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2021.

No au catalogue : HR4-74/2022F-PDF

ISBN : 978-0-660-41777-6

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	2
Une démarche d'équité salariale fondée sur les droits de la personne	2
Importance recueillir des données inclusives sur le genre	3
Pratiques prometteuse	4
1. Communiquer activement	4
2. Choisir une méthode correspondant à l'objet et aux buts du processus de collecte de données ..	5
3. Adopter des mesures pour protéger la sécurité des employés	6
4. Protéger les données.....	7
5. Poser les bonnes questions	7
Sources d'information	9

Introduction

Une démarche d'équité salariale fondée sur les droits de la personne

Ce document propose des pratiques prometteuses sur la façon d'effectuer la collecte de données inclusives sur le genre afin de répondre aux exigences en matière de droits de la personne et d'équité salariale en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité salariale.

Conformément à la Loi sur l'équité salariale, les milieux de travail fédéraux comptant au moins 10 employés doivent déterminer quels sont les emplois communément occupés par des femmes et quels sont les emplois communément occupés par des hommes. Pour ce faire, les milieux de travail doivent avoir accès aux données sur l'identité de genre des membres de leur personnel.

En tant qu'employeur, il est important d'établir un processus qui permet aux employés de déclarer volontairement leur identité de genre. Cela permet de faire progresser les droits de la personne en milieu de travail. La Loi sur l'équité salariale ne reconnaît que les genres masculin et féminin, mais la Loi canadienne sur les droits de la personne exige la reconnaissance de tous les genres et interdit la discrimination fondée sur « l'identité ou l'expression de genre ».

Le fait de veiller à ce que le processus de collecte de données respecte la diversité de genre et les personnes dont l'identité ne s'inscrit pas dans la binarité homme-femme est une composante essentielle d'une démarche d'équité salariale fondée sur les droits de la personne.

La collecte de données à des fins de protection des droits de la personne est autorisée et conforme au cadre législatif canadien en matière de droits de la personne, y compris la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le paragraphe 15 (2) de la Charte des droits et libertés.

Importance recueillir des données inclusives sur le genre

Statistique Canada estime qu'environ 0,35 % de la population canadienne est transgenre ou non binaire, ce qui correspond à plus de 300 000 personnes (Statistique Canada, 2021).

La population trans et non binaire est plus jeune et arrive sur le marché du travail en plus grand nombre. Même si ces personnes sont généralement plus instruites que leurs pairs, elles sont confrontées à des taux de chômage plus élevés et gagnent des revenus moins élevés (Trans PULSE Canada, 2021).

La collecte de données sur le genre des employés est conforme aux obligations du cadre législatif canadien en matière de droits de la personne et peut :

- **faire connaître** les expériences et les besoins des personnes de diverses identités de genreⁱ;
- **déstigmatiser** les personnes de diverses identités de genre;
- **faire en sorte que le milieu de travail soit sain, sécuritaire, inclusif et productif** (Commission ontarienne des droits de la personne, 2009);
- **favoriser** une meilleure **compréhension** ;
- **contribuer** à l'élaboration de politiques et de programmes qui traitent des questions touchant les personnes de diverses identités de genre (Brown et al., 2017);
- **servir à déterminer** les répercussions de ces politiques et programmes sur votre milieu de travail (Brown et al., 2017).

[TRADUCTION] Pleins feux sur Grant Thornton — Chez Grant Thornton, le fait de diriger de manière inclusive n'est pas une initiative, c'est un engagement. Leur comité de gestion national a nommé des partenaires d'inclusion dans chacune de leurs unités fonctionnelles pour s'assurer que leurs objectifs de leadership inclusif soient modélisés et intégrés à leurs pratiques et processus de gestion du personnel à l'échelle des bureaux locaux. Chaque année, on sonde les employés pour comprendre leurs perceptions, mesurer les progrès et orienter les priorités annuelles du programme « Diriger de manière inclusive ». Les partenaires d'inclusion examinent et communiquent les résultats et établissent des plans d'action adaptés à l'échelon local et cohérents à l'échelle nationale. — (Grenier, Alison & Hixson-Vulpe, Jacq., 2017, p.20).

Pratiques prometteuse

Voici des exemples de **pratiques prometteuses** pour la collecte de données sur le genre des employés :

- 1) Communiquer activement ;
- 2) Choisir une méthode correspondant à l'objet et aux buts du processus de collecte de données ;
- 3) Adopter des mesures pour protéger la sécurité des employés ;
- 4) Protéger les données ;
- 5) Poser les bonnes questions.

1. Communiquer activement

Lorsqu'il faut recueillir des renseignements sensibles, des enjeux de sécurité, de vie privée et de confidentialité peuvent se présenter. Il est donc important que les organisations mettent au point une stratégie de communication pour soutenir leurs employés et leurs activités de collecte de données. Voici quelques exemples des types de renseignements à diffuser et des mesures qu'un employeur pourrait prendre dans le cadre d'une stratégie de communication :

- **Consulter les employés** – La consultation de représentants de la communauté et d'autres personnes et organisations appropriées peut contribuer à favoriser une compréhension et un dialogue éclairés, de sorte que les initiatives de collecte de données soient bien soutenues et efficaces (Commission ontarienne des droits de la personne, 2009).
- **Réaffirmer l'engagement** de l'organisation contre la **discrimination** fondée sur **l'identité ou l'expression de genre**.
- **Expliquer les raisons, la méthode** et les **avantages** de la collecte de données.
- **Préciser** qui aura **accès** à ces renseignements et **pour quelles raisons**.
- **Indiquer aux employés que leurs données resteront confidentielles**, que l'organisation fera le nécessaire pour empêcher que leur identité de genre soit révélée par accident et que l'organisation prendra des mesures pour interdire que ces données fassent l'objet de tout accès ou toute autre utilisation non autorisées.
- **Décrire de quelle façon** les renseignements recueillis seront **traités et stockés de manière confidentielle** et dans le respect des lois et règlements sur la protection des renseignements personnels, sur des droits de la personne et sur d'autres sujets pertinents.

2. Choisir une méthode correspondant à l'objet et aux buts du processus de collecte de données

Une organisation peut choisir entre diverses méthodes pour recueillir des données sur le genre des employés.

Les deux méthodes les plus courantes consistent à obtenir les informations :

- au moyen des dossiers confidentiels des employés stockés dans les systèmes d'information des ressources humaines ;
- au moyen de sondages anonymes auprès du personnel (Human Rights Campaign Foundation, 2018).

Les données recueillies peuvent être **quantitatives**ⁱⁱ, **qualitatives**ⁱⁱⁱ, ou un mélange des deux – en fonction des besoins, de l'objet et des buts du processus de collecte de données de l'organisation.

Toute méthode utilisée doit permettre de **recueillir des données auprès de l'ensemble du personnel** plutôt que d'être limitée aux personnes qui représentent ou semblent représenter les groupes cibles.

[TRADUCTION] Pleins feux sur Ernst & Young (EY) – L'entreprise a mis à niveau son système de gestion des ressources humaines au Royaume-Uni pour en faire un système global qu'elle utilise dans le monde entier. Elle en a fait un système assez souple pour que les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, de même que d'autres données sur la diversité, puissent être posées seulement dans les pays qui souhaitent et veulent qu'elles soient posées. L'équipe britannique chargée de la diversité et de l'inclusion a encouragé ses collègues des autres pays à utiliser des questions supplémentaires de suivi concernant la diversité lorsqu'elles sont justifiées. Cette initiative s'est révélée une bonne occasion de faire connaître des pratiques exemplaires avec des collègues d'autres régions du monde. Aux États-Unis, EY pose désormais des questions permettant à son personnel de déclarer volontairement leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Dans les pays où il serait dangereux ou injustifié de poser des questions sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, les membres du personnel ne sont pas touchés par ce changement. – (Stonewall, 2016, p. 13)

3. Adopter des mesures pour protéger la sécurité des employés

La discrimination fondée sur l'identité et l'expression de genre à l'encontre des employés est bien documentée :

- En 2018, les employés trans étaient trois fois plus susceptibles que les employés cisgenres d'avoir subi, au travail, des comportements non désirés, comme des blagues inappropriées à caractère sexuel, des attentions sexuelles et des attouchements non désirés et des commentaires selon lesquels ils ne se comportent pas comme une femme ou un homme devrait le faire (Statistique Canada, 2018).

La sécurité des employés est primordiale. Il faut donc mettre en place des mesures pour protéger l'anonymat et la confidentialité. Voici quelques exemples de mesures qui peuvent favoriser la sécurité des employés:

- Des politiques de confidentialité ou des contrats de non-divulgence ;
- L'utilisation de numéros d'identification plutôt que de renseignements personnels (comme le nom d'une personne) lors de la collecte de données ;
- L'utilisation de données agrégées pour le processus d'analyse.

Les personnes trans, non binaires et les personnes de diverses identités de genre veulent être prises en compte. Cependant, les méthodes de collecte ou d'analyse de données ne doivent pas permettre de révéler par mégarde leur identité de genre dans leur milieu de travail (Human Rights Campaign Foundation, 2018).

[TRADUCTION] Pleins feux sur RBS — RBS a chargé une organisation externe de recueillir des données sur ses employés LGBT et de fournir des rapports agrégés. Cette façon de procéder garantit la confidentialité des données fournies par les employés tout au long du processus. Le sondage annuel auprès du personnel est réalisé par voie électronique et les employés peuvent y participer à partir de leur domicile afin de préserver l'anonymat de leurs réponses et les mettre à l'aise pour répondre aux questions. – (Stonewall, 2016, p.15)

4. Protéger les données

Lorsqu'il est question de sécurité des employés, une organisation doit également tenir compte de la sécurité des données, puisque ces deux éléments sont étroitement liés.

Une organisation doit s'assurer que l'**utilisation**, le **stockage** et la **communication** des données sont protégés.

- **Utilisation** – Chaque fois qu'un processus de collecte de données est entrepris, il est impératif d'indiquer clairement à quelles fins les données recueillies seront utilisées.
- **Stockage** – Les renseignements sensibles conservés sous format papier ou électronique doivent être adéquatement protégés.
- **Communication** – Les résultats de l'analyse ne doivent pas permettre de remonter à une personne en particulier.

Il est important de revoir régulièrement les pratiques de protection des données pour s'assurer qu'elles sont à jour et de les adapter au besoin (The Task Force on Communicating Gender Statistics, 2020).

[TRADUCTION] Pleins feux sur IBM – IBM a lancé son projet d'auto-déclaration en 2006. En 2016, 86 % de ses employés y avaient participé à l'échelle mondiale. IBM a réussi à instaurer un processus de suivi dans 33 pays, incluant le Canada.

Une fois qu'IBM détermine qu'il est légal et sécuritaire d'instaurer un processus d'auto-déclaration dans un pays donné, le système informatique local est évalué et testé jusqu'à ce qu'on considère qu'il est prêt. Quand un employé accède à la plateforme d'auto-déclaration au moyen de son dossier aux RH, ses données auto-déclarées sont stockées dans une base de données unique et distincte. Elles sont donc conservées séparément de toute autre information liée aux RH. Toutes les données relatives aux LGBT que IBM collecte sont stockées dans une base de données aux États-Unis. Seules deux personnes chez IBM ont accès à ces données, à savoir un analyste de données et le responsable du programme mondial de la communauté LGBT. IBM peut ainsi garantir la confidentialité et la sécurité des données. - (Stonewall, 2016, p.18)

5. Poser les bonnes questions

La collecte de données sur l'identité de genre des employés doit être effectuée avec doigté.

- **Choisir la bonne présentation** – La bonne présentation de la question dépend de nombreux facteurs, notamment le but, l'objectif ou la raison d'être de la collecte de données (Bauer et al, 2017).
- **Décrire les termes** – Une organisation doit offrir des définitions pour les termes associés à chacune des options. Dans certains cas, vous pourriez formuler votre question en y inscrivant une réponse qui permet à une personne d'indiquer son identité de genre dans ses propres mots plutôt que de lui soumettre une liste de catégories prédéfinies. C'est ce qui est souvent décrit comme l'option : « Je préfère me décrire moi-même ».

Exemple : Décrire les termes

Genre : Le genre est une identité sociale et personnelle (p. ex., masculin, féminin, bispirituel, non binaire, etc.) influencée par plusieurs facteurs, dont les caractéristiques biologiques, les normes culturelles et comportementales et l'identité personnelle.

Cisgender ou cis : Personne dont l'identité de genre correspond au genre qui lui a été assigné à la naissance.

Transgenre ou trans : Transgenre désigne les personnes dont l'identité de genre est différente du sexe qui leur a été assigné à la naissance.

Non-binaire : Le terme non-binaire fait référence à une personne dont l'identité de genre ne correspond pas à une compréhension binaire du genre (soit homme ou femme). Il s'agit d'une identité de genre qui peut comprendre des éléments des genres masculin, féminin, androgyne, fluide, multiple, et même d'aucun genre, ou d'un autre genre qui ne s'inscrit pas dans le spectre « homme-femme ».

Bispirituel : Le terme bi-spirituel est employé par certains peuples autochtones pour désigner les personnes dont l'identité de genre, l'identité spirituelle ou l'orientation sexuelle comprend un esprit masculin et un esprit féminin.

- **Utiliser un langage approprié** – La manière dont les employés sont interrogés sur leur identité de genre est importante. Un langage inapproprié peut dissuader les gens de répondre aux questions, les amener à répondre de manière inexacte ou les offenser. Les questions doivent permettre aux employés de comprendre ce qui leur est demandé et de se sentir à l'aise de répondre à la question.
- **Offrir le choix « Je préfère ne pas répondre » ou « Je refuse de répondre »** – Il est important que les questions sur la diversité soient facultatives, notamment en donnant aux employés la possibilité de répondre « Je préfère ne pas répondre » ou « Je refuse de répondre ». Quand on pose ce genre de question à une personne, il faut toujours qu'elle ait le choix de participer ou non au processus de collecte de données. Pour aider cette personne à prendre sa décision, il est préférable de donner des détails sur l'objet ou la raison d'être de la collecte de données et de la rassurer en précisant avoir pris des mesures pour protéger l'anonymat et la confidentialité des renseignements fournis (Stonewall, 2016).

Exemple : Poser les bonnes questions

Comment identifiez-vous votre genre?

Le genre fait référence à votre sexe actuel, qui peut être différent du sexe qui vous a été attribué à la naissance et qui peut être différent de ce qui est indiqué sur vos pièces d'identité ou vos documents juridiques.

- Femme (Cis ou Trans)
- Homme (Cis ou Trans)
- Bispirituel
- J'utilise une expression différente pour décrire mon genre (non-binaire, de genre queer, agendre, etc.)
- Préfère ne pas répondre

Sources d'information

Pour obtenir **de plus amples renseignements concernant la Loi sur l'équité salariale**, consultez le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne à : <https://www.equitesalarialeccdp.ca>

Pour obtenir des **renseignements détaillés sur les pratiques de travail prometteuses** au sein d'un comité paritaire d'équité salariale, vous pouvez consulter les documents suivants.

Bauer, G., Braimoh J., Scheim A. et Dharma C. (2017). Transgender-inclusive measures of sex/gender for population surveys: Mixed-methods evaluation and recommendations. *PLoS ONE*, 12 (5): e0178043. (en anglais). Repéré à :

https://pdfs.semanticscholar.org/348f/c889f6d51f72fb7a22c877653cba9ddc30b5.pdf?_ga=2.46478439.1514598027.1634061996-943223701.1634061996

British Columbia's Office of the Human Rights Commissioner. (2020). Disaggregated demographic data collection in British Columbia: The grandmother perspective. (en anglais). Repéré à :

https://bchumanrights.ca/wp-content/uploads/BCOHRC_Sept2020_Disaggregated-Data-Report_FINAL.pdf

Brown, T.N.T., Herman, J.I. et Park, A.S. (2017). Exploring International Priorities and Best Practices for the Collection of Data about Gender Minorities, Report of Meeting. Los Angeles, CA: *The Williams Institute*. (en anglais). Repéré à : <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Intl-Data-Collection-Gender-Minorities-Mar-2017.pdf>

Bureau de la traduction. (2019). Lexique sur la diversité sexuelle et de genre : Personnes de diverses identités de genre. Repéré à : <https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html#p>

Commission ontarienne des droits de la personne. (2009). Comptez-moi! – Collecte de données relatives aux droits de la personne. Repéré à : <http://www.ohrc.on.ca/fr/comptez-moi-collecte-de-donn%C3%A9es-relatives-aux-droits-de-la-personne>

Fosbrook, B., Kaplan, S. et Pichette, J. (2020). La transition des organismes employeurs : une étude sur les politiques et les pratiques favorisant l'intégration des personnes trans en milieu de travail, publiée de façon conjointe par l'Institute for Gender and the Economy et Fierté au travail Canada. Repéré à : <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2020/06/La-transition-des-organismes-employeurs-comp.pdf>

Grenier, A. et Hixson-Vulpe, J. (2017). Beyond Diversity: An LGBT Best Practice Guide for Employers. Great Place to Work and Pride at Work Canada. (en anglais). Repéré à : <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2017/09/Beyond-Diversity-LGBT-Guide.pdf>

Human Rights Campaign Foundation. (2018). LGBTQ Self-Identification in the Workplace. (en anglais). Repéré à : https://assets2.hrc.org/files/images/resources/HRCF_LGBTQ_Self-Identification_One_Sheet_2018.pdf

Navarro, J., Lachowsky, N., Hammond, R., Burchell, D., Arps, F.S.E., Davis, C., Brasseur, J., Islam, S., Fosbrook, B., Jacobsen, H., Walker, M., Lopez, C., Scheim, A., Bauer, G. au nom de l'équipe Trans PULSE Canada. (2021). Santé et bien-être chez les personnes non binaires. Repéré à : <https://transpulsecanada.ca/fr/research-type/rapports/>

ONU Femmes. (2013). Éléments essentiels de la programmation, Suivi & Évaluation : Données quantitatives. Repéré à : <https://www.endvawnow.org/fr/articles/1653-donnees-quantitatives.html>

Park, A. (2016). Reachable: Data collection methods for sexual orientation and gender identity. *The Williams Institute*. (en anglais). Repéré à : https://www.researchgate.net/publication/332061070_Reachable_Data_collection_methods_for_sexual_orientation_and_gender_identity

Pelletier, M. L. & Demers, M. (1994). Recherche qualitative, recherche quantitative : expressions injustifiées. *Revue des sciences de l'éducation*, 20(4), 757–771. <https://doi.org/10.7202/031766ar>

Statistique Canada. (2018). Comportement non désirés subis au travail par les Canadiens cisgenres et transgenres. Repéré à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009/tbl/tbl12-fra.htm>

Statistique Canada. (2020). Sexe à la naissance et genre: rapport technique sur les modifications apportées au Recensement de 2021. Repéré à : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-20-0002/982000022020002-fra.cfm>

Stonewall. (2016). Do Ask, Do Tell: Capturing data on sexual orientation and gender identity globally. (en anglais). Repéré à : https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/do_ask_do_tell_guide_2016.pdf

The GenIUSS Group. (2014). Best Practices for Asking Questions to Identify Transgender and Other Gender Minority Respondents on Population-Based Surveys. J.L. Herman (Ed.). Los Angeles, CA: *The Williams Institute*. (en anglais). Repéré à : <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Survey-Measures-Trans-GenIUSS-Sep-2014.pdf>

The Task Force on Communicating Gender Statistics. (2020). Guidance on Communicating Gender Statistics. *Commission économique des Nations Unies pour l'Europe*. (en anglais) Repéré à: https://unece.org/DAM/stats/publications/2020/CommsGender_Publ_wCovers.pdf

Xavier, J. (s.d.). A Quick Reference Guide for Research with Trans People. (en anglais). Repéré à: <https://www.lakeheadu.ca/sites/default/files/profile-data/swright/Reference%20Guide%20-Gender%20and%20demographic%20questions.pdf>

ⁱ La locution « personnes de diverses identités de genre » se traduit par « gender-diverse people ». Cette terminologie a été élaborée par le Bureau de la traduction et elle est colligée dans le Lexique sur la diversité sexuelle et de genre (Bureau de la traduction, 2019).

ⁱⁱ **Les données quantitatives** fournissent des données comparables sur « qui » et « combien ». Les données quantitatives sont mesurables, c'est-à-dire qu'elles font référence à la quantité (ONU Femmes, 2013).

ⁱⁱⁱ Les **approches qualitatives** fournissent des informations contextuelles détaillées sur le « pourquoi » et le « comment ». « [L]a démarche qualitative utilise des formes de cueillette de données telles que des entrevues, des observations, plutôt que des mesures quantitatives ou des analyses statistiques. Bien que, dans la plupart des cas, les données dont il est ici question soient non structurées au départ, il est toutefois possible de les doter d'une systématisation raffinée » (ONU Femmes, 2013 et Pelletier, M. L. & Demers, M., 1994).