L'AUTO-IDENTIFICATION

par les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, aux fins de l'équité en matière d'emploi

Le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) et le Programme de contrats fédéraux (PCF) sont deux programmes fédéraux qui visent à réaliser l'égalité dans les milieux de travail du secteur privé et à corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les membres de 4 groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi en vertu du PLEME ou du PCF, les employeurs doivent recueillir des données sur leurs effectifs. Pour déterminer la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes qui font partie des minorités visibles, les employeurs doivent s'appuyer sur une auto-identification volontaire.

En raison de la nature volontaire de l'auto-identification, des employeurs nous ont indiqué que les données recueillies par le biais du questionnaire sur leur effectif peuvent sous-estimer la représentation réelle des membres de ces groupes.

Afin de comprendre et de relever ce défi, le Programme du travail a conclu un contrat avec R.A. Malatest & Associates Ltd. pour étudier l'auto-identification des membres de ces 3 groupes désignés en milieux de travail (consulter les activités de recherche pour plus de détails). Le projet avait trois objectifs :

- déterminer dans quelle mesure les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles s'identifient auprès de leurs employeurs aux fins de l'équité en matière d'emploi;
- identifier les facteurs qui contribuent à l'auto-identification;
- trouver des moyens pratiques par lesquels les employeurs peuvent améliorer l'auto-identification.

Grâce à la participation de nombreux employeurs, le projet de recherche a permis de recueillir de précieuses données probantes sur l'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi. Les principaux résultats sont présentés ci-dessous et sont fondés sur le rapport final de Malatest. Vous pouvez obtenir une copie du rapport en nous contactant.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Les principaux résultats de la recherche sont organisés en fonction des trois objectifs du projet :

- la mesure de l'auto-identification;
- les facteurs contribuant à l'auto-identification;
- les moyens pratiques pour améliorer l'auto-identification.

Mesure

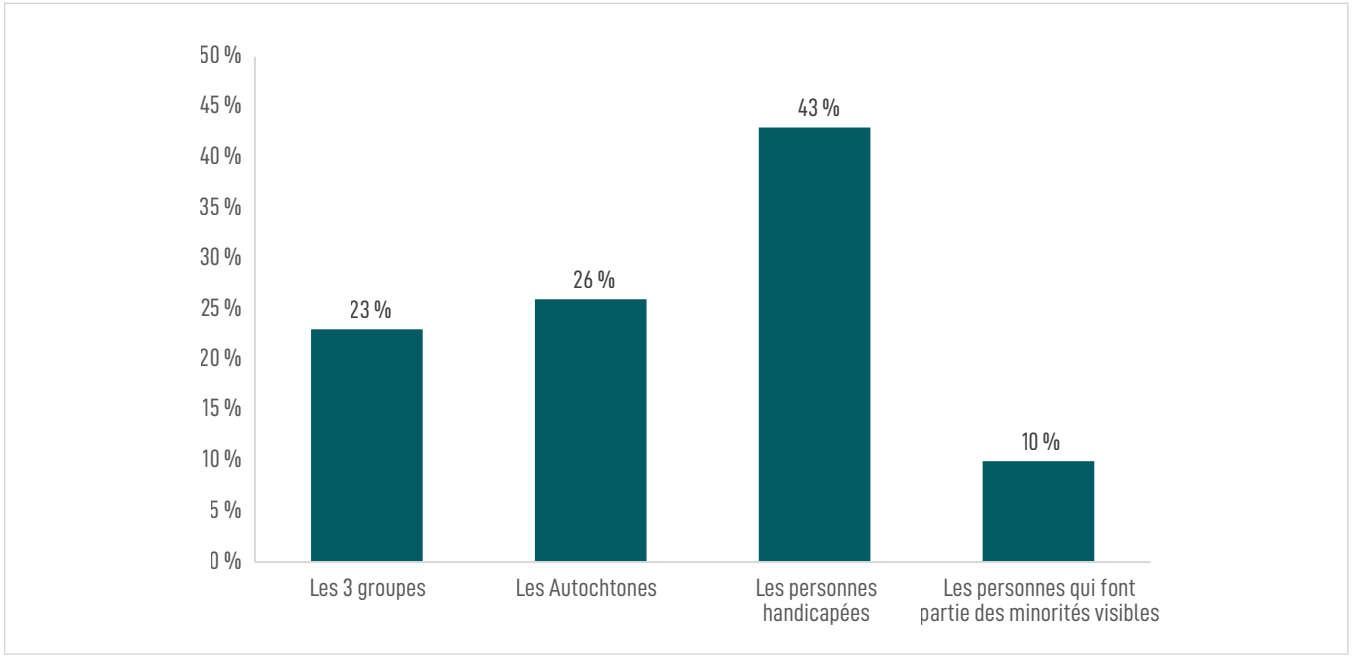
Dans les 3 groupes désignés étudiés, certains salariés choisissent de ne pas s'auto-identifier auprès de leur employeur aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Selon un sondage mené auprès de salariés du PLEME et du PCF, 23 % des membres des groupes désignés étudiés ne se sont pas auto-identifiés auprès de leur employeur ou ne le feraient pas si on le leur demandait. L'auto-identification varie d'un groupe désigné à l'autre et d'un secteur industriel à l'autre.

Le graphique 1 présente les données par groupe désigné.

- 26 % des Autochtones ne se sont pas auto-identifiés ou ne s'auto-identifieraient pas auprès de leur employeur.
- 43% des personnes handicapées ne se sont pas auto-identifiées ou ne s'auto-identifieraient pas auprès de leur employeur.
- 10 % des personnes qui font partie des minorités visibles ne se sont pas auto-identifiées ou ne s'auto-identifieraient pas auprès de leur employeur.

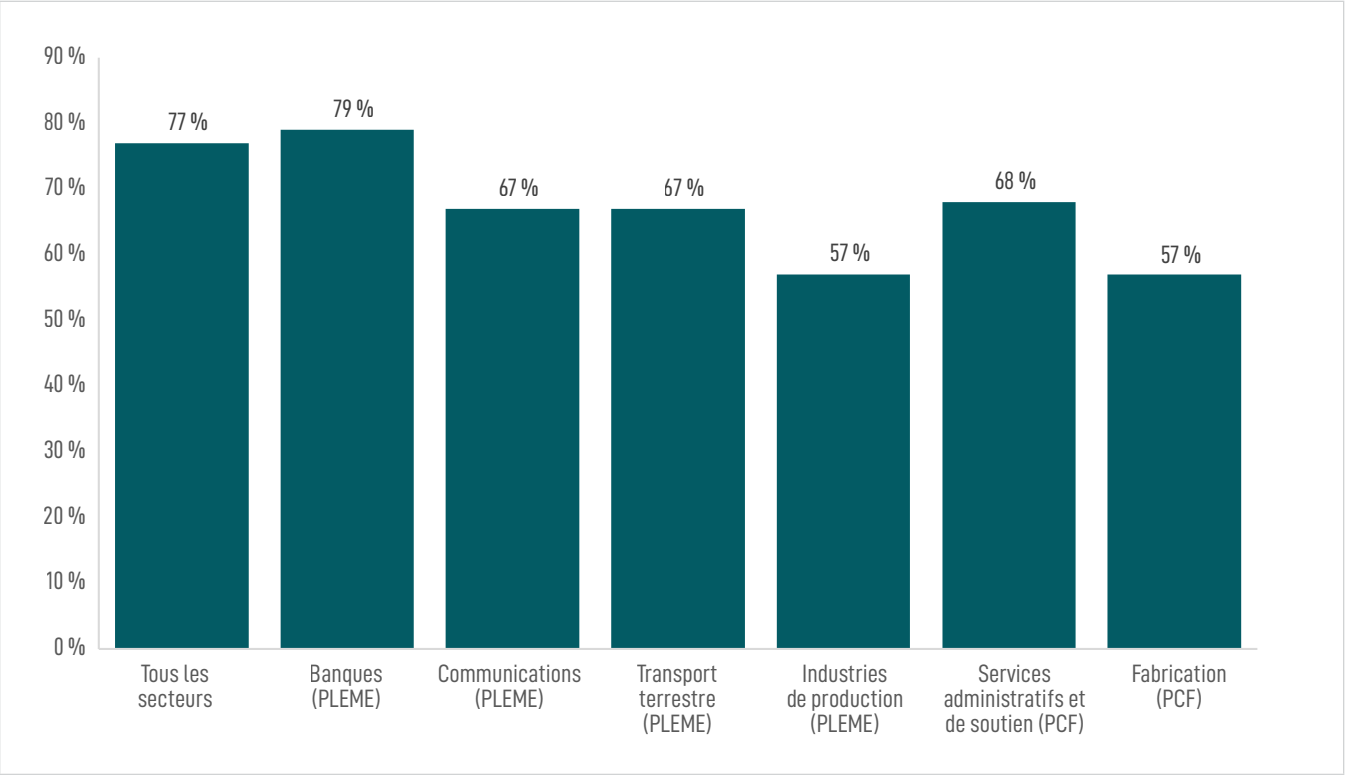
GRAPHIQUE 1
Membres des groupes désignés qui ne se sont pas auto-identifiés ou qui ne s'auto-identifieraient pas auprès de leur employeur, par groupe désigné (en pourcentage)



Le graphique 2 présente les données par secteur.

- Dans tous les secteurs, 77 % des membres des 3 groupes désignés se sont auto-identifiés ou ont affirmé qu'ils s'auto-identifieraient auprès de leur employeur.
- Dans le secteur bancaire (PLEME), 79 % des membres des 3 groupes désignés se sont auto-identifiés ou s'auto-identifieraient auprès de leur employeur.
- Dans le secteur des communications (PLEME), 67 % des membres des 3 groupes désignés se sont auto-identifiés ou s'auto-identifieraient auprès de leur employeur.
- Dans le sous-secteur du transport terrestre (PLEME), 67 % des membres des 3 groupes désignés se sont auto-identifiés ou s'auto-identifieraient auprès de leur employeur.
- Dans le sous-secteur des industries de production (PLEME), 57 % des membres des 3 groupes désignés se sont auto-identifiés ou s'auto-identifieraient auprès de leur employeur.
- Dans le secteur des services administratifs et de soutien (PCF), 68 % des membres des 3 groupes désignés se sont auto-identifiés ou s'auto-identifieraient auprès de leur employeur.
- Dans le secteur de la fabrication (PCF), 57 % des membres des 3 groupes désignés se sont auto-identifiés ou s'auto-identifieraient auprès de leur employeur.

GRAPHIQUE 2
Membres des groupes désignés qui se sont auto-identifiés ou s'auto-identifieraient auprès de leur employeur, par secteur (en pourcentage)



Facteurs

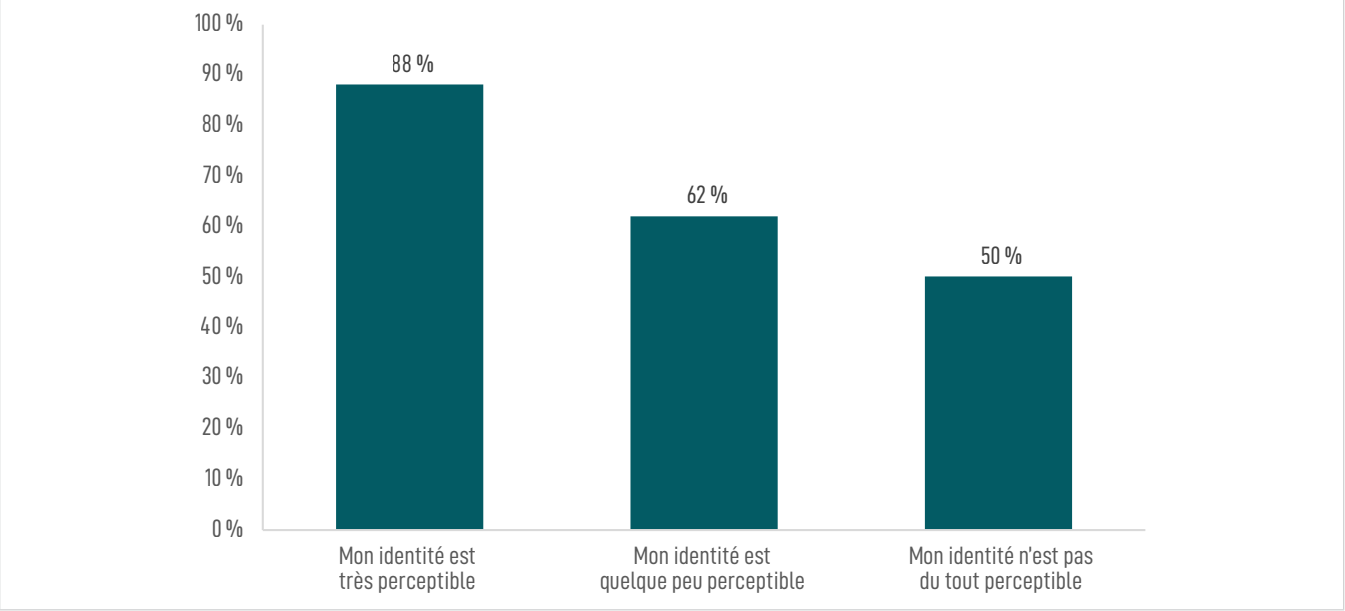
Des facteurs personnels contribuent probablement à l'auto-identification, mais des facteurs organisationnels jouent également un rôle.

Le graphique 3 présente le principal facteur personnel identifié dans le cadre de cette recherche : les membres des groupes désignés étudiés qui considèrent leur identité comme étant perceptible sont plus susceptibles de s'auto-identifier auprès de leur employeur.

- 88 % des membres des 3 groupes désignés qui considèrent leur identité comme étant très perceptible se sont auto-identifiés ou s'auto-identifieraient auprès de leur employeur.
- 62% des membres des 3 groupes désignés qui considèrent leur identité comme étant quelque peu perceptible se sont auto-identifiés ou s'auto-identifieraient auprès de leur employeur.
- 50 % des membres des 3 groupes désignés qui considèrent leur identité comme n'étant pas du tout perceptible se sont auto-identifiés ou s'auto-identifieraient auprès de leur employeur.

GRAPHIQUE 3

Membres des groupes désignés qui se sont auto-identifiés ou qui s'auto-identifieraient auprès de leur employeur, selon le degré de perceptibilité qu'ils attribuent à leur identité (en pourcentage)

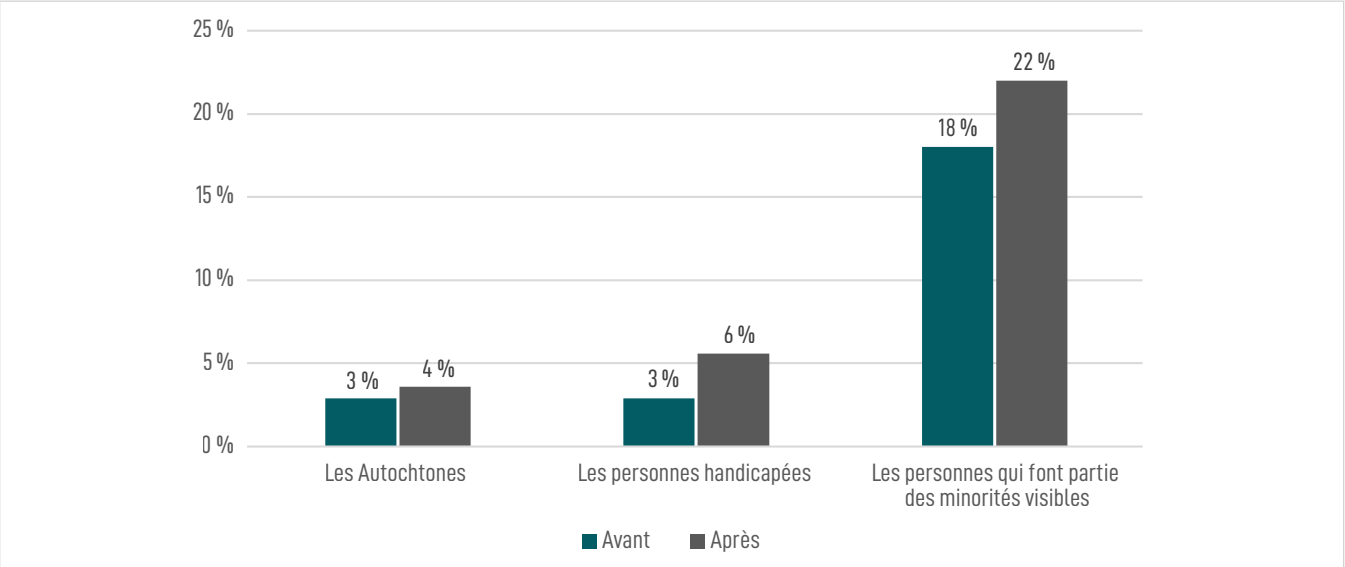


Le graphique 4 présente le principal facteur organisationnel identifié dans le cadre de cette recherche : les employeurs qui ont amélioré leurs stratégies d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) au cours des 5 dernières années ont vu les taux de représentation des 3 groupes désignés augmenter.

- La représentation des Autochtones a été environ 1,2 fois plus élevée après les améliorations (passant d'environ 3 % à 4 %).
- La représentation des personnes handicapées a presque doublé après les améliorations (d'environ 3 % à 6 %).
- La représentation des personnes qui font partie des minorités visibles a été environ 1,2 fois plus élevée après les améliorations (de 18 % à 22 %).

GRAPHIQUE 4

Taux de représentation avant et après que les employeurs ont amélioré leurs stratégies d'EDI, par groupe désigné (en pourcentage)



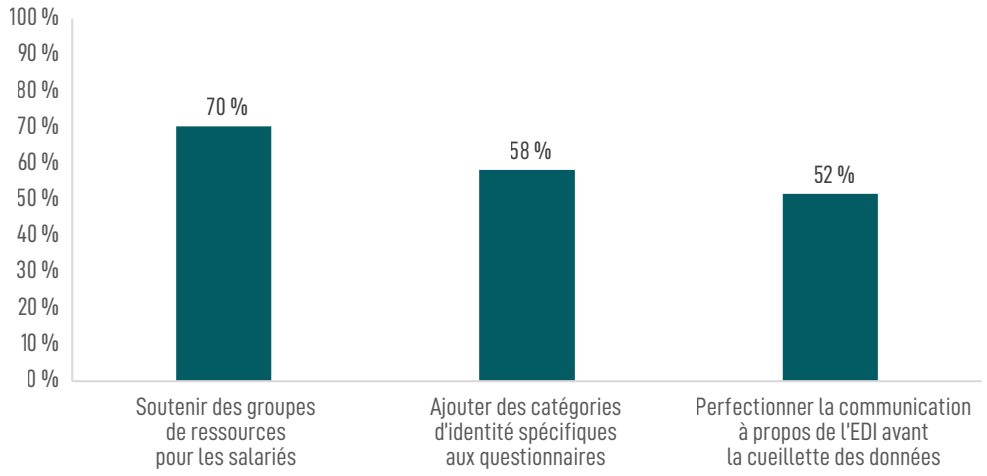
Moyens pratiques

Le moyen le plus efficace d'améliorer l'auto-identification est de mettre en œuvre des pratiques plus robustes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Il faudra probablement du temps pour obtenir des résultats significatifs, mais le processus peut commencer par quelques changements simples que les employeurs peuvent plus facilement mettre en œuvre.

Le graphique 5 présente les mesures EDI les plus susceptibles d'améliorer les données d'auto-identification.

- 70 % des employeurs qui ont commencé à soutenir des groupes de ressources pour les salariés (GRS) au cours des 5 dernières années ont constaté une amélioration des données d'auto-identification.
- 57% des employeurs qui ont ajouté des catégories d'identité spécifiques à leur questionnaire ont constaté une amélioration des données d'auto-identification.
- 52% des employeurs qui ont perfectionné la communication à propos de l'EDI avant la cueillette des données (par exemple, lors de campagnes d'auto-identification) ont constaté une amélioration des données d'auto-identification.

GRAPHIQUE 5
Employeurs ayant constaté une amélioration des données d'auto-identification après avoir amélioré leurs stratégies d'EDI, par mesure d'EDI (en pourcentage)



RÉSUMÉ DE LA DIRECTION DE L'ÉQUITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL : LA SPIRALE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Dans un contexte où les membres des groupes désignés sont désavantagés sur le plan de l'emploi, il est prévisible que l'auto-identification soit un défi. De nombreux membres de groupes désignés ne veulent pas attirer inutilement l'attention sur eux dans le milieu de travail. Dans certains cas, des membres des groupes désignés peuvent croire que leur identité n'est pas un renseignement pertinent pour l'employeur. Dans d'autres cas, ils peuvent croire que leur identité ne restera pas confidentielle ou craindre que leur identification ait des conséquences négatives.

Pourtant, l'auto-identification est un élément crucial de l'équité en matière d'emploi. Sans ces données, il est plus difficile d'analyser l'effectif, d'étudier les règles et les usages, et de faire le suivi des progrès accomplis.

Le projet a montré que la mise en œuvre même des mesures d'équité en matière d'emploi peut favoriser l'auto-identification des membres des groupes désignés. La réticence à s'auto-identifier peut donc être considérée, du moins en partie, comme un symptôme potentiel d'inégalité.

Les mesures d'équité en matière d'emploi s'appuient sur la collecte de données et la soutiennent tout à la fois.

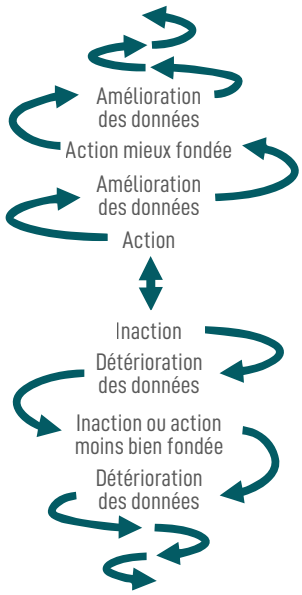
Comment relever ce défi ? Avec de l'action et du temps.

L'équité en matière d'emploi est un processus dynamique dans lequel les employeurs doivent utiliser des données et des mesures au fil du temps pour réaliser l'égalité. Les données soutiennent les mesures qui, à leur tour, aident à recueillir des données plus précises, lesquelles soutiennent ensuite la mise en œuvre de mesures encore meilleures, rapprochant ainsi l'organisation de l'égalité.

Ce processus peut sembler circulaire, mais il est préférable de le considérer comme une spirale, le long de laquelle les employeurs peuvent descendre ou monter, en fonction de la voie suivie. Attendre des données parfaites avant de prendre des mesures fera descendre les employeurs dans la spirale; l'absence d'action nuira à la qualité des données et ces données imparfaites maintiendront les employeurs dans l'inaction. Agir sur la base des données disponibles fera monter les employeurs dans la spirale; leurs actions amélioreront la qualité de leurs données, ce qui soutiendra l'adoption de mesures additionnelles.

La réticence à s'identifier est à la fois une invitation à prêter attention à l'auto-identification et une invitation à passer à l'action. Agir en faveur de l'égalité, c'est faire la démonstration aux salariés de l'importance de s'auto-identifier.

FIGURE 1
La spirale de l'équité en matière d'emploi



À PROPOS DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DE MALATEST

Pour ce projet, Malatest a réalisé, au cours d'une période de quelques années, une recension de la littérature et 5 volets de recherche originale :

- des entretiens avec 39 parties prenantes clés, y compris des associations d'employeurs et des associations communautaires;
- un sondage auprès de 139 employeurs du PLEME ou du PCF, utilisée en combinaison avec des données administratives soumises par les employeurs au Programme du travail;
- un sondage auprès de 978 salariés du PLEME ou du PCF, comprenant des questions portant sur les groupes auxquels ils appartiennent et sur leur auto-identification auprès de leur employeur;
- des groupes de discussion et des entretiens avec 35 membres de groupes désignés, comprenant des questions sur les raisons pour lesquelles ils peuvent ou non s'auto-identifier auprès de leur employeur;
- des tests quantitatifs de différentes méthodes de sondage auprès de 2 301 Canadiens, afin de déterminer celle qui permet d'obtenir les taux de représentation les plus élevés pour chaque groupe désigné.

CONTACTEZ-NOUS

Pour plus de renseignements, contactez-nous à l'adresse suivante : ee-eme@servicecanada.gc.ca