RÉSEAU D'ANNIE RH Formation & DO

Formations leadership
Accompagnement RH et DO
Planification stratégique

reseau-annie.ca/formation/
annie.boilard@reseau-annie.ca
514 795-9516

OUTILS

QUESTIONS ESSENTIELLES AU SONDAGES ÉDI

OBJECTIF

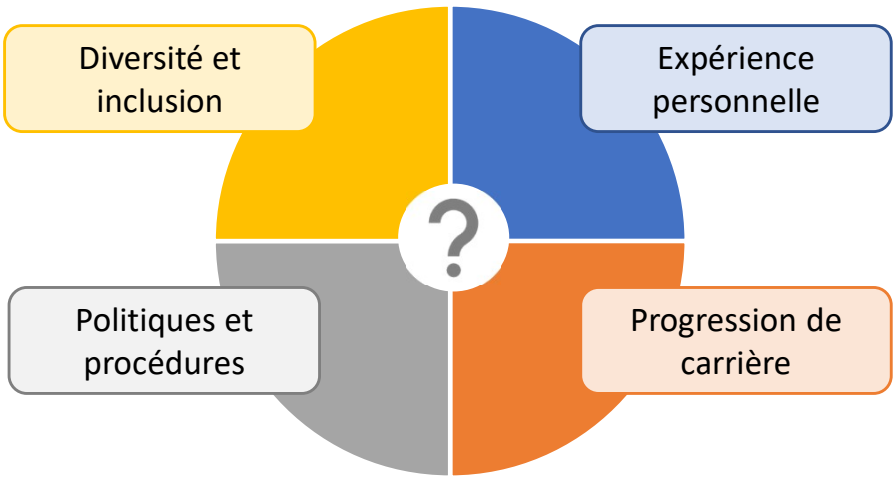
Bien que l'on parle de plus en plus de diversité et d'inclusion, les chiffres montrent que les entreprises ont encore du mal à transformer les mots en résultats.

Les données recueillis peuvent aider les entreprises à éviter certains pièges:

- S'engager en matière de diversité et d'inclusion uniquement par des déclarations générales sur le fait de faire mieux ou d'écouter davantage, sans élaborer de plans d'action.
- Le développement d'un analyse de paralysie où l'anxiété de faire ou de dire les mauvaises choses empêche les entreprises de prendre des mesures audacieuses et décisives en faveur de la diversité et de l'inclusion.
- Se concentrer sur des mesures de vanité qui permettent d'obtenir facilement des résultats en matière de relations publiques, telles que des statistiques d'embauche diversifiées, sans chercher à comprendre si les employés et les employées se sentent engagés ou s'ils ont des possibilités d'avancement.

Comme dit le diction
« Ce qui est mesuré est géré »

10 QUESTIONS ESSENTIELLES



Par **Mélanie Phaneuf CRHA**
Droits d'utilisation réservés aux Réseauteurs du Réseau Annie RH

Tout à fait en désaccord

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tout à fait en accord

EXPÉRIENCES PERSONNELLES DES EMPLOYÉ.ES	
1	**Je suis à l'aise pour partager mon parcours personnel et mes expériences au sein de l'organisation** Une divulgation confirmant le statut est un élément d'information personnelle dont une personne craint qu'il ne souligne sa différence et ne renforce les préjugés que les gens peuvent avoir à son égard en raison de ses origines. Lorsque des personnes subissent des microagressions ou entendent des remarques ou des plaisanteries inappropriées qui sont considérées comme « sans importance » dans la culture de l'entreprise, elles sont moins susceptibles de partager quoi que ce soit qui puisse donner des munitions supplémentaires aux autres.
2	**La Direction traite les questions de diversité de manière appropriée et fait preuve d'un engagement envers la diversité et l'inclusion** Les microagressions sont l'une des causes les plus insidieuses d'un taux de rotation élevé. Ces commentaires peuvent éroder le sentiment d'inclusion des employé.és au sein d'une organisation et son sentiment d'être évalué.e uniquement sur les mérites de son travail. Les microagressions sont souvent présentées comme une blague ou même un compliment : • Dire à une personne transgenre qu'elle « n'a pas du tout l'air transgenre », ce qui implique qu'il y a un problème avec le fait d'être transgenre et que c'est quelque chose qui doit être déguisé. • Un collègue expérimenté qui dit à un jeune collègue qu'ils s'expriment si bien » avec surprise, ce qui implique qu'il croit que jeunes professionnels sont moins articulés.

Droits d'utilisation réservés aux Réseauteurs du Réseau Annie RH

reseau-annie.ca/formation/
annie.boilard@reseau-annie.ca
514 795-9516

OUTILS

QUESTIONS ESSENTIELLES AU SONDAGES ÉDI

Tout à fait en désaccord — Tout à fait en accord

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

QUESTIONS SUR LA PROGRESSION DE CARRIÈRE	
3	**Mes caractéristiques personnelles (ex: sexe, âge, orientation sexuelle, couleur de la peau, héritage) ne constituent pas un obstacle à la progression de ma carrière** En apparence, votre organisation peut sembler inclusive, mais une vue d'ensemble de votre entreprise n'es pas un moyen précis d'évaluer si vos employé.es se sentent inclus.es. Quiconque se sent exclu ou méprisé par les microagressions n'est pas enclin à s'exprimer mais est plutôt à se chercher un autre emploi. Au lieu de présumer, demandez au personnel si leurs caractéristiques personnelles leur donnent l'impression de ne pas pouvoir progresser.
4	**Je me sens valorisé.e pour la contribution unique que je peux apporter à notre organisation** La valorisation et l'acceptation sont des besoins recherchés par la majorité des êtres humains. Votre enquête sur la diversité et l'inclusion permet donc de déterminer si ce besoin est satisfait.
5	**Je me sens en sécurité pour prendre des risques** L'incapacité à être authentique au travail et à établir des liens avec les autres a un impact sur la capacité d'une personne à jeter les bases d'une future prise de risque

Droits d'utilisation réservés aux Réseauteurs du Réseau Annie RH

Rarement

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Toujours

QUESTIONS SUR LES POLITIQUES ET PROCÉDURES	
6	**Les procédures de signalement des discriminations sont adéquates** Affirmer l'engagement de votre organisation à respecter les lois anti-discrimination et faire en sorte que vos équipes sentent que vous avez une politique de tolérance zéro en matière de discrimination sont deux choses différentes. Votre enquête sur la diversité peut vous aider à comprendre si les employés et les employées ont le sentiment que des politiques adéquates sont en place pour signaler et traiter la discrimination. Si le personnel n'est pas d'accord avec cette affirmation, c'est peut-être parce que: • La Direction est responsable de la discrimination et des microagressions; • Il y a une attitude laxiste à l'égard des questions de discrimination et une crainte de nuire aux relations au sein de l'organisation en dénonçant les mauvais traitements; • Il n'existe pas de processus transparent et documenté pour enquêter sur les plaintes pour discrimination.
7	**Je crois que notre organisation prendre les mesures appropriées en réponse à la discrimination** Vos équipes ont-ils le sentiment que vous prendrez des mesures appropriées en cas de discrimination avérée ? S'il n'y a pas de conséquences, les futurs employé.es ne se sentiront pas à l'aise pour parler en leur nom.

Droits d'utilisation réservés aux Réseauteurs du Réseau Annie RH

Tout à fait en désaccord

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Totalement en accord

QUESTIONS GÉNÉRALES SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	
8	**Les personnes de tous horizons sont traitées équitablement** Une personne a rarement l'intention d'être injuste. Elle est plutôt victime de préjugés inconscients, qui sont des raccourcis que nous utilisons pour évaluer les gens : • *Biais d'affinité* : La tendance à mieux s'entendre avec les personnes qui nous ressemblent en termes d'origine, d'éducation, d'intérêts, etc. • *Biais d'attribution* : Lorsque nous portons un jugement sur quelqu'un en fonction d'un événement particulier. • *Préjugé d'Halo* : Lorsque notre impression générale d'une personne a un impact sur la façon dont nous l'évaluons.
9	**La diversité et l'inclusion sont l'un des domaines prioritaires de notre organisation** Les employé.es peuvent voir clair dans le brouillard des relations publiques lorsqu'il s'agit de diversité et d'inclusion. Votre organisation est-elle profondément engagée dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, ou s'agit-il d'un exercice de vanité ? Il est facile de confondre le discours de l'action. Votre enquête sur la diversité montrera si c'est ce que vivent votre personnel et vous permettra de poser des questions telles que : • Faisons-nous des suppositions sur les sentiments de diversité et inclusion vécu par les membres de notre personnel, ou sommes-nous activement à l'écoute de leurs expériences et prenons-nous des mesures ? • Investissons-nous dans des programmes et des initiatives qui permettent aux groupes sous-représentés d'accéder à des opportunités ? • Dénonçons-nous le racisme, le sexisme, l'homophobie et la transphobie, tout en permettant une culture de microagressions ?
10	**Les employés et les employées de cette organisations s'engagent à créer un environnement inclusif** La culture d'une entreprise est la somme de tous ses comportements, normes et valeurs. Donc, si les gens font souvent des remarques inappropriées et qu'elles sont systématiquement ignorés par les responsables et les collègues, cela contribue à une culture d'entreprise toxique.

Droits d'utilisation réservés aux Réseauteurs du Réseau Annie RH

AUTRES QUESTIONS PERTINENTES

1. Dans quelle mesure votre équipe est-elle diversifiée ?
2. L'organisation offre-t-elle des opportunités de croissances ?
3. Êtes-vous à l'aise pour parler de votre origine ethnique ?
4. L'inclusion est-elle encouragée par des programmes de formation personnel ?
5. Pensez-vous que la diversité, l'équité et l'inclusion sont valorisées dans notre organisations ?
6. Comment pouvons-nous donner aux employés plus de liberté pour exprimer leurs sentiments ?
7. Êtes-vous en mesure de discuter de vos préoccupations en toute sécurité ?
8. Avez-vous déjà eu l'impression d'un traitement injuste à cause de vos origines ?
9. Croyez-vous que l'entreprise vous donne des ressources adéquates selon vos besoins ?
10. Mes collègues et gestionnaires se traitent avec respect ?
11. Que pouvons-nous faire pour nous aider à prendre de meilleures décisions ?

Nos sources :

- https://www.voxco.com/fr/blog/questions-de-sondage-sur-la-diversite-lequite-et-linclusion/#:~:text=Selon%20une%20%C3%A9tude%20men%C3%A9e%20en,exprimer%20leurs%20points%20de%20vue
- https://sparkbay.com/fr/culture-blog/questions-sondage-diversite-inclusion-31

Droits d'utilisation réservés aux Réseauteurs du Réseau Annie RH