

Questionnaire sur les sphères de la diversité des candidates et candidats volontaires — document explicatif

Table des matières

Notre engagement envers l'IDEA.....	2
Stratégie IDEA : acquisition de talents.....	2
Plan d'action en acquisition de talents.....	2
Tableau 1 : Actions proposées pour rendre les pratiques d'embauche plus inclusives et plus équitables.....	3
Indices de référence pour l'acquisition de talents	5
Tableau 2 : Les données de référence du GDEIB sur la sphère de diversité des candidates et candidats volontaires nous aideront à réussir.....	5
Justification	6
Tableau 3 : Preuves des difficultés rencontrées par les groupes sous-représentés au Canada.....	6
Collecte de données.....	7
Accès restreint	8
Seuils de déclaration stricts	8
Solution technique.....	8
Critères d'admissibilité	9
Évaluation du projet.....	9
Planification et consultation	9
Références	10

Notre engagement envers l'IDEA

La stratégie IDEA (inclusion, diversité, équité et accessibilité) est une priorité essentielle du groupe de sociétés Co-operators (« Co-operators ») pour atteindre notre objectif de sécurité financière pour les Canadiennes et les Canadiens et nos collectivités, et notre vision d'être un levier pour une société résiliente et durable. L'inclusion est l'une de nos [valeurs fondamentales](#). La stratégie IDEA 2024-2026 décrit comment nous irons de l'avant pour intégrer en amont les principes IDEA dans tout ce que nous faisons.

En tant que compagnie canadienne, nous comprenons que nos collectivités sont diversifiées, et nous croyons que le fait d'avoir une main-d'œuvre qui reflète la pluralité de notre société nous permettra de devenir une organisation plus forte.

Stratégie IDEA : acquisition de talents

Les objectifs et les actions de l'IDEA en matière d'acquisition de talents s'inscrivent dans notre stratégie IDEA. Plus précisément, nous avons pour but stratégique **d'augmenter la représentation des groupes sous-représentés** et de créer des pratiques et des expériences équitables, accessibles et inclusives pour les membres du personnel.

Les candidates et candidats sont invités à indiquer volontairement certaines de leurs sphères de diversité, notamment en ce qui a trait à la présence d'un handicap, au genre, à la langue de préférence, à l'identité autochtone, au statut de proche aidant, à la race ou l'ethnie et à l'identité 2ELGBTQI+. Les données recueillies sont comparées à celles de [Statistique Canada](#) et, selon les résultats, **nous déployons des efforts ciblés pour attirer des candidatures provenant de groupes sous-représentés sur le plan de la diversité.**

Plan d'action en acquisition de talents

Pour atteindre notre but stratégique qui consiste à **augmenter la représentation des groupes sous-représentés**, l'équipe d'acquisition de talents s'associera à l'équipe Stratégie IDEA et bien-être du personnel pour améliorer l'inclusivité et l'équité des pratiques d'embauche. Le tableau 1 ci-dessous présente les actions précises que l'Acquisition de talents et l'équipe Stratégie IDEA et bien-être du personnel ont l'intention de mettre en œuvre.

Tableau 1 : Actions proposées pour rendre les pratiques d'embauche plus inclusives et plus équitables

Nos actions	Échéancier	Cadre de référence sur la diversité, l'équité et l'inclusion (GDEIB)	Mesure des progrès accomplis	Incidence
Revoir et améliorer les processus d'embauche et de sélection afin de diminuer l'incidence des préjugés et d'évaluer les candidates et candidats sur la base de leurs compétences et de leurs aptitudes. Mettre en place des contrôles supplémentaires des préjugés dans le cadre du processus de recrutement.	1 ^{re} année	4.8, 4.9	Données sur la sphère de la diversité des candidates et candidats volontaires, données du sondage sur la mobilisation du personnel	Amélioration de l'accès à des bassins de talents issus de la diversité et de leur embauche
Ajouter au guide d'entrevue standard une question comportementale obligatoire relative aux principes IDEA, par exemple « Comment avez-vous contribué à l'inclusion, à la diversité, à l'équité et à l'accessibilité dans votre emploi précédent? »	1 ^{re} année	4.4, 4.6	100 % des entrevues comportent une question relative à l'IDEA	Plus grande attention portée à l'embauche selon les valeurs de Co-operators
Ajouter à l'accueil et à l'intégration des talents une question sur la manière dont la candidate ou le candidat a entendu parler de Co-operators et ajouter IDEA et les partenariats communautaires comme réponses optionnelles.	1 ^{re} à 2 ^e année	4.2, 11.2	Nombre de candidates et candidats ayant entendu parler du poste par l'entremise de partenariats communautaires	Capacité à relier les partenariats IDEA à un plus grand intérêt de la part de candidates et candidats

Nos actions	Échéancier	Cadre de référence sur la diversité, l'équité et l'inclusion (GDEIB)	Mesure des progrès accomplis	Incidence
Fixer des objectifs de représentation pour les gestionnaires.	2 ^e à 3 ^e année	1.6, 3.3, 5.2	1 ^{re} année : Définition de la base de référence 2 ^e année : Objectif de représentation fixé	Identification des lacunes et amélioration de la représentation dans les postes de gestionnaires
L'Acquisition de talents s'efforcera de considérer la diversité des candidates et candidats pour tous les postes à pourvoir.	1 ^{re} année	4.12	Obligatoire pour les postes de tous les niveaux, à l'interne et à l'externe Mesurable avec les données sur la sphère de la diversité des candidates et candidats volontaires	Un bassin plus diversifié de candidates et candidats 50 % de candidates et candidats issus de groupes en quête d'équité
Tenir les agences de recrutement responsables de la présentation d'une liste diversifiée de candidates et candidats pour tous les postes.	1 ^{re} année	4.12	Obligatoire pour les postes de tous les niveaux, à l'interne et à l'externe Mesurable avec les données sur la sphère de la diversité des candidates et candidats volontaires	Un bassin plus diversifié de candidates et candidats 50 % de candidates et candidats issus de groupes en quête d'équité

Indices de référence pour l'acquisition de talents

Nous utilisons le [cadre de référence sur la diversité, l'équité et l'inclusion \(GDEIB\)](#) (en anglais seulement) pour mesurer l'efficacité de notre stratégie IDEA. L'une des principales catégories du GDEIB qui s'applique à l'acquisition de talents est le recrutement. **Il faut veiller à ce que l'attraction, la recherche de candidates et candidats et le recrutement se fassent dans l'optique de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI).**

Sans les données relatives à la sphère de diversité des candidates et candidats volontaires, il n'est pas possible d'atteindre les indices de référence du GDEIB énumérés dans le tableau 2.

Tableau 2 : Les données de référence du GDEIB sur la sphère de diversité des candidates et candidats volontaires nous aideront à réussir

Catégorie GDEIB	Indice de référence
Vision, stratégie et incidence commerciale	<ul style="list-style-type: none">• 1.6 La stratégie de l'organisation comprend des objectifs numériques ayant pour résultat une représentation équitable des groupes sous-représentés dans toutes les fonctions et à tous les niveaux.
Recrutement	<ul style="list-style-type: none">• 4.1 L'attraction et les processus d'embauche de l'organisation aboutissent à un recrutement mesurable, transparent et équitable.• 4.2 La réputation de l'organisation pour la qualité de ses efforts en matière de DEI renforce sa capacité à attirer du personnel diversifié et sous-représenté.• 4.3 Lorsque des solutions technologiques sont utilisées pour le recrutement, l'organisation met en œuvre des pratiques visant à minimiser ou à éliminer les biais algorithmiques.• 4.4 L'organisation procède à des évaluations périodiques des pratiques de recrutement afin de s'assurer que les candidates et candidats issus de groupes différents et d'identités différentes aient droit à des chances égales.• 4.5 Il y a des mesures bien définies de réussite tout au long du processus de recrutement, comme le pourcentage de candidates et candidats issus de la diversité et sous-représentés à chaque étape.• 4.6 L'organisation recrute efficacement sur des marchés du travail représentatifs.• 4.11 Les annonces ou les réseaux de diversité de l'organisation touchent un large éventail de talents diversifiés.
Évaluation, mesures et recherche	<ul style="list-style-type: none">• 8.2 L'organisation produit des rapports et examine les progrès réalisés en fonction des indices de référence et enregistre avec constance d'importantes améliorations dans la réalisation des objectifs de la DEI au fil des années.• 8.6 Des approches intégrées et multiples de suivi et d'évaluation des objectifs de DEI sont mises en œuvre pour suivre leur incidence, leurs résultats et leur efficacité.

Justification

Historiquement, les groupes sous-représentés au Canada ont fait face à des difficultés, à des désavantages économiques ou à de la discrimination pour atteindre l'égalité des chances en matière d'emploi.

Tableau 3 : Preuves des difficultés rencontrées par les groupes sous-représentés au Canada

Sphère de la diversité	Preuve
Personne d'origine autochtone	<ul style="list-style-type: none"> • Le rapport final de la Commission de vérité et réconciliation – Gouvernement du Canada, 29 sept. 2022 • Huit enjeux clés pour les personnes autochtones au Canada (en anglais seulement) — Indigenous Corporate Training inc., 5 déc. 2022 • Les écarts socio-économiques dans les réserves des Premières Nations — Services aux Autochtones Canada – Bureau du vérificateur général du Canada, 11 avril 2018
Personnes neuroatypiques et personnes ayant une incapacité	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est l'écart salarial entre les personnes ayant une incapacité et les personnes sans incapacité? — Statistique Canada, 27 juin 2023 • Résultats sur l'accessibilité tirés de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 — Statistique Canada, 27 oct. 2021 • Mois de la sensibilisation à l'embauche de personnes handicapées : un marché du travail sous-exploité (en anglais seulement) — Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, oct. 2022
Membres de minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> • La stratégie canadienne de lutte contre le racisme — Gouvernement du Canada • Chez certains Canadiens racisés, la pauvreté persiste de la première à la troisième génération ou au-delà — Statistique Canada, 23 août 2023 • Soutenir le mouvement Black Lives Matter sur le lieu de travail — Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, mai 2021
Aidantes et aidants naturels	<ul style="list-style-type: none"> • Différences dans les caractéristiques des aidants et les modes de prestation de soins des Canadiens, 2018 — Statistique Canada, 14 janv. 2022
Langue de préférence	<ul style="list-style-type: none"> • Alors que le français et l'anglais demeurent les principales langues parlées au Canada, la diversité linguistique continue de s'accroître au pays — Statistique Canada, 17 août 2022 • Le plurilinguisme au sein des ménages canadiens — Statistique Canada, 21 juin 2023
Genre	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre des résultats relatifs aux genres — Gouvernement du Canada • Écart salarial entre les genres au Canada, 2007 à 2022 — Statistique Canada, 21 sept. 2023

	<ul style="list-style-type: none"> • Représentation des femmes au sein des conseils d'administration et dans les postes de dirigeants, 2020 — Statistique Canada, 29 mai 2023
2ELGBTQI+	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les données sur les populations 2ELGBTQ+ — Statistique Canada, 16 août 2023 • Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ 2022 — Gouvernement du Canada • Caractéristiques du travail et caractéristiques économiques des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au Canada — Statistique Canada, 4 oct. 2022 • Points de vue divergents sur l'inclusion des GLBT dans le milieu de travail — Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 28 mai 2015

[L'équité en matière d'emploi](#) encourage la mise en place de conditions de travail exemptes de barrières et vise à corriger les désavantages liés à l'emploi. Elle défend le principe selon lequel il faut des mesures spéciales pour répondre à la réalité de chacun des quatre groupes désignés au Canada : les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes.

L'objectif et le plan d'action en matière d'acquisition de talents définis dans la stratégie IDEA visent à accroître la représentation des groupes sous-représentés, à supprimer les obstacles et à concentrer les efforts pour attirer des candidates et candidats de groupes de la diversité sous-représentés.

- La stratégie IDEA pour l'acquisition de talents s'applique aux groupes sous-représentés, y compris ceux appartenant aux sphères de la diversité énumérées dans le tableau 3 (consultez le document *Définitions des sphères de la diversité des candidates et candidats volontaires* pour en savoir plus).
- Les indices de référence du GDEIB dans la stratégie IDEA servent à mesurer si les meilleures pratiques actuelles vont au-delà de ce qui est requis ou attendu.

Collecte de données

Les données recueillies dans le *Questionnaire sur les sphères de la diversité des candidates et candidats volontaires* (le « questionnaire ») sont soumises volontairement et sont anonymes. Elles ne sont utilisées que dans le but de relever les possibilités d'attirer des talents qui représentent mieux la diversité au Canada. **Les données relatives à la sphère de la diversité des candidates et candidats volontaires ne sont pas utilisées pour influencer sur les décisions d'embauche et ne sont pas liées à la personne répondante à quelque moment que ce soit des processus de recrutement ou d'embauche ou ultérieurement.**

Les données collectées dans le questionnaire se limitent aux sphères de diversité énumérées dans le tableau 3 et sont comparées à celles de Statistique Canada, ce qui **nous permet de procéder à des évaluations à intervalles réguliers des pratiques de recrutement pour que les candidates et candidats de différents groupes et d'identités différentes aient droit à des chances égales et nous aide à cerner activement les préjugés qui se dessinent dans les processus de recrutement pour mieux les éliminer.**

- Les données fournies dans le questionnaire ne serviront pas à prendre des décisions d'embauche concernant les candidates ou candidats en particulier ni à d'autres fins non prévues dans le présent document.

- Les candidates et candidats donnent leur consentement avant de soumettre le questionnaire. Une déclaration de consentement est présentée aux candidates et candidats dans le formulaire MS avant la saisie des données relatives à la sphère de la diversité des candidates et candidats volontaires. Si les candidates ou candidats décident de fermer le questionnaire avant de cliquer sur « Soumettre », leurs réponses ne seront pas enregistrées.
- La participation au questionnaire est entièrement volontaire. Si les candidates ou candidats choisissent de participer, elles et ils peuvent choisir de ne répondre à aucune des questions.
- Si les candidates ou candidats ont des questions sur l'utilisation des données relatives à la sphère de la diversité ou sur les décisions prises à partir de ces données, elles et ils peuvent contacter l'équipe IDEA à l'adresse idea@cooperators.ca.

Accès restreint

- Aucune des données fournies dans le questionnaire ne sera communiquée ni accessible aux gestionnaires responsables de l'embauche ni aux autres décideuses et décideurs impliqués dans le processus de recrutement individuel.
- L'accès aux données est strictement restreint à certains groupes autorisés de l'équipe Opérations RH.

Seuils de déclaration stricts

- Toutes les demandes d'utilisation et de communication de données anonymes sur la diversité des candidates et candidats pour produire des rapports et des analyses seront examinées et approuvées dans le cadre de mesures de gouvernance des données.
- Rapport limité pour toute sphère de la diversité qui permettrait d'identifier une personne au moyen d'un seul attribut ou d'une combinaison d'attributs (notamment le titre de poste, la date de dépôt de la candidature, la sphère de diversité).
- Présentation, sous forme agrégée, seulement lorsque le seuil de huit ou plus est atteint dans une sphère de la diversité.

Solution technique

- Une fois la candidature déposée, le système d'information des RH (SIRH) envoie automatiquement un courriel remerciant les candidates et candidats d'avoir postulé et leur demandant si elles et ils souhaitent remplir volontairement le questionnaire dans [MS Forms](#).
- Un lien vers ce document et vers le document *Définitions des sphères de la diversité des candidates et candidats volontaires* sont fournis dans le courriel automatique pour que les répondantes et répondants puissent s'y référer et décider de participer ou non en toute connaissance de cause.
- Les candidates et candidats internes sont redirigés vers le SIRH pour remplir leur auto-identification volontaire.
- Les données du questionnaire sont saisies anonymement. Il n'est pas possible de relier les données relatives à la sphère de la diversité de la candidate ou du candidat volontaire à la candidature ou à la personne.
- Toutes les réponses sont stockées dans un formulaire MS. Toutes les données collectées au moyen du questionnaire seront conservées et détruites conformément au calendrier de conservation des documents de Co-operators.

Critères d'admissibilité

La stratégie IDEA s'applique à tout le monde, y compris aux gens qui ne sont pas membres d'un groupe sous-représenté.

La collecte des données sur la sphère de la diversité d'une candidate ou d'un candidat volontaire apporte une importante contribution à l'équité en matière d'emploi. Nous vous encourageons à participer, parce que les données sur la diversité aident au développement de programmes et de politiques qui favorisent une plus grande équité en matière d'emploi pour tous les groupes diversifiés au pays.

Des informations sur la stratégie IDEA sont publiées sur le site Web externe et dans le [rapport annuel intégré](#).

Évaluation du projet

Les mesures de progrès sont intégrées dans la stratégie IDEA.

Les données relatives à la sphère de la diversité des candidates et candidats volontaires sont l'une des données nécessaires pour réaliser nos indices de référence du GDEIB, les buts stratégiques IDEA et le suivi et l'évaluation continus de la stratégie. Nous soumettons le questionnaire pour voir si les candidatures reflètent les communautés que nous servons. Nous procédons à des évaluations à intervalles réguliers des pratiques de recrutement en nous appuyant sur les données relatives à la diversité des candidatures afin que les candidates et candidats de groupes différents et d'identités différentes aient droit à des chances égales.

Nous avons établi des rapports réguliers sur l'avancement de la stratégie IDEA, qui comprennent notamment les rapports trimestriels de la direction et du conseil d'administration, l'analyse comparative semestrielle et le rapport annuel intégré.

Planification et consultation

Notre stratégie IDEA est le fruit d'une représentation dans l'ensemble de l'entreprise aux échelons de la direction, des projets et du personnel. Les groupes suivants ont été consultés et leurs points de vue ont été pris en compte dans la conception de la stratégie IDEA :

- Groupe de gestion de Co-operators (GGC)
- Conseil de direction IDEA
- Groupe de travail sur l'élaboration de la stratégie (comprenant des membres clés de l'Acquisition des talents et des Ressources humaines)
- Groupe consultatif de VP
- Comité consultatif de gestionnaires
- Membres des groupes de ressources pour les employés (GRE)
- Influenceurs et influenceuses IDEA
- Partenaires RH (y compris relations de travail/syndicat)
- Équipes de gestion et de direction des RH
- Membres du personnel (au moyen d'un sondage des commentaires sur la stratégie IDEA)
- Consultante ou consultant externe pour le GDEIB

Les actions et les stratégies de mise en œuvre sont définies dans la stratégie IDEA, qui comprend le parcours d'apprentissage IDEA.

- Le parcours d'apprentissage IDEA est conçu pour permettre à chacun et chacune d'atteindre le niveau de compétence nécessaire pour créer une organisation diversifiée, équitable et inclusive.
- Les objectifs pour chaque niveau du parcours traitent des indices de référence précis du GDEIB et ce faisant, nous rapprochent de notre objectif de devenir une organisation reconnue pour ses pratiques d'excellence.

Un plan intégré (interne et externe) de changement et de communication est élaboré, géré et adapté pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie IDEA et répondre aux différentes questions. Le plan est conçu pour atteindre les indices de référence du GDEIB en ce qui concerne les meilleures pratiques en matière de communication sur la DEI :

- 9.1 L'organisation est connue pour ses initiatives en matière de DEI de haute qualité qui sont régulièrement communiquées en interne et en externe, ce qui renforce la réputation de l'organisation.
- 9.2 Le contenu concernant la DEI est facilement et rapidement accessible sur les sites Web de l'organisation. Les renseignements sont complets, régulièrement mis à jour et entièrement accessibles.

En ce qui concerne le *Questionnaire sur les sphères de la diversité des candidates et candidats volontaires*, des ressources publiques et du contenu Web sont disponibles sur les sujets suivants :

- Objectif du questionnaire, utilisation des données, protection de la vie privée, mesures prises pour soutenir des pratiques de recrutement équitables et des rapports démographiques transparents (lorsqu'ils seront disponibles).

Références

1. [Raison d'être, vision et valeurs de Co-operators](#)
2. Stratégie IDEA 2024-2026
3. [Références mondiales en matière de diversité, d'équité et d'inclusion](#) (en anglais seulement)
4. [Statistique Canada](#)
5. [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#)
6. [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
7. Définitions des sphères de la diversité des candidates et candidats volontaires
8. [Rapport annuel intégré](#)