Hill Stratégies
Research Inc. / Recherche Inc.
Facts Stats Insights : Faits Données Idées
www.HillStrategies.com

FORUM
RESEARCH INC.

Extraits de

Collecte de données démographiques : analyse documentaire

Pratiques et considérations en matière d'inclusion

Préparé pour le Conseil des arts du Canada
par Alix MacLean et Kelly Hill
Hill Stratégies Recherche

Avec l'aide de Forum Research
Septembre 2018

Le présent document contient des extraits d'un autre document. Il résume le contexte ainsi que les principales observations concernant les pratiques et les considérations en matière d'inclusion lors de la collecte de données démographiques. Étant donné la longueur de l'analyse documentaire, cette dernière a été condensée pour faciliter la consultation.

Introduction et méthodes

Par son programme Inspirer et enraciner, le Conseil des arts du Canada cherche à « favoriser la diversité à l'intérieur des organismes artistiques afin que ceux-ci reflètent les collectivités qu'ils servent et que leurs engagements publics tiennent compte de cette diversité ». Le programme demande aux candidats de s'engager à « refléter - par le biais de la programmation artistique, de la composition organisationnelle et du développement de leurs publics - la diversité de leur communauté ou région géographique, particulièrement en ce qui concerne l'inclusion et l'engagement des peuples autochtones, des groupes issus de la diversité culturelle, des personnes sourdes ou handicapées et des communautés de langue officielle en situation minoritaire » (Conseil des arts, 2018). Le Conseil des arts du Canada a recueilli et publié des statistiques sur les artistes ayant fait demande à ses programmes, à l'aide d'un formulaire d'auto-identification volontaire (accessible dans le portail). Cependant, le Conseil des arts du Canada n'a jamais tenté de mesurer la diversité au sein des organismes qu'il soutient. Ce projet pilote constitue donc la première étape vers une nouvelle approche de collecte de données démographiques.

Un des éléments de la *Politique en matière d'équité* du Conseil des arts du Canada consiste à « Suivre, mesurer et surveiller le financement octroyé aux artistes et aux organismes artistiques issus des divers segments démographiques afin d'identifier des lacunes, d'élaborer des stratégies appropriées et d'en évaluer l'impact »[1]. Cette politique présente aussi les segments démographiques désignés prioritaires, soit les segments « autochtones, de diverses cultures ou de minorités visibles, de personnes sourdes ou handicapées, liés au genre, des communautés de langues officielles en situation minoritaire et des jeunes – moins de 35 ans » (Conseil des arts, 2017).

L'analyse documentaire complète d'où est tiré le présent extrait inclut des articles universitaires que des travaux d'autres milieux au Canada et d'autres pays (Royaume-Uni, États-Unis et Australie) ayant de l'expérience avec le même genre de collectes de données démographiques.

[1] Dans son glossaire des termes relatifs à l'équité, le Conseil des arts du Canada définit « diverses cultures » comme suit : « Cette expression est employée par le Conseil afin de désigner de façon respectueuse les "minorités visibles" telles qu'elles sont définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Ce terme recouvre les Canadiennes ou Canadiens d'ascendance africaine, asiatique, latino-américaine, moyen-orientale et mixte (par ascendance raciale mixte, on entend une personne ayant des origines ethniques appartenant à l'un de ces groupes raciaux) qui, historiquement, ont été désavantagés en tant que groupe et qui sont susceptibles de faire l'objet de discrimination en raison de leur couleur, de leur culture et de leur race. »

Dans leur rapport *Analysis of Policies, Practices and Programs for Advancing Diversity, Equality and Inclusion*, Dressel et Hodge apportent une nuance éclairante : « La diversité et l'inclusion sont axées, respectivement, sur les personnes et les processus, tandis que l'équité concerne les répercussions. Ainsi, une organisation pourrait être diversifiée, mais pas inclusive, et même si elle est diversifiée et inclusive, il est possible qu'elle ne prenne pas de mesures pour favoriser l'équité en général » (Dressel et Hodge, 2013). Par conséquent, un questionnaire exhaustif devrait inclure des questions sur les personnes, les processus et les répercussions.

Souhaitant se montrer aussi inclusive que possible, l'équipe de recherche a recensé plusieurs options d'approches inclusives pour la collecte de données démographiques relatives à l'identité et aux répercussions en milieu de travail des diverses façons dont les gens vivent leur identité dans leur travail, leur art et leur quotidien. Ces questions sont présentées dans l'annexe.

Observations d'une analyse documentaire antérieure sur les données démographiques

Le présent rapport a été produit à la suite d'une autre analyse commandée par le Conseil des arts du Canada sur les ramifications juridiques et éthiques de la collecte de renseignements concernant la démographie et la diversité des organismes recevant du financement (Bernhardt et Ratnayake, 2016). Cette analyse était un point de départ fort pertinent, puisque de nombreux constats généraux se rapportaient au processus de collecte de données démographiques au sujet d'organismes artistiques.

Il ressortait de cette analyse qu'une « collecte de données visant à favoriser l'équité devait recenser à la fois la présence, en chiffres, de diverses caractéristiques au sein d'un organisme et les expériences des personnes possédant ces caractéristiques marginalisées » (Bernhardt et Ratnayake, 2016). Les auteurs ont donc mis l'accent sur cette dualité « présence chiffrée » et « expériences » en passant en revue une multitude de pratiques inclusives pour la collecte de données sur l'identité, la diversité, les catégories de différences ainsi que les expériences en milieu de travail et l'inclusion.

Voici un résumé des résultats particulièrement pertinents de l'analyse documentaire précédente.

L'analyse présentait des sections distinctes pour les pratiques exemplaires canadiennes et internationales. Voici quelques observations tirées de l'analyse nationale :

- « Avant de déployer un processus de collecte de données à grande échelle ou dans l'ensemble du secteur, il est utile de mener des projets pilotes avec un groupe d'organismes volontaires du secteur. Il est également bénéfique de créer un comité

directeur, qui pourra être consulté et tenu responsable de toute décision majeure sur le processus de collecte de données.
- « Il est essentiel de demander et de recevoir le soutien de la haute direction et des parties prenantes clés pour assurer la réussite de la collecte de données démographiques.
- « Le fait de prévoir et d'aborder en amont les préoccupations et les questions des diverses parties prenantes au sujet du projet, en élaborant une stratégie de communication et d'information, favorise la confiance et la participation.
- « La collecte systématique de données démographiques (quantitatives et qualitatives) de multiples sources est une étape de base, mais essentielle pour cerner les obstacles à l'inclusion, et elle doit faire partie intégrante de toute stratégie en matière de diversité et d'équité. » (Bernhardt et Ratnayake, 2016)

Voici quelques observations tirées de l'analyse internationale :

- « La principale façon d'obtenir un taux de réponse élevé est de créer un lien direct entre le questionnaire et l'admissibilité au financement.
- « Certains organismes fournissent des données démographiques basées sur l'information qui se trouve déjà dans les dossiers de ressources humaines des employés (p. ex. Département des affaires culturelles de la Ville de New York; abrégé en DCLA). Or, cette approche est problématique, car elle dépend des données recueillies par l'organisme ou, pire encore, de la perception que l'organisme a des caractéristiques démographiques de chaque employé. L'utilisation d'un questionnaire (p. ex. Conseil des arts d'Angleterre; abrégé en ACE) est préférable, car elle permet aux employés de s'identifier eux-mêmes ou de refuser de le faire.
- « Il est largement reconnu que les données démographiques sont un indicateur essentiel de la diversité, et ces données sont souvent ventilées par postes selon la structure organisationnelle.
- « Pour obtenir l'adhésion de l'ensemble de l'organisme ou du secteur, une des stratégies clés consiste à mener des consultations et des discussions dès le début sur le rapport entre la diversité et d'autres valeurs organisationnelles. » (Bernhardt et Ratnayake, 2016)

Après avoir analysé les projets et les questionnaires sur la diversité et l'inclusion, les auteurs ont constaté que « peu d'approches comprenaient une consultation avec des groupes marginalisés, qui aurait permis de comprendre leur expérience en ce qui concerne les obstacles ou le sentiment d'inclusion au sein des organismes artistiques » (Bernhardt et Ratnayake, 2016).

Identité

L'identité est un concept hautement personnel, complexe et politisé. Les préférences diffèrent; il n'y a pas une seule convention « exemplaire » pour poser des questions sur les divers aspects qui composent l'identité d'une personne.

Dans un document de travail produit pour les Organismes publics de soutien aux arts du Canada, on emploie le terme « pratiques durables » au lieu de « pratiques exemplaires », et les auteurs fournissent l'explication suivante : « Nous préférons l'adjectif "durable" à "exemplaire" pour désigner les pratiques viables qui peuvent être développées par la recherche continue et l'engagement communautaire, puisqu'"exemplaire" peut rendre compte d'une échelle de valeurs qui ne s'applique pas toujours » (Mather *et al.*, 2011). Dans cet esprit, les auteurs du présent rapport emploient généralement le terme « pratiques inclusives » afin de reconnaître que la terminologie est en constante évolution et que les pratiques prometteuses doivent être ancrées dans un contexte.

En 2009, un rapport de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) sur la collecte de données démographiques décrivait le caractère délicat de cette tâche : « Il peut cependant être difficile de trouver des descriptions qui conviennent parfaitement. La terminologie est fluide et ce qui est considéré comme le plus convenable à une époque évoluera probablement avec le temps » (CODP, 2009). Un rapport de l'Université Purdue paru en 2016 et portant sur les approches inclusives pour la collecte de données démographiques abondait dans le même sens : « Les décisions relatives à la collecte de données démographiques sont hautement contextuelles, et il y a rarement une seule réponse » (Fernandez *et al.*, 2016).

Les collectes de données démographiques et identitaires doivent être aussi inclusives et accessibles que possible; c'est là l'un des principaux objectifs. L'équipe de la présente analyse documentaire a recensé diverses approches et pratiques pour recueillir ce genre de données, en se concentrant surtout sur les approches inclusives qui invitaient les employés à remplir un questionnaire sur les diverses facettes de leur identité.

À la lumière de toutes les lectures faites par l'équipe, il est clair que la déclaration volontaire est la méthode préférable dans les questionnaires démographiques. Dans un texte intitulé *Respectful Collection of Demographic Data,* Sarai Rosenberg explique que les communautés de la diversité « ne s'entendent pas toujours sur ce qui constitue la meilleure approche, mais on peut répondre à certaines de leurs préoccupations en proposant des questions à choix multiple, en employant une terminologie généralement acceptée, en permettant la sélection de plus d'une réponse et en offrant la possibilité de se décrire soi-même. Les répondants se sentent déshumanisés lorsqu'ils sont contraints de choisir entre des catégories distinctes auxquelles ils ne s'identifient pas » (Rosenberg, 2017).

Il est important, dans l'idéal, de recueillir des renseignements démographiques sur tous les échelons du milieu de travail, des bénévoles et des employés en début de carrière aux cadres et aux membres du conseil d'administration. Le rapport de la Los Angeles County Arts Commission (LACAC) Workforce Equity a révélé que 61 % des personnes occupant des postes de haut niveau étaient blanches (alors que la proportion de personnes blanches dans le comté de Los Angeles est de 29 %) (LACAC, 2017). On a fait le même constat semblable dans la ville de New York (LACAC, 2017) et en Angleterre (ACE, 2016) : il tend à y avoir moins de diversité dans les postes rémunérés de haut niveau.

Dans son rapport *Equality, Diversity and the Creative Case*, l'Arts Council England fournit des données démographiques sur son propre milieu de travail, rappelant ainsi l'importance de prêcher par l'exemple (Arts Council England, 2016).

Réflexion sur les différences démographiques : catégories actuelles

Il n'y a que quatre catégories démographiques protégées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* mais la Commission ontarienne des droits de la personne en prévoit 18. Quant au Conseil des arts du Canada, il a désigné quatre groupes prioritaires : artistes de diverses cultures, artistes sourds ou handicapés, artistes autochtones et artistes de langue officielle en situation minoritaire. Le Conseil reconnaît que les trois premiers groupes ont été négligés par le passé dans ses programmes, et il est tenu de proposer des mesures positives pour soutenir les communautés de langue officielle en situation minoritaire conformément à la *Loi sur les langues officielles.*

Remarque au sujet du concept de l'« altérisation »

Fernandez et ses collaborateurs définissent l'« altérisation » comme le fait de « catégoriser, intentionnellement ou non, un groupe comme étant non normatif » (Fernandez *et al.*, 2016). Ce phénomène se produit souvent en recherche, lorsque l'on présente les groupes démographiques dominants comme étant la norme et que l'on fournit une case « autre, veuillez préciser » pour les groupes sous-représentés. En classant certains groupes dans la catégorie « autre », en ne consultant pas les groupes de la diversité et en n'évaluant pas au préalable les questions selon les divers points de vue identitaires, les chercheurs peuvent effacer par inadvertance les identités non normatives ou marginalisées.

Se mettre dans la peau d'autrui durant la conception et la mise à l'essai d'un questionnaire est un bon début (même si cela n'est pas suffisant). En effet, les chercheurs appartenant à des groupes dominants (personnes blanches, cisgenres, hétérosexuelles, etc.) ne peuvent pas réellement comprendre comment se sentent les membres de groupes marginalisés, car leur propre identité ne risquera jamais d'être effacée si elle est toujours représentée dans le modèle de questionnaire de base.

Remarque au sujet du concept de l'« intersectionnalité »

L'intersectionnalité est une approche importante en recherche, car elle permet de mettre en lumière l'expérience des groupes sous-représentés, tant dans les milieux de travail que dans la société en général.

La Commission ontarienne des droits de la personne définit l'intersectionnalité ainsi : « L'approche intersectionnelle tient compte du contexte historique, social et politique, et reconnaît le caractère unique de l'expérience vécue en conséquence de l'intersection de tous les motifs pertinents » (OHRC, « Intersectionality »). En recherche, on peut adopter cette approche dans la formulation des questions comme dans l'analyse des données (tant qualitatives que quantitatives).

Comme le fait remarquer Ashlee Christoffersen, « l'avantage fondamental de l'approche intersectionnelle dans la recherche axée sur l'égalité, c'est qu'elle permet d'avoir une compréhension plus juste des expériences vécues par les groupes visés par l'équité, soit ceux-là mêmes qui nous intéressent. On peut ainsi trouver des stratégies efficaces pour répondre à leurs besoins » (Christoffersen, 2016).

C'est pourquoi le questionnaire et les rapports du présent projet devraient faire foi d'une approche intersectionnelle dans la collecte, l'analyse et la publication de données démographiques.

Conclusion

L'analyse documentaire exhaustive a fait ressortir de nombreuses options d'approches inclusives pour la collecte de données démographiques sur l'identité et les expériences en milieu de travail. L'analyse portait sur des questionnaires utilisés pour recueillir des données démographiques dans les secteurs des arts, des ressources humaines, des universités et des soins de santé, et incluait tant des articles universitaires que des travaux d'autres milieux au Canada, au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Australie.

Dans la foulée de la *Politique en matière d'équité* du Conseil des arts du Canada, le rapport complet se penchait sur six segments démographiques où des pratiques inclusives ont été adoptées grâce à des travaux de recherche antérieurs :

- genre;
- peuples autochtones;
- groupes racialisés;
- orientation sexuelle;
- handicaps;
- diversité linguistique.

De plus, le rapport se penchait sur deux problèmes importants en milieu de travail :

- le sentiment d'appartenance et l'inclusion;
- la discrimination.

Voici certaines pratiques inclusives à envisager :

- Dans les questionnaires, permettre aux répondants de s'auto-identifier et de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.
- Reconnaître que la terminologie est changeante et qu'il n'existe pas de formulation parfaite; veiller à la revoir régulièrement, après quelques années, afin de s'assurer qu'elle est toujours inclusive.
- Faire en sorte que les questions sur les sujets personnels et complexes – handicaps et capacités, orientation sexuelle, genre, etc. – ne soient pas trop indiscrètes et intrusives.
- Mettre le questionnaire à l'essai pour éviter qu'il crée une « altérisation » ou qu'il soit centré sur l'expérience des personnes hétérosexuelles, cisgenres ou blanches, ce qui marginaliserait davantage les personnes dont l'identité est non normative.
- Concevoir le questionnaire dans une approche intersectionnelle pour mieux tenir compte de la complexité des expériences et des identités.
- Consulter des membres des groupes visés par l'équité lors de la conception de l'étude ou du questionnaire.
- Inclure un glossaire de termes dans le questionnaire ou le rapport, ainsi qu'une foire aux questions sur la vie privée et d'autres points.
- Faire valoir l'importance de la collecte de données démographiques auprès de tout le personnel, pas seulement des groupes visés par l'équité.
- Poser des questions sur des événements perturbateurs ou traumatisants uniquement lorsque le mandat l'exige et qu'il y a un protocole en place pour aider les répondants à passer à travers les incidents et à aborder leurs émotions.

Bibliographie

Arts Council England (2016). « Equality, Diversity and the Creative Case: A Data Report 2015-16 ». Récupéré de https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Equality_diversity_creativecase_2015_16_web_0.pdf

Bernhardt, Nicole and Devika Ratnayake. « Final Report on Collecting Information on Demographics and Diversity – Implications and Best Practices ». Document interne du Conseil des arts du Canada.

Conseil des arts du Canada (2017). « Politique équité ». Récupéré de https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACPolitiqueEquite.pdf

Conseil des arts du Canada (2018). « Inspirer et enraciner, Institutions artistiques, Lignes directrices et formulaires de demande ». Ottawa, Canada : Conseil des arts du Canada.

Christoffersen, Ashlee (2016). *Intersectional approaches to equality research and data.* Récupéré de https://documents.advance-he.ac.uk/download/file/7982

Dressel, Paula et Gregory Hodge (2013). « Analysis of Policies, Practices, and Programs For Advancing Diversity, Equity and Inclusion: Full Report ». Récupéré de http://www.d5coalition.org/wp-content/uploads/2013/09/PPP-Full-Report-11.14.13.pdf

Fernandez, Todd et al (2016). « More Comprehensive and Inclusive Approaches to Demographic Data Collection ». Récupéré de https://docs.lib.purdue.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1059&context=enegs

Los Angeles County Arts Commission (2017). « LA County Arts Report: Cultural Equity and Inclusion Initiative ». Récupéré de https://www.lacountyarts.org/sites/default/files/pdfs/lacac17_ceiireport_final.pdf

Mather, Ashok et al (2011). *Equity within the Arts Ecology: Traditions and Trends.* Récupéré de http://cceda.weebly.com/uploads/5/6/7/3/56735027/cpafequitywithintheartsecology-final-en_000.pdf

Commission ontarienne des droits de la personne (2001). « Approche intersectionnelle de la discrimination : Pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples ». Récupéré de http://www.ohrc.on.ca/fr/approche-intersectionnelle-de-la-discrimination-pour-traiter-les-plaintes-relatives-aux-droits-de-la

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

Rosenberg, Sarai (2017). « Respectful Collection of Demographic Data ». Article de Medium.com (consulté le 26 juillet 2018). Récupéré de https://medium.com/@anna.sarai.rosenberg/respectful-collection-of-demographic-data-56de9fcb80e2