

# FICHE-CONSEIL :

## Collecte de données pour établir un plan d'action en EDI



COLLÈGES &  
INSTITUTS  
CANADA


Défi  
50-30



Institut de recherche sur l'immigration et  
sur les pratiques interculturelles et inclusives

Collège de Maisonneuve

En partenariat avec  
Canada



**La réflexion qui entoure la rédaction d'un plan d'action EDI est complexe. Elle devrait être réalisée par un comité représentant la diversité actuelle de la communauté collégiale, soutenue par d'éventuels partenaires externes (organismes de la région qui œuvrent auprès de groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et de groupes historiquement discriminés).**

Plusieurs dimensions sont à prendre en considération lors de la construction d'un plan d'action en EDI<sup>1</sup> :

- Leadership et gouvernance
- Culture et valeurs
- Dotations et parcours professionnel
- Mesurer et contrôler
- Diversité dans la chaîne de valeur
- Élargir les bassins de recrutement

Ces dimensions sont à réfléchir au niveau organisationnel et au niveau individuel.

La mise en place d'un plan d'action en EDI devrait alors refléter la volonté de l'organisation – du cégep – de s'engager dans un changement durable, celui de l'inclusion de l'ensemble des personnes qui composent la société. Pour cela, tout plan d'action devrait prendre en considération les expériences et les perspectives de l'ensemble de la communauté collégiale.

Le présent document vous fournit des indications sur le type de données à collecter, la façon de les collecter et les raisons pour lesquelles il est nécessaire de les collecter. Il n'est pas exhaustif.

## Quel type de données ?

- Données sociodémographiques
- Données organisationnelles (politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion)
- Données quantitatives

---

1. Chaire BMO en diversité et gouvernance. 2023.



- Données qualitatives :

#### Données expérientielles

- Perception du climat collégial : sécurité, reconnaissance des compétences et de la valeur de chaque personne, sentiment de pouvoir s'exprimer librement et que son avis sera entendu, expériences vécues de discrimination (victime ou responsable de paroles ou comportements sexistes, racistes, grossophobes, homo/transphobes, etc.).

#### Données subjectives

- Climat collégial global sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- Compétences et connaissances en matière d'EDI


## De quelle façon collecter ces données ?

- Questionnaire d'autoidentification du personnel / de la communauté étudiante.
- Auto-évaluation institutionnelle des pratiques inclusives existantes, non existantes, suggérées.
- Sondage sur le bien-être et la perception du personnel / de la communauté étudiante sur leur sentiment de sécurité et de reconnaissance au cégep.
- Focus groupe par catégorie de personnel ; focus groupes étudiant-es (par groupes en quête d'équité).
- Consultations individuelles ou de groupe par une firme externe (du personnel, de la communauté étudiante).
- Analyse des politiques et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion.
- Analyse des processus de recrutement de la communauté étudiante (est-ce que toutes les catégories sont représentées dans les divers programmes? Quel est le profil des étudiant-es dans chacun des programmes? Lesquel-les ne retrouve-t-on pas dans chacun des programmes?).

## Pourquoi collecter des données ?

- Comprendre les expériences vécues de la vie collégiale, du personnel et de la communauté étudiante.
- Observer le profil de la population employée et celui de la population étudiante, par service, par type de poste et par programme.
- Identifier les obstacles ou les freins pour certains groupes à accéder à certains types de postes ou à s'inscrire dans certains programmes.
- Identifier les enjeux et les obstacles systémiques à l'inclusion pour les personnes s'identifiant aux groupes en quête d'équité ou à d'autres groupes historiquement discriminés.



- 
- Comprendre les forces, les défis, les occasions de développement, les risques et les recommandations relatifs à l'EDI pour chaque secteur du cégep (cadres, enseignement, personnel technique, personnel professionnel, communauté étudiante, membres du CA).
  - Démontrer un réel engagement vers l'EDI (qui nécessite donc de prendre en compte les différentes expériences et perspectives de la communauté collégiale) et vers l'établissement d'une culture organisationnelle tournée vers l'inclusion.
  - Informer la communauté collégiale du projet de plan d'action EDI du cégep.
  - Engager l'ensemble de la communauté dans le dialogue sur l'EDI.

**Pour plus d'informations**, n'hésitez pas à contacter le Centre de mobilisation et de transfert de connaissances du Défi 50-30 : [ilathoud@cmaisonneuve.qc.ca](mailto:ilathoud@cmaisonneuve.qc.ca)

