

GUIDE : Auto-identification



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



Ce guide définit l'auto-identification et donne un aperçu des différents aspects clés à considérer lors du processus d'auto-identification des membres d'une organisation ou d'une entreprise.

Définition de l'auto-identification

L'auto-identification permet aux personnes de s'identifier de façon volontaire à un ou plusieurs groupes d'appartenance. Ce terme est habituellement utilisé dans les contextes d'emploi et permet de collecter des informations sur le groupe d'appartenance identifié par la personne membre d'une organisation, à des fins majoritairement statistiques, pour analyser et agir sur les différentes pratiques, politiques et programmes en place.

L'identification n'est pas la même chose que l'identité. De son côté, l'identité est ce qui permet de différencier une personne ou un groupe parmi les autres, ce qui rend ce groupe ou cette personne unique. D'un autre côté, l'identification renvoie par conséquent au rapport d'une personne à « soi-même », comment elle se définit. Cette notion se rapporte aux dimensions personnelles de la personne, tout en ayant une portée sociale et collective dans la façon dont une personne veut être reconnue au sein de son organisation ou dans la société.

Les groupes en quête d'équité visés par les lois québécoises et canadiennes

- Femme
 - Personne handicapée
 - Autochtones
 - Minorités visibles
 - Minorités ethniques
- 

Pourquoi un organisme ou une entreprise souhaiterait que les membres de son personnel s'auto-identifient?

Il peut être utile et pertinent pour les organisations de recueillir des informations et des données sur l'identification de ses membres à l'un des groupes en quête d'équité. Plusieurs raisons peuvent pousser une organisation à utiliser un processus d'auto-identification :

1. Avoir une idée du profil des membres de l'organisation, de sa diversité et de potentiels besoins reliés à ces diversités ;
2. Assurer une représentation équitable et respecter l'égalité en emploi des personnes issues de différents groupes en quête d'équité ou touchées par la discrimination (dans un type ou secteur d'emploi en particulier ou dans tous les secteurs d'une organisation) ;
3. Revoir et adapter certaines règles, politiques ou pratiques discriminatoires envers certains groupes ;
4. Réaliser une démarche d'équité, diversité et inclusion (EDI) au sein de l'organisation ;
5. Supprimer les inégalités au sein de l'ensemble des processus en ressources humaines (recrutement, embauche, accueil et orientation, maintien en emploi, etc.) ;
6. Faire le suivi de certaines plaintes ou consultations ;
7. Mettre en place des formations et des initiatives répondant au contexte de l'organisation et de ses membres (par exemple : formation sur les préjugés et les biais inconscients, formation sur l'accessibilité à l'emploi, formation sur la diversité de genre, etc.).

Le processus d'auto-identification doit permettre aux personnes de choisir plus d'une catégorie d'identification.

Une personne n'est pas dans l'obligation de s'identifier au sein d'une organisation. Si une personne ne souhaite pas répondre à un questionnaire, un sondage ou une question précise sur son identité, elle a le droit de s'abstenir ou de refuser d'y répondre.

Il est important de sensibiliser le personnel d'une organisation sur l'auto-identification. Une personne pourrait ne pas vouloir s'auto-identifier par peur de jugement de la part ses collègues, de potentielles représailles ou en raison de mauvaises pratiques au sein de son organisation. Dans ce cas, l'auto-identification pourrait représenter un risque pour la personne dont la catégorie d'identification ne cadre pas avec les normes et les pratiques discriminantes de l'organisation.

Groupes visés par les processus d'auto-identification

Plusieurs groupes peuvent être ciblés dans les démarches d'auto-identification. Les catégories vont par conséquent varier selon le contexte de l'organisation et les objectifs de celle-ci. Par exemple : groupes selon l'appartenance ethnoculturelle, l'orientation sexuelle, le genre, la racisation, l'identité autochtone, les types de handicap, l'appartenance religieuse, etc.

L'organisation doit définir clairement les différentes catégories d'identification propres à son milieu ou à son contexte. **Les personnes devraient pouvoir s'auto-identifier à plus d'une catégorie puisque que ces dernières peuvent être exposées à plusieurs formes de discrimination.** L'organisation doit s'assurer que ses membres comprennent bien ces catégories et leurs significations.

Certains groupes sont déjà visés par des programmes d'équité et d'égalité en emploi. Une organisation qui souhaite recueillir des informations sur l'identité de ses membres pourraient alors utiliser ces catégories prédéfinies afin d'obtenir certaines subventions, ou encore démontrer qu'elle respecte les exigences quant à l'accessibilité et l'égalité en emploi.

Prenez connaissance des lois encadrant l'égalité en emploi dans votre province ou territoire.

Cadre légal

- Provincial : [Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics \(LAÉE\)](#)
- Fédéral : [Loi sur l'équité en matière d'emploi \(EE\)](#)



Recueillir des informations sur l'identité des membres d'une organisation

Il n'existe pas de méthode ou de questionnaire universel pour recueillir des informations sur les membres d'une organisation.

Le questionnaire d'auto-identification est non discriminatoire. Il ne doit pas être utilisé afin de stigmatiser ou cibler une personne ou un groupe en particulier.

Par conséquent, l'organisation doit tenir compte de ses propres capacités et besoins dans la collecte de ce type d'informations (doit-elle employer les services d'une firme externe ? Comment s'assurer de la confidentialité des données obtenues ? Comment les résultats seront-ils utilisés par la suite ? etc.).

Les bonnes pratiques dans la collecte de données sur l'identification :

- Expliquer clairement les raisons à l'origine de ce type de collecte de données (quel sont les objectifs ? À quoi vont servir ces données ? etc.) ;
- Assurer la confidentialité des personnes participantes (qui aura accès aux données ? Comment seront-elles conservées ?) ;
- Faire preuve de transparence (est-ce qu'il s'agit de répondre aux demandes d'un programme ? Est-ce que des fonds sont rattachés à cette collecte d'informations ? etc.) ;
- Effectuer la collecte de données de façon non discriminatoire et inclusive (collaborer avec des personnes des groupes minorisés pour réaliser les questions, faire un prétest auprès de certaines personnes ou groupes avant le partage du questionnaire à l'ensemble des membres de l'organisation, etc.) ;
- Prioriser la langue maternelle de la personne répondante (si possible) ;
- Utiliser des questions ouvertes ou des non-réponses dans le formulaire (exemple : je me considère comme ..., je suis souvent perçu-e comme ...)

À considérer :

- Les données collectées sur une personne ou un groupe peuvent alimenter les préjugés et stéréotypes ;
- Les informations et les données recueillies ne sont pas neutres, elles s'inscrivent dans un certain contexte et peuvent être analysées à la lumière des biais cognitifs des individus qui interpréteront les résultats ;
- Les données et informations peuvent présenter certaines limites. Par exemple, les données quantitatives peuvent ne pas rendre compte de la complexité de l'expérience d'une personne ;
- Les personnes issues des groupes historiquement marginalisés qui ont subi des abus et des violences pourraient se montrer davantage méfiantes vis-à-vis des processus d'auto-identification (par exemple : les personnes autochtones, les membres des communautés LGBTQAI2S+) ;
- Un sondage ou un questionnaire peut parfois être long, décourageant ainsi certaines personnes à y répondre.



Ressources pour aller plus loin

Modèle de formulaire* : <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/publications/questionnaire-laee>

**À utiliser seulement dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Pour une démarche interne, visant l'élimination de barrières systémiques discriminatoires, votre questionnaire d'auto-identification devrait être plus détaillé.*

https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/Guide_PAEE_LAEE.pdf

<https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/cadre-nomination/etablissement-fonction-publique-representative/renseignements-autodeclaration.html#>

Sources de la fiche

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (n.d) [Guide: Mieux comprendre le processus d'auto-identification.](#)

CAUSSE, J-D. (2018) L'identité et l'identification : des sœurs ennemies? [Psychanalyse YETU](#). 2018/1 (n° 41), pages 139 à 150.

