

# Sondage d'auto-identification volontaire sur les sphères de la diversité des candidates et candidats — document explicatif

## Table des matières

Notre engagement envers l'IDEA.....	2
Stratégie IDEA : Acquisition de talents .....	2
Justification .....	2
Collecte de données.....	2
Accès restreint .....	3
Seuils de rapport stricts .....	3
Solution technique.....	3
Critères d'admissibilité .....	4
Évaluation du projet.....	4
Références .....	4

## 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 l'identité autochtone, à la race ou l'ethnie. 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.**

## 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.

[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 sont conçus pour accroître la représentation des groupes sous-représentés, supprimer les obstacles et canaliser les efforts pour attirer les candidatures de groupes de la diversité sous-représentés.

- La stratégie IDEA pour l'acquisition de talents s'applique aux groupes sous-représentés, notamment ceux qui appartiennent aux sphères de diversité susmentionnées.

## Collecte de données

Les données recueillies dans le *Sondage d'auto-identification volontaire* (le « sondage ») 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 provenant de l'auto-identification volontaire 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 pendant les processus de recrutement ou d'embauche, ou ultérieurement.**

Les données collectées dans le sondage se limitent aux sphères de diversité énumérées dans le tableau 3 et sont comparées à celles de Statistique Canada, ce qui **nous permet d'évaluer régulièrement nos pratiques de recrutement afin de garantir que les candidates et candidats issus de différents groupes et d'identités différentes aient droit à des chances égales et de repérer et d'atténuer tout préjugé manifeste dans les processus de recrutement.**

- Les données fournies dans le sondage ne serviront pas à prendre des décisions d'embauche concernant les candidatures en particulier ni à d'autres fins non prévues dans le présent document.
- Les candidates et candidats donnent leur consentement avant de soumettre le sondage. Une déclaration de consentement est présentée aux candidates et candidats dans l'application avant la saisie des données d'auto-identification volontaire. Si les candidates ou candidats décident de fermer le sondage avant de cliquer sur « Soumettre », leurs réponses ne seront pas enregistrées.
- La participation au sondage est entièrement volontaire. Les candidates ou candidats qui décident de participer peuvent choisir de ne pas répondre à n'importe laquelle des questions en sélectionnant l'option « Je préfère ne pas répondre ».
- Si les candidates ou candidats ont des questions sur l'utilisation des données provenant de l'auto-identification ou sur les décisions prises à partir de ces données, il est possible de contacter l'équipe IDEA à [idea@cooperators.ca](mailto:idea@cooperators.ca).

### **Accès restreint**

- Aucune des données fournies dans le sondage 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 rapport stricts**

- Toutes les demandes d'utilisation et de communication de données anonymes provenant de l'auto-identification 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 auto-identification 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, le statut dans le processus de demande).
- Présentation, sous forme agrégée, seulement lorsque le seuil de huit ou plus est atteint dans une dimension de la diversité.

### **Solution technique**

- Vers la fin des questions de la demande de candidature, les candidates ou candidats auront la possibilité de participer au sondage ou de choisir de ne pas répondre à chacune des questions du sondage.
- Les données du sondage sont saisies anonymement. Il n'est pas possible de relier les

données de l'auto-identification volontaire de la candidate ou du candidat à la candidature ou à la personne.

- Toutes les réponses sont enregistrées dans notre système de suivi des candidatures. Toutes les données collectées au moyen du sondage 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 d'auto-identification volontaire d'une candidate ou d'un candidat 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 provenant de l'auto-identification volontaire des candidates et candidats sont l'un des éléments indispensables à la réalisation des objectifs stratégiques de l'IDEA ainsi qu'au suivi et à l'évaluation continus de la stratégie. Nous soumettons le sondage 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 provenant de l'auto-identification 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.

## Références

1. [Raison d'être, vision et valeurs de Co-operators](#)
2. [Stratégie IDEA 2024-2026](#)
3. [Stratégie de vérité et de réconciliation](#)
4. [Stratégie de bien-être](#)