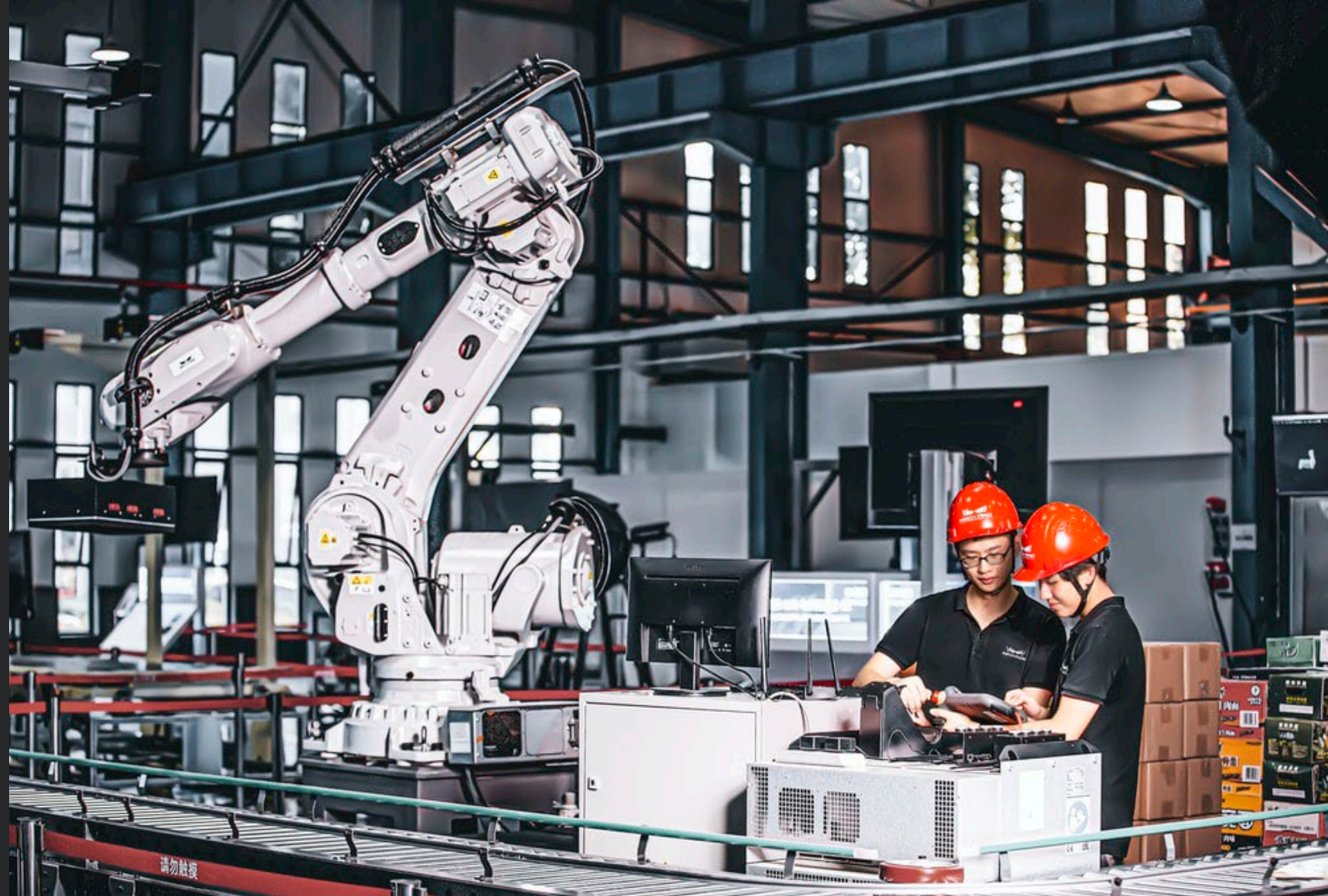




MANUFACTURIERS
& EXPORTATEURS
DU QUÉBEC

Sondage d'engagement d'ÉD&I



Juillet 2022

TABLE DES MATIÈRES

1. Objectifs et bénéfices
2. Bâtir un sondage

1. Sondage d'engagement d'ÉD&I – Objectifs et bénéfices

Objectifs d'un sondage d'engagement d'ÉD&I

L'équité, la diversité et l'inclusion (ÉD&I) sont une priorité pour les travailleurs et ces derniers valorisent les employeurs qui fournissent des efforts significatifs, visibles et quantifiables afin d'offrir un environnement de travail équitable et inclusif. Plus les initiatives et les efforts d'ÉD&I sont concrets, plus les employés sont engagés et adoptent des comportements inclusifs.

Le sondage d'engagement a pour objectif d'évaluer les perceptions, la motivation et l'engagement des employés quant à leur expérience sur l'ÉD&I. Il permet, par ailleurs, de recueillir des informations sur l'évolution des pratiques d'ÉD&I et leur impact, qu'ils soient positifs ou non, au sein de l'entreprise. Il vous permet donc de savoir si vos pratiques d'ÉD&I font en sorte que toute personne au sein de l'entreprise (quelle que soit son identité) se sent accueillie, acceptée, ait accès à des opportunités équitables et ne soit pas victime de discrimination.

Le sondage d'engagement est un pilier qui vous accompagnera dans la gestion de votre main-d'œuvre. Votre stratégie d'ÉD&I vous supportera également dans la collecte de données lors de votre analyse de mesures et d'indicateurs pour le tableau de bord. Vous pouvez créer un sondage d'engagement spécifique à l'ÉD&I ou intégrer les questions d'ÉD&I à votre sondage d'engagement, le cas échéant. Il est à votre discrétion d'évaluer la fréquence de collecte d'information. Certains employeurs sondent l'engagement de leurs employés par année alors que d'autres le font par trimestre. L'essentiel, c'est d'établir une fréquence qui vous permet d'évaluer vos efforts d'ÉD&I et l'évolution du sentiment d'inclusion.

Au-delà de la mesure, cet outil est un excellent moyen d'évaluer la situation actuelle de votre entreprise dans votre parcours vers une culture organisationnelle inclusive.

L'enquête peut s'avérer à être un outil incontournable afin de recueillir des données, des sentiments et, en tant qu'organisation, avoir une bonne compréhension de ce que les employés pensent et ressentent. Cependant, afin de bien comprendre l'état actuel des choses, l'entreprise doit également procéder à une évaluation au niveau systémique afin de découvrir les barrières profondes qui l'empêchent de devenir plus inclusive.

Bénéfices d'un sondage d'engagement d'ÉD&I

- Offrir un outil de rétroaction aux employés afin de partager honnêtement leurs opinions et préoccupations sur les questions d'ÉD&I
- Procurer de l'information sur l'expérience de travail de différents groupes d'employés sur la culture de votre entreprise
- Permettre aux gestionnaires et la haute direction de surveiller le niveau d'engagement des employés et de prendre des actions pour susciter davantage le sentiment d'inclusion
- Outiller la stratégie d'ÉD&I et établir de nouveaux objectifs



2. Sondage d'engagement d'ÉD&I – Bâtir un sondage

Afin de vous accompagner dans l'élaboration d'un sondage d'engagement d'ÉD&I, vous trouverez ci-bas les étapes à suivre. *Prenez note que nous vous offrons également un exemple de sondage que vous pouvez utiliser au sein de votre entreprise.*

1. Définir l'**objectif du sondage d'engagement**. Bien que l'objectif d'un sondage d'engagement est de recueillir de l'information sur la perception des employés, vous devez cependant le personnaliser et préciser ce que vous souhaitez accomplir à l'aide du sondage. Par exemple, votre objectif pourrait être d'engager davantage vos employés ou d'identifier les points d'actions pour améliorer votre culture organisationnelle en matière d'ÉD&I.
2. Définir vos **dimensions** d'engagement. Ces dimensions vous permettent d'orienter vos questions. Un sondage d'engagement d'ÉD&I peut mesurer l'expérience employé sur plusieurs dimensions telles que :
 - Le sentiment d'appartenance
 - L'embauche (processus de recrutement) et la promotion
 - Le harcèlement et la discrimination au travail
 - La diversité
 - Le respect et l'équité
 - L'inclusion
 - L'écoute et la capacité à faire valoir son opinion
 - L'ouverture
 - Les opportunités et les ressources
 - Le leadership
3. Établir vos **échelles de mesure**. Pour chaque dimension, nous vous recommandons d'utiliser une échelle sur 6 points afin de mieux percevoir l'opinion de vos employés. Les échelles de Likert sont généralement utilisées lors des sondages d'engagement des employés:

Pas du tout d'accord Plutôt en désaccord Ni d'accord ni en désaccord Plutôt d'accord Tout à fait d'accord Je ne souhaite pas répondre
4. Définir vos **questions** en fonction de vos dimensions et de vos échelles de mesure.
5. Mener l'enquête sur la **plateforme** de votre choix et susciter la **participation de tous**. Vous pouvez partager votre sondage sur une plateforme en ligne (par exemple: Survey Monkey ou Qualtrics). Cependant, assurez-vous que le sondage soit accessible à l'ensemble des employés (employés de bureau, employés de production et employés en congé).
6. Communiquer les **résultats du sondage d'engagement d'ÉD&I** et partager votre plan d'action. En communiquant avec transparence, vous démontrez que l'entreprise est à l'écoute des besoins de ses employés et prend des actions tangibles pour renforcer le sentiment d'inclusion et créer une culture organisationnelle inclusive et équitable. Il est important de communiquer aux employés et parties prenantes les résultats, les mesures correctives à entreprendre et les le rapport sur celles-ci sur une base régulière afin que les membres de l'entreprise puissent avoir confiance que des actions tangibles sont élaborées et déployées.

Afin de savoir quelles questions vous pouvez légalement poser à vos employés lors de la mise en place d'un sondage, veuillez consulter le document [ici](#). Les données démographiques aideront l'organisation à se situer en termes de diversité.