

Nom du fournisseur : Delvinia Inc.
Numéro de contrat : 35035-192085/001/CY
Valeur du contrat : 24 860,00 \$ (TVH comprise)
Date d'octroi du contrat : le 24 février 2020
Date de remise : le 31 mars 2020
Numéro d'inscription : POR-108-19

Expériences LGBTQ2 avec la stigmatisation et la discrimination en milieu de travail

Rapport final

Préparé pour le Bureau du Conseil privé

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Bureau du Conseil privé à por-rop@pco-bcp.ca

This publication is also available in English.

Expériences LGBTQ2 avec la stigmatisation et la discrimination en milieu de travail

Préparé pour le Bureau du Conseil privé
Nom du fournisseur : Delvinia Inc.
Mars 2020

Permission de reproduction

Cette publication ne peut être reproduite qu'à des fins non commerciales. L'autorisation écrite préalable doit être obtenue auprès du Bureau du Conseil privé à por-rop@pco-bcp.ca

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2020

Numéro de catalogue : CP22-188/2020F-PDF

Numéro international normalisé du livre : 978-0-660-34809-4

Table des matières

Sommaire	5
Sommaire des principales constatations	6
Remarques à l'intention des lecteurs	9
Déclaration de neutralité politique	9
Description détaillée de la recherche et des constatations	10
Contexte et objectifs	10
Méthodologie	10
Résultats détaillés	14
Résultats quantitatifs	14
Résultats qualitatifs	16
Annexe A – Questionnaire de sondage (français)	23
Annexe B – Questionnaire de sondage (anglais)	30
Annexe C – Rapport d'analyse des sentiments	37

Table des figures

Figure 1.1 : Profil démographique non pondéré des répondants au sondage quantitatif	12
Figure 1.2 : Profil d'emploi non pondéré des répondants au sondage quantitatif	12
Figure 1.3 : Profil des personnes interrogées de manière qualitative	13
Figure 1.4 : Incidence de la population LGBTQ2	14
Figure 1.5 : Incidence de la population LGBTQ2 par âge	15
Figure 1.6 : Incidence de la population LGBTQ2 par taille du milieu de travail	15
Figure 1.7 : Profil démographique de la population LGBTQ2	15
Figure 1.8 : Profil des personnes interrogées de manière qualitative	16
Figure 1.9 : Orientation sexuelle des personnes interrogées de manière qualitative	16
Figure 1.10 : Durée du temps passé dans le milieu de travail actuel	17
Figure 1.11 : Connaissance de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle en milieu de travail	17
Figure 1.12 : Personnes qui ont fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans le milieu de travail actuel	18
Figure 1.13 : Personnes qui ont abordé officiellement la question avec l'employeur	19
Figure 1.14 : Mécanismes en place pour signaler le problème	19
Figure 1.15 : Satisfaction à l'égard de la réponse de l'employeur	19
Figure 1.16 : Raisons pour ne pas avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans le milieu de travail actuel	20
Figure C.1 : Sentiment général pour toutes les réponses combinées	37
Figure C.2 : Description du milieu de travail	37
Figure C.3 : Connaissance de l'identité LGBTQ2 dans le milieu de travail	38
Figure C.4 : Raison du faible niveau de connaissance de l'identité LGBTQ2	38
Figure C.5 : Raison de l'absence de connaissance de l'identité LGBTQ2	39
Figure C.6 : Expériences vécues selon le type de collègue	39
Figure C.7 : Expériences vécues de stigmatisation et de discrimination	40
Figure C.8 : Autres exemples de stigmatisation et de discrimination	40
Figure C.9 : Examen du problème avec l'employeur	41

Figure C.10 : Réponse de l'employeur à l'incident de stigmatisation et de discrimination	41
Figure C.11 : Réponse émotionnelle à l'expérience vécue	42
Figure C.12 : Amélioration des conditions en milieu de travail à la suite de l'incident	42
Figure C.13 : Raisons pour ne pas avoir abordé le problème avec l'employeur	43
Figure C.14 : Réponse souhaitée de l'employeur	43
Figure C.15 : Milieu de travail inclusif	44
Figure C.16 : Autres raisons pour lesquelles les personnes estiment ne pas avoir vécu cette expérience	44
Figure C.17 : Occasions de rendre le milieu de travail plus inclusif	45

Sommaire

Contexte et objectifs

Le Bureau du Conseil privé a chargé Delvinia Inc. de mener des entrevues approfondies en ligne sur le vécu des personnes LGBTQ2 relativement à la stigmatisation et à la discrimination en milieu de travail.

Bien que les personnes LGBTQ2 bénéficient de protections en milieu de travail partout au Canada, il existe toujours une culture et des normes négatives potentielles au travail qui risquent de conduire à des expériences difficiles pour elles.

Le but de ce projet de recherche est d'apprendre comment la stigmatisation et la discrimination anti-LGBTQ2 touchent les employés, non seulement lorsqu'elles se produisent, mais aussi tout au long de leur carrière.

L'objectif de cette étude était de recueillir des récits de la stigmatisation et de la discrimination vécues par des personnes LGBTQ2 en milieu de travail. Ces récits visent à fournir des renseignements permettant d'orienter les conversations avec les partenaires internes et externes du gouvernement quant à la nécessité de poursuivre les recherches et d'élaborer des priorités relativement aux politiques.

Méthodologie

Un sondage a été réalisé auprès d'un panel national en ligne, *Qu'en pensez-vous*, conformément aux *Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada – Recherche qualitative* et aux *Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada – Sondages en ligne*. Les répondants pouvaient répondre au sondage dans la langue officielle de leur choix.

Dans le but de trouver des personnes LGBTQ2 qui occupent un emploi et que l'on pourrait recruter pour des entrevues approfondies de suivi, l'étude a été réalisée en deux parties du 13 au 20 mars 2020 :

1. Dans le cadre de la qualification quantitative, les personnes LGBTQ2 qui occupent un emploi ont été trouvées par voie de présélection au moyen de questions d'auto-identification sur le sexe de naissance, l'identité de genre, l'orientation sexuelle¹ et le statut professionnel.
2. Une fois la présélection quantitative terminée, un groupe représentatif de personnes identifiées comme étant LGBTQ2 a été invité à participer à une entrevue *qualitative* en ligne utilisant un modérateur virtuel d'entrevues en profondeur² basé sur l'intelligence artificielle. La participation à ces entrevues était entièrement volontaire.

Les données et les tableaux qui figurent ici sont pondérés en fonction de la représentation nationale du sexe, de l'âge et de la région, selon les plus récentes données de recensement de Statistique Canada.

¹ Les questions requises pour repérer les personnes LGBTQ2 sont basées sur les normes de Statistique Canada.

² Des renseignements détaillés sur *Qu'en pensez-vous*, le processus de recrutement et modérateur virtuel se trouvent dans la section Description détaillée de la recherche et des constatations.

Exemple de profil

Dans l'ensemble, 3 002 répondants ont répondu aux questions filtrées de la partie quantitative de l'étude. Afin de minimiser le biais de non-réponse et de s'assurer que l'échantillon total est représentatif de la population active canadienne, des quotas stricts ont été mis en place pour l'âge et la région des répondants. Toute variation mineure dans les données finales a été corrigée en pondérant les données selon les normes nationales définies par les données de recensement les plus récentes de Statistique Canada^{3,4}.

L'échantillon total ne comprend que des membres de la population active. Il s'agit de Canadiens et de Canadiennes qui travaillent à temps plein (35 heures ou plus par semaine), à temps partiel (moins de 35 heures par semaine) ou à leur compte, et qui travaillent tous pour des organisations qui comptent au moins deux salariés.

La partie qualitative de l'étude a été réalisée par 62 répondants qui s'étaient identifiés comme étant LGBTQ2 et qui étaient prêts à répondre à d'autres questions sur leur vécu en milieu de travail. Les retombées ont été naturelles, avec un contrôle d'échantillon minimal sur les participants choisis pour l'entrevue. Afin d'assurer la diversité de l'échantillon, des quotas souples (au moins un questionnaire rempli) ont été appliqués pour chaque groupe démographique de personnes identifiées comme étant LGBTQ2.

Au total, 20 personnes ont participé à l'entrevue avec le modérateur virtuel en français et 42, en anglais. La durée moyenne de celle-ci était de six minutes en tout (n = 62), avec une moyenne de 10 minutes pour les personnes qui ont fait l'objet de stigmatisation et de discrimination en milieu de travail (n = 16).

Remarque sur l'interprétation : Comme pour toute étude qualitative, les résultats sont directionnels et ne peuvent être projetés statistiquement à la population cible.

Sommaire des principales constatations

Au total, 8,8 % de la population active canadienne s'identifie comme étant LGBTQ2. Parmi ces personnes :

- 4,9 % des répondants s'identifient comme étant gais ou lesbiennes, c'est-à-dire qu'ils sont attirés sexuellement par des personnes du même sexe;
- 3,3 % des répondants s'identifient comme étant bisexuels, c'est-à-dire qu'ils sont attirés sexuellement par des personnes des deux sexes;
- 0,6 % des répondants s'identifient comme étant transgenres, c'est-à-dire que leur identité ou leur expression de genre ne correspond pas au sexe qui leur a été attribué à la naissance.

Principales constatations qualitatives

Soixante-deux (62) répondants ont été interviewés par le modérateur virtuel, dont 20 en français et 42 en anglais. Les répondants étaient bien représentés au chapitre de l'orientation sexuelle (gai ou lesbienne, n = 34;

³ Statistique Canada 2020. Tableau 14-10-0017-01, Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000). DOI : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410001701&request_locale=fr.

⁴ Statistique Canada 2020. Tableau 14-10-0287-03. Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées. DOI : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028703&request_locale=fr.

bisexuel(le), n = 25; autre, n = 3). La majorité des répondants (n = 60) se sont dits cisgenres, mais deux répondants (n = 2) se sont dits transgenres ou autre. D'après la description de leur milieu de travail actuel, on constate que les répondants sont dans un large éventail de professions (éducation, immobilier, travail manuel, gestion, secteur professionnel, armée, secteurs public et privé) et diverses situations professionnelles (bureau, usine, sur la route, sur les chantiers) et durées de fonction.

Moins de la moitié (n = 29) ont déclaré que leur identité de genre ou leur orientation sexuelle est connue de la plupart des personnes ou de toutes les personnes au travail, tandis que les autres répondants (n = 33) ont dit que leur identité de genre ou leur orientation sexuelle est connue de certaines personnes ou n'est pas du tout connue au travail. Les raisons de cette absence de connaissance varient, mais un thème clé, que leur identité de genre ou leur orientation sexuelle ne soit connue que de certaines personnes ou ne soit pas connue du tout, est que le répondant estime que ce n'est pas nécessaire ou qu'il se sent plus à l'aise de ne pas divulguer cette information.

Environ le quart des répondants (n = 16) ont déclaré avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel. Souvent, la stigmatisation ou la discrimination est liée à une insensibilité générale aux stéréotypes, au langage et aux blagues qui leur donne l'impression d'être une personne étrangère et, dans une moindre mesure, à des injures ouvertes. Une partie de cette stigmatisation ou discrimination est implicite, en ce sens qu'elle prend l'apparence d'un autre problème qui, selon eux, a eu des répercussions sur leur avancement professionnel.

Parmi les répondants qui ont fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel (n = 16), très peu ont abordé officiellement la question avec leur employeur (n = 4). Lorsque le problème a été abordé officiellement, la plupart des répondants ont estimé que leur employeur avait mis en place des mécanismes clairs pour signaler le problème et qu'ils étaient satisfaits du résultat. Les mécanismes de signalement du problème comprenaient des politiques claires en milieu de travail, des documents écrits et la possibilité de tenir des conversations franches.

La majorité des répondants qui ont fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel n'ont pas abordé officiellement la question avec leur employeur (n = 12). Les raisons sous-jacentes sont généralement liées à la crainte que cela ne change rien et que la situation puisse s'aggraver. Il y avait un certain espoir d'amélioration, mais les répondants estimaient que l'on pourrait en faire davantage pour mettre fin à la stigmatisation et à la discrimination au travail, notamment en adoptant des politiques claires et en montrant l'exemple.

Parmi ceux qui disent ne pas avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel, la plupart ont affirmé que c'est surtout parce que leur milieu de travail est inclusif (n = 28) ou que leur identité de genre ou leur orientation sexuelle n'y est pas connue (n = 14). Ceux qui estiment que leur milieu de travail est inclusif ont attribué cela à la nature du secteur dans lequel ils travaillent et à l'ouverture d'esprit de leurs collègues. Certains ont parlé également des politiques en place et d'un environnement où règne une tolérance zéro à l'égard de toute forme de stigmatisation ou de discrimination (pas seulement liée à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle).

Lorsqu'on leur a demandé leurs dernières réflexions sur la manière dont les milieux de travail en général pourraient être plus inclusifs, beaucoup d'entre eux ont évoqué la nécessité de veiller à ce que des politiques

claires soient mises en place. Plusieurs ont évoqué l'importance que la direction donne le bon exemple par son langage et son comportement appropriés.

En outre, le sentiment de chacun des participants a été analysé à l'aide de l'interface de programmation d'application (API) Google Cloud Language. (Une API est un intermédiaire logiciel qui permet à deux applications de se parler. Dans le cas présent, le modérateur virtuel fait appel à Google Cloud Language pour connaître le score de sentiment pour chaque réponse.) Pour l'ensemble des participants et des réponses, le sentiment général moyen était neutre. Toutefois, un sentiment négatif a été observé dans environ la moitié des réponses lorsque les participants ont fait part de leur situation spécifique au travail et de la stigmatisation et de la discrimination qu'ils ont vécues.

Remarques à l'intention des lecteurs

- Tous les résultats quantitatifs figurant dans le rapport sont exprimés en pourcentage, sauf indication contraire.
- Le cas échéant, la taille de l'échantillon non pondéré pour les différents groupes démographiques est indiquée entre parenthèses sous le tableau.
- Tous les résultats qualitatifs sont exprimés par des chiffres afin d'éviter toute implication indiquant que les résultats peuvent être projetés.
- Le nombre de répondants change tout au long du rapport, car des questions ont été posées à des sous-échantillons de répondants au sondage. Les lecteurs doivent en être conscients et faire preuve de prudence lorsqu'ils interprètent des résultats basés sur un nombre restreint de répondants.
- Le questionnaire du sondage (y compris les questions posées dans l'expérience qualitative avec le modérateur virtuel) est annexé au rapport.
- Les données tabulées sont disponibles sous pli séparé.

Valeur du contrat : 24 860 \$ (TVH comprise)

Déclaration de neutralité politique

À titre de cadre supérieur de Delvinia Inc., je certifie par la présente que les livrables respectent pleinement les exigences de neutralité politique du gouvernement du Canada exposées dans la Politique de communications du gouvernement du Canada et la Procédure de planification et d'attribution de marchés de services de recherche sur l'opinion publique. En particulier, les livrables ne renferment aucune référence aux intentions de vote, aux préférences de parti politique, à la cote de popularité ou aux indices de rendement d'un parti politique ou de son chef.

Document original signé par



Raj Manocha
Directeur des revenus
Delvinia Inc.

Description détaillée de la recherche et des constatations

Contexte et objectifs

Le Bureau du Conseil privé a chargé Delvinia Inc. de mener des entrevues approfondies en ligne sur le vécu des personnes LGBTQ2 relativement à la stigmatisation et à la discrimination en milieu de travail.

Bien que les personnes LGBTQ2 bénéficient de protections en milieu de travail partout au Canada, il existe toujours une culture et des normes négatives potentielles au travail qui risquent de conduire à des expériences difficiles pour elles.

Le but de ce projet de recherche est d'apprendre comment la stigmatisation et la discrimination anti-LGBTQ2 touchent les employés, non seulement lorsqu'elles se produisent, mais aussi tout au long de leur carrière.

L'objectif de cette étude était de recueillir des récits de la stigmatisation et de la discrimination vécues par des personnes LGBTQ2 en milieu de travail. Ces récits visent à fournir des renseignements permettant d'orienter les conversations avec les partenaires internes et externes du gouvernement quant à la nécessité de poursuivre les recherches et d'élaborer des priorités relativement aux politiques.

Méthodologie

Un sondage de présélection a été réalisé auprès de n = 3 002 répondants participant au panel national en ligne *Qu'en pensez-vous*. Toutes les données ont été recueillies conformément aux *Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada – Recherche qualitative* et aux *Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada – Sondages en ligne*. Les répondants pouvaient répondre au sondage dans la langue officielle de leur choix.

Dans le but de trouver des personnes LGBTQ2 qui occupent un emploi et que l'on pourrait recruter pour des entrevues approfondies de suivi, l'étude a été réalisée en deux parties du 13 au 20 mars 2020 en deux parties du 13 au 20 mars 2020 :

1. Dans le cadre de la qualification quantitative, les personnes LGBTQ2 qui occupent un emploi ont été trouvées par voie de présélection au moyen de questions d'auto-identification sur le sexe de naissance, l'identité de genre, l'orientation sexuelle⁵ et le statut professionnel.
2. Une fois la présélection quantitative terminée, un groupe représentatif de personnes identifiées comme étant LGBTQ2 a été invité à participer à une entrevue *qualitative* en ligne utilisant un modérateur virtuel d'entrevues en profondeur basé sur l'intelligence artificielle. La participation à ces entrevues était entièrement volontaire.

Les données et les tableaux qui figurent ici sont pondérés en fonction de la représentation nationale du sexe, de l'âge et de la région, selon les plus récentes données de recensement de Statistique Canada.

⁵ Les questions requises pour repérer les personnes LGBTQ2 sont basées sur les normes de Statistique Canada.

Qu'en pensez-vous

Qu'en pensez-vous, une société de Delvinia, a été créée en 2005 en tant que société de collecte de données en ligne dont le but est d'aider les spécialistes des études de marché à recueillir des renseignements de haute qualité auprès des consommateurs canadiens. Delvinia possède et gère la communauté de recherche en ligne *Qu'en pensez-vous*, ainsi que son pendant anglais (*AskingCanadians*), qui comprend un panel de plus de 1 000 000 Canadiens et Canadiennes profilés et représentatifs sur le plan démographique, lesquels ont choisi de participer à des sondages en ligne qui influencent considérablement les grandes marques actuelles. *Qu'en pensez-vous* et *AskingCanadians* sont le fruit de partenariats incitatifs avec Aeroplan, VIA Rail, Petro-Points, Primes La Baie d'Hudson et Walmart. Le résultat est un taux de réponse moyen de 30 % qui éclipse la concurrence.

Pour assurer le contrôle de la qualité et la représentation des répondants, les procédures suivantes ont été mises en place :

1. Le sondage (volet recherche quantitative) a été lancé en deux étapes :
 - a. Prélancement : un petit échantillon de la population ciblée a reçu le sondage. Après avoir recueilli une centaine de questionnaires quantitatifs remplis (environ 25 en français et 75 en anglais), un contrôle de la qualité a été effectué pour s'assurer que toutes les variables étaient enregistrées et que toute la logique du questionnaire fonctionnait correctement. Aucun problème n'a été décelé.
 - b. Lancement intégral : une fois le contrôle de la qualité terminé, le sondage a été lancé intégralement auprès de l'échantillon restant.
2. Des quotas stricts ont été fixés pour les facteurs démographiques clés, tels que la région et l'âge.
3. Les entrevues en profondeur (volet recherche qualitative) ont été prétestées auprès de quatre répondants (deux en français, deux en anglais).
4. Le sondage était accessible d'abord sur les ordinateurs et les appareils mobiles.
5. Le passage de la plateforme quantitative directement à la plateforme qualitative avec le modérateur virtuel a été fluide, sans aucun manque sur le plan de la technologie.

Les répondants sont incités par des primes de points par l'entremise du programme de récompenses de fidélité que les panélistes ont choisi de privilégier.

Modérateur virtuel

Le modérateur virtuel utilise l'intelligence artificielle pour mener des entrevues individuelles en mode texte sur une plateforme Web sécurisée. Les participants discutent avec le modérateur virtuel au moment et à l'endroit qui leur conviennent, et le mode de conversation favorise les réponses en plusieurs volets et un retour d'information beaucoup plus approfondi que les questions ouvertes statiques traditionnelles et les babillards non modérés.

Compte tenu de la nature délicate du sujet, la technologie du modérateur virtuel présentait plusieurs avantages :

- Anonymat : le clavardage anonyme avec l'intelligence artificielle (sans intervention humaine) représentait un environnement neutre où les participants pouvaient faire part de leurs expériences sans se sentir jugés;
- Commodité : les participants ont pu clavarder avec le modérateur virtuel au moment et à l'endroit qui leur convenaient;
- Profondeur du dialogue : le mode de conversation favorisait les réponses en plusieurs volets et un retour d'information beaucoup plus approfondi que les questions ouvertes statiques traditionnelles et les babillards non modérés;

- Automatisation : chaque conversation a été automatiquement enregistrée, et les réponses mot pour mot de chaque participant ont été fournies comme résultat pour chaque question. Les réponses ont également été présentées succinctement sous forme de groupe dans un rapport automatisé fondé sur l'analyse des sentiments et l'apprentissage automatique pour cerner les thèmes.

Exemple de profil

Dans l'ensemble, les questions filtres de la partie quantitative de l'étude ont été posées à n = 3 002 répondants. Afin de minimiser le biais de non-réponse et de s'assurer que l'échantillon total est représentatif de la population active canadienne, des quotas stricts ont été mis en place pour l'âge et la région des répondants. Toute variation mineure dans les données finales a été corrigée en pondérant les données selon les normes nationales définies par les données de recensement les plus récentes de Statistique Canada^{6,7}.

Figure 1.1 : Profil démographique non pondéré des répondants au sondage quantitatif

Données démographiques		Répondants
Âge	De 18 à 34 ans	645
	De 35 à 49 ans	958
	De 50 à 54 ans	480
	De 55 à 64 ans	688
	65 ans ou plus	231
Région	Ouest (y compris les territoires)	837
	Ontario	1 206
	Québec	768
	Provinces de l'Atlantique	191
Identité de genre	Homme	1 602
	Femme	1 382
	Autre	11
	Je préfère ne pas répondre	7

(n = 3 002)

La population active est constituée de Canadiens et de Canadiennes qui travaillent à temps plein (35 heures ou plus par semaine), à temps partiel (moins de 35 heures par semaine) ou à leur compte, et qui travaillent tous pour des organisations qui comptent au moins deux salariés.

Figure 1.2 : Profil d'emploi non pondéré des répondants au sondage quantitatif

Données démographiques		Répondants
Statut d'emploi	Travaille à temps plein (35 heures ou plus par semaine)	2 419
	Travaille à temps partiel (moins de 35 heures par semaine)	420
	Travailleur/travailleuse autonome	163
Taille du milieu de travail	De 2 à 50 employés	1 114
	De 51 à 500 employés	923
	Plus de 500 employés	965

(n = 3 002)

⁶ Statistique Canada 2020. Tableau 14-10-0017-01. Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000). DOI : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410001701&request_locale=fr.

⁷ Statistique Canada 2020. Tableau 14-10-0287-03. Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées. DOI : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028703&request_locale=fr.

La partie qualitative de l'étude a été réalisée par 62 répondants qui s'étaient identifiés comme étant LGBTQ2 et qui étaient prêts à répondre à d'autres questions sur leurs expériences au travail. Les retombées ont été naturelles avec un contrôle d'échantillon minimal sur les participants choisis pour l'entrevue. Afin d'assurer la diversité de l'échantillon, des quotas souples (au moins un questionnaire rempli) ont été appliqués pour chaque groupe démographique de personnes identifiées comme étant LGBTQ2.

Au total, 20 personnes ont participé à l'entrevue avec le modérateur virtuel en français et 42, en anglais. La durée moyenne de celle-ci était de six minutes en tout (n = 62), avec une moyenne de 10 minutes pour les personnes qui ont fait l'objet de stigmatisation et de discrimination en milieu de travail (n = 16).

Figure 1.3 : Profil des personnes interrogées de manière qualitative

Données démographiques		Entrevues terminées
Langue	Anglais	42
	Français	20
Âge	De 18 à 34 ans	22
	De 35 à 49 ans	19
	De 50 à 54 ans	13
	De 55 à 64 ans	5
	65 ans ou plus	3
Identité de genre	Homme cisgenre	38
	Femme cisgenre	22
	Transgenre/autre	2
Orientation sexuelle	Gai ou lesbienne	34
	Bisexuel(le)	25
	Autre	3
Emploi	Travaille à temps plein (35 heures ou plus par semaine)	55
	Travaille à temps partiel (moins de 35 heures par semaine)	7

L'échantillon de participants identifiés comme étant LGBTQ2 qui ont fait l'objet de stigmatisation et de discrimination au travail ne peut être considéré comme un échantillon aléatoire et représentatif, et les résultats ne peuvent être extrapolés à un public élargi. Par conséquent, aucun système de pondération ne peut être appliqué pour obtenir des résultats représentatifs. Des thèmes clés de l'expérience ont tout de même été observés et analysés de manière directionnelle afin de fournir des indications pour les études futures⁸.

Remarque sur l'interprétation : Comme pour toute étude qualitative, les résultats sont directionnels et ne peuvent être projetés statistiquement à la population cible.

⁸ Guest *et al.* estiment que la saturation des données se produit généralement à la douzième entrevue, les métathèmes devenant identifiables après la sixième entrevue, à condition que le champ de la recherche soit étroit et que le public cible soit relativement homogène (Guest, G., Bunce, A. et Johnson, L. (2006). *How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability*. *Field Methods*. 18, 59).

Résultats détaillés

Résultats quantitatifs

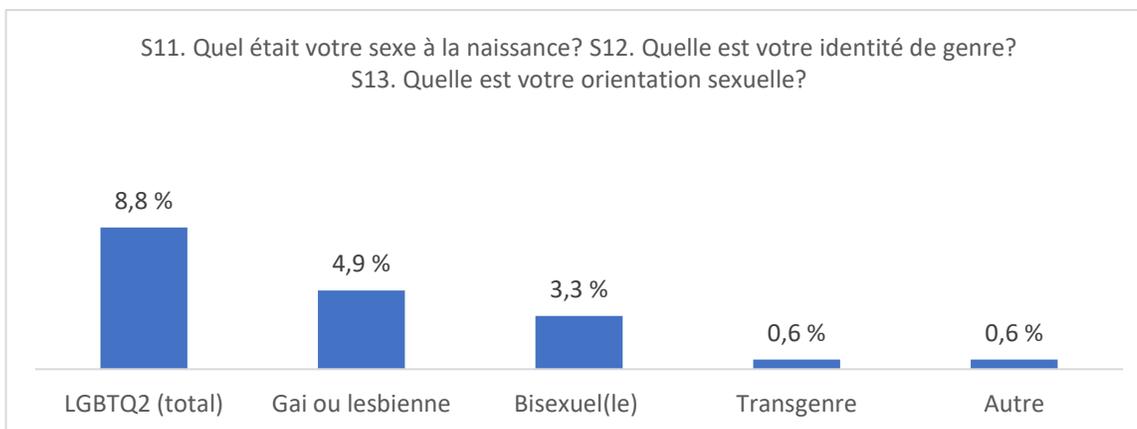
Proportion de la population LGBTQ2

Au total, 8,8 % des répondants ont été reconnus comme étant LGBTQ2 (figure 1.4).

Parmi ces personnes :

- 4,9 % des Canadiens et des Canadiennes s'identifient comme étant gais ou lesbiennes, c'est-à-dire qu'ils sont attirés sexuellement par des personnes du même sexe;
- 3,3 % des Canadiens et des Canadiennes s'identifient comme étant bisexuels, c'est-à-dire qu'ils sont sexuellement attirés par des personnes des deux sexes;
- 0,6 % des Canadiens et des Canadiennes s'identifient comme étant transgenres, c'est-à-dire que leur identité ou leur expression de genre ne correspond pas au sexe qui leur a été attribué à la naissance;
- 0,6 % des Canadiens et des Canadiennes qualifient leur orientation sexuelle comme étant « Autre ».

Figure 1.4 : Incidence de la population LGBTQ2

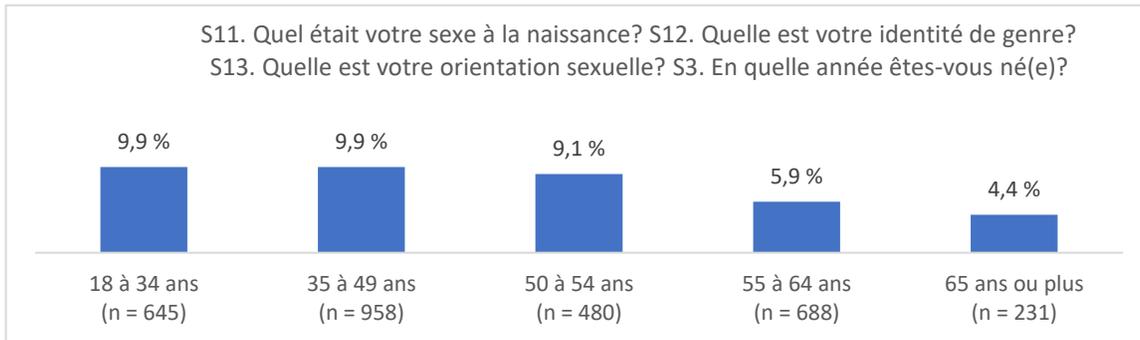


(n = 252)

**Remarque : La somme des chiffres ne correspond pas à 8,8 %, car les catégories ne sont pas toutes mutuellement exclusives (p. ex. une personne transgenre peut s'identifier comme étant gai ou lesbienne).*

La grande majorité de la population LGBTQ2 est âgée de 18 à 54 ans. Dans ce segment de la population, la proportion moyenne de la population LGBTQ2 se situe entre 9,1 % et 9,9 % (figure 1.5). La proportion de la population tombe à 4,4 % chez les 65 ans et plus.

Figure 1.5 : Incidence de la population LGBTQ2 par âge



Les répondants qui se disaient LGBTQ2 sont plus susceptibles d'être employés par de grandes organisations comptant 501 employés et plus (figure 1.6).

Figure 1.6 : Incidence de la population LGBTQ2 par taille du milieu de travail

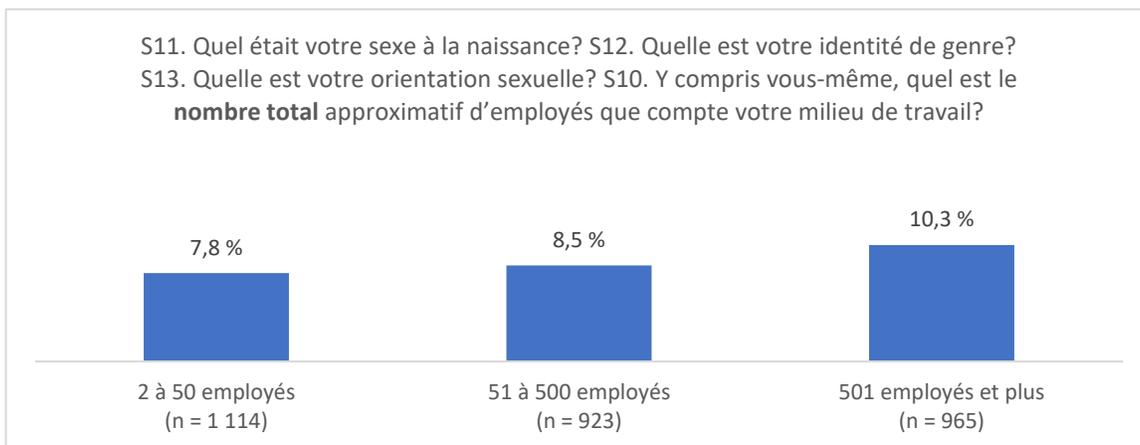


Figure 1.7 : Profil démographique de la population LGBTQ2

Données démographiques		Répondants au sondage Pourcentage
Âge	De 18 à 34 ans	37,5 %
	De 35 à 49 ans	37,1 %
	De 50 à 54 ans	11,7 %
	De 55 à 64 ans	11,7 %
	65 ans ou plus	2,3 %
Région	Ouest (y compris les territoires)	33,3 %
	Ontario	36,4 %
	Québec	24,2 %
	Provinces de l'Atlantique	5,7 %
Identité de genre	Homme	54,9 %
	Femme	39,0 %
	Autre	5,7 %
	Je préfère ne pas répondre	0,4 %

(n = 252)

Résultats qualitatifs

Participants aux entrevues

Au total, 62 répondants ont été interviewés par le modérateur virtuel, soit 20 en français et 42 en anglais. Nous avions initialement prévu un échantillon de 15 à 20 entrevues seulement, mais le nombre de personnes LGBTQ2 qui travaillent actuellement et qui ont accepté de participer à l’entrevue a été plus élevé que prévu. Par conséquent, nous avons décidé, sur le terrain, d’augmenter le nombre d’invitations à l’entrevue pour obtenir des réponses plus étendues sur le plan qualitatif tout en plafonnant ce nombre pour respecter le budget.

Figure 1.8 : Profil des personnes interrogées de manière qualitative

Données démographiques		Entrevues terminées
Langue	Français	20
	Anglais	42
Âge	De 18 à 34 ans	22
	De 35 à 49 ans	19
	De 50 à 54 ans	13
	De 55 à 64 ans	5
	65 ans ou plus	3
Identité de genre	Homme cisgenre	38
	Femme cisgenre	22
	Transgenre/autre	2
Orientation sexuelle	Gai ou lesbienne	34
	Bisexuel(le)	25
	Autre	3
Emploi	Travaille à temps plein (35 heures ou plus par semaine)	55
	Travaille à temps partiel (moins de 35 heures par semaine)	7

Figure 1.9 : Orientation sexuelle des personnes interrogées de manière qualitative

Données démographiques		Entrevues terminées	Homme cisgenre	Femme cisgenre	Transgenre/ autre
Orientation sexuelle	Gai ou lesbienne	34	27	6	1
	Bisexuel(le)	25	10	14	1
	Autre	3	1	2	

Situation actuelle d’emploi

Les répondants étaient bien représentés au chapitre de la durée d’emploi dans leur milieu de travail actuel (figure 1.10). D’après la description de leur milieu de travail, on constate que les répondants sont dans un large éventail de professions (éducation, immobilier, travail manuel, gestion, secteur professionnel, armée, secteurs public et privé) et diverses situations professionnelles (bureau, usine, sur la route, sur les chantiers).

Figure 1.10 : Durée du temps passé dans le milieu de travail actuel

	Total	Français	Anglais
Moins d'un an	9	4	5
Entre 1 et 5 ans	20	6	14
De 6 à 10 ans	11	1	10
Plus de 10 ans	21	9	12
Non précisé	1		1
Total	62	20	42

Connaissance de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle en milieu de travail

Moins de la moitié des participants ont dit que leur identité de genre ou leur orientation sexuelle est connue de la plupart des personnes ou de toutes les personnes au travail (figure 1.11).

Figure 1.11 : Connaissance de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle en milieu de travail

	Total	Français	Anglais
Inconnue	17	4	13
Connue de certaines personnes	16	5	11
Connue de la plupart des personnes	9	2	7
Connue de tout le monde	20	9	11
Total	62	20	42

Pour les répondants qui ont dit que leur identité de genre ou que leur orientation sexuelle est connue de certaines personnes, il y a encore de nombreux rôles dans leur organisation qui ne le savent pas. Par exemple, les répondants mentionnent des rôles clés, comme leur directeur, leurs superviseurs et leurs collègues, qui ne sont pas au courant.

Les raisons de cette absence de connaissance varient, mais un thème clé, que leur identité de genre ou leur orientation sexuelle ne soit connue que de certaines personnes ou ne soit pas connue du tout, est que le répondant estime que ce n'est pas nécessaire ou qu'il se sent plus à l'aise de ne pas divulguer cette information.

Par exemple :

« Je choisis à qui je dévoile ma vie privée sur la base de l'amitié et la confiance et non sur la relation de travail. » (Français, gouvernement, femme bisexuelle)

« Je ne vois aucune raison de parler de choses personnelles avec la plupart de mes collègues. Des choses peuvent parfois surgir dans la conversation, mais je n'en parle jamais volontairement. Si le sujet est abordé durant la conversation, alors je le leur dis. Je suis une personne réservée de nature et je garde beaucoup de choses personnelles pour moi dans le cadre de mon travail. » (Anglais, industrie du divertissement, homme gai)

Une poignée de participants ont très ouvertement déclaré qu'ils n'étaient pas ouverts par crainte d'être jugés, notamment pour des raisons religieuses et générationnelles.

« Le mythe selon lequel les gais sont des pédophiles est très répandu dans la société canadienne. Le District scolaire catholique a fait preuve de discrimination à l'égard des élèves et du personnel dans le passé. » (Anglais, enseignant, homme gai)

« Je ne me sens pas à l'aise de leur divulguer cette information, et la plupart sont plus vieux et pourraient ne pas comprendre. » (Français, administration municipale, femme pansexuelle)

Stigmatisation ou discrimination vécue dans le milieu de travail actuel

Environ le quart des répondants ont déclaré avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel (figure 1.12).

Figure 1.12 : Personnes qui ont fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans le milieu de travail actuel

	Total	Français	Anglais
Oui	16	4	12
Non	46	16	30
Total	62	20	42

Souvent, la stigmatisation ou la discrimination dont les répondants ont fait l'objet est liée à une insensibilité générale aux stéréotypes, au langage et aux blagues qui leur donne l'impression d'être une personne étrangère. Par exemple :

« Des blagues à caractère homophobe qui, sans m'être destinées directement, m'ont profondément humilié. » (Français, industrie du divertissement, homme gai)

Mais certains cas impliquaient des injures ouvertes ou une stigmatisation manifeste, par exemple :

« M'éviter, éviter que j'offre de la nourriture ou des boissons par crainte de contamination. » (Anglais, agent de bord, homme gai)

Une partie de la stigmatisation ou discrimination dont les répondants ont fait l'objet est implicite, en ce sens qu'elle prend l'apparence d'un autre problème qui, selon eux, a eu des répercussions sur leur avancement professionnel. Par exemple :

« Je progressais dans mon domaine, et un groupe de trois collègues a déposé une plainte auprès de l'organisme provincial chargé d'octroyer les permis dans mon domaine de travail. Ils alléguaient que mon superviseur et moi avions falsifié mes qualifications d'avancement. » (Anglais, université, homme gai)

« Inégalités vécues par les gais depuis le début des temps. Rien n'a changé, seulement les médias et les gouvernements qui cherchent à faire croire que c'est accepté. Règles spéciales pour moi comparé aux autres, aucune augmentation depuis plus de 5 ans, etc. » (Français, technologie médicale, homme gai)

Aborder la question de la stigmatisation ou de la discrimination

Parmi les répondants qui ont fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel, très peu ont abordé officiellement la question avec leur employeur (figure 1.13).

Figure 1.13 : Personnes qui ont abordé officiellement la question avec l'employeur

	Total	Français	Anglais
Oui	4	1	3
Non	12	3	9
Total	16	4	12

Parmi les personnes qui ont signalé un incident, la plupart de leurs employeurs avaient mis en place des mécanismes clairs pour signaler le problème (figure 1.14). Et ce sont ces mêmes employeurs qui avaient mis en place des mécanismes clairs dont les employés étaient très satisfaits du résultat (figure 1.15).

Figure 1.14 : Mécanismes en place pour signaler le problème

	Total	Français	Anglais
Oui	3	1	2
Non	1	0	1
Total	4	1	3

Figure 1.15 : Satisfaction à l'égard de la réponse de l'employeur

	Total	Français	Anglais
Très satisfait(e)	3	1	2
Assez satisfait(e)	0	0	0
Pas très satisfait(e)	0	0	0
Pas du tout satisfait(e)	1	0	1
Total	4	1	3

Les mécanismes de signalement du problème comprenaient des politiques claires en milieu de travail, des documents écrits et la possibilité de tenir des conversations franches. Par exemple :

« C'était bien de connaître la politique et de savoir qu'elle était là pour me soutenir. » (Anglais, service informatique au sein des forces armées, homme gai)

« Notre employeur ne tolère aucune discrimination de la part des clients, qu'elle soit de nature sexuelle ou raciale. Alors si un client passe un commentaire déplacé, on lui demande de quitter le restaurant. Et pour les cuisiniers, nous avons une rencontre avec la directrice générale pour leur expliquer que les commentaires sur mon orientation sexuelle ne sont pas plus acceptables que si l'on parlait de la couleur de leur peau. » (Français, cuisinier, homme gai)

Les personnes qui ont été satisfaites de la réaction de leur employeur ont estimé que leur milieu de travail s'était amélioré après l'incident. Toutefois, la personne qui n'était pas du tout satisfaite et qui a le sentiment d'avoir été laissée pour compte pour les promotions n'a pas eu l'impression que quoi que ce soit avait changé.

Raisons pour lesquelles le problème n'a pas été abordé

La majorité des répondants qui ont fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel n'ont pas abordé officiellement la question avec leur employeur. Les raisons sous-jacentes sont généralement liées à la crainte que cela ne change rien et que la situation puisse s'aggraver. Par exemple :

« Je craignais que cela ne provoque des tensions ou qu'il ne soit pas d'accord avec moi ou qu'"il ne le voie pas de cette façon", alors pourquoi même essayer? » (Anglais, conseillère en toxicomanie, femme bisexuelle)

« Je ne veux pas être le cas type entre les droits religieux et les droits individuels. » (Anglais, enseignant, homme gai)

« Je n'ai pas senti que les autorités de réglementation étaient capables de répondre à ces préoccupations sans perte d'emploi dans le processus. » (Anglais, services de conciergerie, homme gai)

Il y avait un certain espoir d'amélioration, mais les répondants estimaient que l'on pourrait en faire davantage pour mettre fin à la stigmatisation et à la discrimination au travail, notamment en adoptant des politiques claires et en montrant l'exemple.

Raisons pour ne pas avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans le milieu de travail actuel

Plus de la moitié des répondants (surtout en anglais) estiment qu'ils n'ont pas fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel parce qu'il était inclusif (figure 1.16).

Figure 1.16 : Raisons pour ne pas avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans le milieu de travail actuel

	Total	Français	Anglais
Mon milieu de travail est inclusif	28	7	21
Mon identité de genre ou mon orientation sexuelle ne sont pas connues dans mon milieu de travail	14	6	8
Autre raison	4	3	1
Total	46	16	30

Ceux qui estiment que leur milieu de travail est inclusif ont attribué cela à la nature du secteur dans lequel ils travaillent et à l'ouverture d'esprit de leurs collègues. Certains ont parlé également des politiques en place et d'un environnement où règne une tolérance zéro à l'égard de toute forme de stigmatisation ou de discrimination (pas seulement liée à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle).

« Politique de l'entreprise sur l'inclusion (ligne éthique, clairement affiché que la discrimination à l'égard de l'orientation sexuelle n'est pas tolérée). » (Français, télécommunications, homme gai)

« En général, je crois que l'industrie cinématographique attire des gens dont les opinions sont socialement libérales. De plus, j'ai constaté qu'avec le roulement fréquent du personnel et les contrats de courte durée, les personnes qui réussissent sont celles avec qui il est facile de travailler. Le dénominateur

commun, ce sont les personnes socialement libérales. Donc, ce sont les opinions qui persistent. De nombreux studios appliquent également une politique de tolérance zéro pour la discrimination fondée sur l'orientation ou l'identité. » (Anglais, industrie du film, homme gai)

D'autres raisons pour lesquelles les répondants n'ont pas fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans le milieu de travail actuel sont liées au fait qu'ils se fondent dans la masse des collègues (pas nécessairement parce que leur milieu de travail est inclusif). Par exemple :

« J'ai l'air hétérosexuelle et je suis très amicale et extravertie. Il faudrait donc être une très mauvaise personne pour ne pas m'aimer. :) Je ne suis pas non plus dramatique et je ne le dis à personne. Ils savent que je suis gaie et je parle de ma conjointe, mais nous avons un mode de vie très hétéro qui nous fait paraître "normales" aux yeux des autres. » (Anglais, gouvernement, femme lesbienne)

Dernières réflexions

Lorsqu'on leur a demandé leurs dernières réflexions sur la manière dont les milieux de travail en général pourraient être plus inclusifs, beaucoup d'entre eux ont évoqué la nécessité de veiller à ce que des politiques claires soient mises en place. Plusieurs ont évoqué l'importance que la direction donne le bon exemple par son langage et son comportement appropriés.

« Il reste beaucoup de chemin à faire pour que ce problème ne soit plus un problème. On progresse chaque jour en ne riant pas aux blagues sexistes ou homophobes. » (Français, immobilier, homme bisexuel)

« Ça doit venir d'en haut. Nous sommes un très petit bureau et nous sommes parfois très informels. Mais, parfois, le président dit des choses douteuses et personne n'ose dire quoi que ce soit parce que nous n'avons pas de RH. » (Anglais, agence de marketing, homme bisexuel)

« Pas de salles de bains sexuées; codes vestimentaires décontractés; répercussions plus sévères pour les comportements sexistes, misogynes, homophobes et transphobes; journées de la santé mentale. » (Anglais, foresterie, transgenre)

Enfin, si la situation s'est améliorée au fil des années, les personnes interrogées constatent que les gens font encore des suppositions hétéronormatives au travail.

« En général, je pense que les politiques et la réglementation en place fournissent un cadre solide qui permet aux gens de faire valoir leurs droits. Le défi qui reste maintenant à relever est de faire évoluer les mentalités relativement à l'inclusion – l'exemple le plus fréquent qui me vient à l'esprit est que la plupart des gens continuent de supposer que tout le monde est hétérosexuel. Lorsque je rencontre un nouveau membre du personnel ou un nouveau client pour la première fois, il est toujours courant que l'on s'informe sur "ma femme et mes enfants", ce qui me met dans une position délicate. Je me demande à quel point je devrais en parler ou si cela vaut même la peine de le faire lorsqu'il s'agit d'une brève rencontre. » (Anglais, université, homme gai)

Analyse des sentiments

En outre, le sentiment de chacun des participants a été analysé à l'aide de l'interface de programmation d'application (API) Google Cloud Language. (Une API est un intermédiaire logiciel qui permet à deux applications de se parler.) Dans le cas présent, le modérateur virtuel fait appel à Google Cloud Language pour connaître le score de sentiment pour chaque réponse, entre -1 et +1. Un score compris entre -1 et -0,25 indique un sentiment négatif. Un score compris entre -0,24 et +0,24 est neutre, et un score compris entre +0,25 et +1 indique un sentiment positif. Pour l'ensemble des participants et des réponses, le sentiment général moyen était neutre. Toutefois, un sentiment négatif a été observé dans environ la moitié des réponses lorsque les participants ont fait part de leur situation spécifique au travail et de la stigmatisation et de la discrimination qu'ils ont vécues.

Un sentiment négatif a été observé dans environ la moitié des réponses lorsque les participants ont parlé des raisons pour lesquelles leur identité de genre ou leur orientation sexuelles est connue ou non de certaines personnes au travail (figure C.4 et figure C.5), lorsqu'ils ont parlé de leur expérience et ont donné des exemples de stigmatisation et de discrimination en milieu de travail (figure C.7 et figure C.8) et lorsqu'ils ont indiqué tout ce que leur employeur pourrait faire ou communiquer pour les mettre à l'aise relativement à ce genre de problème (figure C.12). Plusieurs participants ont également exprimé un sentiment négatif (n = 27 sur 62) lorsqu'ils ont fait part de leurs dernières réflexions sur ce qui pourrait être fait en milieu de travail, en général, afin qu'il soit plus inclusif (figure C.16).

Annexe A – Questionnaire de sondage (français)

Invitation

Ceci est une étude du gouvernement du Canada portant sur la diversité et l'inclusion. La compagnie Delvinia a été mandatée pour réaliser l'étude. If you prefer to answer in English, please click on English.

Il vous faudra 30 minutes tout au plus pour répondre à ce questionnaire.

Votre participation est volontaire et vos réponses demeureront entièrement anonymes et confidentielles.

Tous les renseignements que vous fournirez seront traités conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et aux autres lois applicables en matière de vie privée <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-21/>. Pour consulter la politique de confidentialité de la compagnie de recherche, cliquez ici : <https://www.quenpensez-vous.com/communities/default.aspx?p=p430686807&n=1795610795&dvl=3084>

Pour toute demande au sujet de l'étude, veuillez communiquer avec Isabelle Côté à isabelle.cote@pco-bcp.gc.ca

LE TEXTE EN MAJUSCULES N'EST PAS PRÉSENTÉ AUX RÉPONDANTS.

S.1. Votre résidence principale est-elle située au Canada?

1. Oui
2. Non

EN CAS DE RÉPONSE OUI, CONTINUER, SINON TERMINER

S.2. Dans quelle région du Canada demeurez-vous?

1. Colombie-Britannique
2. Alberta
3. Saskatchewan
4. Manitoba
5. Ontario
6. Québec
7. Nouveau-Brunswick
8. Nouvelle-Écosse
9. Île-du-Prince-Édouard
10. Terre-Neuve-et-Labrador
11. Territoires (Nunavut, Yukon ou Territoires du Nord-Ouest)
12. Aucun des choix ci-dessus

TERMINER SI 12. AUCUN DES CHOIX CI-DESSUS

QUOTAS : REPRÉSENTATIFS À L'ÉCHELLE NATIONALE AVEC LES TERRITOIRES QUAND ÇA SE PRODUIT

S.3. En quelle année êtes-vous né(e)?

MENU-DÉROULANT [AAAA]

Je préfère ne pas répondre

SI PRÉFÈRE NE PAS DONNER UNE ANNÉE DE NAISSANCE PRÉCISE, DEMANDER :

S.3.A. Pourriez-vous indiquer auquel des groupes d'âge suivants vous appartenez?

1. 17 ans ou moins
2. 18 à 34 ans
3. 35 à 49 ans
4. 50 à 54 ans
5. 55 à 64 ans
6. 65 ans ou plus
7. Je préfère ne pas répondre

TERMINER SI PAS PLUS DE 18 ANS OU PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE

S.9. Parmi les catégories suivantes, laquelle décrit le mieux votre situation professionnelle actuelle? Êtes-vous...? (Choisir une réponse.)

1. Employé(e) à temps plein (35 heures ou plus par semaine)
2. Employé(e) à temps partiel (moins de 35 heures par semaine)
3. Travailleur(se) autonome
4. Sans emploi, mais en recherche d'emploi
5. Un(e) étudiant(e) fréquentant un établissement scolaire à temps plein
6. Retraité(e)
7. Je ne fais pas partie de la population active (personne au foyer à temps plein, sans emploi et pas en recherche d'emploi)
8. Autre
9. Je préfère ne pas répondre

CONTINUER POUR S.9. = 1-3, SINON TERMINER

S.10. Y compris vous-même, quel est le nombre approximatif d'employés que compte votre milieu de travail?

1. 1 employé(e) (seulement moi)
2. 2 à 10 employés
3. 11 à 50 employés
4. 51 à 100 employés
5. 101 à 500 employés
6. 501 à 1 000 employés
7. 1 001 à 10 000 employés
8. 10 000 employés et plus
9. Je préfère ne pas répondre

CONTINUER POUR S.10. = 2-8, SINON TERMINER

POUR TOUS QUI TERMINENT

Merci d'avoir participé à cette étude. Malheureusement, la prochaine série de questions ne s'applique pas à votre profil. Merci d'avoir participé à cette étude.

Vous pouvez fermer cette fenêtre.

S.4. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez atteint?

1. Quelques années d'études secondaires ou moins
2. Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent
3. Apprentissage enregistré ou autre certificat ou diplôme professionnel d'une école de métiers
4. Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre établissement non universitaire
5. Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat
6. Baccalauréat
7. Diplôme d'études universitaires supérieur au baccalauréat
8. Je préfère ne pas répondre

S.5. Êtes-vous un Autochtone, c'est-à-dire un membre des Premières Nations, un Métis ou un Inuit? Les Premières Nations incluent les Indiens inscrits et non-inscrits.

1. Oui
2. Non

NE PAS DEMANDER S.6. SI OUI À S.5.

S.6. Les gens qui vivent au Canada ont de nombreuses origines ethniques et culturelles différentes. Vous décririez-vous comme étant...? Veuillez choisir toutes les réponses pertinentes.

RANDOMISER

1. Blanc(he)
2. Sud-Asiatique (p. ex. Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais)
3. Chinois(e)
4. Noir(e)
5. Philippin(e)
6. Latino-américain(e)
7. Arabe
8. Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamien(ne), Cambodgien(ne), Malaisien(ne), Laotien(ne))
9. Asiatique occidental (p. ex. Iranien(ne), Afghan(e))
10. Coréen(ne)
11. Japonais(e)
12. Autre
13. Je préfère ne pas répondre

S.7. Où êtes-vous né(e)?

RANDOMISER

1. Au Canada
2. À l'extérieur du Canada

S.8. Quelle langue parlez-vous le plus souvent à la maison?

RANDOMISER

1. Anglais
2. Français
3. Autre

AFFICHER INTRO, S.11. , S.12. SUR LE MÊME ÉCRAN

Les prochaines questions portent sur le sexe et l'identité de genre. Par sexe, on entend le sexe assigné à la naissance. Par identité de genre, on entend le genre actuel, qui peut différer du sexe assigné à la naissance ou de celui inscrit dans les documents légaux.

S.11. Quel était votre sexe à la naissance?

1. Masculin
2. Féminin
3. Je préfère ne pas répondre

S.12. Quelle est votre identité de genre?

1. Masculin
2. Féminin
3. Autre (Veuillez préciser _____)
4. Je préfère ne pas répondre

S.13. Quelle est votre orientation sexuelle? Êtes-vous...?

1. Hétérosexuel(le) (c'est-à-dire attiré(e) sexuellement par des personnes de sexe opposé)
2. Homosexuel(le) ou lesbienne ou gai (c'est-à-dire attiré(e) sexuellement par des personnes de même sexe)
3. Bisexuel(le) (c'est-à-dire attiré(e) sexuellement par des personnes des deux sexes)
4. Autre (Veuillez préciser _____)
5. Je préfère ne pas répondre

QUALIFIER COMME LGBTQ2 SI

S.11. = 1 & S.12. = 2 OU

S.11. = 2 & S.12. = 1 OU

S.12. = 3 OU

S.13. = 2, 3, ou 4

S'ILS NE SE QUALIFIENT PAS : Cela conclut notre sondage. Nous vous remercions sincèrement d'avoir participé à cette étude.

DEMANDEZ UNIQUEMENT À CEUX QUI SONT QUALIFIÉS COMME LGBTQ2

Pour la prochaine partie de la recherche, nous vous invitons à participer à une entrevue individuelle sous forme de clavardage avec un animateur virtuel. Cet animateur virtuel est une sorte de robot conversationnel qui vous

posera des questions pour savoir si vous avez été confronté(e) à de la stigmatisation ou à de la discrimination dans votre milieu de travail en lien avec votre identité de genre ou votre orientation sexuelle.

Le gouvernement du Canada désire vraiment comprendre vos expériences dans votre milieu de travail ainsi que vos sentiments sur ce sujet. Comme pour les questions auxquelles vous venez de répondre, tous les renseignements que vous fournissez demeureront anonymes et confidentiels, et les résultats seront présentés de manière globale. Dans le cadre de l'introduction, l'animateur virtuel vous demandera comment vous voulez vous faire appeler. Vous pouvez donner n'importe quel nom.

Souhaitez-vous participer à l'entrevue individuelle réalisée avec l'animateur virtuel?

1. Oui – CONTINUER
2. Non – REMERCIER ET TERMINER

L'EXPÉRIENCE DU MODÉRATEUR VIRTUEL COMMENCE

Veillez suivre les directives de l'animateur virtuel jusqu'à la fin de la séance. La conversation devrait prendre environ 15 à 20 minutes de votre temps.

En cas de pauses ou d'erreurs, vous pouvez rafraîchir la page et votre conversation restera sur la page une fois cette dernière rafraîchie.

Bonjour. Je suis un modérateur virtuel. Allez-y, tapez « Salut » ci-dessous pour commencer.

DISCUSSION

Merci d'avoir accepté de vous entretenir avec moi aujourd'hui et de prendre part à cette recherche de grande importance. Je vais vous poser des questions à réponses ouvertes sur vos expériences en milieu de travail, et j'espère que vous vous sentirez à l'aise de partager vos commentaires avec moi. Prêt(e) à commencer?

Option de réponse – Oui!

1. Je vais vous inviter à me parler de vos expériences dans quelques instants, mais pourriez-vous d'abord me décrire votre milieu de travail actuel? Veuillez inclure des renseignements tels que le secteur ou l'industrie, les responsabilités professionnelles que vous avez/le type de travail que vous effectuez, la taille de votre équipe de travail immédiate, et le type d'environnement physique dans lequel vous travaillez (p. ex. bureau, magasin de détail, entrepôt).
2. Voilà qui est utile. Depuis combien de temps travaillez-vous à cet endroit?

Options de réponse – Moins d'un an, 1 an à 5 ans, 6 à 10 ans, plus de 10 ans

3. Abordons maintenant le sujet principal de notre discussion : dans quelle mesure votre identité de genre ou orientation sexuelle est-elle connue par vos collègues de travail?

Options de réponse – N'est pas connue (Passer à Q.6.), Est connue de certaines personnes (Continuer à Q.4.), Est connue de la plupart (Passer à Q.7.), Est connue de tous (Passer à Q.7.)

4. Quels types de collègues ne la connaissent pas (p. ex. compagnon de travail, superviseur, direction, personnel sous votre responsabilité, etc.)?
5. Quelles sont les raisons qui expliquent cela? (Passer à Q.7.)

6. Pour quelles raisons votre identité de genre ou orientation sexuelle n'est pas connue dans votre milieu de travail?
7. Parlons maintenant de la stigmatisation et de la discrimination au travail fondées sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle. La stigmatisation signifie un stéréotype négatif. La discrimination, c'est le fait de réserver à quelqu'un un traitement inéquitable en raison d'une caractéristique personnelle ou d'une distinction, intentionnellement ou non, qui a pour effet d'imposer des désavantages non imposés à d'autres.

Option de réponse – D'accord, j'ai lu la définition.

Ces sujets sont de nature sensible. Répondez à cette section en indiquant uniquement l'information que vous êtes à l'aise de partager.

Option de réponse – Je comprends.

8. En gardant à l'esprit les définitions de la stigmatisation et de la discrimination, avez-vous déjà subi de la stigmatisation ou de la discrimination dans votre milieu de travail actuel, en raison de votre identité de genre ou de votre orientation sexuelle?

Options de réponse – Oui (Continuer), Non (Passer à Q.21.)

9. Par quel type de collègue (p. ex. compagnon de travail, superviseur, direction, personnel, etc.)?
10. En gardant à l'esprit les définitions de la stigmatisation et de la discrimination, pouvez-vous me parler de ce que vous avez subi?
11. Merci. Y a-t-il d'autres exemples dont vous pourriez me parler?
12. Avez-vous officiellement abordé avec votre employeur la stigmatisation ou la discrimination que vous avez subie?

Options de réponse – Oui (Continuer), Non (Passer à Q.19.)

13. Quels étaient les points fondamentaux que vous avez soulevés avec votre employeur?
14. Y avait-il des mécanismes clairs mis en place pour vous permettre de signaler le problème?

Options de réponse – Oui, Non

15. Dans quelle mesure avez-vous été satisfait(e) de la réponse de votre employeur?

Options de réponse – Très satisfait(e), Plutôt satisfait(e), Pas très satisfait(e), Pas du tout satisfait(e)

16. Qu'a fait votre employeur pour corriger la situation?
17. Comment vous êtes-vous senti(e)?
18. Avez-vous le sentiment que votre milieu de travail a changé après cet incident? À quoi ressemble votre situation dans votre milieu de travail maintenant? (Passer à Q.24.)
19. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous n'avez pas abordé le problème avec votre employeur?
20. Y a-t-il quelque chose que votre employeur pourrait faire ou communiquer pour que vous soyez à l'aise d'aborder de telles questions? Expliquez-moi ce qu'il pourrait faire. (Passer à Q.24.)
21. Pour quelle raison avez-vous le sentiment de ne pas avoir subi de stigmatisation ou de discrimination dans votre milieu de travail?

Options de réponse – Mon milieu de travail est inclusif (Passer à Q.22.), Mon identité de genre ou mon orientation sexuelle n'est pas connue dans mon milieu de travail (Passer à Q.24.), Autre raison (Passer à Q.23.)

22. Qu'est-ce qui fait de votre milieu de travail un environnement inclusif? Qu'est-ce que d'autres organisations pourraient apprendre de la vôtre? (Passer à Q.24.)
23. Pour quelles raisons avez-vous le sentiment de ne pas avoir vécu une telle situation?
24. Pour terminer, avez-vous des réflexions sur ce qui pourrait être fait en milieu de travail de manière générale pour que l'environnement soit plus inclusif?

Voilà qui met fin à mes questions. Merci de votre participation. Veuillez cliquer sur « Soumettre et mettre fin au clavardage » (ci-dessous), puis cliquez sur la flèche « Suivant » dans la fenêtre du sondage pour terminer le sondage.

Passez une belle journée.

Au revoir!

Annexe B – Questionnaire de sondage (anglais)

Invitation

This is a Government of Canada research study on diversity and inclusion. Delvinia has been hired to administer the study. Si vous préférez répondre au sondage en français, veuillez cliquer sur français.

The following questionnaire should take a maximum of 30 minutes to complete. Your participation is voluntary and your responses will remain completely anonymous and confidential.

Any information you provide will be administered in accordance with the Privacy Act and other applicable privacy laws <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-21/> . To view the research firm's privacy policy, click here <https://www.askingcanadians.com/communities/default.aspx?p=p430686807&n=1795610795>

For any enquiries about the study, please contact isabelle.cote@pco-bcp.gc.ca

CAPITALIZED TEXT IS NOT SHOWN TO THE RESPONDENTS

S.1. Is your primary residence in Canada?

1. Yes
2. No

IF ANSWERED YES, CONTINUE, ELSE TERMINATE

S.2. What region of Canada do you live in?

1. British Columbia
2. Alberta
3. Saskatchewan
4. Manitoba
5. Ontario
6. Quebec
7. New Brunswick
8. Nova Scotia
9. Prince Edward Island
10. Newfoundland and Labrador
11. Territories (Nunavut, Yukon or Northwest Territories)
12. None of the above

TERMINATE NONE OF THE ABOVE

QUOTAS: NATIONALLY REPRESENTATIVE WITH TERRITORIES AS IT FALLS

S.3. In what year were you born?

DROP-DOWN [YYYY]
Prefer not to answer

IF PREFERS NOT TO PROVIDE A PRECISE BIRTH YEAR, ASK:

S.3.A. Would you be willing to indicate in which of the following age categories you belong?

1. 17 or younger
2. 18 to 34
3. 35 to 49
4. 50 to 54
5. 55 to 64
6. 65 or older
7. Prefer not to answer

TERMINATE IF NOT 18 YEARS OR OLDER OR PREFER NOT TO ANSWER

S.9. Which of the following categories best describes your current employment status? Are you...?

1. Working full-time, that is, 35 or more hours per week
2. Working part-time, that is, less than 35 hours per week
3. Self-employed
4. Unemployed, but looking for work
5. A student attending school full-time
6. Retired
7. Not in the workforce (Full-time homemaker, unemployed, not looking for work)
8. Other
9. Prefer not to answer

CONTINUE IF S.9. = 1-3, OTHERWISE TERMINATE

S.10. Including yourself, what is the approximate total number of employees at your workplace?

1. 1 employee (just myself)
2. 2-10 employees
3. 11-50 employees
4. 51-100 employees
5. 101-500 employees
6. 501-1,000 employees
7. 1,001-10,000 employees
8. 10,000+ employees
9. Prefer not to answer

CONTINUE IF S.10. = 2-8, OTHERWISE TERMINATE

FOR ANYONE WHO TERMINATES ABOVE:

Thank you for participating in this study. Unfortunately you are not eligible for this particular study. We do appreciate that you took the time to participate.

You may now close this window.

S.4. What is the highest level of education that you have completed?

1. Some high school or less
2. High school diploma or equivalent
3. Registered Apprenticeship or other trades certificate or diploma
4. College, CEGEP or other non-university certificate or diploma
5. University certificate or diploma below bachelor's level
6. Bachelor's degree
7. Post graduate degree above bachelor's level
8. Prefer not to answer

S.5. Are you an Aboriginal person, that is, First Nations, Métis or Inuk (Inuit)? First Nations includes Status and Non-Status Indians.

1. Yes
2. No

DO NOT ASK S.6. IF YES to S.5.

S.6. People living in Canada come from many different ethnic and cultural origins. Would you describe yourself as...? Select all that apply

RANDOMIZE

1. White
2. South Asian (e.g., East Indian, Pakistani, Sri Lankan)
3. Chinese
4. Black
5. Filipino
6. Latin American
7. Arab
8. Southeast Asian (e.g., Vietnamese, Cambodian, Malaysian, Laotian)
9. West Asian (e.g., Iranian, Afghan)
10. Korean
11. Japanese
12. Other
13. Prefer not to answer

S.7. Where were you born?

RANDOMIZE

1. In Canada
2. Outside of Canada

S.8. What language do you speak most often at home?

RANDOMIZE

1. English
2. French
3. Other

SHOW INTRO, S.11. , S.12. ON SAME SCREEN

The following questions are about sex and gender identity. Sex refers to sex assigned at birth. Gender identity refers to current gender which may be different from sex assigned at birth and may be different from what is indicated on legal documents.

S.11. What was your sex at birth?

1. Male
2. Female
3. Prefer not to answer

S.12. What is your gender identity?

1. Male
2. Female
3. Other (Please specify _____)
4. Prefer not to answer

S.13. What is your sexual orientation?

1. Heterosexual or straight (that is, sexually attracted to people of the opposite sex)
2. Homosexual or lesbian or gay (that is, sexually attracted to people of the same sex)
3. Bisexual (that is, sexually attracted to people of both sexes)
4. Other (Please specify _____)
5. Prefer not to answer

QUALIFY AS LGBTQ2 IF

S.11. = 1 & S.12. = 2 OR

S.11. = 2 & S.12. = 1 OR

S.12. = 3 OR

S.13. = 2, 3, or 4

IF THEY DON'T QUALIFY: Thank you for participating in the study

Qualitative In-Depth Interview

CRIS: ONLY ASK AMONG THOSE WHO QUALIFY AS LGBTQ2

For the next part of the research you're invited to participate in a one-on-one text-based interview with a virtual moderator named Cris. Cris is kind of like a chatbot and will be asking you questions about whether you have encountered stigma or discrimination in the workplace as it relates to your gender identity and/or sexual orientation.

The Government of Canada really wants to understand your experiences in the workplace and your feelings around this topic. As with the previous questions you just answered, all the information you provide will remain anonymous and confidential, and the results will be reported in aggregate. As part of the introduction, Cris will be asking what you'd like to be called, and you can provide any name you want.

CRIS OPT IN: Would you like to participate in the one-on-one interview with the virtual moderator?

1. Yes – CONTINUE
2. No – THANK & TERMINATE

VIRTUAL MODERATOR EXPERIENCE BEGINS

Please follow CRIS' prompts until you reach the end of the session. The chat should take approximately 15-20 min to complete.

If you encounter any pauses or errors, you may refresh the page and your chat script will remain on the page upon refreshing.

Hello, my name is Cris and I'm a virtual moderator. Go ahead and tap 'Hi' below to get started.

What would you like me to call you?

It's nice to meet you, _____

DISCUSSION

Thank you for agreeing to talk with me today and being part of this very important research. I'll be asking you some open-ended questions about your experiences in the workplace, and I hope you feel free to share with me. Ready to begin?

Prompt – Yes!

1. I'm going to be asking you to tell me about your experiences in a bit, but first, could you describe your current workplace for me? I'm looking for things like what is the industry or sector, what are your job responsibilities/type of work that you do, how big is your immediate work team, and what type of physical environment do you work in (e.g. office, retail store, warehouse)?

2. That's helpful. How long have you been working there?

Prompt – Less than one year, Between 1-5 years, 6-10 years, More than 10 years

3. Now getting to the topic, to what extent is your gender identity and/or sexual orientation known by others in your workplace?

Prompt - Not known (skip to Q.6.), Known by some (continue to Q.4.), Known by most (skip to Q.7.), Known by all (skip to Q.7.)

4. What types of colleagues don't know (e.g. co-workers, supervisor, management, staff you manage etc.)?

5. What are the reasons for that? (skip to Q.7.)

6. What are the reasons that your gender identity and/or sexual orientation is not known in your workplace?

7. Now let's talk about stigma and discrimination in the workplace based on gender identity or sexual orientation. Stigma means a negative stereotype. Discrimination means unfair treatment because of a personal characteristic or distinction, which, whether intentional or not, has an effect that imposes disadvantages not imposed on others.

Prompt – Ok, I've read the definition

These topics can be difficult to talk about. When completing this section, only share as much information as you are comfortable with.

Prompt – I understand

8. Keeping in mind the definitions of stigma and discrimination, have you ever experienced stigma or discrimination in your current workplace as a result of your gender identity and/or sexual orientation?

Prompt – Yes (continue), No (skip to Q.21.)

9. By what type of colleague (e.g. co-worker/s, supervisor, management, staff etc.)?

10. Keeping in mind the definitions of stigma and discrimination, can you tell me what you experienced?

11. Thanks. Are there any other examples you can tell me about?

12. Have you formally addressed with your employer any of the stigma or discrimination that you have experienced?

Prompt – Yes (continue) No (skip to Q.19.)

13. What were the key points you raised with them?

14. Were there clear mechanisms in place for you to be able to report the issue?

Prompt – Yes, No

15. How satisfied were you with the response from your employer?

Prompt - Very satisfied, Somewhat satisfied, Not very satisfied, Not at all satisfied

16. What was it your employer did to respond to the issue?
17. Tell me how you felt about that?
18. Do you feel your workplace changed after the incident? What's it like for you at work now? (skip to Q.24.)
19. What are the reasons that you didn't address the issue with your employer?
20. Is there anything your employer could do or communicate to make you feel comfortable addressing issues like this? Tell me what they could do? (skip to Q.24.)
21. What is the reason you feel that you haven't experienced stigma or discrimination at your workplace?

Prompt – My workplace is inclusive (skip to Q22), My gender identity and/or sexual orientation is not known in my workplace (skip to Q.24.), Other reason (skip to Q.23.)

22. What makes your workplace inclusive? What could other organizations learn from yours? (skip to Q.24.)
23. What are the reasons you feel you haven't had this experience?
24. Do you have any final thoughts on what workplaces in general could do to be more inclusive?

That's all of the questions that I have. Thank you for participating. Please click "Submit and end chat" below and then the next arrow button in the survey window to continue to the end of the survey.

Have a great day, _____.

Bye for now!

Annexe C – Rapport d’analyse des sentiments

Remarque : Le sentiment est analysé et noté à l’aide de l’un API Google Cloud Language. Les résultats sont présentés sous forme de tableau en fonction des résultats totaux dans chaque fourchette.

Figure C.1 : Sentiment général pour toutes les réponses combinées

* Échantillon total

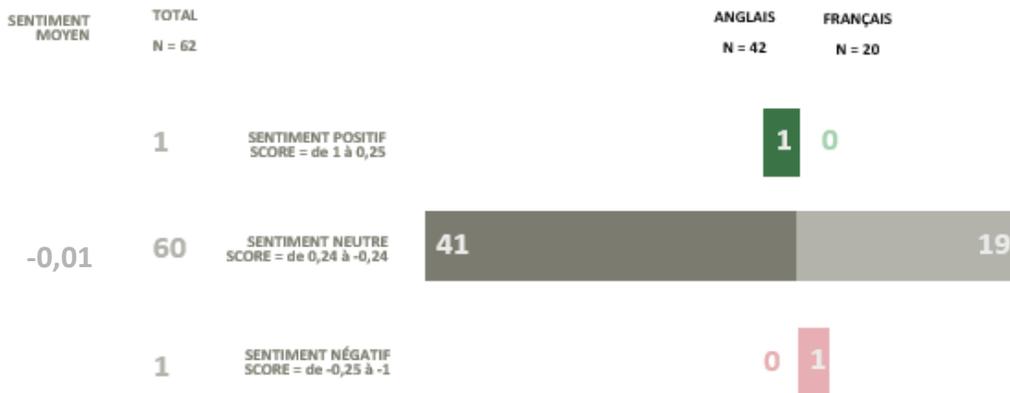
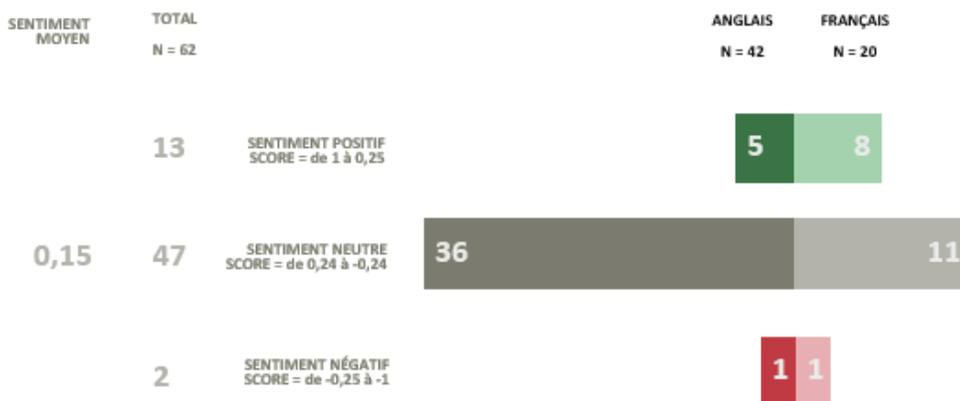


Figure C.2 : Description du milieu de travail

* Échantillon total



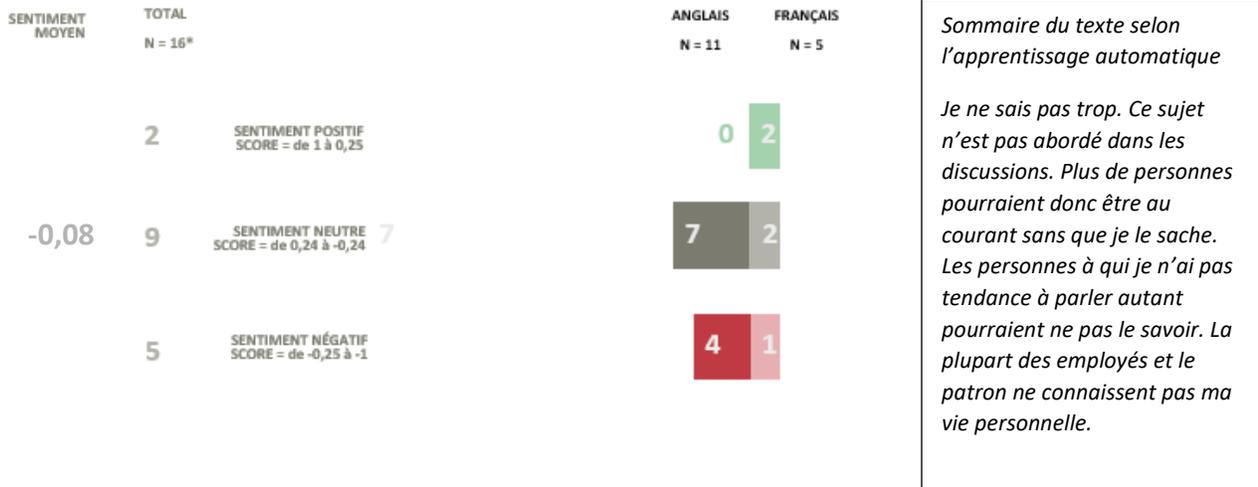
Sommaire du texte selon l'apprentissage automatique

Mon équipe de travail immédiate se compose d'environ cinq personnes et mon environnement physique est un bureau d'entreprise typique. Travail de bureau dans le secteur de l'ameublement au sein d'une équipe de quatre personnes. Travail au sein d'une équipe des services informatiques de six personnes qui soutient environ 200 personnes dans mon bureau.

Q.1. Je vais vous inviter à me parler de vos expériences dans quelques instants, mais pourriez-vous d’abord me décrire votre milieu de travail actuel? Veuillez inclure des renseignements tels que le secteur ou l’industrie, les responsabilités professionnelles que vous avez/le type de travail que vous effectuez, la taille de votre équipe de travail immédiate, et le type d’environnement physique dans lequel vous travaillez (p. ex. bureau, magasin de détail, entrepôt).

Figure C.3 : Connaissance de l'identité LGBTQ2 dans le milieu de travail

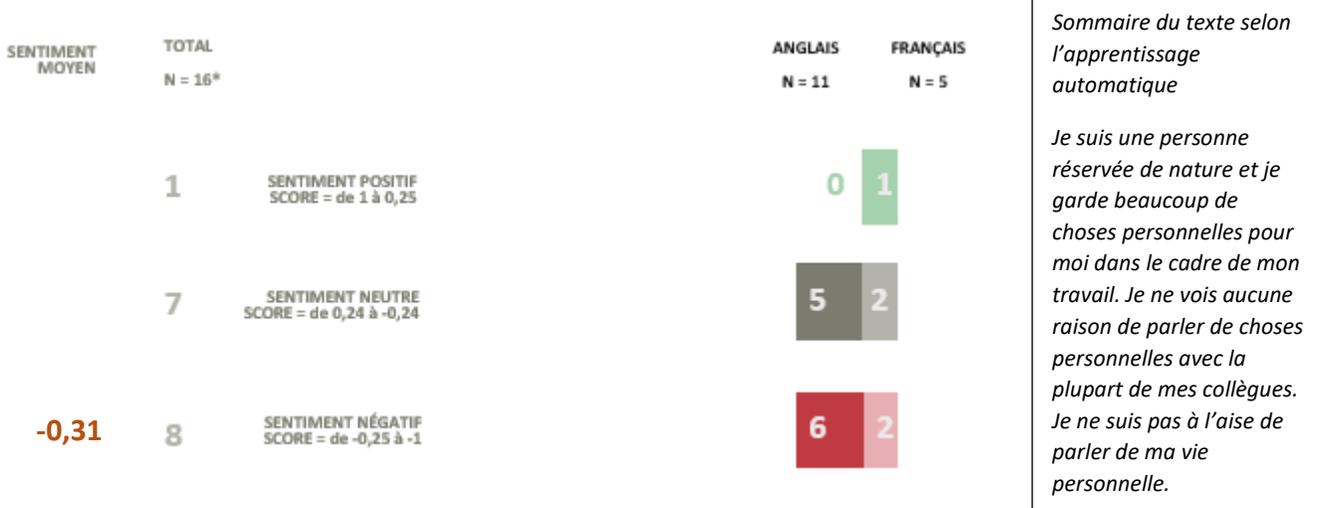
* Parmi les participants qui disent que leur identité de genre ou que leur orientation sexuelle est connue de certaines personnes au travail.



Q.4. Quels types de collègues ne la connaissent pas (p. ex. compagnons de travail, superviseur, direction, personnel sous votre responsabilité, etc.)?

Figure C.4 : Raison du faible niveau de connaissance de l'identité LGBTQ2

* Parmi les participants qui disent que leur identité de genre ou que leur orientation sexuelle est connue de certaines personnes au travail.



Q.5. Quelles sont les raisons qui expliquent cela?

Figure C.5 : Raison de l'absence de connaissance de l'identité LGBTQ2

* Parmi les participants qui disent que leur identité de genre ou leur orientation sexuelle est inconnue au travail



Sommaire du texte selon l'apprentissage automatique

Parce que mon orientation sexuelle est privée, mes collègues n'ont pas besoin de connaître ma vie privée. Bien que je sois « sorti du placard » dans la majeure partie de ma vie, je n'en ai jamais parlé au travail juste parce qu'il n'a aucun avantage à le faire. C'est ma vie privée.

Q.6. Pour quelles raisons votre identité de genre ou orientation sexuelle n'est pas connue dans votre milieu de travail?

Figure C.6 : Expériences vécues selon le type de collègue

* Parmi les personnes qui disent avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel



Sommaire du texte selon l'apprentissage automatique

Collègues et clients. Les croyances des collègues aux États-Unis et dans certaines parties d'Asie sont parfois strictes, mais j'ai accepté cet état de fait. Un collègue avec qui je partage le bureau.

Q.9. Par quel type de collègue (p. ex. compagnons de travail, superviseur, direction, personnel, etc.)?

Figure C.7 : Expériences vécues de stigmatisation et de discrimination

* Parmi les personnes qui disent avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel



Sommaire du texte selon l'apprentissage automatique

Mon gestionnaire est un homme. Il a ri et il a dit qu'il aimait vraiment le client et qu'il n'était pas inquiet de la situation. J'ai eu des problèmes avec les éducateurs masculins qui ont fait des blagues sur les capacités athlétiques et les arts.

Q.10. En gardant à l'esprit les définitions de la stigmatisation et de la discrimination, pouvez-vous me parler de ce que vous avez subi?

Figure C.8 : Autres exemples de stigmatisation et de discrimination

* Parmi les personnes qui disent avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel



Sommaire du texte selon l'apprentissage automatique

Un des employés voulait prouver à un autre que ce sujet m'avait mis mal à l'aise et que cela prouvait que j'étais gai. On m'a crié des noms pendant environ huit ans par rapport à mon orientation sexuelle. Un soir, deux employés ont mentionné le sujet de l'homosexualité alors que nous parlions d'un sujet totalement différent.

Q.11. Y a-t-il d'autres exemples dont vous pourriez me parler?

Figure C.9 : Examen du problème avec l'employeur

* Parmi les personnes qui disent avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel et qui ont abordé officiellement la question avec leur employeur



Sommaire du texte selon l'apprentissage automatique
Pas assez de contenu pour faire un résumé

Q.13. Quels étaient les points fondamentaux que vous avez soulevés avec votre employeur?

Figure C.10 : Réponse de l'employeur à l'incident de stigmatisation et de discrimination

* Parmi les personnes qui disent avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel et qui ont abordé officiellement la question avec leur employeur



Sommaire du texte sur l'apprentissage automatique
Pas assez de contenu pour faire un résumé

Q.16. Qu'a fait votre employeur pour corriger la situation?

Figure C.11 : Réponse émotionnelle à l'expérience vécue

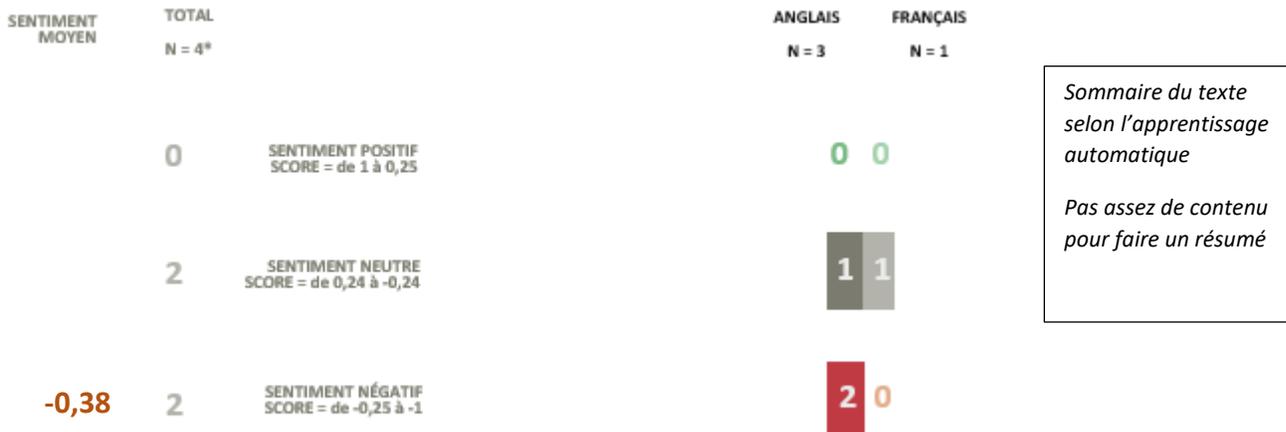
* Parmi les personnes qui disent avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel et qui ont abordé officiellement la question avec leur employeur



Q.17. Comment vous êtes-vous senti(e)?

Figure C.12 : Amélioration des conditions en milieu de travail à la suite de l'incident

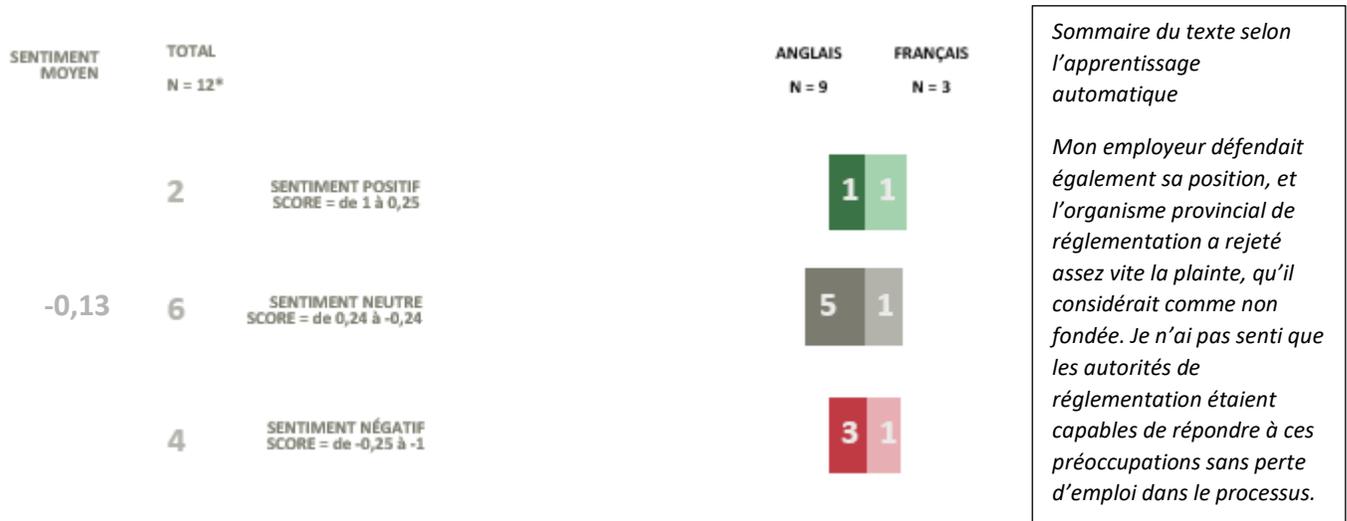
* Parmi les personnes qui disent avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel et qui ont abordé officiellement la question avec leur employeur



Q.18. Avez-vous le sentiment que votre milieu de travail a changé après cet incident? À quoi ressemble votre situation dans votre milieu de travail maintenant?

Figure C.13 : Raisons pour ne pas avoir abordé le problème avec l'employeur

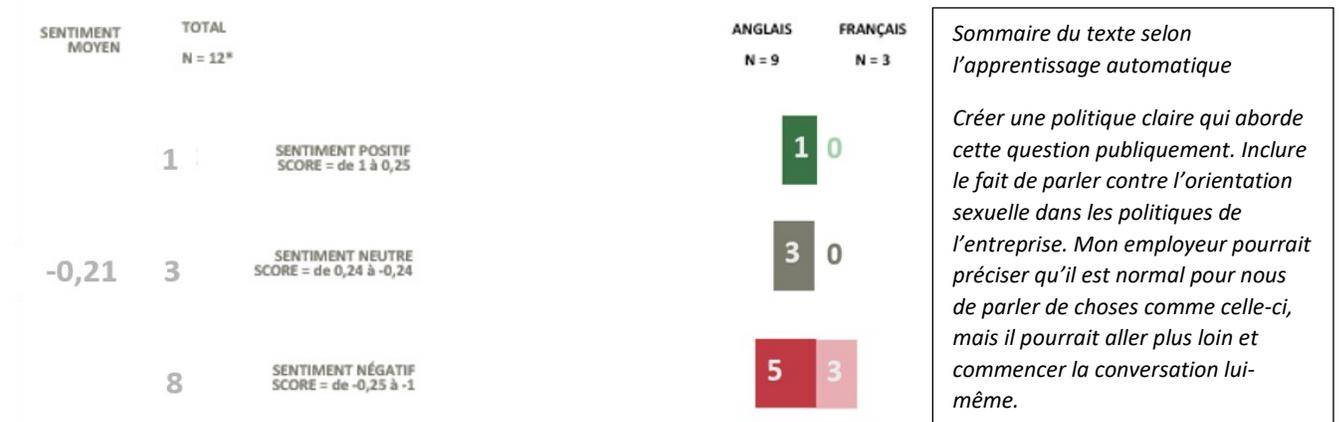
* Parmi les personnes qui disent avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel et qui ont abordé officiellement la question avec leur employeur



Q.19. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous n'avez pas abordé le problème avec votre employeur?

Figure C.14 : Réponse souhaitée de l'employeur

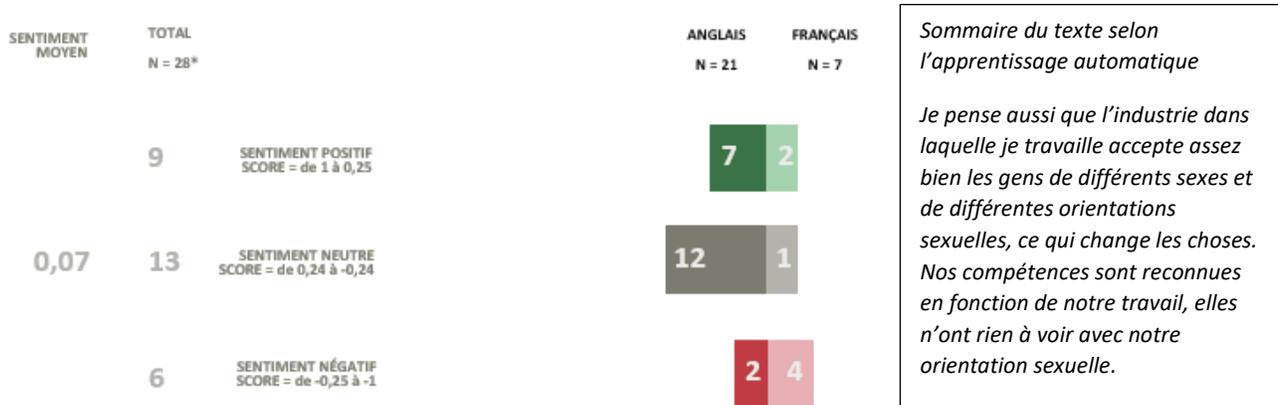
* Parmi les personnes qui disent avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail actuel et qui ont abordé officiellement la question avec leur employeur



Q.20. Y a-t-il quelque chose que votre employeur pourrait faire ou communiquer pour que vous soyez à l'aise d'aborder de telles questions? Expliquez-moi ce qu'il pourrait faire.

Figure C.15 : Milieu de travail inclusif

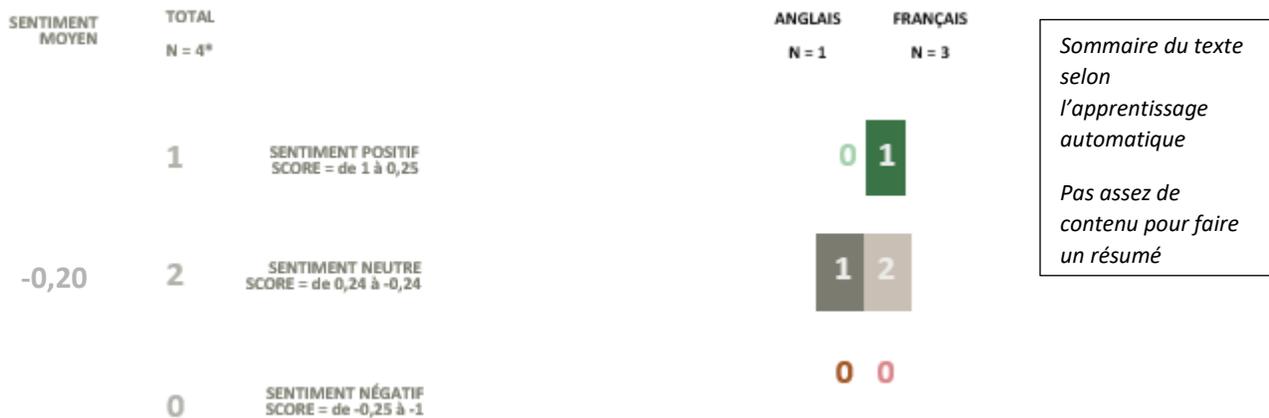
* Parmi les personnes qui disent ne pas avoir fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans leur milieu de travail et que leur milieu de travail est inclusif.



Q.22. Qu'est-ce qui fait de votre milieu de travail un environnement inclusif? Qu'est-ce que d'autres organisations pourraient apprendre de la vôtre?

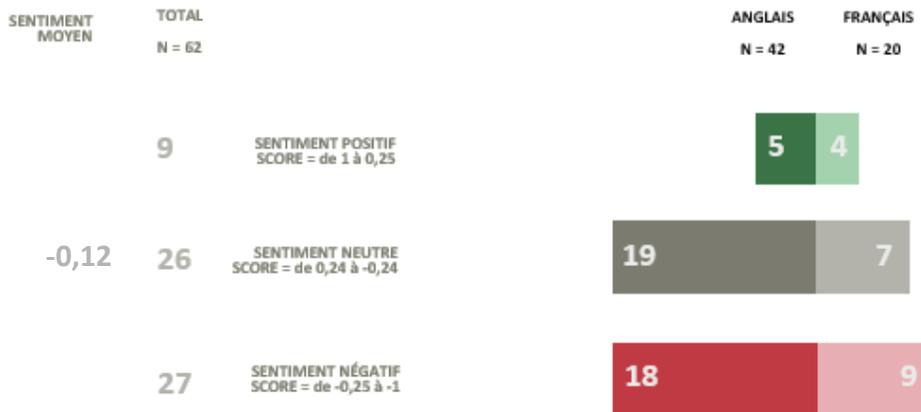
Figure C.16 : Autres raisons pour lesquelles les personnes estiment ne pas avoir vécu cette expérience

* Parmi ceux qui ont choisi « autre » à la question « Pour quelles raisons avez-vous le sentiment de ne pas avoir vécu une telle situation? »



Q.23. Pour quelles raisons avez-vous le sentiment de ne pas avoir vécu une telle situation?

Figure C.17 : Occasions de rendre le milieu de travail plus inclusif



Sommaire du texte selon l'apprentissage automatique

Ils peuvent être plus ouverts et se rendre compte que certains des excellents travailleurs et certaines personnes sont victimes de discrimination. Je pense que l'employeur a vraiment fait un effort. Le problème, c'est la mentalité des gens. Amener les gens à une plus grande ouverture d'esprit et les comprendre sont la clé d'un bon milieu de travail.

Q.24. Pour terminer, avez-vous des réflexions sur ce qui pourrait être fait en milieu de travail de manière générale pour que l'environnement soit plus inclusif?