



Monitoring de la diversité : do it yourself !

01/04/2022

Table des matières

1	Pourquoi dresser l'état de la diversité du personnel ?	2
2	Principes à prendre en compte	3
2.1	<i>Cadre légal</i>	3
2.2	<i>Qu'en est-il des données anonymes ?</i>	4
2.3	<i>Bonnes pratiques</i>	4
3	Comment mesurer la diversité de la composition du personnel ?	5
3.1	<i>Avantages et inconvénients des différentes options</i>	5
4	Option A : via des données administratives	7
4.1	<i>D'où viennent les données ?</i>	7
4.2	<i>Des données agrégées</i>	7
4.3	<i>Pour les organismes publics :</i>	8
4.3.1	<i>Phase de réflexion : prendre des décisions</i>	8
4.3.2	<i>Démarches administratives et techniques pour une demande</i>	9
4.4	<i>Pour les entreprises privées :</i>	10
5	Option B : via une enquête auprès du personnel	11
5.1	<i>Étape 1 : définir le(s) objectif(s)</i>	11
5.2	<i>Étape 2 : susciter l'implication, la participation et la confiance</i>	12
5.3	<i>Étape 3 : rédiger le questionnaire</i>	12
5.3.1	<i>Sur la question de l'identité de genre :</i>	12
5.3.2	<i>Sur la question du handicap :</i>	13
5.3.3	<i>Sur la question de l'origine :</i>	14

1 Pourquoi dresser l'état de la diversité du personnel ?

La mesure de la diversité du personnel doit toujours s'inscrire dans une politique ou un plan de diversité plus large. Les enjeux et la nécessité d'une politique de diversité varient fortement d'une organisation à l'autre et, pour établir un plan de diversité structurel, il importe de commencer par analyser la situation actuelle en matière de diversité et d'inclusion. C'est ce que l'on appelle la « **mesure de référence** ». [Vous trouverez de plus amples informations sur la manière d'aborder cette analyse globale dans le « Guide vers plus d'inclusion » d'eDiv, l'outil en ligne d'Unia pour un environnement de travail diversifié et inclusif](#). Une telle analyse vous permet d'objectiver et d'évaluer plus facilement la politique de diversité et d'inclusion et d'identifier les besoins spécifiques en la matière. La mesure de la situation actuelle en matière de diversité et d'inclusion peut inclure plusieurs aspects, comme votre politique de bien-être et de prévention, votre politique du personnel et la composition de votre personnel. [Les éléments précis que vous pouvez analyser vous sont présentés sur cette page d'eDiv](#).

Dans la présente note, nous nous concentrons toutefois uniquement sur un volet spécifique de l'analyse, à savoir l'analyse de la composition du personnel et pour les caractéristiques sur lesquelles nous recevons le plus de questions, à savoir le sexe/genre, l'origine et le handicap. Sur base de cette analyse vous obtiendrez un aperçu des groupes sous-représentés et pourrez ensuite définir des objectifs et des plans concrets. [Sur eDiv, nous vous expliquons également ce que votre organisation peut faire avec les informations collectées.](#)



Un exemple : les actions positives

Les actions positives sont des mesures temporaires qui ont pour but de corriger la sous-représentation d'un groupe spécifique dans le personnel. Celle-ci peut par exemple concerner la répartition hommes/femmes ou une certaine catégorie d'âge. Avant de pouvoir mener une action positive, l'entreprise ou organisation doit démontrer qu'un groupe précis est sous-représenté dans son personnel.

Pour ce faire, elle peut procéder à un monitoring interne de la diversité du personnel. Cette collecte d'informations, que l'on peut considérer comme une mesure de référence, peut servir de base à l'élaboration d'un plan d'action reprenant des mesures destinées à remédier à cette sous-représentation. [Ici vous trouverez plus d'informations sur la manière de mettre en place des actions positives.](#)

2 Principes à prendre en compte

Beaucoup d'organisations sont réticentes à l'idée de dresser l'état de la composition de leur personnel et de l'analyser. Elles se posent surtout des questions sur ce que permet le cadre légal et sur les risques de stigmatisation et d'utilisation abusive des données. C'est pourquoi, dans la présente note, nous examinerons ce qui est possible et ce qui ne l'est pas conformément au cadre légal, ainsi que les autres principes susceptibles de garantir un traitement des données de qualité et éthique. Nous n'évoquerons ici qu'en termes généraux ce que la législation permet ou pas, car cela dépend fortement de la situation et diffère selon les données elles-mêmes et les garanties prévues pour la protection des données. Pour de plus amples informations et des conseils, les citoyens peuvent consulter le [site internet de l'Autorité de protection des données \(APD\)](#).

2.1 Cadre légal

On ne peut pas recueillir et traiter n'importe comment des données sur le personnel. Ce sont en effet souvent des données à caractère personnel, voire des données à caractère personnel sensibles. Leur traitement est soumis à un cadre légal européen (RGPD) et belge qui précise clairement ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas. Le droit au respect de la vie privée d'une personne doit toujours être respecté, même par ses employeurs. Pour une synthèse plus complète de ces cadres légaux, [consultez eDiv](#).

Le cadre légal interdit en principe le traitement de données à caractère personnel sensibles, telles que par exemple l'origine des personnes. Cette interdiction générale connaît toutefois quelques exceptions qui permettent malgré tout de traiter des données sensibles des travailleurs, par exemple lorsque :

- Les travailleurs marquent explicitement leur accord
- Le droit du travail l'exige
- Le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public importants

Le traitement de données à caractère personnel (sensibles ou non) par l'employeur doit en outre respecter trois principes :

- Le principe de finalité
- Le principe de proportionnalité
- Le principe de transparence

Pour des explications complémentaires, veuillez consulter [le site internet de l'Autorité de protection des données](#).

Si vous avez des questions précises ou souhaitez des conseils spécifiques concernant le champ d'application de la loi du 30 juillet 2018, [reportez-vous au site internet de l'Autorité de protection des données](#).

2.2 Qu'en est-il des données anonymes ?

Les **données anonymes** sont des informations qui ne peuvent raisonnablement plus être reliées à une personne physique identifiée ou identifiable. Ces données anonymes ne relèvent pas du champ d'application du RGPD (cf. cette [page du site internet](#) de l'APD). Notons bien que le processus d'anonymisation des données personnelles implique l'utilisation de données personnelles identifiables pour lesquelles le RGPD s'applique.

Il y a une différence importante entre les données anonymes et les données personnelles pseudonymisées¹. Ces dernières restent des données personnelles protégées par le RGPD. Autrement dit, seules les données totalement et définitivement anonymisées ne relèvent pas du RGPD. Le consentement n'est pas légalement obligatoire dans leur cas. L'impossibilité de réidentifier les données doit cependant être garantie. Ces garanties sont prévues lorsque la BCSS vous communique des données administratives. Elles sont toutefois plus difficiles à fournir lorsque vous effectuez un sondage auprès de votre personnel.

En tout état de cause, il est conseillé de prendre également le plus possible en considération les aspects éthiques lors du traitement de données anonymisées ou anonymes. Par exemple, dans les cas où la législation n'impose pas d'obtenir le consentement des personnes concernées ni de faire montre de transparence envers elles dans ce cas, c'est néanmoins fortement recommandé.

2.3 Bonnes pratiques

Outre les obligations légales à respecter lors de la collecte et du traitement de données personnelles, il existe un certain nombre de bonnes pratiques et de principes (éthiques) que les organisations peuvent prendre en considération.

Elles sont énumérées et expliquées [sur cette page d'eDiv](#) :

1. But légitime et clairement défini (par exemple, un plan de diversité)
2. Consentement informé (et totalement volontaire)
3. Transparence et bonne communication
4. Garantissez l'anonymat et respectez la législation
5. Créez la confiance et prévoyez des garanties contre l'utilisation abusive
6. Encouragez la participation
7. Chaque fois que c'est possible, utilisez l'autodéfinition (dans un sondage auprès du personnel)

Attardons-nous cependant sur l'un de ces principes, à savoir l'importance de la transparence au sujet de la collecte de données envers les membres du personnel concernés. Ce point est important, que vous traitiez des données administratives ou des données obtenues au moyen d'un sondage auprès du personnel. La transparence requiert une bonne communication. Expliquez la raison pour laquelle les données sont recueillies et pourquoi cette collecte est si importante. Décrivez concrètement leur rôle dans les processus mis en place en interne. Expliquez aussi la manière dont se déroule le traitement et sa conformité à la législation. Cette transparence suscitera la confiance en votre traitement des données.

¹ Les données personnelles pseudonymisées sont des données personnelles qui peuvent uniquement être reliées à une personne identifiée ou identifiable au moyen d'une clé non publique (confidentielle). Dans le cas des données personnelles anonymisées, la possibilité d'identification a été supprimée « irréversiblement ». (Source : [site internet de l'UGent](#))

3 Comment mesurer la diversité de la composition du personnel ?

Il y a plusieurs manières de dresser l'état de la composition du personnel. Nous allons présenter les deux principales options plus en détail ci-dessous. Tout d'abord, nous allons exposer les avantages et les inconvénients des deux méthodes afin de vous permettre d'en choisir une ou de combiner les deux en connaissance de cause. Sachez toutefois que les possibilités dont vous disposez seront déterminées par votre situation propre, comme la taille de votre organisation.

3.1 Avantages et inconvénients des différentes options

Option A : via des données administratives

Les données administratives sont toutes les données relatives à la population qui sont collectées par les autorités à des fins administratives². Elles sont donc essentiellement recueillies dans un autre but que la production de statistiques, même si elles peuvent être utilisées à cette fin. Il est par exemple possible de demander des données administratives pouvant servir à dresser l'état de la diversité de la composition du personnel auprès de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS). Ces données doivent être fournies et traitées conformément à la législation en vigueur en matière de respect de la vie privée. Cette méthode présente l'avantage de donner une image complète du personnel concernant certaines caractéristiques telles que le sexe, l'âge, l'origine et la nationalité. De plus, elle permet d'établir des comparaisons entre différents secteurs ou organisations et la composition de la population générale. Cette méthode est toutefois limitée lorsque l'on souhaite dresser l'état de caractéristiques particulières du personnel telles que le handicap ou l'identité de genre : les données administratives ne permettent que difficilement, voire pas du tout, de les saisir. Voyez ci-dessous pour les possibilités offertes aux entreprises privées et organismes publics.

Option B : via une enquête auprès du personnel

Lors d'une enquête, un questionnaire fixe est soumis aux personnes interrogées, ce qui permet de recueillir des informations auprès des répondants sur leurs caractéristiques personnelles, mais aussi, par exemple, sur leurs expériences, opinions, attitudes ou comportements. Une enquête permet de cerner des caractéristiques personnelles telles que l'identité de genre, l'origine et le handicap³ au moyen de questions d'autodéfinition. Cette méthode permet également d'aller plus loin que de mesurer la composition du personnel et d'interroger le degré d'inclusion et notamment les éventuelles expériences de discrimination vécues dans l'entreprise⁴. Lors d'une enquête volontaire, les résultats dépendent de la volonté des travailleurs d'y répondre et de la fiabilité de leurs réponses. C'est le principal inconvénient de

² Commission Européenne (2016), European Handbook on Equality Data (Manuel européen sur les données relatives à l'égalité) p. 32.

³ Dans le présent document, nous nous sommes concentrés sur les caractéristiques pour lesquelles nous recevons les plus de demandes en lien avec la mesure de la diversité du personnel en interne : le sexe/le genre, l'origine et le handicap.

⁴ [Pour en savoir plus sur les différents aspects importants pour développer l'inclusion au sein de votre organisme ou entreprise visitez cette page de eDiv.](#)

cette méthode. Le taux de réponse ne sera jamais de 100 %, ce qui peut constituer un problème étant donné que l'on souhaite obtenir un monitoring complet du personnel.

Dans l'idéal, il est conseillé à l'organisation **d'utiliser et de combiner les deux méthodes** afin de parvenir à l'analyse la plus exhaustive possible.

Nous examinons les deux méthodes plus en profondeur dans les sections suivantes.

Tableau de comparaison des deux options :

Mesurer la diversité du personnel de mon entreprise :	<i>via une demande de données administratives</i>	<i>via une enquête en interne</i>
Exhaustivité des données : les données couvriront-elles l'ensemble de mon personnel ?	Garantie. La demande de données se fait sur base de l'ensemble de votre personnel.	Pas garantie. Tout le monde ne répondra pas au sondage, ni à toutes les questions du sondage.
Dimensions de la diversité : sur quelles caractéristiques de mon personnel puis-je avoir des informations ?	Caractéristiques personnelles: sexe âge origine et historique migratoire handicap (<i>selon une définition administrative</i>) situation familiale ...	Caractéristiques personnelles: sexe, identité de genre âge origine et historique migratoire handicap (<i>selon la définition sociale</i>) situation familiale <i>Cette méthode permet également une mesure du degré d'inclusion, qui permet de prendre en compte entre autres les expériences de discrimination.</i> ...
Faire des analyses croisant les caractéristiques personnelles et professionnelles ? <i>Ex : ancienneté, type de contrat, temps plein/partiel, département, niveau</i>	Oui. La BCSS dispose de données sur les caractéristiques professionnelles des membres du personnel. Ces données peuvent également être fournies par le service du personnel de votre entreprise.	Oui. Il est possible de demander des informations sur les caractéristiques professionnelles des membres du personnel.

4 Option A : via des données administratives

4.1 D'où viennent les données ?

La Banque Carrefour de la Sécurité Sociale permet d'obtenir des données sur la composition du personnel d'une entreprise ou d'un organisme à travers son Datawarehouse marché du travail et protection sociale. Celui-ci contient les données socio-économiques qui sont fournies par les institutions belges de sécurité sociale et d'autres organismes publics. Ces données sont appelées des données administratives car elles sont récoltées dans le but d'un traitement administratif.

4.2 Des données agrégées

Dans le cadre de monitoring de la diversité en interne, la demande de données concerne des données anonymes. Anonyme veut dire qu'elles ne peuvent plus être reliées à un individu. La demande porte donc sur des tableaux de chiffres regroupés en lien avec les caractéristiques souhaitées. La réponse à la demande données prend la forme de tableaux agrégés. Ce format de données est essentiel pour garantir l'anonymisation des données. Dans cette même optique, le nombre minimum de personnes dans chaque cellule du tableau sera défini en fonction de la taille du personnel de l'entreprise/organisme et du nombre de croisements qui sont faits.



C'est quoi un tableau agrégé ?

Un tableau agrégé reprend simplement, pour les membres du personnel d'une organisations le nombre de personnes qui ont les caractéristiques **personnelles** et ou *professionnelles* qui font l'objet du Monitoring.

Exemple : dans le cadre d'un monitoring de la diversité en interne un organisme voudrait savoir pour chaque *département* de son organisation combien **d'hommes** et de **femmes** il y a selon la **tranche d'âge**.

Tableau 1 : Nombre de membres du personnel par **catégorie d'âge, sexe** et *département*

	18-34 ans		35-54 ans		Plus de 55 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Département RH	45	23	62	45	45	52
Département Logistique	10	58	28	52	97	19
Département Administratif	65	52	19	12	52	21

4.3 Pour les organismes publics :

Toutes les informations relatives à une demande de données à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale peuvent être retrouvées sur le site internet de la BCSS, dans le document « [Schéma de base pour la demande de données](#) ». Nous en reprenons les principes ici et cadrans la demande de données dans le contexte plus large d'un monitoring de la diversité en interne.

4.3.1 Phase de réflexion : prendre des décisions

De quelles données avez-vous besoin ? Pour quelles raisons ? Pour quelle année ? Quelles caractéristiques sont pertinentes ? Comment sont-elles définies ? etc.

Vous devez répondre à toutes ces questions avant de faire la demande de données. La réflexion doit être menée dans le cadre des politiques ou plans de diversité/bien-être en interne, afin de prendre les décisions qui vont guider toute la démarche de demande et d'analyse de données.

Motivation de la demande :

La motivation pour la demande doit être exposée en détail. Il est important de bien justifier la demande de données : **tant la finalité que la proportionnalité** comptent donc à cet égard (voir aussi la section 2 de cette note).

Par exemple, un objectif pourrait être d'établir une mesure de référence de la diversité en interne en vue de mettre en place des actions positives. Une base légale ou une obligation légale peuvent constituer une justification supplémentaire pour soutenir cette demande. La volonté d'œuvrer à la diversité dans les entreprises publiques figure ainsi dans l'accord de gouvernement du Gouvernement fédéral. Pour tous les organismes et entreprises, les plans de diversité, les politiques de bien-être en interne peuvent être également des outils à mettre en avant. Il est en effet nécessaire de réaliser un monitoring de la diversité afin de pouvoir mener correctement cette politique. C'est également utile pour mesurer l'impact de la politique de diversité et l'évaluer : comment le personnel évolue-t-il au fil des ans ? Les données ne peuvent pas être utilisées à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été demandées.

Description des données :

Une partie importante de la demande consiste à décrire les données demandées, ainsi que les regroupements souhaités.

Pour garantir l'anonymat, les informations doivent être demandées par catégories. Par exemple, on regroupe les âges en tranches d'âges ou les origines en groupe d'origine. On peut ainsi grouper les données pour les personnes d'origine belge, d'origine européenne, d'origine non européenne et d'origine inconnue. Bien entendu, les regroupements opérés devront être faits en fonction de la taille du groupe que l'on analyse, toujours dans l'idée de garantir l'anonymat et d'éviter des croisements menant à de trop petits effectifs.

Il est également important de bien déterminer le groupe total pour lequel les données sont demandées.

Ces étapes peuvent être effectuées en concertation avec la BCSS et Unia peut également vous prêter son concours.



Quelles sont les informations nécessaires à avoir sur la composition du personnel ?

Par exemple :

- Au niveau des caractéristiques personnelles : sexe, âge, origine nationale, etc.
- Au niveau professionnel : niveau de fonction, statut, département, service, etc.

Quels sont les croisements de ces données qui sont nécessaire ?

Par exemple :

- Tableau 1 : Nombre de membres du personnel par **catégorie d'âge, sexe** et *département*.
- Tableau 2 : Nombre de membres du personnel par **catégorie d'âge, sexe** et *niveau de fonction*.
- Tableau 3 : Nombre de membres du personnel par **groupe d'origine, sexe** et *département*.
- Tableau 4 : Nombre de membres du personnel par **groupe d'origine, sexe** et *niveau de fonction*.
- Tableau ...: Nombre de membres du personnel par [**caractéristiques personnelles**] et [*caractéristiques professionnelles*].

4.3.2 Démarches administratives et techniques pour une demande

Étape 1 – Démarches administratives

Les organismes publics complètent le formulaire [« Schéma de base pour la demande de données »](#) disponible sur le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. Un contrat est ensuite conclu avec la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

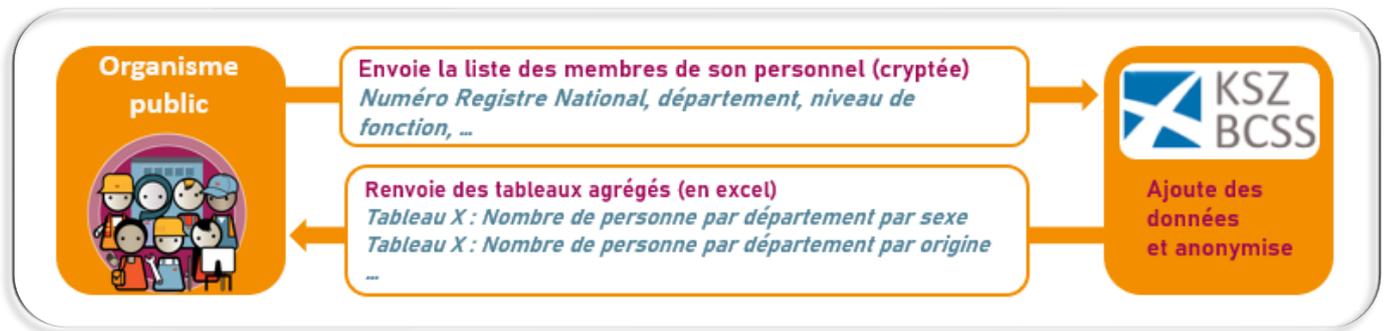
Les entreprises privées ont accès à une demande de données standardisées, voyez le point 4.4 à ce sujet.

Étape 2 – Démarches techniques

L'organisme fait la liste des membres de son personnel en listant leur numéro de Registre National. De manière cryptée, cette liste des membres du personnel est transmise à la Banque Carrefour de la Sécurité sociale. La BCSS complète ensuite la liste avec les données personnelles et/ou professionnelles dont elle dispose. Elle anonymise les données, les agrège et les renvoie au demandeur sous forme de tableaux agrégés.

En ce qui concerne les données propres aux organisations ou entreprises (par exemple : département, niveau de fonction, statut, ...), la BCSS ne dispose pas de toutes ces données. Dans ce cas, il est nécessaire de donner ces informations à la BCSS, qui les complète avec les données personnelles ou professionnelles dont elle dispose, les anonymise sous forme de tableaux agrégés et renvoie le tout à l'organisation ou entreprise demandeuse. La Banque Carrefour de la Sécurité sociale reçoit ces données, les complète avec les données dont elle dispose, les anonymise et les renvoie sous forme de tableau agrégés. Les passages de données entre les différentes parties doivent être cryptés. De plus, il est important de faire une différence entre le service qui fournit les données à la BCSS et celui qui reçoit de cette dernière les tableaux agrégés avec les nombres de travailleurs selon la dimension de la diversité choisie.

Schéma synthétique des étapes :



4.4 Pour les entreprises privées :

Les entreprises privées ont depuis peu également accès aux services de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale pour faire des demandes de données afin de connaître la composition de leur personnel dans le cadre du management de la diversité en interne.

Les données sont collectées via le numéro d'entreprise. Sur la base de ce numéro, la BCSS détermine le personnel de l'entreprise et rassemble les informations à son sujet dans des tableaux agrégés (voir ci-dessus).

Les **demandes de données sont standards** et ne comprennent que les données présentes dans la Datawarehouse de la Banque Carrefour.

Les entreprises peuvent donc obtenir les tableaux suivants :

- Tableau 1 : le nombre de personnes en fonction de l'origine (en classes)
- Tableau 2 : le nombre de personnes en fonction de l'origine (en classes) et de l'âge (en classes)
- Tableau 3 : le nombre de personnes en fonction de l'origine (en classes) et du sexe
- Tableau 4 : le nombre de personnes en fonction de l'origine (en classes), du sexe et de l'âge (en classes)

La procédure d'obtention des données est simple :

1. L'entreprise adresse une **simple demande** par e-mail à la Banque Carrefour de la sécurité sociale via l'adresse : dwh-diversity@ksz-bcss.fgov.be.
2. Cette demande fera l'objet d'un **contrat** entre l'entreprise et la BCSS.
3. La demande fait l'objet d'un **payement** (prix fixe).
4. Une fois le contrat signé et le payement effectué, les **données** sont livrées par e-mail.

Vous retrouverez également bientôt ces informations sur le site de la BCSS.

En dehors des conditions posées par ce contrat, les principes explicités ci-dessus, tels que la communication, la transparence, la poursuite d'un but légitime etc. restent d'application avec ces données. La mesure de la diversité doit cadrer dans une politique de diversité plus large et organisée de manière structurelle dans l'entreprise.

5 Option B : via une enquête auprès du personnel

La deuxième option pour dresser l'état de la diversité de la composition du personnel consiste à réaliser une enquête ou un sondage auprès du personnel de votre organisation ou entreprise. Beaucoup d'organisations et d'entreprises organisent déjà une enquête (de bien-être ou de satisfaction) parmi leur personnel. Les questions relatives aux caractéristiques personnelles peuvent y être intégrées ou être posées séparément. Cette enquête peut se faire via un questionnaire en ligne ou sur papier. Une collaboration avec une entreprise externe spécialisée dans la réalisation de telles enquêtes est également possible.

Comme déjà indiqué plus haut, le déroulement de cette enquête est soumis à des conditions strictes afin de respecter la législation relative aux données personnelles sensibles. Sauf si l'anonymat peut être garanti, la participation doit donc être **totale**ment volontaire. Indépendamment des dispositions légales, le caractère volontaire est une bonne pratique éthique. Les travailleurs ne peuvent alors pas être forcés de compléter le questionnaire ni de répondre à certaines de ses questions. De plus, ils doivent être bien informés du but de l'enquête et de la manière dont les données seront traitées.

Comme la participation à l'enquête ne peut pas être obligatoire, les résultats dépendent de la volonté des travailleurs d'y répondre et de la fiabilité de leurs réponses. Il est dès lors très important de bien les informer et de les impliquer dans le sondage.

Comment procéder pour réaliser une telle enquête auprès du personnel ? Nous présentons brièvement ci-dessous quelques étapes importantes assorties de bonnes pratiques. Cette énumération n'est toutefois pas exhaustive.

5.1 Étape 1 : définir le(s) objectif(s)

La construction d'un tel questionnaire doit être guidée par **des objectifs clairs** : qu'est-ce qu'on veut mesurer et pourquoi. Ces objectifs se retrouvent dans la politique de diversité dans son ensemble.

En d'autres termes, quels sont les objectifs en termes de diversité, pour savoir quelle diversité on veut mesurer ? Une fois qu'on a répondu à cette question, il devrait être plus facile de définir les concepts que l'on veut mesurer et donc de poser des questions qui permettent de les opérationnaliser. Voulez-vous par exemple dresser l'état de la diversité concernant certaines caractéristiques ou aussi vous enquêter des expériences en matière de discrimination, de bien-être et d'inclusion ?

La pertinence des certaines questions dépend de l'objectif, donc on ne peut pas déterminer de normes à priori, à part certains principes de fonctionnement 'sine qua non'.

5.2 Étape 2 : susciter l'implication, la participation et la confiance

Pour la réussite d'un tel sondage (c-à-d avoir un taux de réponse suffisant), une **communication** claire, pédagogique et transparente est extrêmement importante, notamment sur les objectifs du sondage, le traitement des données, l'utilisation qui va être faite des informations, etc. Cela permet de créer de la confiance, ce qui améliorera la participation au sondage et donc les résultats.

Dans une approche basée sur les droits humains⁵, la **participation de groupes cibles** à l'élaboration de la méthodologie du sondage (par exemple, la formulation des questions) est préconisée. Cela peut se faire au travers de l'organisation d'un groupe de travail ou de réflexion réunissant notamment des membres du personnel des différents groupes cibles et d'une concertation offrant la possibilité au personnel de donner leur avis et leur feed-back sur le sondage prévu et la méthodologie utilisée.

5.3 Étape 3 : rédiger le questionnaire

Nous énumérons ci-dessous quelques exemples de questions concernant différentes caractéristiques personnelles. Cette énumération n'est cependant pas exhaustive et ces exemples servent surtout d'inspiration et de base pour faire les choix les plus appropriés dans le contexte spécifique de votre sondage.

En ce qui concerne les questions concernant les caractéristiques personnelles : **l'autodéfinition** est à préconiser, avec une catégorie de réponse laissée ouverte, pour les personnes ne se retrouvant pas dans les catégories présentées (idéalement, ces catégories doivent être coconstruites au préalable). L'autodéfinition est un principe de base de l'approche des données fondée sur les droits humains. Elle implique que les données sur des caractéristiques personnelles soient fournies par les personnes auxquelles elles se rapportent et que ces personnes soient libres de les fournir⁶.

5.3.1 Sur la question de l'identité de genre :

- Beaucoup d'enquêtes et de sondages continuent de poser la question du genre sous la seule forme homme/femme. Lorsque l'on aborde la diversité des identités de genre de manière plus consciente, en dépassant la division binaire homme/femme, une troisième option « autre » ou « X » est de plus en plus souvent ajoutée. Cela donne toutefois des résultats incomplets et ne reflète pas **la diversité dans les identités de genre**.
- Vous trouverez de l'inspiration, des informations et des lignes directrices en néerlandais dans l'« [Adviesnota : Het meten van genderidentiteit in kwantitatief onderzoek](#) » du Transgender Infopunt.

⁵ L'« approche fondée sur les droits humains » est un des trois principes qui guident les actions des Nations Unies dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le document " [Une approche des données fondée sur les droits humains](#)" du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (2018).

⁶ [Pour en savoir plus sur l'autodéfinition, lisez le chapitre 6 du rapport "Improving Equality Data Collection in Belgium de Unia".](#)

- Pour un autre exemple, voir l'enquête de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en 2017 « [Être une personne transgenre en Belgique. Dix ans plus tard](#) » : il y a trois questions sur l'identité de genre et le sexe attribué à la naissance. Ces questions se trouvent dans le questionnaire, à partir de la page 106 dans le rapport sur l'enquête :
 - *Comment décririez-vous votre identité de genre ? Dans vos sentiments et pensées, vous êtes (plusieurs réponses possibles) : Un homme ; Une femme ; Un homme avec un passé transgenre ; Une femme avec un passé transgenre ; Un homme qui se travestit ; Une femme qui se travestit ; Un homme transgenre : une personne assignée femme à la naissance, mais avec une identité de genre masculine ; Une femme transgenre : une personne assignée homme à la naissance, mais avec une identité de genre féminine ; Une personne genderqueer ; Une personne de genre non binaire ; Une personne polygenre ; Une personne de genre fluide ; Autre, précisez : ...*
 - *Seul un nombre limité de catégories pourra être utilisé afin de pouvoir analyser les données de cette enquête. Dès lors, nous vous invitons à préciser le groupe qui vous caractérise le plus actuellement ? Cochez uniquement la réponse qui vous correspond actuellement le mieux. Je préfère être catégorisé-e dans le groupe : Homme (transgenre) ; Femme (transgenre) ; Personne travestie ; Genderqueer / de genre non binaire / de genre fluide / agendre / polygendre ; Je ne sais pas, je n'ai pas de préférence*
 - *Sous quel sexe avez-vous été enregistré-e à votre naissance (sexe tel que renseigné sur l'acte de naissance) : M / F*

5.3.2 Sur la question du handicap :

- Une source d'inspiration est la formulation utilisée dans l'[Enquête sur les forces de travail](#) (lien vers le site internet de Statbel, qui s'occupe de l'enquête). Cette question fait référence à la définition sociale du handicap, promue par le CRPD et Unia notamment.
 - *Vous sentez-vous limité(e) dans vos activités quotidiennes (au travail ou en dehors) en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée (lié ou non au travail) ? Oui, fortement / Oui, dans une certaine mesure / Non*
- Une autre source d'inspiration est le « [Washington Group Short Set of Questions on Disability](#) ». Il présente une liste de 6 questions sur la vue, l'ouïe, la marche, la mémorisation, l'hygiène et la communication assorties de 4 propositions de réponse : *Non, aucune difficulté/Oui, quelques difficultés/Oui, de grandes difficultés/Je n'y arrive pas du tout.*

- Par ailleurs, toujours en fonction des objectifs de la mesure et en lien avec une politique de diversité en interne, ce pourrait aussi être intéressant d'ajouter des **questions sur les aménagements raisonnables** :
 - *En raison de votre handicap ou de votre problème de santé de longue durée, avez-vous besoin d'aménagement raisonnable au travail ?*
- Il serait sans doute utile d'adjoindre la définition de l'aménagement raisonnable : « Les aménagements raisonnables sont des adaptations, faites en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans la vie professionnelle. Ces mesures peuvent être matérielles, immatérielles ou organisationnelles. Elles ne peuvent imposer une charge disproportionnée à la personne qui doit les adopter »⁷.

5.3.3 Sur la question de l'origine :

- Il y a beaucoup de variété dans la manière de mesurer, et il y a des principes importants à respecter sans qu'il existe en Belgique de « normes » déterminées. Cela dépend également fort des objectifs de la mesure.
- Sans prétendre à l'exhaustivité, il existe deux grandes options, qui peuvent être éventuellement combinées :
 - **Soit une méthode « par l'ascendance »** : demander la nationalité de la personne et sa nationalité à la naissance, ainsi que la nationalité à la naissance de ses parents. Il faudra opérer des regroupements par pays d'origine, pour assurer l'anonymisation des réponses. En cas de tout petit effectif, il faudra opérer des regroupements plus globaux, tel que par exemple, « origine belge », « origine UE » et « origine non-UE ».
 - **Soit une méthode faisant appel à l'autodéfinition** qui propose une liste préétablie de catégories. Quelques principes importants avec ce type de méthode :
 - Laisser la possibilité de cocher plusieurs ou aucune catégorie(s).
 - Prévoir une possibilité de réponse ouverte (non obligatoire).
 - La liste des catégories doit être pertinente et définie selon l'objectif de l'exercice de mesure.
 - Dans l'idéal, cette liste doit être le résultat d'un travail participatif avec les groupes concernés.
- Il est également possible et cela peut être intéressant (toujours selon l'objectif poursuivi) de demander de **l'auto-hétéro-perception**, c'est-à-dire de demander comment la personne pense être perçue par les autres (par exemple, « *Comment pensez-vous que les autres vous voient ?* »). Bien entendu, plus l'effectif du sondage est petit, moins on peut se permettre de démultiplier les catégories.

⁷ [Pour aller plus loin sur la question des aménagement raisonnables, voyez la brochure « Au travail avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'emploi » de Unia.](#)

- Pour la méthode de l'autodéfinition, voici **quelques exemples** dans des sondages qui ont déjà eu lieu pour vous donner de l'inspiration.
 - [Enquête European Union Minorities and Discrimination Survey \(EU-MIDIS\), de la FRA. Questionnaire](#) page 36 : *People might see themselves in different ways. The following question is about how you see yourself. On a scale from 1 to 5, where 1 equals "not at all" and 5 "very strongly", to what extent do you feel... ?* : (voir les catégories dans le questionnaire).
 - [European Social Survey 2018 Questionnaire](#) page 29 : *Faites-vous partie d'une minorité ethnique en Belgique ? Oui, Non, (Refus), (Ne sait pas)*
[Questionnaire](#) page 89 : *Comment décririez-vous vos origines familiales ? Veuillez utiliser ces possibilités pour choisir deux origines au maximum : Belge / Bruxellois / Flamand / Wallon / Néerlandais / Français / Allemand / Italien / Roumain / Tzigane / Polonais / Marocain / Turc / Berbère / Kurde / Congolais / Autre / (Refus) / (Ne sait pas).*