

# **Monitoring de la diversité : do it yourself !**

Ce rapport porte sur la mesure de la diversité fondée sur des caractéristiques personnelles telles que l'origine, le handicap et l'identité de genre. Ces sujets peuvent être sensibles pour certaines personnes et soulever des questions difficiles ou des expériences traumatisantes.

Nous tenons à remercier chaleureusement les personnes et les organisations qui ont participé aux processus de recherche ayant abouti à cet outil. C'est grâce à leur temps, à leurs commentaires et à leurs connaissances que nous avons pu réaliser ce travail. Ces collaborations et discussions ont été extrêmement précieuses.

## Contenu

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>Pourquoi dresser l'état de la diversité du personnel ?</b>        | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>Principes à prendre en compte</b>                                 | <b>4</b>  |
| 2.1      | Cadre légal  | 4         |
| 2.2      | Qu'en est-il des données anonymes ?                                  | 5         |
| 2.3      | Bonnes pratiques   | 5         |
| <b>3</b> | <b>Comment mesurer la diversité de la composition du personnel ?</b> | <b>6</b>  |
| 3.1      | Avantages et inconvénients des différentes options                   | 6         |
| 3.1.1    | Option A : via des données administratives                           | 6         |
| 3.1.2    | Option B : via une enquête auprès du personnel                       | 7         |
| <b>4</b> | <b>Option A : via des données administratives</b>                    | <b>9</b>  |
| 4.1      | D'où viennent les données ?  | 9         |
| 4.2      | Des données agrégées   | 9         |
| 4.3      | Pour les organismes publics :  | 10        |
| 4.3.1    | Phase de réflexion : prendre des décisions                           | 10        |
| 4.3.2    | Démarches administratives et techniques pour une demande             | 11        |
| 4.4      | Pour les entreprises privées :                                       | 12        |
| <b>5</b> | <b>Option B : via une enquête auprès du personnel</b>                | <b>13</b> |
| 5.1      | Étape 1 : définir le(s) objectif(s)                                  | 13        |
| 5.2      | Étape 2 : susciter l'implication, la participation et la confiance   | 14        |
| 5.3      | Étape 3 : rédiger le questionnaire                                   | 15        |
| 5.3.1    | Sur la question de l'identité de genre :                             | 16        |
| 5.3.2    | Sur la question de l'origine :                                       | 18        |
| 5.3.3    | Sur la question du handicap  | 23        |

# 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 pseudonymisées<sup>1</sup>. 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 Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) vous communique des données administratives (plus d'informations à ce sujet au chapitre 4). 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. 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 ci-dessous et expliquées [sur cette page d'eDiv](#) :

1. Collecter les données dans un but légitime et clairement défini (par exemple, un plan de diversité)
2. Demander le consentement informé (et totalement volontaire)
3. Soyez transparent et veillez à une bonne communication
4. Garantisiez 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)

---

<sup>1</sup> 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](#))

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.

## 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

#### 3.1.1 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 administratives<sup>2</sup>. Elles sont donc essentiellement recueillies dans un autre but que la production de chiffres (par exemple sur la diversité), 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. Voyez ci-dessous pour les possibilités offertes aux entreprises privées et organismes publics.

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.

---

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

### 3.1.2 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. Une enquête permet de cerner des caractéristiques personnelles telles que l'identité de genre, l'origine et le handicap<sup>3</sup> 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'entreprise<sup>4</sup>. 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 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.

---

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> [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.](#)

**Tableau de comparaison des deux options :**

| <b>Mesurer la diversité du personnel de mon entreprise :</b>  | via une demande de données administratives  | via une enquête en interne   |
|---|---|--|
| <b>Exhaustivité des données :</b><br>les données couvriront-elles l'ensemble de mon personnel ?   | <b>Garantie.</b><br>La demande de données se fait sur base de l'ensemble de votre personnel.  | <b>Pas garantie.</b><br>Tout le monde ne répondra pas au sondage, ni à toutes les questions du sondage.  |
| <b>Dimensions de la diversité :</b><br>sur quelles caractéristiques de mon personnel puis-je avoir des informations ?   | <b>Caractéristiques personnelles:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sexe</li> <li>• âge</li> <li>• origine et historique migratoire (sur base des données relatives à la nationalité (de naissance)</li> <li>• handicap (selon une définition administrative)</li> <li>• situation familiale</li> </ul>  | <b>Caractéristiques personnelles:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sexe, identité de genre</li> <li>• âge</li> <li>• origine et historique migratoire</li> <li>• handicap (selon la définition sociale)</li> <li>• situation familiale</li> </ul> <p>Cette méthode permet également une mesure du degré d'inclusion, qui permet de prendre en compte entre autres les expériences de discrimination.</p> |
| <b>Faire des analyses croisant les caractéristiques personnelles et professionnelles ?</b><br><i>Ex : ancienneté, type de contrat, temps plein/partiel, département, niveau</i> | <b>Oui.</b> La BCSS dispose aussi de données sur les caractéristiques professionnelles des membres du personnel. Vous pouvez leur demander une analyse croisée des caractéristiques des personnes. Les données qui ne sont pas disponibles à la BCSS (par exemple les services) peuvent être transmises en toute confiance à la BCSS par le service des ressources humaines de votre entreprise pour être incluses dans les analyses croisées.<br><br>Notez : Ceci n'est possible que pour les institutions publiques. Les entreprises privées ne peuvent demander que des données standards sur les caractéristiques des personnes (voir 4.4). | <b>Oui.</b> 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. Un tel tableau ne contient donc pas de données individuelles.

**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* (exemple fictif)

|                           | 18-34 ans |        | 35-54 ans |        | 55 ans et plus |        |
|---------------------------|-----------|--------|-----------|--------|----------------|--------|
|                           | 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](#). Nous en reprenons les principes ici et cadrons 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 chapitre 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 le plan stratégique sur la diversité du SPF BOSA<sup>5</sup>. 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 ?

Notez : 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

---

<sup>5</sup> Page web [Stratégie diversité et inclusion | BOSA](#)

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.



### 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 une demande, basée sur le manuel disponible [sur le site web de la BCSS](#) (Schéma de base pour la demande de données) et la soumettent à la BCSS. Un contrat est ensuite conclu avec la BCSS.

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

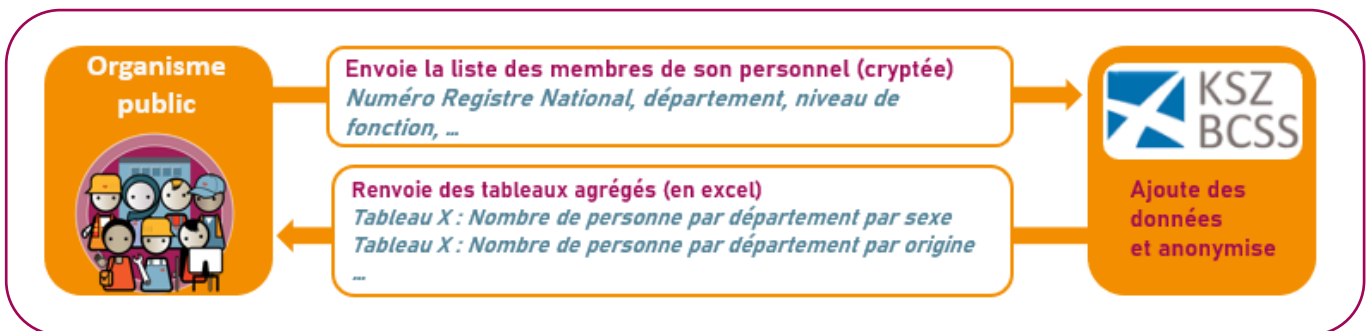
### Étape 2 – Démarches techniques

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 BCSS. 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 BCSS 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. Plus d'informations sont disponibles sur la page web du BCSS.

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 BCSS. Il n'est donc pas possible de croiser les données sur les caractéristiques des personnes avec les données professionnelles du BCSS ou avec des données professionnelles propres (par exemple le service).

#### 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 BCSS via l'adresse : [dwh-diversity@ksz-bcss.fgov.be](mailto: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).

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 permettant de dresser l'état de la diversité de votre personnel consiste à réaliser **une enquête ou un sondage auprès du personnel de votre organisation/entreprise**. Beaucoup d'organisations organisent déjà une enquête (de bien-être ou de satisfaction) parmi leur personnel. Les questions relatives aux caractéristiques personnelles peuvent donc 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 l'enquête est soumis à des conditions strictes afin de respecter la législation relative aux données à caractère personnel sensibles. À moins que l'anonymat puisse être garanti, la participation doit être **totale et 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. Puisque la participation à l'enquête ne peut être obligatoire, les résultats dépendent de la volonté des travailleurs d'y répondre et de la fiabilité de leurs réponses. C'est pourquoi il est essentiel qu'ils aient **confiance** en la collecte des données. Afin de créer cette confiance, il est très important **d'impliquer les travailleurs dans la préparation de l'enquête** et de les informer au mieux sur les objectifs de celle-ci ainsi que sur la manière avec laquelle les données seront traitées.

Comment procéder pour réaliser une telle enquête auprès du personnel ? Nous présentons brièvement ci-dessous quelques étapes importantes assorties de bonnes pratiques. Ces bonnes pratiques et lignes directrices ne sont pas définitives et pourraient évoluer dans le futur.

Un principe général à appliquer lors de la conception d'une enquête auprès du personnel est d'adapter et d'élaborer la méthode en fonction des objectifs de mesure et du contexte de l'organisation ou de l'entreprise. Par conséquent, il **n'est**, à l'heure actuelle, **pas possible de mettre au point tout un questionnaire prêt à l'emploi** pouvant être appliqué partout, par défaut. Chaque collecte de données nécessitera des choix différents en fonction des objectifs. Dans tous les cas, il convient d'être transparent sur les choix effectués et la méthodologie utilisée.

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

La construction d'un tel questionnaire doit être guidée par des **objectifs clairs** : que voulez-vous mesurer et pourquoi ?

Ces objectifs doivent, bien entendu, trouver leur fondement dans la politique de diversité dans son ensemble. En d'autres termes, vous devez connaître les objectifs de votre entreprise ou organisation en matière de diversité pour savoir quelle diversité vous souhaitez mesurer. Une fois cette question répondue, il devrait être plus facile de définir les concepts que l'on veut mesurer ainsi que les questions que le questionnaire devrait contenir. 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 ?



### Monitoring de la diversité à l'intersection de différentes caractéristiques

En fonction des objectifs, vous pouvez envisager de poser des questions sur plusieurs (expériences de discrimination sur base de) caractéristiques personnelles comme le genre ou l'identité de genre, le handicap, l'âge, l'origine sociale et la religion ou convictions philosophiques. Cela peut être utile pour examiner la **(sous-)représentation des personnes à des intersections spécifiques de caractéristiques personnelles**.

Déterminez en amont quelles analyses croisées sont importantes et nécessaires et adaptez le questionnaire en conséquence. Le tableau 1 (page 10) présente un exemple d'un monitoring qui croise les données entre le sexe et l'âge.

## 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. Cela permet de créer de la confiance, ce qui améliorera la participation au sondage.

Dans une approche des données fondée sur les droits de l'homme<sup>6</sup>, la **participation de groupes cibles** à l'élaboration de la méthodologie du sondage (par exemple, la formulation des questions et catégories de réponse) 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 feedback sur le sondage prévu et la méthodologie utilisée.

Pensez également aux traumatismes et aux émotions que la collecte de données peut provoquer et adoptez **une approche sensible aux traumatismes**. Les questions portant sur les caractéristiques personnelles et/ou les expériences de discrimination peuvent être inconfortables, douloureuses ou difficiles pour les participants. Par exemple, notre étude sur l'autodéfinition de l'origine<sup>7</sup>a révélé que les questions sur les origines peuvent faire remonter des traumatismes dus aux expériences de racisme. Certaines personnes n'ont jamais réfléchi à leurs origines de cette manière et trouvent donc difficile de répondre aux questions. Les questions concernant d'autres caractéristiques personnelles peuvent également susciter des émotions négatives. Pour y remédier, vous pouvez ajouter au questionnaire un **« trigger warning »** (avertissement) et une référence à l'aide psychologique disponible. Par exemple, le *trigger warning* pourrait être le suivant : « *Ce questionnaire aborde des sujets sensibles. Vous pouvez*

---

<sup>6</sup> L'« approche fondée sur les droits de l'homme » est l'un des trois principes directeurs des Nations unies dans le cadre du Programme de développement durable Agenda 2030. Pour des informations plus complètes, voir le document « [Une approche des données fondée sur les droits de l'homme](#) » du Haut-Commissaire aux droits de l'homme (2018).

<sup>7</sup> Unia (2024), [Étude sur l'autodéfinition des origines en Belgique](#).

*arrêter de remplir le questionnaire à tout moment ».* Des exemples de références à l'aide (psychologique) peuvent être trouvés sur [cette page web d'Unia](#).

### 5.3 Étape 3 : rédiger le questionnaire

Nous examinons ci-dessous comment mesurer une sélection de caractéristiques personnelles (identité de genre, origine et handicap). Nous énumérons également quelques considérations importantes à prendre en compte. 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.

Conformément au principe de **participation**, une première version du questionnaire devrait idéalement être soumise à quelques personnes des groupes cibles afin qu'elles puissent y formuler des commentaires sur les questions et leur formulation avant que celui-ci ne soit transmis à l'ensemble du personnel.

Un questionnaire doit également toujours commencer par une explication claire et détaillée de son contenu, de ses objectifs, des méthodes et de la manière dont les données seront traitées. Il faut également demander explicitement l'autorisation au répondant de traiter ses données. Cette partie est également appelée « **consentement éclairé** ». Les personnes doivent donc avoir la possibilité explicite de refuser de participer.

En ce qui concerne les questions sur les caractéristiques personnelles, il est préférable, **lorsque cela est possible et approprié**, de recourir à l'**autodéfinition** et de prévoir une catégorie de réponse ouverte pour les personnes qui n'entrent pas dans les catégories proposées.

Enfin, veillez à ce que l'enquête soit **accessible** aux personnes interrogées et en particulier aux personnes en situation de handicap. Pensez, par exemple, à l'utilisation d'un langage simple ou une version simplifiée du questionnaire, un logiciel accessible aux personnes aveugles et malvoyantes etc. Vous pouvez également présenter le questionnaire à des membres du groupe cible afin d'identifier d'éventuels obstacles à leur participation et d'adapter en conséquence. Cela permet d'accroître l'inclusivité et le taux de réponse de l'enquête. Facilitez la demande d'aménagements raisonnables permettant de répondre à l'enquête (ex : pouvoir faire appel à un interprète en langue des signes).



### L'autodéfinition, qu'est-ce que c'est ?

L'autodéfinition est un principe fondamental dans l'approche des données fondée sur les droits de l'homme.

Il s'agit d'une méthode de collecte de données où **les informations sur les caractéristiques personnelles sont fournies par les personnes concernées elles-mêmes**. Cette approche donne aux individus le libre choix de déclarer ou non des informations sur leurs caractéristiques personnelles. De plus, **les catégories de réponse proposées doivent être développées de manière participative**. En outre, toutes les questions relatives aux caractéristiques personnelles doivent permettre une réponse libre et la sélection de plusieurs catégories de réponse.

L'un des avantages de la méthode de l'autodéfinition est qu'elle respecte les libertés individuelles et tient compte de la nature multiple et complexe de l'identité d'une personne. Un élément central de cette approche est le principe selon lequel les groupes concernés ne doivent pas être désavantagés ou lésés, par exemple en utilisant une terminologie inappropriée, en reproduisant des catégories stéréotypées ou en renforçant la stigmatisation de certains groupes.

La méthode de l'autodéfinition peut être appliquée à la collecte de données sur diverses caractéristiques personnelles, telles que l'identité de genre, l'origine, l'orientation sexuelle ou le handicap.

Pour en savoir plus sur l'autodéfinition :

- Lisez le chapitre 6 du rapport [“Rapport final : Improving Equality Data Collection in Belgium”](#) d'Unia (2021)
- Lisez le rapport [“Étude sur l'autodéfinition de l'origine en Belgique”](#) d'Unia (2024)

### 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.
- 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 »](#) dans laquelle 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 / polygenre ; 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*
- Les questions et catégories de réponse ci-dessus sont très détaillées et peuvent ne pas convenir à votre organisation ou entreprise. Il est donc essentiel d'adapter les questions au contexte spécifique et aux objectifs visés. Réfléchissez bien à l'avance à l'utilisation que vous souhaitez faire des données et au niveau de détail nécessaire. Par exemple : avant d'utiliser le premier exemple de question demandez-vous quelles analyses spécifiques vous pourriez être faites avec les différentes identités de genre et si cela est pertinent pour votre plan de diversité. Autrement dit, y a-t-il une plus-value à savoir combien de personnes sont polygenres etc. ? En fonction du nombre de personnes travaillant dans votre entreprise, ce niveau de détail ne met-il pas en danger l'anonymat des répondants ?
  - En complément des exemples de questions ci-dessus, nous recommandons d'ajouter systématiquement les options de réponse "Je ne sais pas" ou "Je préfère ne pas répondre". Il s'agit en effet d'une question délicate à laquelle les personnes n'ont pas toujours une réponse immédiate.

### 5.3.2 Sur la question de l'origine :

Il existe de nombreuses manières d'interroger l'origine<sup>8</sup> et, bien qu'il n'existe pas de normes officielles en Belgique, certains **principes** et lignes directrices **doivent être pris en compte**. Tout dépend des objectifs de mesure.

Bien que d'autres méthodes existent, les deux approches les plus courantes en Belgique sont la méthode basée sur l'origine nationale et la méthode d'autodéfinition.

- **La méthode basée sur l'origine nationale** : Cette approche mesure l'origine de manière indirecte en s'appuyant sur des informations « factuelles » concernant une personne. Il est ainsi possible de poser des questions sur la nationalité actuelle, la nationalité de naissance (ou le pays de naissance) et, éventuellement, les nationalités de naissance des (grands)-parents. Ces informations peuvent permettre de définir l'origine d'une personne. Pour garantir l'anonymat des réponses, veillez à regrouper les personnes en catégories d'origine. Il est préférable d'opter pour des regroupements généraux, comme ceux utilisés par Statbel<sup>9</sup> : « non-Belge », « Belge d'origine belge », « Belge d'origine étrangère ». Un exemple concret montrant comment regrouper les personnes sur base d'informations d'enquête est disponible dans le rapport<sup>10</sup> « Étude sur l'autodéfinition de l'origine en Belgique ».

L'avantage de cette méthode est qu'elle repose uniquement sur des données « factuelles ». De plus, notre étude sur l'autodéfinition de l'origine<sup>11</sup> montre que les répondants se sentent généralement à l'aise avec ce type de questions. Toutefois, son principal inconvénient est que les individus ne peuvent pas choisir eux-mêmes comment ils définissent leur origine ni le groupe auquel ils sont assignés.

- **La méthode d'autodéfinition** : cette approche est plus directe, puisqu'elle consiste à demander aux individus de définir eux-mêmes leurs origines, s'ils le souhaitent. Cette méthode est approfondie ci-dessous.

Le **choix de la méthode la plus adaptée** aux questions sur l'origine dépend du contexte et des objectifs de la collecte de données. Cependant, nous recommandons, **lorsque cela est possible et approprié, de privilégier l'autodéfinition**, afin que chacun puisse choisir la manière dont il définit ses origines. De plus, cette approche permet d'inclure des origines autres que nationales,

---

<sup>8</sup> Dans ce document, nous nous concentrons sur « l'origine » au sens large afin de prendre en compte les différentes formes de discrimination liées aux critères de discrimination dits « raciaux ». Par origine, nous entendons donc la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la prétendue « race », la couleur de peau et l'ascendance (juive ou Rom).

<sup>9</sup> Statbel (2024), [Diversité selon l'origine en Belgique](#)

<sup>10</sup> Unia (2024), [Étude sur l'autodéfinition de l'origine en Belgique](#), page 40

<sup>11</sup> Unia (2024), [Étude sur l'autodéfinition de l'origine en Belgique](#), page 41

notamment des origines ethno-culturelles (pour des exemples, voir 5.3.2.3). **Elle peut aussi être combinée avec la méthode basée sur l'origine nationale pour obtenir une vision plus complète des origines du personnel**<sup>12</sup>.

Les questions d'autodéfinition de l'origine peuvent prendre différentes formes. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de questions et de catégories de réponse pouvant servir de base. Toutefois, nous recommandons, dans la mesure du possible, de développer ces questions et catégories de manière participative. Les retours des personnes concernées sur ces questions seront ensuite intégrés dans l'élaboration du questionnaire final. Cela permet de s'assurer que le questionnaire reflète la réalité sociale de l'entreprise et de son personnel, ce qui améliore la qualité de l'enquête.



Les recommandations de cette section (5.3.2) sur la question de l'origine sont pour la plupart basés sur les résultats de l'étude de l'autodéfinition de l'origine menée par Unia en 2024.

Si vous voulez en savoir plus sur l'autodéfinition de l'origine en Belgique, consultez notre [« Étude sur l'autodéfinition de l'origine en Belgique »](#).

### 5.3.2.1 Quelles questions utiliser pour l'autodéfinition de l'origine ?

En ce qui concerne le choix **du type de question et de la terminologie**, les recommandations suivantes peuvent être utiles :

- Dans la formulation des questions d'autodéfinition, utilisez le terme **« origines » au pluriel**, car les personnes peuvent avoir des origines multiples.
- Par exemple, la question suivante peut être posée : **« Comment définissez-vous vos origines ? »**
- Une question d'**auto-hétéroperception** peut être un bon moyen de mesurer les origines lorsque l'objectif est de cartographier la discrimination. Une telle question permet d'évaluer la façon dont les personnes sont perçues par les autres, ce qui est souvent l'élément déclencheur de la discrimination. Par exemple, la question suivante peut être posée : **« Comment pensez-vous que les autres vous voient ? »** Cependant, les résultats de notre étude ont montré que les personnes interrogées ne trouvaient pas cette question facile. Gardez donc cela à l'esprit.

<sup>12</sup> Aucune des deux méthodes ne permet de mesurer parfaitement les origines des individus. Cependant, les résultats de l'étude sur l'autodéfinition des origines menée par Unia montrent que le recours à l'autodéfinition permet d'identifier des groupes à risque de discrimination en raison de leurs origines, que la méthode des origines nationales ne permet pas toujours d'identifier.

- Une autre question appropriée pourrait être de savoir si une personne a le sentiment d'appartenir à une minorité victime de discrimination, par exemple : « **Pensez-vous faire partie d'une minorité à risque de subir des discriminations raciales ou ethniques ? Si oui, laquelle ?** ». Cette question peut créer un obstacle à indiquer une certaine origine, car elle associe l'origine à un risque (social) de discrimination. Cela pourrait donc mener à une sous-estimation.

### 5.3.2.2 Quelles catégories de réponse utiliser pour l'autodéfinition de l'origine ?

Afin de faciliter la faisabilité des analyses, il est préférable de travailler avec une liste prédéfinie de catégories de réponse. Il est important de respecter certains principes à cet égard :

- ✓ Les catégories de réponses doivent être pertinentes et appropriées et peuvent varier en fonction de l'objectif de la mesure : existe-t-il un groupe cible ou une terminologie particulière à prendre en compte dans ce contexte ? Existe-t-il des identités collectives fortes à ne pas négliger ? **Pour le savoir, consultez et collaborez avec le public concerné.** Plus la liste des catégories de réponses est proche des identités collectives des personnes interrogées, plus le taux de réponse sera élevé et plus les données seront fiables.
- ✓ **Offrez la possibilité d'indiquer plusieurs catégories de réponses/origines.** Dans notre enquête nous avons constaté que très peu de personnes indiquent quatre réponses mais que deux options étaient souvent insuffisantes. Étant donné que les réponses multiples compliquent l'analyse et l'interprétation, un maximum de trois catégories de réponses peut être suffisant.
- ✓ Assurez-vous que les répondants **peuvent refuser de répondre à n'importe quelle question**, même s'ils ont consenti à la collecte des données. Cela peut se faire en ajoutant l'option « Je préfère ne pas répondre », par exemple.
- ✓ **Laissez toujours la possibilité d'une réponse libre.** Faites attention à la terminologie de la catégorie des réponses ouvertes et ne vous contentez pas d'utiliser « autre ». Ce terme peut avoir une connotation négative et évoquer le sentiment d'être considéré comme « l'autre » ou de s'écarter de la norme. Une bonne option pour la formulation de la catégorie de réponse libre est : « **Je me définis plutôt / aussi comme...** ».
- ✓ **Offrez la possibilité de répondre « Je ne sais pas ».** En effet, il s'agit d'une question difficile à laquelle les gens n'ont pas toujours une réponse immédiate.
- ✓ **Ordonnez les catégories de réponses par ordre alphabétique.** Si ce n'est pas le cas, cela peut suggérer une certaine « hiérarchie » dans laquelle la « Belgique » est souvent au sommet. « Belge » pourrait être considéré comme plus valorisé qu'une autre origine figurant plus bas dans la liste.
- ✓ **Les catégories de réponses géographiques telles que « Asie » ou « Belgique » semblent être une manière assez courante et acceptée pour de décrire spontanément ses origines et il est**

**donc important de les inclure.** En fonction du public interrogé, l'introduction d'un pays ou d'une région spécifique pourrait être pertinente.

- Considérez inclure les origines nationales suivantes au vu de leur présence importante dans la population belge : belge, néerlandaise, française, italienne, marocaine, turque. En fonction du contexte et des objectifs, d'autres origines nationales peuvent également être pertinentes.
  - Faites en sorte que les catégories géographiques s'excluent mutuellement. En d'autres termes, il faut s'assurer qu'aucune catégorie ne tombe logiquement à l'intérieur d'autres catégories, comme c'est par exemple le cas pour « Belgique » et « Europe de l'UE ». Cela complique les analyses (notamment). Dans notre exemple ci-dessus, la solution pourrait être, par exemple, de nommer la catégorie « un pays de l'UE à l'exclusion de la Belgique, de la France, des Pays-Bas et de l'Italie ».
- ✓ Si vous n'utilisez que des catégories de réponses géographiques, vous ne pourrez pas saisir l'ensemble des éléments importants pour monitorer la diversité et le risque de discrimination. **Envisagez donc l'utilisation de catégories de réponses plutôt ethno-culturelles.** Notez que la plupart des gens semblent plus à l'aise avec les catégories de réponses géographiques et relativement moins avec celle des origines ethno-culturelles. Il est donc important d'être prudent lorsque l'on utilise les catégories de réponses ethno-culturelles, en gardant toujours à l'esprit les objectifs.
- Incluez des catégories ethno-culturelles non reliées à une nationalité comme « Juif », « Rom », « Gens du voyage », etc. Ces catégories manquent lorsque seules les catégories géographiques sont utilisées. Bien que les personnes Roms consultées dans notre étude ait exprimé de nombreuses subtilités en termes d'autodéfinition, il semble que le terme « Rom » soit un terme coupole.
  - Considérez des catégories référant à la couleur de peau comme « noir » et « blanc », car elles permettent d'identifier des marqueurs physiques souvent source de discrimination.
  - Soyez attentif aux chevauchements importants entre certaines catégories qui peuvent compliquer l'analyse. Par exemple, dans notre étude, il semblait y avoir un chevauchement important entre ces trois catégories : « Arabe », « Berbère » et « Maghrébin ».
  - Il peut être pertinent, dans une même question de mélanger des catégories ethnoculturelles et des catégories géographiques. Lorsque l'on n'utilise qu'un référentiel ou l'autre, il y a toujours des personnes qui ne se reconnaissent pas dans les catégories.
  - Offrez une possibilité de réponse aux personnes qui se définissent comme « métisses » ou « mixtes ». Pour ce faire, il est possible d'ajouter une catégorie se rapportant aux personnes ayant des origines mixtes, telles que « Métis » ou « Mixte », éventuellement décomposée en plusieurs catégories. Toutefois, cet ajout peut compliquer les analyses car cela ne permet pas de comprendre les différentes origines des personnes. Une autre option consiste à donner des instructions claires sur la manière dont les personnes d'origines mixtes doivent répondre à la question (ex : cocher toutes les origines applicables).

### 5.3.2.3 Exemples de questions d'autodéfinition de l'origine

Nous donnons ci-dessous deux exemples de questions basés sur notre étude sur l'autodéfinition. Ils peuvent servir d'inspiration. Cependant, il est important de **ne pas simplement les reprendre** sans passer par un processus de réflexion et de participation. En particulier, il est important de consulter la terminologie des catégories auprès des groupes cibles. Par exemple, la catégorie « Moyen-Orient » suggère l'Europe comme point de référence. Lors de notre étude, nous n'avons pas été en mesure de tester et d'explorer ce que pourrait être une meilleure alternative. En outre, le mot « Berbère » peut être perçu de manière péjorative par certains mais il a souvent été utilisé dans notre étude par des personnes qui se décrivaient comme tel. Pour cette raison, nous l'avons repris tel quel mais cela pourrait évoluer à l'avenir ou varier en fonction du groupe cible.



#### Comment définissez-vous votre(vos) origine(s) ?

\*La liste (alphabétique) est constituée des six origines nationales les plus présentes en Belgique ainsi que des différents continents.

\*Vous pouvez sélectionner jusqu'à trois réponses, et/ou ajouter la vôtre si aucune option ne vous convient.

- Afrique du Nord
- Afrique sub-saharienne
- Amérique du Nord
- Amérique du Sud / Centrale
- Asie
- Belgique
- un pays de l'UE, à l'exception de la Belgique, de la France, des Pays-Bas et de l'Italie
- Europe hors Union Européenne
- France
- Italie
- Maroc
- Moyen Orient
- Océanie
- Pays-Bas
- Turquie
- Je ne sais pas
- Je m'identifie plutôt / aussi comme : \_\_\_\_\_
- Je préfère ne pas répondre



### Comment définissez-vous votre(vos) origine(s) ?

\*Vous pouvez sélectionner jusqu'à trois réponses, et/ou ajouter la vôtre si aucune option ne vous convient.

- Arabe
- Asiatique
- Berbère
- Blanc
- Gens du voyage
- Juif
- Maghrébin
- Noir
- Latino-américain
- Roms
- Slave
- Turc
- Je ne sais pas
- Je m'identifie plutôt / aussi comme : \_\_\_\_\_
- Je préfère ne pas répondre

## 5.3.3 Sur la question du handicap

### 5.3.3.1 Recommandations générales

Vous voulez savoir combien de personnes en situation de handicap travaillent dans votre entreprise ? Contrairement aux données administratives, une enquête auprès des travailleurs vous permet de mesurer le handicap sur base d'une **définition sociale**.

Dans ce cadre, les **personnes en situation de handicap** sont définies comme « personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de

l'égalité avec les autres ». <sup>13</sup> Un handicap est donc une situation **à long terme** résultant de **l'interaction** entre une incapacité personnelle et un environnement inadapté.

Toutes les personnes qui relèvent de cette définition sociale ne seront pas identifiées si l'on se base sur des données administratives, comme celles de la BCSS par exemple. En effet, de nombreuses personnes ne sont pas officiellement reconnues comme étant en situation de handicap par les autorités compétentes (telles que le SPF Sécurité sociale). <sup>14</sup> **Nous recommandons donc de toujours partir de la définition sociale ci-dessus lors d'une enquête.**

Toutefois, cette définition sociale est très large. C'est pourquoi il est important d'avoir des objectifs de mesure clairs afin de déterminer précisément ce que vous souhaitez mesurer et quelles questions sont les plus adaptées à cet effet. Vous pourriez, par exemple, vouloir obtenir une vision globale du nombre de personnes en situation de handicap au sein de l'organisation. Mais vous pourriez aussi vouloir différencier selon le type de handicap. Certaines personnes en situation de handicap (par exemple, les personnes sourdes ou malentendantes) sont confrontées à des obstacles différents d'autres personnes (par exemple, les personnes à mobilité réduite). La discrimination ou le manque d'inclusion ne se manifestent donc pas de la même manière pour toutes les personnes en situation de handicap. Enfin, il peut également être pertinent d'interroger les personnes sur leurs besoins en matière d'aménagements raisonnables ou de soutien au travail. **Le choix des aspects à mesurer doit toujours se faire en fonction des objectifs de la mesure, dans le cadre d'un plan de diversité plus large.**

Dans les sections suivantes, nous présentons à titre d'exemple quelques questions existantes. Nous recommandons, dans la mesure du possible, de partir de ces questions et de rester proche de leur formulation et de leur structure. Cependant, **il ne s'agit pas de reprendre ces exemples tels quels**. Pour chaque question, nous mettons en avant certains points d'attention, mais **l'essentiel est d'adapter les questions à la spécificité du contexte et aux sensibilités en jeu**. Il est donc crucial de concevoir le questionnaire de manière participative et d'ajuster les questions si nécessaire, en tenant compte des retours des membres du personnel appartenant aux groupes concernés.

### 5.3.3.2 Comment demander si une personne est en situation de handicap et quel type ?

Dans différentes enquêtes à grande échelle, des questions sont posées afin de mesurer si une personne est en situation de handicap et parfois également pour en préciser le type. Les questions les plus largement reconnues à cet égard sont **l'indicateur GALI (Global Activity Limitation Indicator)** et le **Washington Group Short Set on Functioning (WG-SS)**. Nous les détaillons ci-dessous.

Plus haut dans ce document, nous avons expliqué qu'il est préférable d'enquêter sur les caractéristiques des personnes par le biais de **l'autodéfinition**<sup>15</sup>, lorsque cela est possible et approprié. Les exemples de questions que nous présentons ici ne remplissent les conditions de l'autodéfinition que dans une

---

<sup>13</sup> Nations Unies (2006). [Convention relative aux droits des personnes handicapées](#), art. 1.

<sup>14</sup> Pour plus d'informations sur les avantages et les inconvénients de l'utilisation de données administratives et des questions d'enquête pour mesurer le handicap, voir Unia (2024). [Improving Equality Data Collection in Belgium II](#), chapitre 4.

<sup>15</sup> Pour une réflexion plus approfondie sur l'autodéfinition du handicap, voir Unia (2024). [Improving Equality Data Collection in Belgium II](#), p. 40-41.



mesure limitée, car il n'existe pas encore de questions d'autodéfinition validées pour le handicap. **Toutefois, nous recommandons d'appliquer autant que possible les principes de l'autodéfinition à ces questions :**

- Offrez une option claire permettant de refuser de répondre (dans les exemples ci-dessous, nous avons systématiquement ajouté une telle option).
- Prévoyez, lorsque possible, une option ouverte (par exemple, pour permettre aux répondants d'indiquer un autre type de handicap).
- Impliquez les personnes concernées et adaptez les questions en fonction de leur contribution.



### Global Activity Limitation Indicator (GALI)

Etes-vous limité(e) depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ?

- Oui, sévèrement limité(e)
- Oui, limité(e), mais pas sévèrement
- Non, pas du tout
- Je préfère ne pas répondre

Source : [Enquête sur les revenus et les conditions de vie \(EU-SILC\) \(2024\)](#). La question a été modifiée pour cette note en ajoutant une option 'Je préfère ne pas répondre'.

La **question GALI** combine plusieurs éléments : la présence d'un problème de santé, son impact sur la participation et la durée de cet impact.<sup>16</sup> Cela correspond assez bien à la définition sociale du handicap. De plus, les options de réponse permettent de différencier les personnes éprouvant des limitations légères de celles éprouvant des limitations sévères. Si vous utilisez la question GALI pour votre enquête auprès du personnel, gardez à l'esprit les recommandations suivantes :

- Si l'utilisation du langage simplifié est importante, envisagez de **diviser** la question de sorte que la durée soit abordée dans une question de suivi ([voir p. 68 de ces recommandations pour plus d'info](#)). Dans ce cas, combinez les réponses aux deux questions dans l'analyse : seules les personnes qui indiquent dans la première question qu'elles sont limitées et dans la deuxième question que cette limitation dure depuis au moins 6 mois sont considérées comme ayant un handicap.

<sup>16</sup> La question GALI est la troisième et dernière question du [Minimum European Health Module \(MEHM\)](#). Les deux premières questions du MEHM portent sur l'état de santé de la personne, indépendamment des éventuels problèmes de participation. Ces questions sont donc moins essentielles pour interroger le handicap, mais peuvent éventuellement être incluses si l'on souhaite également mesurer l'état de santé.

- Il est possible que les répondants interprètent le terme « problème de santé » de manière plus restrictive que la notion d'incapacité utilisée dans la définition sociale. En particulier, les **problèmes de santé mentale** risquent d'être moins bien pris en compte avec cette question<sup>17</sup>. Il peut donc être pertinent de préciser que le terme « problème de santé » inclut aussi bien les problèmes physiques que mentaux.
- En français, plusieurs **formulations alternatives** de la question et des options de réponse sont couramment utilisées.<sup>18</sup> Réfléchissez à la formulation qui correspond le mieux à ce que vous souhaitez mesurer, tout en étant le plus clair possible pour votre personnel.



### Washington Group Short Set (WG-SS)

Les questions suivantes portent sur les difficultés que vous pouvez éprouver en faisant certaines activités, du fait d'un **problème de santé**.

Avez-vous des problèmes de vue, même avec vos lunettes ?

- Pas du tout
- Un peu
- Beaucoup
- Je ne vois rien du tout
- Je préfère ne pas répondre

Éprouvez-vous des difficultés à entendre, même avec une ou des prothèse(s) auditive(s) ?

- Pas du tout
- Un peu
- Beaucoup
- Je n'entends rien du tout
- Je préfère ne pas répondre

Éprouvez-vous des difficultés à marcher ou à monter les escaliers ?

- Pas du tout
- Un peu
- Beaucoup
- Je suis incapable de le faire
- Je préfère ne pas répondre

<sup>17</sup> Van Oyen et al. (2018). [Measuring disability: a systematic review of the validity and reliability of the Global Activity Limitations Indicator \(GALI\)](#). *Archives of Public Health*, 76(25).

<sup>18</sup> Voir, par exemple, [l'Enquête de santé](#) (2018, p. 3), [l'Enquête sur les forces de travail](#) (2024, p. 20), ou [l'enquête MEqIn](#) (2016, p. 181).

Éprouvez-vous des difficultés à vous rappeler certaines choses ou à vous concentrer ?

- Pas du tout
- Un peu
- Beaucoup
- Je ne peux pas me concentrer ou me rappeler du tout
- Je préfère ne pas répondre

Éprouvez-vous des difficultés à prendre soin de vous, à vous laver ou à vous habiller, par exemple ?

- Pas du tout
- Un peu
- Beaucoup
- Je suis incapable de le faire
- Je préfère ne pas répondre

Éprouvez-vous des difficultés à communiquer dans votre langue habituelle, à comprendre les autres ou à vous faire comprendre, par exemple ?

- Pas du tout
- Un peu
- Beaucoup
- Je suis incapable de le faire
- Je préfère ne pas répondre

Source : [Petit ensemble de questions sur le handicap du Groupe de Washington \(WG-SS\), traduction officielle](#). Modifiée pour cette note en ajoutant des options 'Je préfère ne pas répondre'.

Le [Washington Group Short Set on Functioning \(WG-SS\)](#) est une liste de six questions qui évaluent les difficultés de vision, d'audition, de mobilité, de cognition, d'autonomie et de communication. L'idée sous-jacente, basée sur la définition sociale du handicap, est que des incapacités dans ces compétences de base conduiront souvent à des difficultés de participation dans un environnement inadapté. Le principal avantage de ce questionnaire est qu'il fait la distinction entre les différents **types de handicap**.

Lors de l'utilisation du WG-SS, il est préférable de respecter **les recommandations suivantes**:

- Le WG-SS interroge six types d'incapacité, mais une personne peut éprouver des problèmes de participation en raison d'un **incapacité autre** que ces six types. C'est le cas, par exemple, des personnes avec des problèmes de santé mentale, tels que l'anxiété et la dépression. Envisagez donc d'ajouter des questions à ce sujet (vous les trouverez dans la [version étendue](#) du WG-SS). Une autre option consiste à ajouter une question ouverte portant sur tout autre problème limitant les activités de la personne.
- Les créateurs du WG-SS centralisent une **documentation claire et détaillée** sur leur [site web](#). Vous pouvez la mettre à profit pour adapter votre questionnaire correctement.
- Vous pouvez combiner les réponses aux différentes questions pour **déterminer si la personne peut être considérée comme une personne en situation de handicap**. À cette fin,

quatre seuils possibles sont prédéfinis dans le [manuel d'analyse](#) du WG-SS. Cependant, réfléchissez bien au seuil le plus approprié à la situation spécifique et soyez transparent quant au seuil que vous avez utilisée (et pourquoi), car il s'agit d'un regroupement avec lequel les personnes concernées peuvent ne pas être d'accord.

### 5.3.3.3 Comment interroger sur les aménagements raisonnables ou besoins de soutien ?

En fonction des objectifs de mesure et conformément à la politique interne en matière de diversité, il peut également être utile d'ajouter des questions sur les **aménagements raisonnables ou les besoins de soutien spécifiques**. Là encore, il est important d'adapter les questions au contexte de l'organisation. Il est également préférable que ces questions suivent immédiatement les questions sur le handicap, afin qu'il soit clair qu'elles sont liées à cette caractéristique personnelle.

Une **première option** consiste à demander simplement : « En raison de votre handicap ou de votre problème de santé de longue durée, avez-vous besoin d'aménagements raisonnables dans le cadre de votre emploi ? » Si vous avez besoin d'informations sur la *forme* des aménagements raisonnables, vous pouvez soit demander aux personnes qui répondent « oui » de décrire brièvement ces aménagements (réponse ouverte), soit les laisser choisir dans une liste où elles peuvent indiquer plusieurs options (voir par exemple la liste des besoins de soutien ci-dessous).

Mentionnez également la **définition des aménagements raisonnables** dans la question : « Les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées, prises 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, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée ». <sup>19</sup>

Il convient de noter que cette question mesure le besoin d'aménagements raisonnables, indépendamment de la question de savoir si une personne a effectivement demandé et obtenu ces aménagements. En effet, des chiffres sur le nombre de personnes bénéficiant d'aménagements raisonnables peuvent être fournis par le service des ressources humaines de votre entreprise.

Une **deuxième possibilité** est de s'inspirer de la question ci-dessous, tirée de l'Enquête sur les forces de travail, qui mesure les **besoins de soutien** spécifiques.

---

<sup>19</sup> Pour plus d'informations sur les aménagements raisonnables, voir Unia (2024). [Brochure 'Au travail avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'emploi'](#).



### Question sur les formes d'assistance et d'aménagement sur le travail

Parmi les formes d'assistance et d'aménagement suivantes, la(les)quelle(s) seraient nécessaires pour que vous puissiez travailler ou la(les)quelle(s) recevez-vous au travail que vous exercez actuellement ?

- Aménagement du type de tâches
- Aménagement de la quantité de travail
- Assistance pour les déplacements vers le lieu de travail
- Assistance pour les déplacements sur le lieu de travail
- Équipement adapté
- Assistance de la part des collègues
- J'ai besoin d'une autre forme d'assistance ou d'aménagement : \_\_\_\_\_
- Je n'ai pas besoin d'assistance
- Je préfère ne pas répondre

Source : [Enquête sur les forces de travail \(2024\)](#). La question a été modifiée pour cette note en ajoutant une option 'je préfère ne pas répondre' et une option ouverte, et en omettant une option qui n'est pas pertinente dans le contexte d'un monitoring de la diversité.