

Cet EXEMPLE consolidé du rapport sommaire de l'enquête de référence sur l'IDEA a été adapté pour une organisation pancanadienne sans but lucratif qui est dirigée par des bénévoles et composée de membres. Les statistiques qu'il présente sont fictives. Elles ont pour but d'illustrer le type de conclusions, de considérations spéciales et de recommandations qu'une enquête de cette nature peut produire. **(Voir L'EXEMPLE d'enquête de référence sur l'IDEA qui correspond à ce rapport.)** Après avoir créé la version originale de l'enquête de référence intersectionnelle sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans le contexte de l'IDEA, on a confié à une tierce partie la collecte et la consolidation des réponses afin d'assurer l'anonymat des personnes sondées et l'atteinte des objectifs établis par l'organisation. Le format et le contenu de votre rapport varieront en fonction des questions posées et des objectifs que votre organisation se sera fixés.

Cet exemple d'enquête de référence avait les objectifs suivants :

1. Présenter les champs d'intérêt associés à l'inclusion, à la diversité, à l'équité et à l'accessibilité, donner de l'information à leur sujet et montrer leur relation avec la vision, la mission et les valeurs de l'organisation
2. Donner un moyen aux membres (qui le désirent) de faire connaître les aspects intersectionnels de leur identité afin d'aider l'organisation à mieux comprendre et célébrer la riche diversité de son effectif (*auparavant, beaucoup d'entreprises et d'organisations ne reconnaissaient pas les bienfaits de donner à leurs membres la possibilité d'échanger sur ce sujet*)
3. Prendre conscience du degré de diversité au sein de la direction et du conseil d'administration de l'organisation
4. Déterminer dans quelle mesure l'organisation nationale et les clubs locaux reflètent la diversité du pays ou des collectivités où un club existe
5. Présenter un rapport sommaire adapté à l'organisation nationale et aux clubs afin d'aider l'équipe de direction ou les comités de planification de la stratégie d'approche communautaire relative à l'IDEA à établir des objectifs et des initiatives se rapportant à l'IDEA, par exemple :
 - Renforcer les partenariats communautaires avec une diversité d'organisations ou créer de nouveaux partenariats
 - Augmenter l'effectif et la diversité de l'organisation ou du club
 - Créer un milieu inclusif et diversifié dans lequel les femmes, dans toute leur diversité, peuvent s'épanouir et profiter pleinement des avantages d'adhérer à l'organisation

Remarque : *Ce rapport sommaire de l'enquête de référence est confidentiel. Il ne doit pas être transmis publiquement. On l'a produit pour permettre au comité de direction national et au comité des adhésions d'explorer les possibilités et les moyens d'aider les clubs à comprendre leur effectif actuel et à mettre sur pied une stratégie à l'égard des Solutions d'IDEA. Il a pour but de célébrer un effectif hétérogène, de l'augmenter et de créer une culture d'appartenance pour l'ensemble de nos membres. Aux personnes du comité de direction et du comité des adhésions qui utiliseront ces données, nous rappelons qu'il est important d'en gérer le caractère sensible avec respect et de toujours assurer la confidentialité à laquelle les membres s'attendent.*

EXEMPLE – Rapport sommaire de l'enquête de référence sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA)

« Information et recommandations sur l'adhésion et les ressources »

Nom de l'organisation/du club	Exemple de rapport récapitulatif de l'enquête de référence	Province	Sans objet / Selon le cas
<p>Taux de participation (% de l'effectif indiqué en février 2024)</p>	<p>300 membres sur 500 (60 %)</p>	<p><i>Remarque : Il faut explorer les conclusions de ce rapport de référence en gardant à l'esprit le taux de participation. Plus il est élevé, meilleures sont les conclusions. À mesure que les clubs du Canada inviteront leurs membres n'ayant pas participé à l'enquête de référence et leur nouvel effectif à participer à l'enquête permanente, nous verrons plus clairement qui sont nos membres.</i></p> <p><i>Le comité national de direction utilisera ces données informatives afin de mettre sur pied une stratégie visant des solutions d'IDEA plus efficaces pour aider les clubs à augmenter leur effectif. Elles permettront aussi de suivre les progrès réalisés pour intentionnellement tendre la main aux Canadiennes, dans toute leur diversité, et répondre à leurs besoins.</i></p> <p><i>Le conseil de direction utilisera ces données informatives pour créer une stratégie visant des solutions d'IDEA plus efficaces afin d'aider les clubs à augmenter leur effectif et à le diversifier. Cela permettra aussi de suivre les progrès réalisés pour intentionnellement tendre la main aux femmes, dans toute leur diversité, et répondre à leurs besoins dans toutes les collectivités canadiennes.</i></p>	
<p>Données démographiques</p>	<p>Les statistiques qui suivent sont basées sur le total des réponses données lors de l'enquête de référence.</p>		
<p>Tranche d'âge des membres</p>	<p>Moins de 35 ans : 7 % 36-45 ans : 19 % 46-55 ans : 21 % 56-65 ans : 29 % 66-75 ans : 18 % Plus de 75 ans : 6 %</p>	<p>Ancienneté au sein de BPW</p>	<p>1-5 ans : 44 % 6-15 ans : 26 % 16-25 ans : 11 % 26-35 ans : 7 % 36-50 ans : 8 % Plus de 50 ans : 5 %</p>
<p>Province ou territoire (% de personnes répondantes par région)</p>	<p>Alberta : 12 %; Colombie-Britannique : 0 %; Île-du-Prince-Édouard : 0 %; Manitoba : 0 %; Nouveau-Brunswick : 15 %; Nouvelle-Écosse : 0 %; Nunavut : 0 %; Ontario : 61 %; Québec : 11 %; Saskatchewan : 1 %; Terre-Neuve-et-Labrador : 0 %; Territoires du Nord-Ouest : 0 %; Yukon : 0 %.</p>		
<p>Langue</p>	<p>Formulaires d'enquête remplis en anglais : 450 Formulaires d'enquête remplis en français : 50</p>	<p>Rôle</p>	<p>Membre de la direction : 39 % Membre d'un club : 61 %</p>
<p>Recommandations et considérations</p>	<p>Les personnes qui ont participé à l'enquête de référence sont soit dirigeantes, soit membres d'un club. Vu le taux de réponse de 60 %, il sera important que le conseil national et les équipes de direction de tous les clubs du Canada encouragent l'ensemble des membres à participer à l'enquête d'ACS+ que nous planifions de mener en permanence. Cela aidera le conseil à soutenir les clubs de façon plus stratégique dans leurs efforts pour augmenter plus intentionnellement l'effectif et la diversité de l'organisation.</p> <p>Les clubs attirent un effectif nouveau dans l'organisation, car 44 % des personnes répondantes ont indiqué en faire partie depuis 5 ans ou moins. De plus, l'enquête de référence nous apprend que 44 % des personnes répondantes ont choisi de rester dans l'organisation et célèbrent entre 6 et 35 années d'ancienneté, tandis que 13 % d'entre elles sont membres depuis 36 à 50 ans et que 5 % des personnes répondantes ont plus de 50 années d'ancienneté, ce qui est remarquable.</p> <p>En intégrant au processus d'adhésion et de renouvellement une stratégie visant la collecte continue de données d'ACS+ sur l'effectif de l'organisation, nous aurons toujours des statistiques à jour. Le conseil national pourra également utiliser ces données pour créer des programmes et des ressources pouvant mieux aider les clubs à développer un effectif hétérogène qui reflète leur communauté et à créer une communauté d'appartenance pour toutes les femmes, dans toute leur diversité.</p>		

EXEMPLE – Rapport sommaire de l'enquête de référence sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA)

« Information et recommandations sur l'adhésion et les ressources »

Diversité et représentation	Dans l'organisation ou le club	Dans la collectivité (Ne s'applique pas au rapport national consolidé)	Au pays (popul. canadienne, 2021 : 36 991 981)
Genre	Femme cisgenre : 89 % Personne non binaire : 5 % Personne bispirituelle : 2 % Je choisis de ne pas m'identifier : 4 %	Remarque : <i>Les rapports de chaque club indiqueront les statistiques propres à leur collectivité respective. Ces données peuvent varier selon la collectivité et les sources d'information disponibles.</i> <i>L'exemple qui suit présente des données pour la ville de Montréal.</i> Femme+ : 50,77 % Homme+ : 49,23 %.	Femme cisgenre : 50,83 % Homme cisgenre : 48,83 % Femme transgenre : 0,001 % Homme transgenre : 0,00091 % Personne non binaire : 0,41 %
Autochtones	Métis = 3% First Nations = 0 Inuit = 0 I choose not to reply = 2% Non-Indigenous = 94%	Population autochtone : 0,89 % (Identité autochtone unique) Métis : 0,33 % Premières Nations : 0,47 % Inuit : 0,031 %	Population autochtone : 4,89 % Premières Nations – identité unique : 2,83 % Métis – identité unique : 1,69 % Inuit – identité unique : 0,19 %
Race	Blanche : 72 % Noire : 7 % Latino-américaine : 1 % Asiatique du Sud : 2 % Asiatique de l'Ouest : 1 % Métisse ou autre : 8 % Je choisis de ne pas m'identifier : 9 %	Blanche : 61,2 % Noire : 11,5 % Chinoise : 3,3 % Latino-américaine : 4,5 % Asiatique du Sud : 4,6 % Arabe : 8,2 % Coréenne : 0,29 % Japonaise : 0,15 %	Blanche : 69,8 % Noire : 4,3 % Chinoise : 4,7 % Latino-américaine : 1,6 % Asiatique du Sud : 7,1 % Arabe : 1,9 % Coréenne : 0,6 % Japonaise : 0,3 %
Handicap	Personne sans handicap : 74 % Personne handicapée : 20 % Je choisis de ne pas m'identifier : 6 %	Personne sans handicap : 84 % Personne handicapée : 16 %	Personne sans handicap : 78 % Personne handicapée : 22 %
Secteur mixité	Entreprise privée PME : 51 % Entreprise constituée en société : 30 % Organisme public/sans but lucratif : 19 %	Exemple de données sur la collectivité Exemple de sous-ensemble de données pour la ville de Montréal	Principaux secteurs d'activité de la population canadienne Secteur public : 21 % Secteur privé : 66 % Travail autonome : 13 %
Mélange d'industries <i>(Remarque : On demandait aux personnes répondantes d'indiquer plus d'un secteur d'activité afin d'illustrer les diverses expériences acquises au cours de leur carrière.)</i>	Finance, assurances, immobilier, location ou location à bail : 26 % Services professionnels, scientifiques ou techniques : 23 % Autres services (services communautaires sans but lucratif) : 22 % Association d'affaires ou professionnelle : 20 % Éducation : 18 % Soins de santé ou assistance sociale : 16 % Commerce de gros/détail : 15 % Administration publique : 11 % Arts, culture ou loisirs (tourisme) : 7 % Métier spécialisé, association syndicale ou ouvrière : 4 %	Secteurs de la production de biens (118 825) : 12,8 % Agriculture : 3 % Ressources naturelles (extraction minière, exploitation en carrière, extraction de pétrole et de gaz) : 1 % Services publics : 0,6 % Construction : 3,6 % Fabrication : 8,2 %	Secteurs de la production de biens (+ de 4 millions) : 20 % Agriculture : 1,3 % Ressources naturelles : 1,6 % Services publics : 0,8 % Construction : 7,8 % Fabrication : 9,0 %

EXEMPLE – Rapport sommaire de l’enquête de référence sur l’inclusion, la diversité, l’équité et l’accessibilité (IDEA)

« Information et recommandations sur l’adhésion et les ressources »

Diversité et représentation	Dans l’organisation ou le club	Dans la communauté	Au pays (popul. canadienne, 2021 : 36 991 981)
Mélange d’industries	Finance, assurances, immobilier, location ou location à bail : 26 % Services professionnels, scientifiques ou techniques : 23 % Autres services (services communautaires sans but lucratif) : 22 % Association d’affaires ou professionnelle : 20 % Éducation : 18 % Soins de santé ou assistance sociale : 16 % Commerce de gros/détail : 15 % Administration publique : 11 % Arts, culture ou loisirs (tourisme) : 7 % Métier spécialisé, association syndicale ou ouvrière : 4 %	Secteurs des services (811 750) : 87,2 % Commerce de gros : 3,6 % Commerce de détail : 10,6 % Transport ou entreposage : 5,3 % Information ou culture : 4,3 % Finance ou assurances : 5,1 % Immobilier, location ou location à bail : 1,8 % Services professionnels, scientifiques ou techniques : 12,2 % Gestion de sociétés ou d’entreprises : 0,2 % Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets ou d’assainissement : 4,9 % Services d’enseignement : 9,1 % Soins de santé ou assistance sociale : 13,8 % Arts, spectacles ou loisirs : 2,3 % Services d’hébergement ou de restauration : 5,8 % Autres services (sauf les administrations publiques) : 4,3 %	Secteurs des services (+ de 16 millions) : 80 % Commerce de gros/détail : 4,9 % Transport ou entreposage : 5,1 % Finance, assurances, immobilier, location ou location à bail : 6,9 % Services professionnels, scientifiques ou techniques : 9,3 % Gestion d’entreprises ou de bâtiments, autres services administratifs ou de soutien (p. ex. gestion des déchets ou assainissement) : 3,4 % Services d’enseignement : 7,2 % Soins de santé ou assistance sociale : 13,2 % Information, culture ou loisirs : 4,2 % Services d’hébergement ou de restauration : 5,6 % Autres services (sauf les administrations publiques) : 3,9 % Administration publique : 5,8 %
Perspectives et recommandations	Consultez les références spécifiques et les recommandations, à la fin du rapport.		
Rétroaction et commentaires des membres			
Q. 14 – Diversité et appartenance Je suis à l’aise de discuter de mon milieu social ou culturel avec les membres de l’organisation ou du club.	78 %	Recommandations et considérations Cette statistique montre que 78 % des personnes répondantes sont à l’aise de parler de leur origine culturelle et peuvent ressentir une certaine appartenance à la communauté. Vu le taux de réponse global de 60 % et le fait que 72 % des personnes qui ont participé à l’enquête de référence disent être de race blanche, il sera important de suivre la variation de leur diversité raciale lorsque plus de membres participeront à l’enquête permanente. Vos données reflètent des efforts conscients pour établir des ponts de compréhension et travailler en partenariat avec les femmes autochtones. Il existe des possibilités de faire intentionnellement une place aux femmes qui font partie des groupes raciaux non représentés dans l’effectif actuel, mais présents dans les données de votre collectivité. De plus, une partie de l’effectif a choisi de ne pas répondre aux questions d’auto-identification qui concernent le genre, la race, le statut d’Autochtone et les capacités. Il pourrait être utile de voir si le club peut en faire plus pour créer un milieu où les femmes autochtones et les femmes aux diverses cultures, capacités et identités de genre peuvent se présenter telles qu’elles sont à l’organisation. On suggère à tous les clubs de participer à des discussions sur l’appartenance et de recourir à des spécialistes externes pour améliorer la sensibilité et la représentation des membres sur le plan de la race, de la culture et de la diversité de genre. Comprendre les besoins des clubs à cet égard guidera le conseil dans son offre de soutien ciblé par l’intermédiaire des ressources et des programmes harmonisés du comité national.	

EXEMPLE – Rapport sommaire de l'enquête de référence sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA)

« Information et recommandations sur l'adhésion et les ressources »

<p>Q. 15 – Diversité et appartenance</p> <p>Je crois que la direction et les membres de mon club ont à cœur de soutenir les membres qui vivent avec un handicap.</p>	71 %	<p>Recommandations et considérations</p> <p>Cette statistique montre que les personnes répondantes croient que leurs clubs ont à cœur de soutenir les membres qui vivent avec un handicap, alors que 20 % disent vivre avec un handicap et 6 % ont choisi de ne pas s'identifier. Pour favoriser la connaissance et la compréhension à l'égard des membres qui vivent avec un handicap, reconnaissant que cette statistique est en constante évolution, on suggère d'encourager les clubs à mener un sondage anonyme qui demanderait à leurs membres d'indiquer leurs besoins d'accommodement. Si ce n'est pas déjà fait, on suggère aussi d'intégrer cette pratique dans votre processus d'adhésion et de renouvellement annuel.</p> <p>Ainsi, on connaîtra mieux les besoins changeants des personnes qui vivent avec un handicap visible ou invisible au sein du club ou de l'organisation.</p>							
<p>Q. 16 à 19 – Perception (% indiquant le degré auquel un club souhaite améliorer l'IDEA dans son effectif)</p>	Inclusion : 80 %	Diversité : 80 %	Équité : 83 %	Accessibilité : 80 %					
<p>Q. 20 – Est-ce que l'organisation ou le club de votre localité a une stratégie pour accroître ou améliorer l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité?</p>	Oui : 29 %			Non : 26 %					
Je ne le sais pas : 45 %									
<p>Q. 21 – Quels sujets relatifs à l'inclusion, à la diversité, à l'équité et à l'accessibilité aimeriez-vous qu'on aborde davantage?</p>	Mythes et préjugés inconscients	Conception du milieu de travail	Accessibilité et réduction des obstacles	Identités de genre	Formation et perfectionnement	Politiques inclusives	Personnes migrantes et nouvellement arrivées au pays	Communauté sûre et culture de la confiance	Embauche et recrutement inclusifs
<p>72 % 32 % 37 % 34 % 40 % 42 % 54 % 42 % 40 %</p>									
<p>Recommandations et considérations</p> <p>Ces statistiques sont révélatrices : 71 % des personnes répondantes ne savent pas ou ne croient pas que leur club a une stratégie pour améliorer l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité. Il sera important que le comité national de direction montre des progrès dans l'élaboration de solutions d'IDEA nationales qui soutiendront les clubs, vu le grand intérêt que les personnes répondantes ont manifesté quant à l'amélioration de l'IDEA dans leur club. À mesure que l'organisation progresse, nous recommandons que le conseil national et les comités pertinents suivent les pourcentages obtenus quant aux sujets mentionnés ci-dessus et lisent les commentaires applicables afin de façonner les futurs programmes, politiques, ateliers, événements et projets nationaux relatifs à l'IDEA.</p>									
<p>Rétroaction et commentaires des membres</p> <p>Remarque : Chaque club recevra les réponses de ses propres membres dans son rapport d'ACS+ personnalisé. <i>Les réponses inscrites dans cette partie du rapport ont été prises au hasard pour vous donner un exemple du type de rétroaction que vous pouvez escompter aux questions 19 à 21. (Le temps que les personnes répondantes prennent pour vous faire part de leurs réflexions est une bonne indication de leur intérêt. Ces réflexions vous seront très utiles pour déterminer vos prochaines étapes.)</i></p>									
<p>Q. 22 – Que signifient l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité pour vous?</p>	N°	Réponse							
<p>1 Accepter chaque personne et être capable d'écouter ce qu'elle a vécu. Volonté d'apprendre des autres</p>									
<p>2 Cadre de réflexion ouvert. Ouverture au changement. Essayer des façons de faire nouvelles et créatives.</p>									
<p>3 À mes yeux, l'IDEA signifie de n'oublier personne, d'inclure les personnes de tous les horizons, quels que soient leurs antécédents culturels, économiques ou scolaires. Des possibilités de décision et de formation sont offertes à tout le monde.</p>									

<p>Veillez répondre en 289 mots ou moins.</p>	4	Faire partie d'un groupe dans lequel on peut exprimer ses idées et obtenir du soutien sans se faire juger	
	5	Je crois que la diversité, l'équité et l'accessibilité mènent à une innovation et à une croissance incroyables dans divers aspects, tant dans la vie professionnelle que personnelle.	
	6	La diversité et l'accessibilité signifient avoir accès aux perspectives d'autrui et entendre des points de vue différents. Traiter tout le monde également en s'assurant que chaque personne est en mesure de participer comme elle le souhaite. Fournir des programmes intéressants pour les personnes aux expériences variées. Faire partie d'un groupe dans lequel on peut exprimer ses idées et obtenir du soutien sans se faire juger.	
	7	Inclusion des femmes dans les discussions. Égalité des chances. Accès à l'avancement.	
	8	Cela signifie que chaque personne est valorisée également et qu'un espace sûr est maintenu lors des réunions.	
	9	Un effectif hétérogène où chaque personne se sent incluse, entendue et apte à influencer sur notre travail. Nous fonctionnons encore dans le cadre culturel européen et dans des structures sociales coloniales.	
	10	Pour être honnête, l'IDEA a bombardé mon milieu de travail ces dernières années. Même si je suis d'accord avec l'intention des initiatives d'IDEA, leur mise en œuvre me préoccupe, car elle semble punitive. Accepter chaque personne et être capable d'écouter ce qu'elle a vécu. Volonté d'apprendre des autres. À mes yeux, l'IDEA signifie de n'oublier personne, d'inclure les personnes de tous les horizons, quels que soient leurs antécédents culturels, économiques ou scolaires. Des possibilités de décision et de formation sont offertes à tout le monde.	
	11	L'IDEA, c'est accepter chaque personne telle qu'elle est. C'est faire en sorte que chaque personne soit valorisée et puisse participer pleinement à tous les événements du club ou de l'organisation.	
	<p>Q. 23 – Que recommanderiez-vous afin que votre club forme des partenariats avec des groupes différents?</p> <p>Veillez répondre en 220 mots ou moins.</p>	N°	Réponse
		1	Se concentrer sur les groupes communautaires qui servent déjà des groupes marginalisés et établir des liens avec eux. Rendre les événements de l'organisation ou du club accessibles à ces groupes et partager nos ressources.
		2	Un meilleur moyen de cibler les groupes avec lesquels faire affaire ou former des partenariats. Aller vers des groupes différents pour les découvrir et leur offrir d'échanger sur nos expériences.
3		Mettre de l'ordre dans nos affaires avant de regarder ailleurs. Le club devrait entreprendre une démarche visant à examiner nos préjugés. Prendre part à des formations qui reconnaissent nos pouvoirs et nos privilèges. Vouloir faire partie du changement. Participer à des formations qui reconnaissent et célèbrent la diversité sous toutes ses formes. Collaborer avec des organismes hétérogènes. Avoir conscience du vocabulaire que nous utilisons et de son pouvoir. Élaborer une stratégie pour recruter un effectif plus hétérogène tout en veillant à ce que les politiques, les programmes et le comportement des membres du club créent un environnement dans lequel l'effectif hétérogène se sent entendu, vu, valorisé et inclus.	
4		Le club est très hétérogène et a vraisemblablement besoin de recruter proactivement un effectif plus diversifié, en partenariat. Aussi, possibilités de soutenir des groupes de personnes nouvellement arrivées au pays.	
5		En ce moment, je ne sais pas ce qui est fait activement. Ma réponse ne sera peut-être d'aucune utilité.	
6		La direction de l'organisation ou du club doit se composer de membres de toutes les régions du Canada et de toutes les sphères de la société, y compris des personnes de couleur, handicapées ou immigrantes. À cette fin, les clubs doivent représenter la diversité de leur collectivité.	
7		Je crois que nous devons continuer à aller vers des groupes qui ne nous ressemblent pas et faire preuve d'ouverture, de curiosité et d'intérêt pour apprendre non seulement ce qui nous différencie, mais aussi pour découvrir les valeurs qui nous unissent. Femmes plus jeunes. Différents niveaux socioéconomiques – initiative déjà entreprise qui fonctionne bien. Organisations qui ont déjà des plans et des processus en place et que nous pourrions aider, au lieu de commencer quelque chose de nouveau.	
8		Voir la politique s'immiscer dans les choses m'inquiète un peu, car elle peut diviser.	

EXEMPLE – Rapport sommaire de l'enquête de référence sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA)

« Information et recommandations sur l'adhésion et les ressources »

	9	Femmes plus jeunes. Différents niveaux socioéconomiques – initiative déjà entreprise qui fonctionne bien. Organisations qui ont déjà des plans et des processus en place et que nous pourrions aider, au lieu de commencer quelque chose de nouveau.
	10	Notre club fait un excellent travail en ce qui concerne les conférencières et conférenciers invités. C'est un moyen de découvrir leurs activités et de voir si des partenariats sont possibles à des fins de résolution.
Q. 24 – N'hésitez pas à nous faire part de toute autre réflexion dans l'espace prévu ci-dessous. Veillez répondre en 125 mots ou moins.	N°	Réponse
	1	Inviter des personnes de différentes organisations à essayer nos programmes. Aller à la rencontre d'autres personnes dans leur environnement. Aller vers les autres; ne pas toujours leur demander de venir vers nous. Je continue d'apprendre; c'est l'une des choses que j'aime le plus de l'organisation. J'aime aussi la sororité. C'est ce sentiment de communauté qui incitera les gens à revenir.
	2	Les clubs doivent interagir davantage. Exemple : réunion virtuelle au moins deux fois l'an.
	3	J'adore ce que nous accomplissons, et faire partie d'une organisation qui s'attaque à cela me remplit de fierté.
	4	Il y a tellement d'organisations qui font déjà des efforts d'IDEA; joignons-nous à elles. Faites-les connaître aux membres et aux clubs de tout le Canada afin que nous puissions prendre place à leurs côtés.
	5	Je continue d'apprendre; c'est l'une des choses que j'aime le plus de l'organisation. J'aime aussi la sororité. C'est ce sentiment de communauté qui incitera les gens à revenir.
	6	Je vous prie de communiquer les résultats de l'enquête à l'ensemble des membres.

Possibilités spécifiques au club et ressources recommandées

Pour augmenter l'effectif de votre club et accroître sa diversité, nous vous recommandons fortement d'utiliser quelques ressources connexes que propose la stratégie d'embauche relative aux Solutions d'IDEA, que vous trouverez à l'adresse ideasolutions.ccew.ca. Cette ressource vise à aider les organisations et les groupes à mettre en œuvre des pratiques d'embauche et de recrutement centrées sur la personne qui peuvent facilement être adaptées pour favoriser la diversité au sein de l'effectif de votre club.

Nous vous proposons plusieurs ressources pour vous aider à vous lancer :

- **Ressources utiles pour mieux connaître votre collectivité et établir des relations**
 - ideasolutions.ccew.ca/wp-content/uploads/sites/3/2023/08/2.Outreach-Community-Resource-Links-FR-1.pdf
 - ideasolutions.ccew.ca/wp-content/uploads/sites/3/2023/08/2.Outreach-Community-Resource-Links-EN-1.pdf
- **Quatre étapes pour établir des relations inclusives avec votre collectivité**
 - ideasolutions.ccew.ca/wp-content/uploads/sites/3/2023/08/2.OutReach-4Step-Inclusive-Outreach-FR-2.pdf
 - ideasolutions.ccew.ca/wp-content/uploads/sites/3/2023/08/2.OutReach-4Step-Inclusive-Outreach-EN.pdf
- **Comprendre le racisme : termes et définitions**
 - ideasolutions.ccew.ca/wp-content/uploads/sites/3/2023/08/1OUR-Journey-begins-3-StepstoUnderstandingRacismInCanada-FR.pdf
 - ideasolutions.ccew.ca/wp-content/uploads/sites/3/2023/08/1.Our_Journey_Begins-3-StepstoUnderstandingRacismInCanada-EN.pdf
- **Comment créer un sentiment d'appartenance à la communauté**
 - Ce lien vous conduira à l'étape 6 de la solution d'embauche, qui propose plusieurs ressources expliquant comment créer une communauté plus inclusive où les gens sentent qu'ils ont leur place : ideasolutions.ccew.ca/step-6-whats-next
- **Élever l'inclusion, l'équité en matière de diversité et l'accès dans votre organisation à l'aide des outils et ressources IDEAS Innovation Challenge.**
 - <https://ideasolutions.ccew.ca/innovation-challenge/>

Exemple de sources de données (pour la ville de Montréal) – Vous pouvez extraire des données similaires pour votre collectivité.

- <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&GENDERlist=1,2,3&STATISTIClist=1,4&HEADERlist=0&DGUIDlist=2021A00052466023&SearchText=montreal>
- en.wikipedia.org/wiki/Demographics_of_Montreal
- townfolio.co/qc/montreal/demographics
- cultmtl.com/2023/06/montreal-needs-more-accessibility-and-inclusivity-for-people-with-disabilities/

Références pour le Canada

- Données démographiques du Canada : www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230908/t002a-fra.htm
- Emplois dans le secteur des organismes sans but lucratif par caractéristique démographique : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610065101&request_locale=fr
- Emplois dans le secteur des organismes sans but lucratif par type de travailleur : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610065001&request_locale=fr
- Aperçu du secteur sans but lucratif au Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/13-605-x/2022001/article/00002-fra.htm>
- Population autochtone du Canada : www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/peuples_autochtones
- Personnes transgenres ou non binaires : www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-fra.htm
- Accessibilité et personnes handicapées : www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-581-x/2022001/sec5-fra.htm
- L’incapacité au Canada : www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022062-fra.htm
- Emploi selon la catégorie de travailleur et l’industrie : www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230908/t002a-fra.htm
- PIB par province/territoire : www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019024-fra.htm
- Carrefour des statistiques sur Le Genre, La diversité et l’inclusion : https://www.statcan.gc.ca/fr/themes-debut/genre_diversite_et_inclusion