

Les Canadiens estiment que les milieux de travail ont encore du chemin à faire en matière de diversité et d'inclusion.



Axer le développement
sur les personnes™

Introduction

Notre plus récente étude des perspectives sur le lieu de travail s'est intéressée de façon approfondie aux opinions des travailleurs canadiens et a révélé que les femmes et les membres des minorités ethniques visibles mentionnent faire l'objet ou être témoins de plus de jugement, de mauvaise conduite et d'inégalité dans leur milieu de travail.

L'étude révèle que les Canadiens estiment que les milieux de travail ont encore du chemin à faire en matière de diversité et d'inclusion. Plus particulièrement, les travailleurs canadiens qui appartiennent à une minorité ethnique visible mentionnent avoir fait l'objet ou avoir été témoins, sur leur lieu de travail actuel, de plus de jugement ou de mauvaise conduite en raison de leur appartenance ethnique ou de la couleur de leur peau, de plus de conséquences négatives sur leur carrière et d'un plus grand sentiment de malaise sur leur lieu de travail.

Le sondage comprend toutefois certains éléments positifs. Il a notamment révélé une plus grande conscience de ces problèmes chez les jeunes travailleurs, avec près de la moitié (47 %) des travailleurs canadiens âgés de 18 à 34 ans ayant affirmé qu'ils seraient plus fidèles à leur organisation si celle-ci prenait publiquement position en faveur de la diversité et de l'inclusion.



Les membres des minorités ethniques visibles sont plus susceptibles d'être témoins de comportements problématiques au travail

Parmi les travailleurs canadiens interrogés, treize pour cent ont reconnu avoir été témoins ou avoir fait l'objet de jugement ou de mauvaise conduite en raison de l'appartenance ethnique ou de la couleur de la peau sur leur lieu de travail actuel. Cependant, 31 % des travailleurs canadiens appartenant à une minorité ethnique visible ont signalé de tels comportements, soit le double par rapport à l'ensemble des travailleurs canadiens.

De plus, les répondants qui s'identifient comme des membres de minorités ethniques visibles ont également rapporté des effets négatifs sur l'avancement de leur carrière. En effet, 32 % des répondants de cette catégorie estiment que leur appartenance ethnique a des conséquences négatives sur leur avancement professionnel, et 19 % affirment que des préjugés ou le manque de diversité et d'inclusion fondés sur leur appartenance ethnique ont influé sur leur décision de quitter un employeur.

En ce qui concerne le sexe, 19 % des travailleuses ont mentionné avoir fait l'objet ou avoir été témoins de jugement ou de mauvaise conduite fondés sur le sexe, et 22 % estiment que leur sexe a des conséquences négatives sur l'avancement de leur carrière.

Astuce: Élaborez de la formation et des lignes directrices qui communiquent clairement ce qui est acceptable ou non, de même que les ressources disponibles pour favoriser l'adoption des valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion de votre entreprise par les employés.

Ressources

[Améliorer l'expérience des employés grâce à la diversité](#)

[Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion à l'intention des employeurs canadiens](#)

Manque d'expression de la diversité

Un quart (25 %) des travailleurs canadiens ne se sentent pas à l'aise d'exprimer leurs opinions au travail, et les membres de minorités ethniques visibles ou religieuses se sentent encore moins à l'aise (31 % et 39 %, respectivement). Il en va de même pour les femmes sur le marché du travail : 27 % des travailleuses affirment qu'elles ne se sentent pas à l'aise d'exprimer leurs opinions au travail.

De plus, la moitié des travailleurs canadiens appartenant à une minorité ethnique visible (50 %) estiment que leur origine n'est pas représentée dans la composition de leur équipe de direction.

Ce sont les travailleurs âgés de 18 à 34 ans et appartenant aux minorités ethniques visibles qui se sont le plus fait entendre au sujet des problèmes de diversité et d'inclusion. Les principales demandes de ces groupes comprennent une équipe de direction plus diversifiée au sein de leur organisation (30 % et 32 %, respectivement), et plus d'événements ou d'initiatives

favorisant l'apprentissage culturel et l'inclusion (29 % et 27 %, respectivement).

Près de la moitié des jeunes travailleurs (47 %) ont également affirmé qu'ils seraient plus fidèles à leur organisation si celle-ci prenait publiquement position en faveur de la diversité et de l'inclusion, soit un taux deux fois plus élevé que celui de la population active générale (25 %).

Astuce: Créez une vision de la diversité, de l'équité et de l'inclusion pour votre organisation qui suscite l'appui des membres de la haute direction. Cela comprend de traiter la diversité et l'inclusion de la même façon que les autres objectifs stratégiques, en utilisant des données pour éclairer les efforts et en démontrant l'engagement soutenu de l'entreprise à poursuivre son apprentissage et son adaptation.



La diversité et l'inclusion deviennent des priorités pour les lieux de travail à l'échelle du pays

À titre de meilleures pratiques, certains employeurs donnent priorité aux politiques et programmes liés à la diversité et à l'inclusion. Selon le sondage, un travailleur canadien sur trois (32 %) estime que la diversité et l'inclusion sont des priorités pour son organisation.

Lorsqu'on leur a demandé de quelle façon la diversité et l'inclusion étaient intégrées à la culture de leur entreprise, les travailleurs canadiens ont indiqué la composition de la main-d'œuvre, l'intégration et la formation ainsi que les sondages et la rétroaction des employés comme principaux facteurs.

Toutefois, 36 % des répondants au sondage estimaient que leur organisation chemine dans la bonne direction, mais que la diversité et l'inclusion ne sont pas encore considérées comme des priorités.

Astuce: Il n'y a pas d'approche universelle en ce qui concerne la création ou le maintien d'une organisation diversifiée, équitable et inclusive. Il faut sans cesse sensibiliser, obtenir la rétroaction des employés, assurer la conformité à la loi et modifier les politiques, ce qui signifie que les organisations doivent être prêtes à apprendre et à s'adapter.

Ressources

[Creating a Diverse, Equitable and Inclusive Workplace: Exploring today's best-in-class DEI strategies and practices, part 1 \(en anglais\)](#)

[Creating a Diverse, Equitable and Inclusive Workplace: Exploring today's best-in-class DEI strategies and practices, part 2 \(en anglais\)](#)

Conclusions par région



Canada atlantique

1. Au Canada atlantique, 28 % des travailleurs affirment que les rassemblements publics dans leur ville et la couverture médiatique ont le plus alimenté les conversations au sein de leur organisation en ce qui concerne le mouvement « Black Lives Matter »

Québec

2. La majorité (81 %) des répondants québécois affirment n'avoir jamais vécu ou observé de jugement ou de mauvaise conduite sur leur lieu de travail actuel, ce qui est le taux le plus élevé au pays.
3. Moins de la moitié (42 %) des travailleurs du Québec sont au courant des politiques en matière de diversité et d'inclusion de leur organisation, soit le taux le plus faible au pays.

Ontario

1. Plus d'un tiers (36 %) des travailleurs de l'Ontario estiment que la grande priorité de leur entreprise consiste à prendre des mesures pour améliorer la diversité et l'inclusion dans leur lieu de travail.

2. Plus de la moitié (53 %) des travailleurs de l'Ontario connaissent les politiques qui appuient la diversité et l'inclusion dans leur milieu de travail.

Prairies

1. Les travailleurs canadiens des Prairies sont plus susceptibles d'avoir vécu ou observé du jugement ou une mauvaise conduite sur leur lieu de travail actuel (29 %, par rapport à un taux global de 25 %).
2. Par rapport à l'ensemble des travailleurs canadiens, les travailleurs des Prairies sont ceux qui estiment le plus ne pas pouvoir exprimer d'opinion contraire sans craindre de conséquences négatives (65 %).

Alberta et Colombie-Britannique

1. En Alberta, 29 % des travailleurs ne se sentent pas à l'aise d'exprimer leurs opinions au travail.
2. En Colombie-Britannique, 41 % des participants pensent que leur organisation prend des mesures afin d'améliorer la diversité et l'inclusion.

Soyez au fait des dernières nouvelles et perspectives d'ADP Canada.



S'abonner maintenant

À propos d'ADP Canada

Concevoir de meilleures façons de travailler grâce à des produits de pointe, à des services haut de gamme et à des expériences exceptionnelles, qui permettent aux personnes d'atteindre leur plein potentiel. RH, talent, gestion du temps, avantages sociaux et paie. Les données nous informent et nos solutions sont axées sur le développement des personnes. Pour obtenir de plus amples renseignements à propos d'ADP Canada, visitez le www.adp.ca

Méthodologie du sondage

Entre le 23 et le 29 octobre 2020, 1 546 employés canadiens occupant des postes à temps partiel et à temps plein ont répondu à un sondage à l'aide du panel en ligne de la firme Maru/Blue. Aux fins de comparaison, un échantillon probabiliste de cette taille comporte une marge d'erreur estimée (qui évalue la variabilité d'échantillonnage) de +/- 2,4 %, 19 fois sur 20.