Les Canadiens estiment que leurs lieux de travail ont du chemin à faire en matière de diversité et d'inclusion, souligne un nouveau sondage ADP

Les femmes et les membres des minorités ethniques visibles déclarent avoir vécu ou observé davantage de jugements, de comportements inappropriés et d'inégalités en milieu de travail

TORONTO, le 25 nov. 2020 /CNW/ - Selon un nouveau sondage d'ADP Canada et de Maru/Blue, les Canadiens estiment que leurs lieux de travail pourraient apporter des améliorations en ce qui concerne la diversité et l'inclusion. Plus particulièrement, les travailleurs canadiens appartenant à une minorité ethnique visible[1] disent avoir vécu ou observé sur leur lieu de travail actuel, davantage de jugements ou de comportements inappropriés basés sur l'origine ethnique ou la couleur de peau, rapportent davantage d'impacts négatifs sur leur carrière, ainsi qu'un plus grand sentiment d'inconfort au travail. Le sondage comprend toutefois certains éléments positifs. Il a notamment révélé une plus grande conscience de ces problèmes chez les jeunes travailleurs, puisque près de la moitié (47 %) des travailleurs canadiens âgés de 18 à 34 ans ont affirmé qu'ils seraient plus fidèles à leur organisation si celle-ci prenait publiquement position en faveur de la diversité et de l'inclusion.

_____

[1] Dans le cadre du sondage, les minorités ethniques visibles comprennent les Autochtones, les Noirs, Afro-Américains ou Canadiens noirs, les Asiatiques ou Canadiens d'origine asiatique, les Arabes (Afrique du Nord, Moyen-Orient, Asie occidentale), les personnes d'origine caraïbéenne, celles d'origine latine, d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud, et autres origines.

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

Parmi les travailleurs canadiens interrogés, 13 % ont reconnu avoir vécu ou observé, sur leur lieu de travail actuel, des jugements ou des comportements inappropriés fondés sur l'appartenance ethnique ou la couleur de peau. Cependant, 31 % des travailleurs canadiens appartenant à une minorité ethnique visible ont signalé de tels comportements, un taux deux fois supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs canadiens.

Plus encore, les répondants s'identifiant comme appartenant à des minorités ethniques visibles ont également rapporté certaines incidences négatives en ce qui concerne l'avancement de 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 même 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 a trait cette fois au genre des répondants, 19 % des travailleuses ont mentionné avoir vécu ou observé des jugements ou des comportements inappropriés fondés sur le genre, et 22 % estiment que leur genre a des conséquences négatives sur leur avancement professionnel.

Manque d'expression de la diversité

Si un quart des travailleurs au pays (25 %) ne se sentent pas à l'aise d'exprimer leurs opinions au travail, les membres de minorités ethniques visibles et de minorités 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.

« Les minorités ethniques visibles et religieuses mentionnant un plus grand inconfort quant au fait d'exprimer leurs idées au travail, il se peut que les travailleurs canadiens appartenant à ces communautés n'aient pas un fort sentiment d'appartenance au travail ni l'impression que leurs perspectives sont prises en compte lorsqu'ils tentent de prendre part aux discussions, explique Reetu Bajaj, conseillère en RH chez ADP Canada. Ces mêmes personnes peuvent également ressentir qu'elles ne sont pas représentées au sein de leur équipe de direction. »

La diversité et l'inclusion deviennent des priorités pour les lieux de travail à travers le 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'interrogés sur la façon dont la diversité et l'inclusion étaient intégrées à la culture de leur entreprise, les travailleurs canadiens ont indiqué que la composition des effectifs, l'intégration des nouveaux employés et la formation, ainsi que les enquêtes et les commentaires des employés en étaient les principaux facteurs.

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

« Le fait que les répondants qui s'identifient comme appartenant à la majorité culturelle canadienne déclarent être moins susceptibles de vivre ou d'identifier des comportements problématiques en milieu de travail, indique que ces problèmes peuvent être plus répandus sur les lieux de travail que de nombreux Canadiens ne le pensent, affirme Reetu Bajaj. Bien que notre enquête souligne que des conversations ont commencé dans la moitié des lieux de travail au Canada, les employeurs doivent être proactifs quant à la mise en place d'une culture diversifiée et inclusive au sein de leur organisation, et ce, afin de respecter les droits de la personne. »

Les jeunes travailleurs sont plus loyaux envers les organisations qui soutiennent publiquement la diversité et l'inclusion

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 loyaux envers 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 %).

« Il existe des preuves indéniables qu'une main-d'œuvre diversifiée favorise la productivité et la créativité au sein des organisations, ajoute madame Bajaj. Alors que l'enquête indique que la jeune génération de travailleurs est plus attachée à la justice sociale sur le lieu de travail, les attentes autour de la diversité et de l'inclusion deviendront sans doute un critère pesant fortement dans la définition de l'employeur idéal, à mesure que l'avenir du travail émergera. »

Résultats supplémentaires :

Jugements et comportements inappropriés sur le lieu de travail

- Les jeunes travailleurs canadiens sont plus susceptibles d'avoir vécu ou observé ce type de problématiques (31 % des répondants âgés de 18 à 34 ans, comparativement à seulement 19 % des répondants âgés de plus de 55 ans).

La loyauté des employés mise à l'épreuve

- Tandis que 87 % des travailleurs canadiens ont affirmé que les préjugés et le manque de diversité et d'inclusion n'ont jamais influé sur leur décision de quitter un employeur, 19 % des travailleurs appartenant à une minorité ethnique visible ont déclaré que les préjugés ou le manque de diversité ethnique ont déjà influé sur leur décision de quitter un employeur.
- 47 % des travailleuses ont indiqué qu'elles quitteraient leur employeur si elles apprenaient qu'un homme occupant un poste de même échelon touchait un salaire plus élevé.

Conversations au sujet de la diversité et de l'inclusion

- Outre les questions relatives à la diversité et à l'inclusion sur le lieu de travail, des questions ont également été posées aux participants concernant les événements récents et sur ce qui avait, selon eux, le plus alimenté les conversations au sein de leur organisation. De nombreux Canadiens estiment que ce sont les rassemblements publics tenus dans leur ville qui ont le plus alimenté les conversations (24 %), suivis par l'action du gouvernement canadien (19 %) et la prise de position des équipes sportives (18 %).

Résultats régionaux :

- **Ontario**
    - Plus d'un tiers (36 %) des travailleurs de l'Ontario estiment que prendre des mesures pour améliorer la diversité et l'inclusion est une priorité absolue pour leur entreprise.
    - Plus de la moitié (53 %) des travailleurs de l'Ontario sont au courant de politiques qui appuient la diversité et l'inclusion dans leur milieu de travail.
- **Québec**
    - La majorité (81 %) des répondants québécois affirment n'avoir jamais vécu ou observé de jugements ou de

comportements inappropriés sur leur lieu de travail actuel, le taux le plus élevé au pays.
- 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.
- 30 % des Québécois affirment que la composition des effectifs sur leur lieu de travail est diversifiée et inclusive (c'est-à-dire que divers groupes sont représentés à tous les niveaux).

- **Colombie-Britannique**

  - En Colombie-Britannique, 41 % des participants pensent que leur organisation prend des mesures afin d'améliorer la diversité et l'inclusion.
  - 40 % des répondants de la Colombie-Britannique affirment que la composition des effectifs surleur lieu de travail est diversifiée et inclusive.

- **Alberta**

  - En Alberta, 29 % des travailleurs ne se sentent pas à l'aise d'exprimer leurs opinions au travail.
  - 34 % des Albertains affirment que la diversité et l'inclusion font partie de l'intégration et de la formation sur leur lieu de travail.

- **Prairies (Manitoba et Saskatchewan)**

  - Les travailleurs canadiens des Prairies sont plus susceptibles que la moyenne d'avoir vécu ou observé des jugements ou des comportements inappropriés sur leur lieu de travail actuel (29 %, par rapport à un taux global de 25 %).
  - Comparativement 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 %).

- **Canada atlantique**

  - 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 ».

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. À des 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.

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. Solutions de RH, de talent, de gestion du temps, d'avantages sociaux et de 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 site www.adp.ca ou suivez-nous sur Twitter à @ADP_CDA.

SOURCE ADP Canada Co.

Pour plus de renseignements: Pour obtenir de plus amples renseignements : Chloé Lebouc, Kaiser & Partners, 514.662.3547, chloe.lebouc@kaiserpartners.com

---

Additional assets available online: Photos (1)

https://centredepresse.adp.ca/2020-11-25-Les-Canadiens-estiment-que-leurs-lieux-de-travail-ont-du-chemin-a-faire-en-matiere-de-diversite-et-dinclusion-souligne-un-nouveau-sondage-ADP