



Genre, diversité et discrimination en milieu de travail



Le [Diversity Institute](#) mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiennes et des Canadiens de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le [Centre des Compétences futures](#).



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiennes et les Canadiens à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir dans un marché du travail qui évolue. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons pour déterminer, mettre à l'essai, mesurer et échanger avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens du Canada auront besoin pour réussir dans les jours et les années à venir. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres comprennent la Toronto Metropolitan University, Blueprint et le Conference Board du Canada, et il est financé par le [programme Compétences futures du gouvernement du Canada](#).



L'Environics Institute for Survey Research mène des recherches ponctuelles et originales sur l'opinion publique et la société en rapport avec les questions de politiques publiques et de changement social. Ces recherches permettent aux organisations et aux individus de mieux comprendre le Canada d'aujourd'hui, son évolution et ses perspectives d'avenir.



Genre, diversité et discrimination en milieu de travail financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du [programme Compétences futures](#).

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Auteurs et auteurs

Wendy Cukier, Ph. D.

Fondatrice et directrice académique, Diversity Institute, Ted Rogers School of Management
Professeure, Entrepreneuriat et stratégie, Toronto Metropolitan University

Andrew Parkin, Ph. D.

Directeur général, Environics Institute for Survey Research

Alyssa Saiphoo, Ph. D.

Associée de recherche principale, Diversity Institute

Betina Borova

Associée de recherche principale, Diversity Institute

Matthew Edwards, Ph. D.

Associé de recherche principal, Diversity Institute

Constitutrices et contributeurs

Guang Ying Mo, Ph. D.

Directrice de la recherche, Diversity Institute

Me Tamara Thermitus

Senior Boulton Fellow, Faculté de droit, Université McGill

Juan Marsiaj, Ph. D.

Directeur de la recherche et des projets spéciaux, Diversity Institute

Carter Man

Assistant de recherche, Diversity Institute

Solyana Samuel

Assistante de recherche, Diversity Institute

Date de publication

Septembre 2024



À propos de l'enquête

Le Sondage sur l'emploi et les compétences est mené par l'Environics Institute for Survey Research, en partenariat avec le Centre de Compétences Futures et le Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University. Début 2020, le Sondage sur l'emploi et les compétences a été lancé en tant que projet visant à explorer les expériences des Canadiennes et des Canadiens face à la nature évolutive du monde du travail, en particulier les perturbations induites par la technologie, l'insécurité croissante et l'évolution des exigences en matière de compétences. Après le début de la pandémie de COVID-19, le Sondage a été élargi afin d'étudier l'impact de la crise sur l'emploi, les revenus et les environnements de travail des Canadiennes et des Canadiens. Une deuxième vague de sondage a été menée en décembre 2020, une troisième en juin 2021, une quatrième en mars-avril 2022, une cinquième en mars 2023 et une sixième en octobre–novembre 2023.

Chaque vague de l'étude consiste en un sondage auprès de plus de 5 000 Canadiennes et Canadiens âgés de 18 ans et plus, mené dans toutes les provinces et tous les territoires. Au total, 34 740 Canadiennes et Canadiens ont été interrogés au cours des six vagues. L'enquête comporte des échantillons supplémentaires de Canadiennes et de Canadiens vivant dans des provinces et des territoires plus petits, de personnes âgées de moins de 34 ans, de personnes racisées et de personnes s'identifiant comme autochtones, afin de fournir un meilleur portrait de l'éventail des expériences vécues à travers le pays. Sauf indication contraire, les résultats du sondage présentés dans ce rapport sont pondérés en fonction de l'âge, du genre, de la région, de l'éducation, de l'identité raciale et de l'identité autochtone, afin de garantir leur représentativité par rapport à l'ensemble de la population canadienne.

Les rapports du sondage sont disponibles à:

> <https://www.environicsinstitute.org/projects/listing/-in-tags/type/survey-on-employment-and-skills>

> <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/sondage-2020-sur-lemploi-et-les-competences/>

> <https://www.torontomu.ca/diversity/research/future-skills/survey-on-employment-and-skills/>

Contenu

1

Résumé

4

Contexte

8

Conception de l'étude

10

Résultats

23

Conclusions et
implications

28

Références



Résumé

Introduction

La discrimination en milieu de travail au Canada est un problème important qui touche un large éventail d'employées et d'employés et qui a des répercussions sur la culture générale du lieu de travail. La discrimination en milieu de travail est vécue par de nombreuses personnes appartenant à des groupes visés par des mesures d'équité et provenant de divers horizons, notamment les peuples autochtones, les femmes, les personnes racisées, les Noirs, les personnes handicapées et les personnes membres de la communauté 2ELGBTQI+. L'intersectionnalité joue également un rôle clé dans la manière dont les pratiques discriminatoires affectent les personnes ayant des identités multiples.

Conception de l'étude

Cette étude explore les expériences des personnes victimes de discrimination en milieu de travail au Canada en s'appuyant sur les données du Sondage sur l'emploi et les compétences réalisé par l'Environics Institute for Survey Research, en partenariat avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University. Le sondage s'est déroulé en six vagues entre 2020 et 2023 et a été mené auprès d'un total de 34 740 participants et participantes. Dans l'ensemble, le sondage comprenait des questions sur sept motifs de discrimination : l'âge, le genre, la race ou l'ethnicité, l'identité autochtone (question posée uniquement aux personnes interrogées autochtones), le handicap, l'orientation sexuelle et la religion.

Résultats

Dans l'ensemble, les résultats de cette analyse sont cohérents avec d'autres recherches confirmant que de nombreuses femmes, personnes racisées, peuples autochtones, personnes s'identifiant comme lesbiennes ou gaies, personnes noires, personnes handicapées dont les activités quotidiennes sont souvent ou toujours limitées, et personnes âgées de 18 à 34 ans, déclarent être victimes de discrimination en milieu de travail.

Les résultats montrent que l'intersectionnalité est importante, car de nombreux groupes sont confrontés à de multiples sources de discrimination, ce qui a l'effet de créer une discrimination spécifique. À titre d'exemple, les femmes noires et les jeunes femmes (18 à 34 ans) sont plus susceptibles que les femmes en général de déclarer avoir été victimes de discrimination en milieu de travail. De même, nous constatons que les hommes autochtones, et plus particulièrement les jeunes hommes autochtones, sont plus susceptibles que la moyenne de déclarer avoir été victimes de discrimination en milieu de travail en raison de leur appartenance à la communauté autochtone.



Les résultats démontrent également que, pour certains groupes, les personnes qui déclarent avoir été victimes de discrimination en milieu de travail ont tendance à faire état d'une moins bonne santé mentale que leurs homologues qui ne déclarent pas avoir été victimes de discrimination. C'est le cas de certains groupes racisés qui ont fait état d'expériences de discrimination raciale (Noirs et Asiatiques du Sud), des femmes qui ont fait état d'expériences de discrimination fondée sur le genre, des jeunes femmes qui ont fait état d'expériences de discrimination fondée sur l'âge, et des lesbiennes et des gais qui ont fait état d'expériences de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

En outre, les résultats suggèrent que les rapports de discrimination en milieu de travail sont plus fréquents dans le secteur public que dans le secteur privé. Ces résultats seront examinés plus en détail.

Conclusions et implications

Il n'existe pas de solutions simples à des problèmes complexes et la lutte contre la discrimination en milieu de travail nécessite une stratégie multidimensionnelle. Les organisations n'existent pas en vase clos, elles sont façonnées par des forces sociétales plus vastes. Nous devons nommer le problème et collecter des données désagrégées pour comprendre l'impact de la discrimination systémique sur les personnes appartenant à des groupes visés par les mesures d'équité dans tous les secteurs, notamment l'éducation, l'emploi, la santé et le système judiciaire. Une législation solide, le fondement pour lutter contre la discrimination, doit être soutenue par une mise en œuvre et une application rigoureuse de la loi. Certaines lois, comme la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le *Code canadien du travail* et la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, ne s'appliquent qu'aux entreprises sous réglementation fédérale et leur application est variable. La *Charte canadienne des droits et libertés* énumère des droits et des libertés, et une série de lois provinciales définissent les droits et les devoirs des employeurs, mais l'application est variable et les procédures de plainte sont souvent longues et coûteuses pour les plaignantes et plaignants. Des mesures plus strictes sont nécessaires pour garantir la transparence et que les effets de ces instruments légaux atteignent leurs objectifs. Nous devons également continuer à lutter contre la discrimination sous toutes ses formes, à la fois dans les médias, en ligne et dans la sphère publique, car cette lutte a des conséquences importantes sur les préjugés et les stéréotypes. Il existe également une pléthore de politiques et de programmes gouvernementaux qui peuvent favoriser ou entraver les possibilités pour les membres des groupes visés par des mesures d'équité.

Les employeurs doivent faire preuve d'un engagement clair et formel pour prévenir la discrimination sous toutes ses formes et s'assurer qu'ils disposent de stratégies solides et efficaces en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, qui soient bien comprises afin d'être dûment mises en œuvre. Il est essentiel que le leadership soit exercé par les personnes occupant les échelons supérieures de l'organisation pour signaler que la discrimination ne sera pas tolérée. Les politiques et les pratiques des ressources humaines doivent être revues afin d'éliminer les préjugés. Instaurer une culture visant l'inclusion de la diversité est complexe, il faut toutefois s'assurer que les politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement sont claires et bien comprises et qu'elles s'accompagnent de mécanismes appropriés permettant de faire le suivi des plaintes et d'y répondre efficacement. Des efforts proactifs doivent être également déployés en vue de créer un milieu de travail où toutes les personnes sont valorisées et en font partie. L'évaluation des progrès est essentiel — ce qui est mesuré est réalisé — et les organisations doivent suivre la composition démographique de leur main-d'œuvre et de leur direction, mais aussi les processus de recrutement, de sélection et de promotion. Les sondages sur l'engagement du personnel sont un bon moyen de suivre les perceptions de la discrimination et de l'inclusion afin de contribuer à l'élaboration de stratégies. Le suivi des plaintes et des départs de l'entreprise donne également des indications importantes sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas au sein de l'entreprise. Les organisations ont également des répercussions importantes sur l'environnement social ainsi que sur l'engagement à intégrer l'EDI dans la conception, la commercialisation et le soutien des produits et des services peut influencer les expériences de discrimination de manière plus générale, tout comme l'investissement dans les diverses communautés.

Ultimement, les organisations sont composées d'individus et, bien que l'éducation, seule, ait des effets limités sur le comportement, il est essentiel de veiller à ce que l'ensemble du personnel ainsi que les gestionnaires reçoivent une formation obligatoire sur l'EDI, les préjugés et les privilèges, sur leurs droits et responsabilités, ainsi que sur l'histoire de la discrimination au Canada et ses répercussions sur les systèmes, les organisations et, finalement, les individus.



Contexte

La discrimination, c'est-à-dire le traitement injuste en raison d'un aspect de l'identité d'une personne, est une réalité quotidienne pour un grand nombre de Canadiennes et Canadiens. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les Codes des provinces définissent les motifs interdits de discrimination, notamment le genre ou le sexe, la race, l'identité autochtone, le handicap, l'âge, la religion, l'éducation, le rang, la personnalité, le revenu, l'expérience, l'expression de genre, les préférences sexuelles, les enfants, la situation matrimoniale et les activités de soins à domicile.

La discrimination en milieu de travail, ou le traitement injuste en raison de l'identité d'une personne dans l'environnement professionnel, reste un problème essentiel qui affecte un large éventail de personnes salariées au Canada. Il existe des preuves solides qui expliquent que le chômage et le sous-emploi des groupes visés par les mesures d'équité sont dûs aux barrières qui se dressent, à cause de la discrimination systémique^{1, 2, 3}. En dépit de politiques progressistes et de l'importance croissante accordée à l'inclusion, de nombreux groupes visés par les mesures d'équité se heurtent encore à des barrières et à des préjugés importants qui affectent négativement leur expérience en milieu de travail et entravent leur progression professionnelle.

La discrimination peut prendre de nombreuses formes. La discrimination ouverte, ou l'exclusion explicite des personnes souhaitant accéder à l'éducation, au logement, au travail ou à d'autres ressources, est la forme la plus évidente de discrimination. La discrimination est encadrée par les valeurs, les hypothèses et les croyances négatives des individus : conscientes ou inconscientes, celles-ci sont fondées, par exemple, sur la race. La discrimination ouverte se manifeste souvent sous la forme d'une « discrimination individuelle » qui peut s'exprimer à la fois directement et indirectement, consciemment ou inconsciemment, par des mots, des attitudes, des idées, des comportements et des actions.

La discrimination systémique est également connue sous le nom de discrimination structurelle, de deuxième génération ou institutionnelle. En milieu de travail, elle a été définie par la Cour Suprême du Canada comme une discrimination résultant des procédures traditionnelles de recrutement, d'embauche et de promotion qui ne sont pas intrinsèquement conçues pour engendrer une discrimination⁴. Ces procédures et structures peuvent être à la fois contemporaines et historiques, s'influencer mutuellement et perpétuer les croyances racistes d'individus ou de groupes d'individus. Ce type de discrimination est souvent plus difficile à discerner, car il est ancré dans des politiques et des pratiques qui produisent, tolèrent et perpétuent un traitement discriminatoire et une oppression généralisés et injustes.

La recherche montre clairement que les formes subtiles de discrimination sont aussi néfastes que la discrimination manifeste⁵. À titre d'exemple, les micro-agressions sont des déclarations, des actions ou d'autres incidents qui découlent d'une discrimination non intentionnelle, indirecte ou subtile à l'encontre des membres des groupes visés par des mesures d'équité. La recherche a montré que les micro-agressions





peuvent entraîner des conséquences psychologiques (stress élevé, faible estime de soi, anxiété, dépression et idées suicidaires) et physiologiques (augmentation du taux de cortisol, mauvais état de santé général, insomnie, hypertension, maux de tête, etc.)⁶. Souvent, les micro-agressions causent plus de tort que les cas manifestes de discrimination, car elles poussent les individus à remettre en question leurs propres perceptions.

En milieu de travail, la discrimination manifeste est plus évidente et peut être contestée juridiquement. Toutefois, les formes subtiles de discrimination, comme les micro-agressions, qui ciblent les travailleuses et travailleurs issus de groupes visés par des mesures d'équité, peuvent facilement passer inaperçues. Elles se présentent sous forme de moqueries, de déresponsabilisation, d'irrespect et d'incivilité déguisés en plaisanteries dans le cadre d'interactions quotidiennes^{7, 8}. Les insultes et les vexations quotidiennes, intentionnelles ou non, sont blessantes, insultantes et souvent débilantes.

La recherche indique que la discrimination fondée sur la race impose des coûts financiers et personnels importants aux employées et aux employés^{9, 10, 11, 12}. Des taux d'emploi plus faibles réduisent les chances d'avancement ont des conséquences quant au nombre de dirigeantes et de dirigeants issus de groupes marginalisés susceptibles d'encadrer et d'accompagner les jeunes générations sur la voie de l'emploi et du développement professionnel. En outre, les expériences de discrimination et de harcèlement sont liées à de nombreux problèmes de santé, notamment la détresse émotionnelle, l'anxiété, la dépression et les maladies physiques, soulignant que le racisme est aussi une question de santé publique¹³. Par ailleurs, des données démontrent que la peur des représailles et le stress découragent souvent la dénonciation du harcèlement fondé sur le genre^{14, 15}.

La recherche indique également que la discrimination affecte la culture générale du milieu de travail. À titre d'exemple, quels que soient la race, l'ethnicité et le genre, les personnes qui déclarent être davantage « sur leurs gardes » face aux préjugés sont nettement plus enclines (61 %) à envisager de quitter leur emploi que celles qui le sont moins (31 %)¹⁶. Une culture empreinte de partialité peut entraîner une baisse de l'engagement du personnel et, conséquemment, une diminution de la productivité et de la satisfaction au travail. Dans des organisations de ce type, où la direction est consciente de la discrimination qui se produit et de la culture sous-jacente, mais n'agit pas pour lutter contre le problème, le message véhiculé est que la direction tolère ce type de comportement, ce qui le renforce, tout en marginalisant les victimes. Cela peut se produire non seulement lorsque la direction ignore explicitement ces situations, mais aussi lorsqu'elle ne prend pas les problèmes au sérieux ou ne mène pas d'enquêtes approfondies¹⁷. Les recherches montrent que les organisations qui accordent la priorité à la diversité et soutiennent les groupes visés par des mesures d'équité, attirent et retiennent généralement davantage de travailleuses et de travailleurs racisés, en particulier dans le secteur public¹⁸.

À titre d'exemple, les communautés autochtones sont depuis longtemps confrontées à des discriminations ayant des sources historiques qui ont limité leur accès aux possibilités de croissance, ce qui a entravé leur croissance économique. Les peuples autochtones ont subi la colonisation, la marginalisation et la suppression de leurs identités culturelles. Les effets durables de ces actions sont perceptibles quant au faible accès de cette population à l'éducation et à l'emploi qui se manifeste notamment par la sous-

représentation aux sein des postes de direction¹⁹. Des données récentes révèlent que les autochtones ayant suivi un cursus universitaire connaissent des résultats sur le plan de l'emploi comparables à ceux des personnes non autochtones²⁰. C'est encourageant et cela démontre l'importance d'investir en amont pour lever les obstacles à l'éducation.

Bien que l'égalité des chances pour les femmes soit une priorité depuis des décennies, les femmes continuent d'être victimes de ségrégation professionnelle, d'écart dans l'emploi, d'écart salarial, ainsi que d'une sous-représentation dans les postes de direction. En tenant compte de l'intersectionnalité, les expériences des femmes autochtones, racisées, noires ou



celles des femmes handicapées démontrent que les obstacles rencontrés sont amplifiés²¹. Les expériences de harcèlement sont omniprésentes. Les données de Statistique Canada indiquent que près de la moitié (47 %) des femmes sont victimes d'une forme de harcèlement ou d'agression sexuelle en milieu de travail, contre près d'un tiers (31 %) des hommes. Cette situation persiste dans divers groupes, notamment les femmes handicapées, les autochtones, les groupes racisés et les personnes issues de l'immigration²².

Parmi les personnes racisées, il existe depuis longtemps des preuves constantes de partialité en milieu de travail — par exemple, leur taux de chômage est de 9,9 %, contre 7,3 % pour les personnes non racisées. Bien que ces personnes constituent plus de 50 % de la population de la région du Grand Toronto, elles ne représentaient que 4,3 % des membres du conseil d'administration de l'indice composé S&P/TSX à Toronto en 2022. Parmi les groupes racisés, il existe des différences significatives. Ceux qui s'identifient comme Noirs sont confrontés aux obstacles les plus importants. Si la population noire du Canada a comblé le fossé en matière d'éducation, la proportion de personnes ayant suivi des études universitaires étant pratiquement la même, l'écart massif en matière d'emploi et de revenus témoigne d'un racisme omniprésent envers cette population²³. En outre, la recherche a démontré que les Noirs sont confrontés à davantage d'obstacles à l'embauche et à la promotion que les autres groupes racisés, et qu'ils sont plus susceptibles de déclarer être régulièrement victimes de racisme que les populations non noires, 18 % des Noirs étant fréquemment confrontés à un traitement injuste fondé sur leur race et 49 % qui le sont occasionnellement²⁴.

En tenant compte de l'intersectionnalité, on constate que les obstacles sont aggravés par la race, la religion, le handicap et d'autres dimensions sociales. À titre d'exemple, le taux de chômage des personnes issues de l'immigration est de 5,8 %, contre 5,1 % pour les personnes nées au Canada²⁵. Les personnes issues de l'immigration, qui sont également souvent racisées, sont confrontées à des obstacles supplémentaires et les recherches démontrent que même lorsqu'elles sont nées et ont fait leurs études au Canada, les personnes qui présentent des candidatures pour un emploi et dont le nom de famille a une « consonance étrangère » ont moins de chances d'être convoquées pour un entretien d'embauche²⁶.

Des données probantes attestent que les personnes handicapées, vivant avec un ou plusieurs handicaps, sont sous-employées et sont victimes de discrimination qui se manifeste par des écarts de revenus



importants. Malgré les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour élaborer une stratégie visant à promouvoir l'équité et à améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées, 76 % des personnes vivant avec un handicap léger ont un emploi, contre 67 % des personnes vivant avec un handicap modéré, 49 % des personnes vivant avec un handicap important et 31 % des personnes vivant avec un handicap très important²⁷. Les personnes vivant avec des handicaps invisibles sont souvent confrontées aux problèmes de stigmatisation et de préjugés²⁸.

Bien qu'il y ait des signes évidents d'une meilleure acceptation des personnes membres de la communauté 2ELGBTQI+ dans la société, les résultats en matière d'emploi sont inégaux, en particulier pour les personnes qui s'identifient comme transsexuelles²⁹. Une étude a démontré que 7 % des employeurs et 11 % des collègues pratiquaient une discrimination à l'encontre de leurs collègues membres de la communauté 2ELGBTQI+³⁰. Un grand nombre de personnes qui s'identifient comme membres de la

communauté 2ELGBTQI+ sont des jeunes Canadiennes et Canadiens³¹. Des études internationales indiquent que les jeunes travailleuses et travailleurs membres de la communauté 2ELGBTQI+ ont plus de difficultés à intégrer des secteurs bien rémunérés et à conserver de bons emplois, et qu'ils sont plus exposés au chômage que leurs homologues non membres de la communauté 2ELGBTQI+³². Les Canadiennes et les Canadiens membres de la communauté 2ELGBTQI+ sont également deux fois plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail que les autres.

Ce rapport offre des informations importantes sur les répercussions de la discrimination sur les travailleuses et les travailleurs. Il se concentre sur les expériences croisées (intersectionnelles) des personnes qui s'identifient à de multiples groupes visés par des mesures d'équité. Les données recueillies permettent de mieux comprendre la fréquence à laquelle la discrimination est amplifiée pour certains groupes. Ces connaissances essentielles éclaireront les politiques et les pratiques visant à améliorer la culture du lieu de travail, les stratégies d'accommodement et l'infrastructure de soutien pour les communautés visées par des mesures d'équité.

Conception de l'étude

Cette étude explore les expériences des personnes confrontées à la discrimination en milieu de travail au Canada. L'objectif de ce sondage est de mieux comprendre quels sont les groupes démographiques les plus susceptibles de signaler différents types de discrimination dans ce contexte.

Cette analyse se concentre sur la question du sondage : « Avez-vous déjà été victime de discrimination ou d'un traitement injuste sur votre lieu de travail? » ou « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de discrimination ou d'un traitement injuste sur votre lieu de travail? » (Vagues 5 et 6). Sept motifs de discrimination ont été étudiés : l'âge, le genre, la race ou l'ethnicité, l'identité autochtone (question posée uniquement aux répondantes et répondants autochtones), le handicap, l'orientation sexuelle et la religion. Le tableau 1 démontre comment les questions sur les différents types de discrimination varient d'une vague à l'autre.

TABLEAU 1.
Questions liées aux types de discrimination par vague de sondage

Vague du sondage	Race ou ethnicité	Genre	Âge	Identité autochtone	Handicap	Religion	Orientation sexuelle
Vague 1 (mars 2020)	X	X	X	X	X	X	X
Vague 2 (déc. 2020)	✓	✓	✓	✓	X	X	X
Vague 3 (juin 2021)	✓	X	X	✓	✓	X	X
Vague 4 (mars à avril 2022)	X	X	X	X	X	X	X
Vague 5 (mars 2023)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X
Vague 6 (oct. à nov. 2023)	✓	X	X	✓	✓	X	✓

Il est important de noter que la question du sondage a été posée à l'ensemble des personnes interrogées, quelle que soit leur situation actuelle par rapport à la population active. Par conséquent, une partie de ces personnes peut répondre « non » parce qu'elles n'ont jamais fait partie de la population active, comme les étudiantes et les étudiants. En outre, les personnes interrogées retraitées peuvent être moins proches dans le temps des expériences de discrimination et ne pas être enclines à s'en souvenir. Les expériences de discrimination déclarées ont tendance à être plus nombreuses dans les cohortes d'âges plus jeunes, de sorte que l'exclusion des personnes retraitées de l'échantillon pourrait augmenter l'incidence de ces expériences.

Pour cette raison, l'incidence de la discrimination signalée est légèrement plus élevée si les réponses sont limitées aux personnes faisant actuellement partie de la population active. Toutefois, ces différences sont modestes et n'affectent pas de manière significative les tendances générales présentées dans cette étude.

Les questions sont tirées du sondage sur l'emploi et les compétences mené par l'Environics Institute for Survey Research, en partenariat avec le Centre des compétences futures et le Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University, et qui a été mené en six vagues avec un minimum de 5 000 personnes interrogées par vague. Le tableau 2 présente une ventilation des données démographiques des personnes interrogées dans le cadre du sondage.

TABLEAU 2.**Ventilation démographique des personnes interrogées dans le cadre du sondage par rapport aux données démographiques de la population**

		Toutes les vagues (%)	Statistique Canada ^{33, 34, 35} (%)
Genre			
	Hommes	48	49
	Femmes	52	51
Âge			
	18 à 24 ans	17	6 ¹
	25 à 34 ans	20	13
	35 à 44 ans	21	13
	45 à 54 ans	20	13
	55 à 64	11	14
	65 à 74	8	11
	75 ans et +	3	8
Orientation sexuelle (vague 6 seulement)			
	Personnes hétérosexuelles	89	96
	Lesbiennes ou gais	4	2
	Personnes bisexuelles	6	2
Statut du handicap (vagues 2 à 6 seulement)			
	Oui	37	27
	Non	63	73
Identité raciale et autochtone			
	Autochtones	13	5
	Personnes racisées (combinés)	24	27
	Blancs	61	74

¹Note : En raison des groupes d'âge du recensement, ce pourcentage ne représente que les personnes âgées de 20 à 24 ans.

Résultats

Dans l'ensemble

Les résultats sont cohérents avec d'autres recherches suggérant que la discrimination en milieu de travail subie par les groupes visés par des mesures d'équité est courante. Les données démontrent que nombreuses sont les personnes qui signalent des discriminations au travail, notamment les femmes, les personnes racisées, les autochtones, les personnes handicapées, les personnes s'identifiant comme membres de la communauté LGBTQ2S+ ainsi que les jeunes.



L'intersectionnalité joue un rôle important, car les Canadiennes et les Canadiens, non blancs, sont victimes de plusieurs types de discrimination, et ce, de manière plus fréquente. Les Canadiennes et les Canadiens

racisés et les Autochtones sont plus susceptibles que ceux qui s'identifient comme Blancs de signaler des discriminations fondées sur le genre, l'âge et le handicap. Les tendances liées au genre sont mitigées : les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes une discrimination fondée sur le genre ou l'âge, tandis que les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être victimes d'une discrimination fondée sur l'identité raciale ou autochtone et sur l'orientation sexuelle.

Les jeunes adultes sont plus susceptibles que les adultes d'âge moyen ou plus âgés de mentionner avoir été victimes d'une discrimination fondée sur l'âge ou sur chacun des six autres types de discrimination couverts par le sondage. Il est difficile de déterminer si cela est dû au fait que les jeunes adultes sont davantage confrontés à la discrimination ou au fait que les jeunes sont plus enclins à la dénoncer et moins susceptibles de l'accepter.

Les données recueillies dans le cadre de ce sondage concordent avec les nombreuses recherches qui ont mis en évidence le lien entre la discrimination et les effets néfastes de celle-ci sur la santé mentale et physique³⁶. Nous avons constaté que de nombreux groupes qui déclarent avoir été victimes de discrimination au travail font état d'une moins bonne santé mentale que leurs homologues qui ne déclarent pas avoir été victimes de discrimination. Cette observation est particulièrement vraie pour les Canadiennes et Canadiens d'origine sud-asiatique et les Noirs qui signalent une discrimination raciale, les femmes qui signalent une discrimination fondée sur le genre, les jeunes femmes qui signalent une discrimination fondée sur l'âge, et les personnes membres de la communauté LGBTQ2S+ qui signalent une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

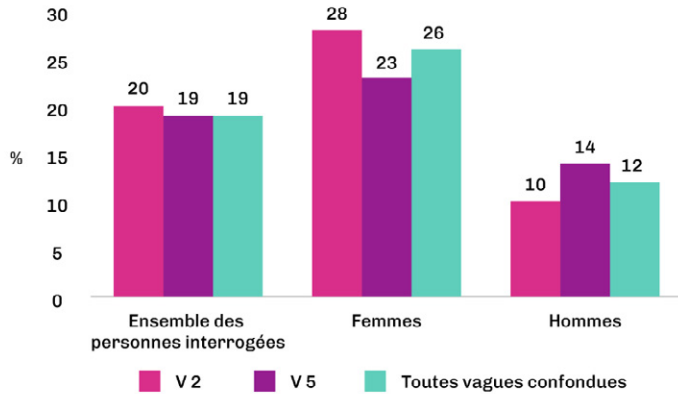
Genre

Les personnes interrogées dans le cadre du sondage ont été invitées à répondre à des questions liées à la discrimination fondée sur le genre lors des vagues 2 et 5. Les résultats démontrent que la discrimination fondée sur le genre est signalée par une femme sur quatre en milieu de travail (26 %) et par environ un homme sur deux (12 %) (voir figure 1).

FIGURE 1.

Discrimination fondée sur le genre, par genre, vagues 2 et 5

Graphique à barres montrant que la proportion de femmes qui déclarent être victimes de discrimination fondée sur le genre, sur le lieu de travail, est deux fois plus élevée que celle de leurs homologues masculins, pour les vagues 2 et 5 pour l'ensemble des personnes interrogées dans le cadre du sondage.

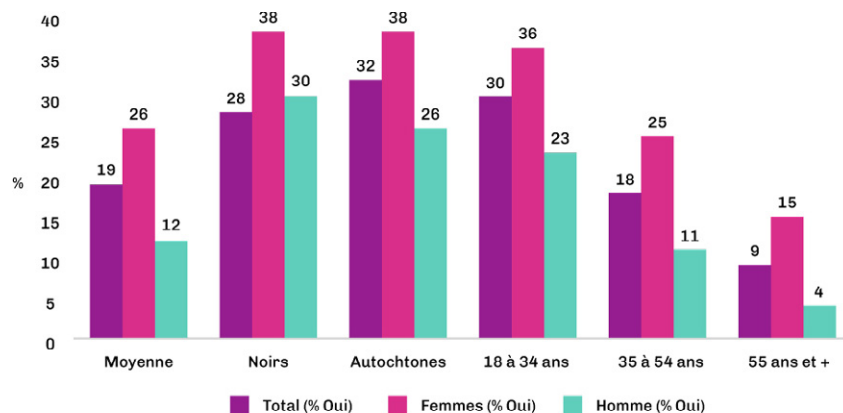


La proportion de discrimination, fondée sur le genre, est plus élevée chez les jeunes femmes âgées de 18 à 34 ans (36 % contre 25 % pour les femmes âgées de 35 à 54 ans et contre 15 % pour les femmes âgées de 55 ans et plus). La proportion est légèrement plus prononcée chez les femmes qui s'identifient comme noires (38 %) ou autochtones (38 %). En outre, 30 % des hommes noirs déclarent avoir été victimes d'une discrimination fondée sur le genre au travail (voir figure 2). Les résultats du sondage démontrent également que la proportion est la plus élevée chez les femmes ayant suivi un cursus universitaire (34 % pour le premier cycle et 36 % pour le second) et la plus faible (19 %) chez les femmes titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou moins. En termes de professions, une plus grande proportion de femmes occupant des postes professionnels (31 %) et de direction (32 %) signalent une discrimination par rapport à celles qui occupent des emplois de bureau ou administratifs (25 %), ou qui travaillent dans les secteurs des métiers, du transport et de la main-d'œuvre (27 %), ainsi que dans la vente et les services (28 %).

FIGURE 2.

Discrimination fondée sur le genre par groupe démographique et par genre, vagues 2 et 5 combinées

Graphique à barres montrant les différences dans la fréquence à laquelle différents groupes démographiques déclarent avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail, et ce, pour les vagues 2 et 5 combinées. Les différences sont indiquées pour l'ensemble des personnes interrogées, les hommes et les femmes. Les femmes les plus jeunes, âgées de 18 à 34 ans, sont plus nombreuses à signaler des discriminations fondées sur le genre que leurs homologues plus âgées. Le graphique montre également que les rapports de discrimination sur le lieu de travail sont plus fréquents pour les femmes qui s'identifient comme noires ou autochtones.



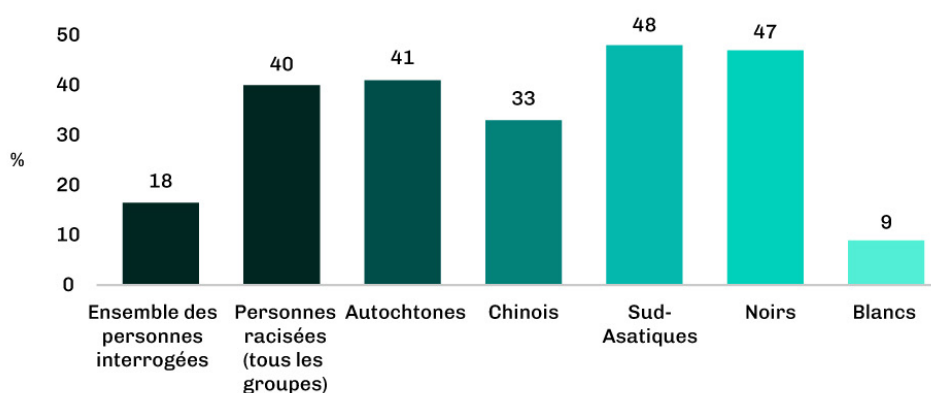
Race et ethnicité

Les personnes interrogées dans le cadre du sondage ont été invitées à répondre à des questions liées à la discrimination fondée sur la race ou l'ethnicité lors des vagues 2, 3, 5 et 6. Quarante pour cent de l'ensemble des personnes interrogées racisées, contre seulement 9 % des personnes interrogées blanches, signalent une discrimination fondée sur la race au travail. Cette proportion s'élève à près de 50 % pour les personnes s'identifiant comme noires (47 %) ou sud-asiatiques (48 %). Parmi les personnes âgées de 18 à 34 ans qui s'identifient comme noires ou sud-asiatiques, ce chiffre dépasse les 50 %.

FIGURE 3.

Discrimination fondée sur la race ou l'ethnicité, par groupe racial ou ethnique et peuples autochtones, vagues 2, 3, 5 et 6 combinées

Graphique à barres montrant que la discrimination fondée sur la race ou l'ethnicité est plus fréquemment déclarée par les personnes interrogées qui s'identifient comme sud-asiatiques ou noires, que par celles qui s'identifient comme blanches, et ce, pour les vagues 2, 3, 5 et 6 combinées.



Identité autochtone

Les personnes autochtones interrogées ont été invitées à dire si elles avaient été victimes de discrimination en raison de cette identité lors des vagues 2, 3, 5 et 6. Trente-huit pour cent des autochtones déclarent avoir été victimes de discrimination au travail en raison de leur identité autochtone, la proportion étant plus élevée (46 %) chez les personnes qui s'identifient comme membres des Premières nations (voir figure 4). Les hommes autochtones signalent des proportions plus élevées (43 %) de telles discriminations que les femmes autochtones (33 %), les proportions les plus élevées (45 %) étant observées dans le groupe d'âge le plus jeune (18 à 34 ans), tant pour les hommes que pour les femmes autochtones (voir la figure 5).

FIGURE 4.

Discrimination fondée sur l'identité autochtone, vagues 2, 3, 5 et 6

Graphique à barres montrant que les personnes s'identifiant comme membres des Premières nations déclarent plus souvent que les Métis et les Inuits être victimes de discrimination sur le lieu de travail en raison de leur identité autochtone, et ce, pour les vagues 2, 3, 5 et 6.

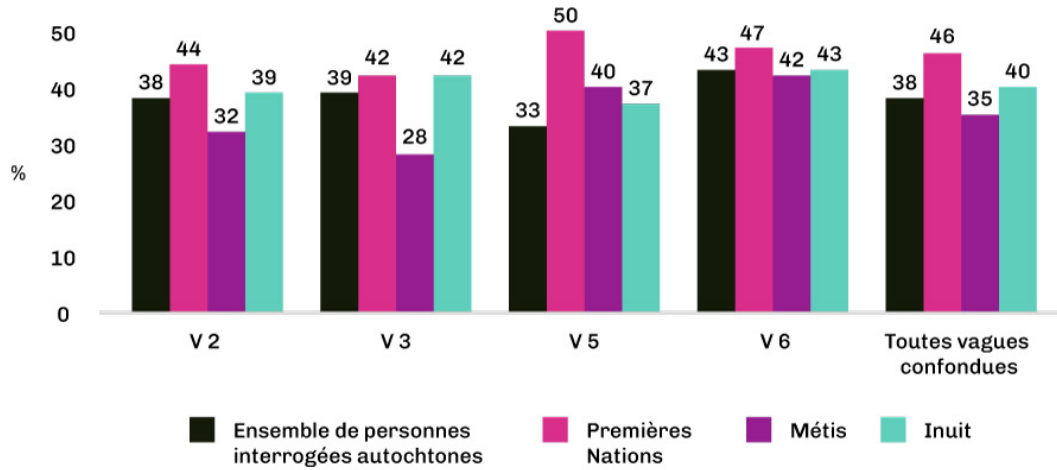
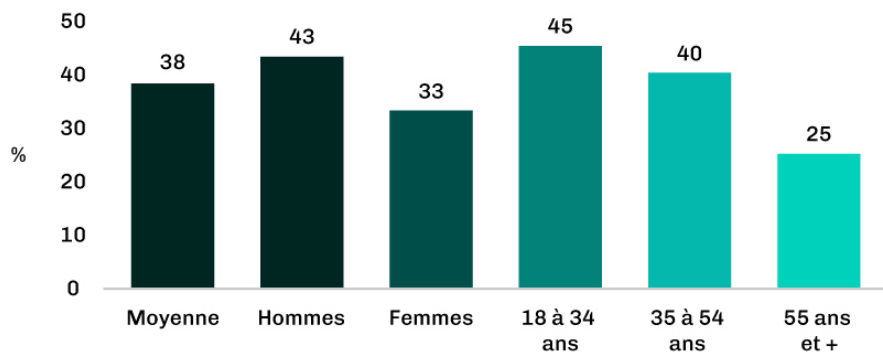


FIGURE 5.

Discrimination fondée sur l'identité autochtone, ventilée par groupe démographique, vagues 2, 3, 5 et 6 combinées

Graphique à barres montrant les différences dans les déclarations de discrimination fondée sur l'identité autochtone pour différents groupes démographiques, et ce, pour les vagues 2, 3, 5 et 6. Les hommes autochtones sont plus susceptibles que les femmes autochtones de déclarer être victimes de discrimination fondée sur l'identité autochtone. Les jeunes autochtones, âgés de 18 à 34 ans, sont les plus susceptibles de signaler une discrimination fondée sur l'identité autochtone sur le lieu de travail, par rapport à leurs homologues plus âgés.



Orientation sexuelle

Une question sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle a été ajoutée à la vague 6. Quarante-huit pour cent des personnes interrogées qui s'identifient comme lesbiennes ou gaies, et 34 % comme bisexuelles font état d'une discrimination en milieu de travail en raison de leur orientation sexuelle (voir figure 6). Ces proportions sont plus élevées chez les jeunes personnes lesbiennes, gaies ou bisexuelles (47 %) et également plus élevées chez les hommes (46 %) que chez les femmes (33 %) ayant ces orientations sexuelles (voir figure 7).

FIGURE 6.

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, selon l'orientation sexuelle, vague 6

Graphique à barres montrant que la discrimination sur le lieu de travail fondée sur l'orientation sexuelle est le plus souvent déclarée par les personnes s'identifiant comme lesbiennes ou gaies, suivies par les personnes s'identifiant comme bisexuelles, et ce, pour la vague 6.

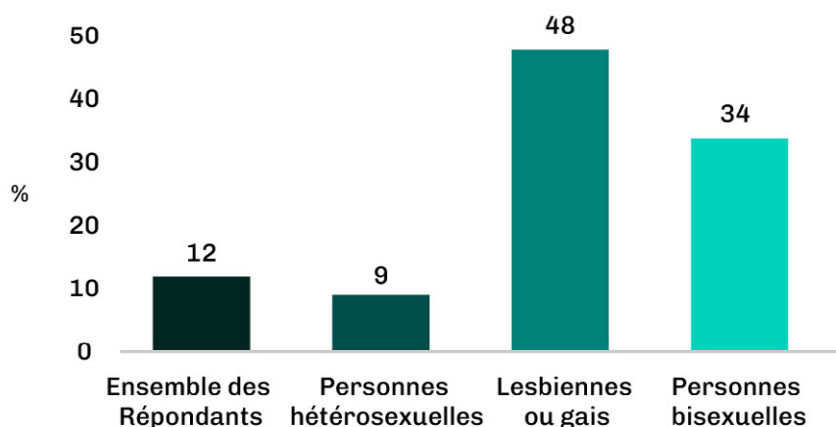
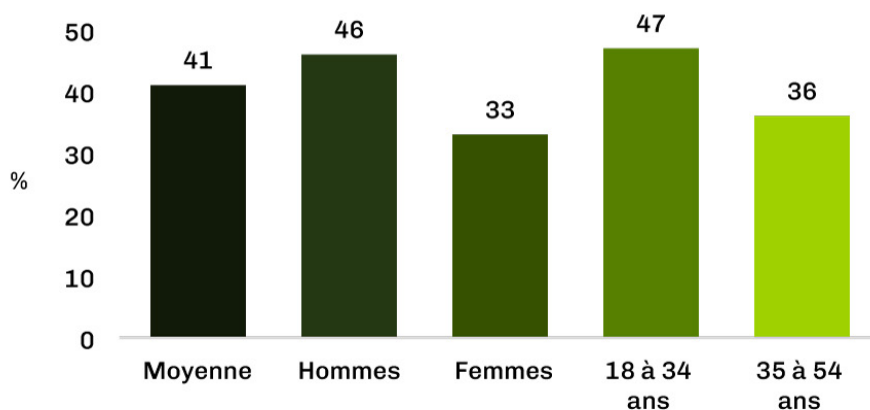


FIGURE 7.

Discrimination fondée sur l'identité lesbienne, gaie ou bisexuelle, ventilée par groupe démographique, vague 6

Graphique à barres montrant les différences dans les déclarations de discrimination sur le lieu de travail en fonction de l'orientation sexuelle, les proportions les plus élevées étant observées chez les jeunes personnes canadiennes, lesbiennes, gaies ou bisexuelles âgées de 18 à 34 ans, ainsi que chez les hommes par rapport aux femmes ayant ces orientations sexuelles, et ce, pour la vague 6.



Note : Le sous-échantillon, des 55 ans et plus, est trop petit.

Personnes handicapées

Les personnes interrogées dans le cadre du sondage ont été invitées à répondre à des questions liées à situation de handicap lors des vagues 3, 5 et 6. Au cours de la troisième vague, elles ont été interrogées sur la fréquence à laquelle leur handicap limite leur activité et, au cours de la cinquième et sixième vagues, elles ont également été interrogées sur le type de handicap avec lequel elles vivent, soit physique, mental ou cognitif (voir la figure 8). Les résultats indiquent que 33 % des Canadiennes et des Canadiens dont le handicap limite souvent ou toujours leurs activités déclarent être victimes de discrimination en milieu de travail en raison de leur handicap. La proportion est plus élevée (36 %) chez les jeunes personnes handicapées et plus élevée (58 %) chez les personnes ayant une dissonance cognitive (voir figure 9).

FIGURE 8.
Discrimination fondée sur le handicap, selon le statut du handicap, vagues 3, 5 et 6 combinées

Un graphique à barres montre que la proportion la plus élevée de personnes interrogées dans le cadre du sondage qui déclarent avoir été victimes de discrimination fondée sur le handicap concerne les personnes qui présentent une dissonance cognitive. Cette proportion est presque deux fois plus élevée que pour les personnes en situation de handicap physique ou mental.

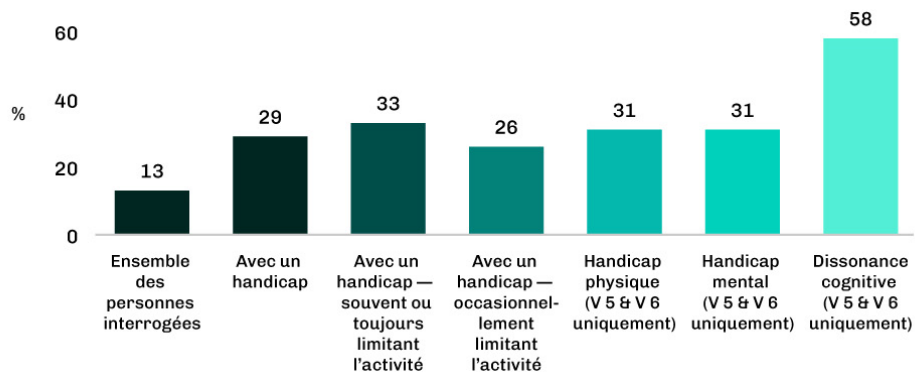
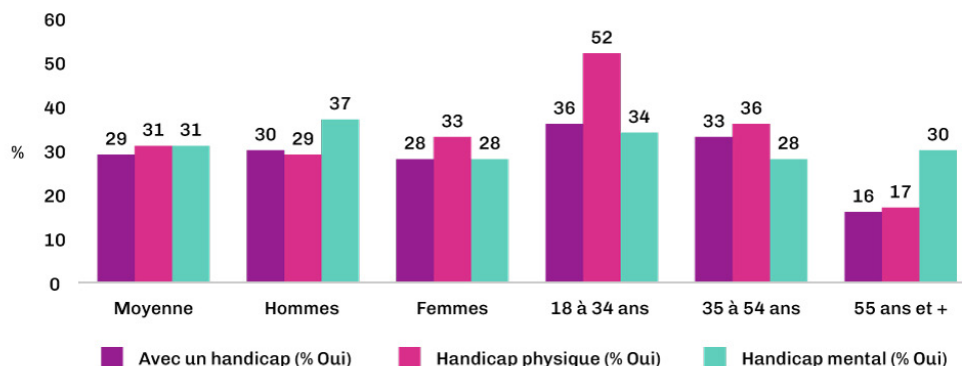


FIGURE 9.
Discrimination fondée sur le handicap, par groupe démographique, toutes vagues confondues, vagues 5 et 6 combinées

Graphique à barres montrant que les jeunes âgés de 18 à 34 ans déclarent plus souvent être victimes de discrimination fondée sur le handicap que leurs aînés. Les hommes souffrant d'un handicap mental déclarent plus souvent que leurs homologues féminins une discrimination fondée sur le handicap, mais les femmes souffrant d'un handicap physique déclarent plus souvent que leurs homologues masculins une discrimination fondée sur le handicap.



Remarque : « Avec un handicap » le total comprend toutes les vagues confondues, « Handicap physique » et « Handicap mental » le total comprend les vagues 5 et 6 combinées.

Religion

Les personnes interrogées dans le cadre du sondage ont été invitées à répondre à des questions liées à la discrimination fondée sur la religion lors de la vague 5 uniquement (voir figure 10). Environ une personne sur dix (11 %) déclare avoir été victime de discrimination au travail en raison de sa religion. Cette proportion est plus élevée (13 %) chez les personnes issues de l'immigration et celles issues de l'immigration récemment arrivées (18 %), ainsi que chez les personnes interrogées racisées (21 %), en particulier celles qui s'identifient comme Sud-Asiatiques (30 %). Les personnes interrogées plus jeunes (20 %) et, en particulier, celles plus jeunes et racisées (29 %), déclarent subir des proportions plus élevées de discrimination fondée sur la religion (voir figure 11).

FIGURE 10.

Discrimination fondée sur la religion, par groupe démographique, vague 5

Graphique à barres montrant les différences dans le signalement de la discrimination fondée sur la religion, les personnes s'identifiant comme sud asiatiques étant les plus susceptibles de déclarer une discrimination sur le lieu de travail parmi l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens racisés. La discrimination fondée sur la religion est également plus souvent déclarée par les personnes issues de l'immigration, en particulier celles récemment arrivées au Canada, et ce, pour la vague 5.

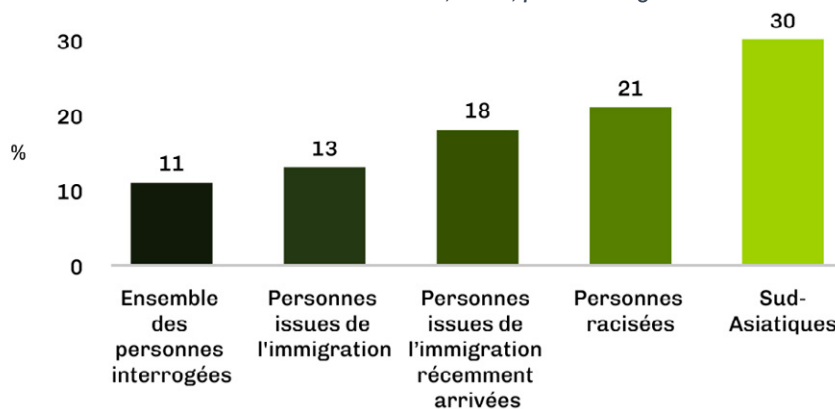
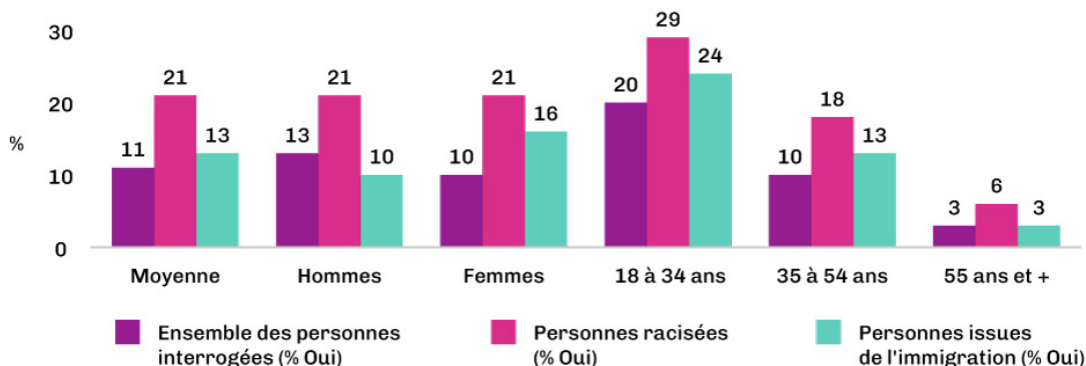


FIGURE 11.

Discrimination fondée sur la religion, par genre et par âge, vague 5

Graphique à barres montrant les différences dans le signalement de la discrimination fondée sur la religion sur le lieu de travail pour différents groupes démographiques. Les jeunes Canadiennes et Canadiens (18 à 34 ans) sont plus susceptibles de déclarer une discrimination fondée sur la religion sur le lieu de travail que leurs aînés. Les Canadiennes et Canadiens racisés sont plus susceptibles de déclarer une discrimination fondée sur la religion que les personnes issues de l'immigration dans tous les groupes démographiques (hommes, femmes et tous les groupes d'âge).



Âge

Les personnes interrogées dans le cadre du sondage ont été invitées à répondre à des questions liées à la discrimination fondée sur l'âge lors des vagues 2 et 5. Au cours des vagues 2 et 5 combinées (n= 11 255), un peu moins d'un quart (23 %) des Canadiennes et des Canadiens ont déclaré avoir été victimes d'une discrimination fondée sur l'âge. Une jeune personne adulte sur trois (34 %) déclare avoir été victime d'une discrimination fondée sur l'âge en milieu de travail, une proportion plus élevée que celle de leurs homologues plus âgés (notamment 18 % des personnes âgées de 35 à 54 ans et 17 % des personnes âgées de 55 ans ou plus) (voir figure 12). Dans toutes les tranches d'âge, les femmes font état d'une proportion légèrement plus élevée (26 %) de discrimination à leur égard que les hommes (21 %) (voir figure 13).

FIGURE 12.

Discrimination fondée sur l'âge, par groupe d'âge, vagues 2 et 5

Graphique à barres montrant la fréquence à laquelle les différents groupes d'âge déclarent avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail. Les personnes interrogées âgées de 18 à 34 ans sont celles qui déclarent le plus souvent avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail, et ce, pour les vagues 2 et 5. Les personnes interrogées de ce groupe d'âge sont presque deux fois plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail que leurs homologues plus âgés.

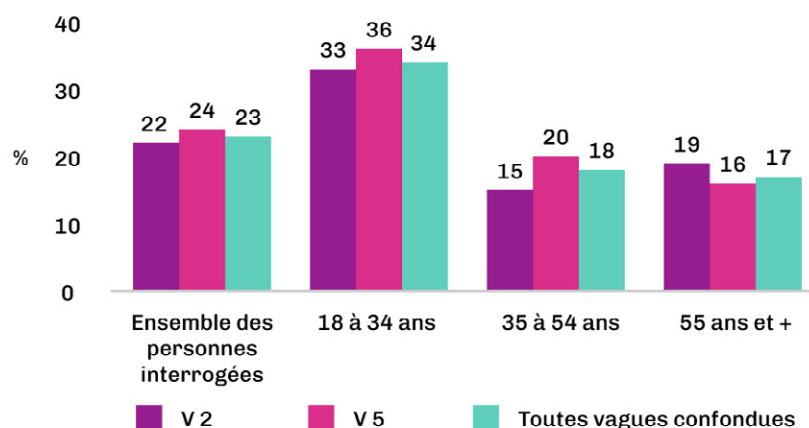
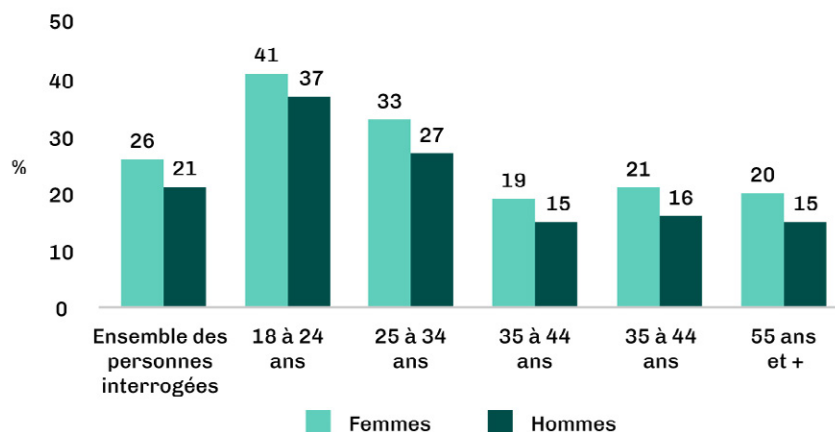


FIGURE 13.

Discrimination fondée sur l'âge, par genre et groupe d'âge, vagues 2 et 5 combinées

Graphique à barres montrant les différences entre les hommes et les femmes qui déclarent avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail dans différents groupes d'âge. Les données montrent les prévalences des vagues 2 et 5 combinées. Les femmes déclarent être victimes de discrimination un peu plus souvent que les hommes dans tous les groupes d'âge.



Perspective sectorielle

Les données suggèrent que la discrimination en milieu de travail est plus souvent signalée dans le secteur public et le secteur à but non lucratif que dans le secteur privé, pour tous les types de discrimination. Toutefois, la discrimination, en milieu de travail, se produit dans tous les secteurs, que ce soit public, à but non lucratif et privé. La taille de l'échantillon pour le secteur à but non lucratif était trop petite pour certains types de discrimination, empêchant une comparaison directe, mais dans de nombreux cas, les niveaux de discrimination signalés étaient les plus élevés. Si l'on considère tous les types de discrimination au sein de la population spécifiée (voir tableau 3), le secteur public affiche systématiquement des proportions plus élevées de personnes déclarant une discrimination que le secteur privé. Une proportion importante des personnes autochtones interrogées dans le secteur public (57 %) déclare avoir été victime d'une discrimination en raison de leur identité autochtone, une proportion qui représente le taux le plus élevé parmi tous les groupes. La discrimination fondée sur la race signalée par les groupes racisés suit de près, avec une proportion de 52 % dans le secteur public.

TABLE 3.

Pourcentage de personnes interrogées ayant signalé une discrimination en milieu de travail, par type de discrimination, groupe démographique et secteur d'emploi

Type de discrimination	Groupe de personnes (toutes vagues confondues)	Secteur privé n=12 635 (%)	Secteur public n=7 913 (%)	Secteur à but non lucratif n=1 161 (%)
Race	Personnes racisées n = 8 565	37	52	53
Genre	Femmes n = 18 045	29	34	39
Âge	18 à 34 ans n = 12 967	33	43	36
Identité autochtone	Autochtones n = 4 667	33	57	(échantillon trop petit)
Handicap	Personnes handicapées n = 10 680	30	39	44
Orientation sexuelle	Personnes non-hétérosexuelles n = 646	37	42	(échantillon trop petit)

Le secteur privé est soumis à de considérables réglementations et obligations d'établissement de rapports concernant l'EDI, et de nombreuses entreprises ont formalisé des stratégies, des politiques et des pratiques en matière d'EDI. Dans le monde des affaires, les arguments en faveur de l'EDI ont été liés à la stratégie des entreprises, notamment pour élargir la réserve de talents et combler les lacunes de compétences³⁷, répondre aux besoins de marchés plus diversifiés³⁸, renforcer l'innovation^{39, 40, 41, 42} atténuer les risques juridiques et de réputation, améliorer la satisfaction des employés et réduire le taux de roulement^{43, 44} une démarche qui aboutit en fin de compte à une amélioration globale du rendement des entreprises^{45, 46}. Si les organismes, conseils et commissions du gouvernement fédéral sont soumis à des exigences législatives, les autres niveaux de gouvernement et les institutions publiques n'ont pas les mêmes exigences. À titre d'exemple, alors que le secteur à but non lucratif est censé adopter les principes d'EDI, celui-ci est soumis à une réglementation limitée bien qu'il existe des propositions visant à étendre la législation aux organisations caritatives.

Santé mentale

Le sondage sur l'emploi et les compétences invite également les personnes interrogées à répondre à des questions liées à leur santé mentale actuelle. Pour étudier la relation potentielle entre l'état de santé mentale et les expériences de discrimination au travail, nous avons croisé la fréquence des discriminations rapportées en milieu de travail pour différents groupes démographiques avec l'état de santé mentale. Cette analyse n'inclut qu'un sous-échantillon de personnes interrogées, dans le cadre du sondage, qui sont actuellement sur le marché du travail.

Pour certains groupes et certains types de discrimination, les déclarations de discrimination en milieu de travail n'ont pas de lien avec les répercussions sur la santé mentale. À titre d'exemple, il n'y a pas de relation étroite entre les expériences de discrimination et la santé mentale des personnes handicapées ou des autochtones; les personnes handicapées (PH) et les autochtones qui déclarent avoir été victimes de discrimination en milieu de travail ne sont pas significativement plus susceptibles de dire que leur santé mentale est passable ou mauvaise (PH : 42 %, autochtones : 32 %) que ceux qui ne déclarent pas avoir eu cette expérience (PH : 46 %, autochtones : 28 %) (voir les figures 14 et 15). En outre, il n'existe qu'une légère relation entre les expériences de discrimination au travail et la santé mentale pour les groupes d'âge plus jeunes (18 à 34 ans). Les personnes interrogées dans cette tranche d'âge qui déclarent avoir été victimes de discrimination au travail sont à peine plus susceptibles de dire que leur santé mentale est moyenne ou mauvaise (41 %) que celles qui ne déclarent pas en avoir été victimes (36 %).

FIGURE 14.

Proportion de personnes interrogées autochtones dont l'état de santé mentale est bon ou mauvais, selon leur expérience de discrimination en milieu de travail, fondée sur l'identité autochtone.

Graphique à barres montrant que la proportion d'autochtones qui déclarent être victimes de discrimination et avoir une santé mentale moyenne ou mauvaise n'est que légèrement supérieure à la proportion d'autochtones qui ne déclarent pas être victimes de discrimination sur le lieu de travail et avoir une santé mentale moyenne ou mauvaise.

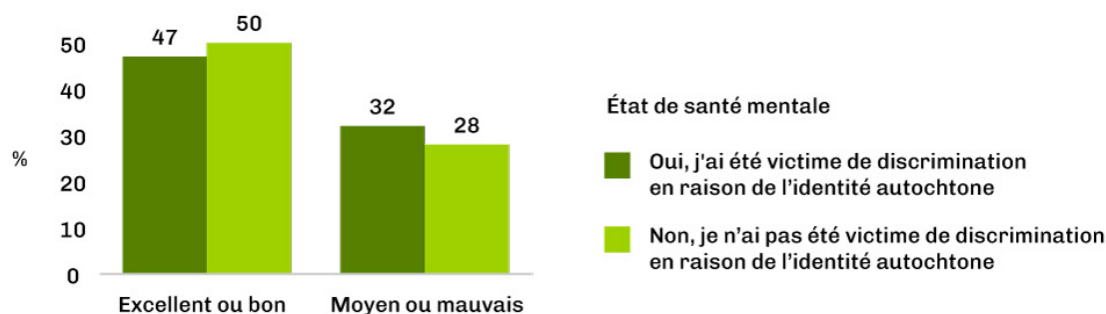
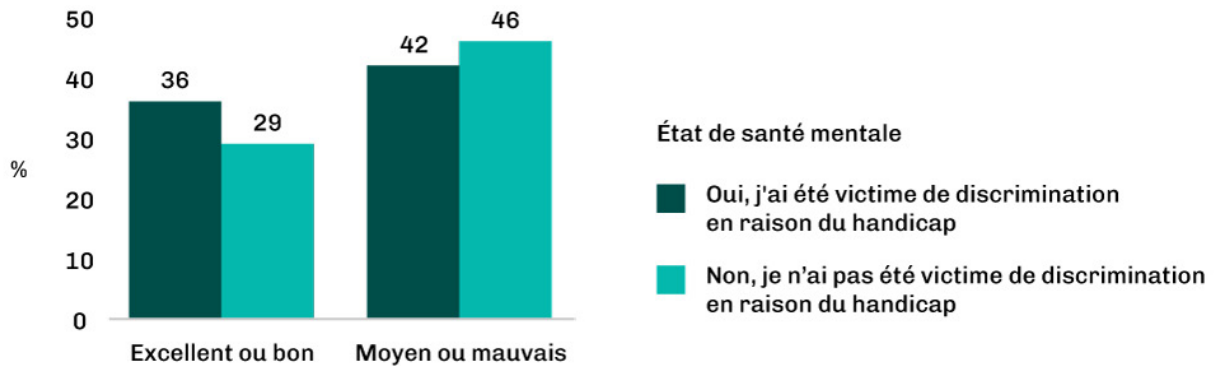


FIGURE 15.

Proportion de personnes interrogées handicapées dont l'état de santé mentale est bon ou mauvais, selon leur expérience de discrimination en milieu de travail fondée sur le handicap.

Graphique à barres montrant que la proportion de personnes handicapées qui déclarent avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail et avoir une santé mentale moyenne ou mauvaise est légèrement inférieure à la proportion de personnes qui n'ont pas été victimes de discrimination sur le lieu de travail et qui déclarent avoir une santé mentale moyenne ou mauvaise.



La comparaison de l'état de santé mentale entre les personnes, qui ont été victimes de discrimination au travail et celles qui ne l'ont pas été, révèle une tendance claire pour certains groupes. Pour les femmes (les jeunes femmes en particulier) et les personnes qui s'identifient comme étant d'origine sud-asiatique ou noire, celles qui déclarent avoir été victimes de discrimination au travail, sont plus susceptibles de faire état d'une santé mentale passable ou mauvaise que celles qui n'en ont pas fait l'expérience. À titre d'exemple, 45 % des femmes, qui déclarent avoir été victimes d'une discrimination au travail, font également état d'une santé mentale moyenne ou médiocre, contre seulement 34 % de celles qui déclarent ne pas avoir eu cette expérience (voir figure 16). En ce qui concerne la discrimination raciale en milieu de travail, 38 % des Sud-Asiatiques et 31 % des Noirs, qui déclarent avoir été victimes d'une discrimination au travail, font également état d'une santé mentale moyenne ou mauvaise. En revanche, seulement 23 % et 24 % des Sud-Asiatiques et des Noirs, qui ne déclarent pas avoir été victimes de discrimination au travail, ont une santé mentale moyenne ou mauvaise (voir les figures 17 et 18). D'autre part, pour ces groupes, il n'y a qu'une légère différence dans la prévalence d'une santé mentale excellente ou bonne entre ceux qui déclarent et ceux qui ne déclarent pas avoir été victimes de discrimination au travail; les femmes, les Sud-Asiatiques et les Noirs, qui ne déclarent pas avoir été victimes de discrimination au travail sont légèrement plus susceptibles de déclarer une santé mentale excellente ou bonne que ceux qui ont été victimes de discrimination au travail. Pour les femmes, seul un quart (25 %) de celles qui ont été victimes d'une discrimination fondée sur le genre au travail, déclarent avoir une santé mentale excellente ou bonne, tandis qu'un tiers (33 %) affirment réagir différemment (voir figure 16). De même, 39 % des Sud-Asiatiques et 44 % des Noirs ayant été victimes d'une discrimination raciale en milieu de travail, déclarent avoir une santé mentale excellente ou bonne, alors qu'une proportion à peine plus nombreuse (44 % et 47 %) déclare réagir différemment (voir figures 17 et 18).

FIGURE 16.

Proportion de femmes dont l'état de santé mentale est bon ou mauvais, selon leur expérience de discrimination au travail, fondée sur leur identité de genre.

Graphique à barres montrant que les femmes qui font état d'expériences de discrimination sur le lieu de travail sont plus susceptibles de déclarer une santé mentale moyenne ou mauvaise que celles qui n'en ont pas fait l'expérience.

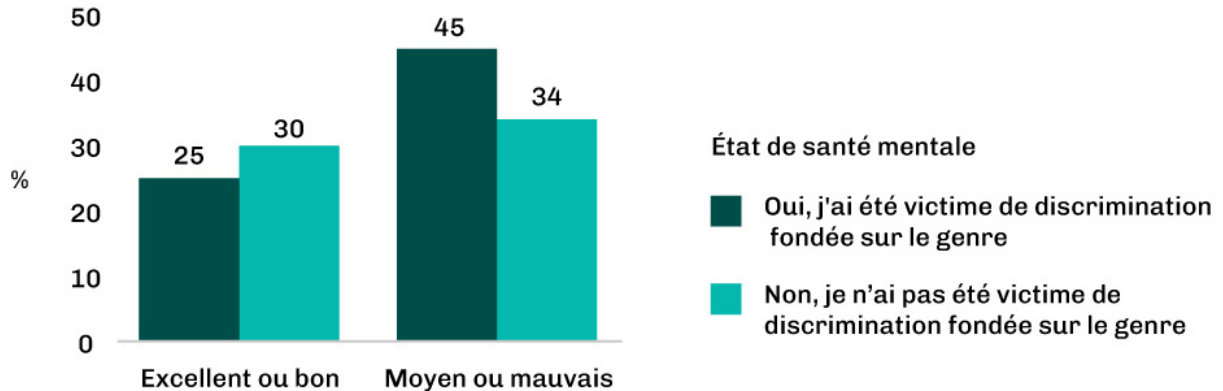


FIGURE 17.

Proportion de personnes interrogées sud-asiatiques dont l'état de santé mentale est bon ou mauvais, selon leur expérience de discrimination en milieu de travail, fondée sur leur identité raciale ou ethnique.

Graphique à barres montrant que la proportion de personnes sud-asiatiques qui déclarent avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail et dont la santé mentale est moyenne ou mauvaise est plus élevée que celle des personnes sud-asiatiques qui ne déclarent pas avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail et dont la santé mentale est moyenne ou mauvaise.

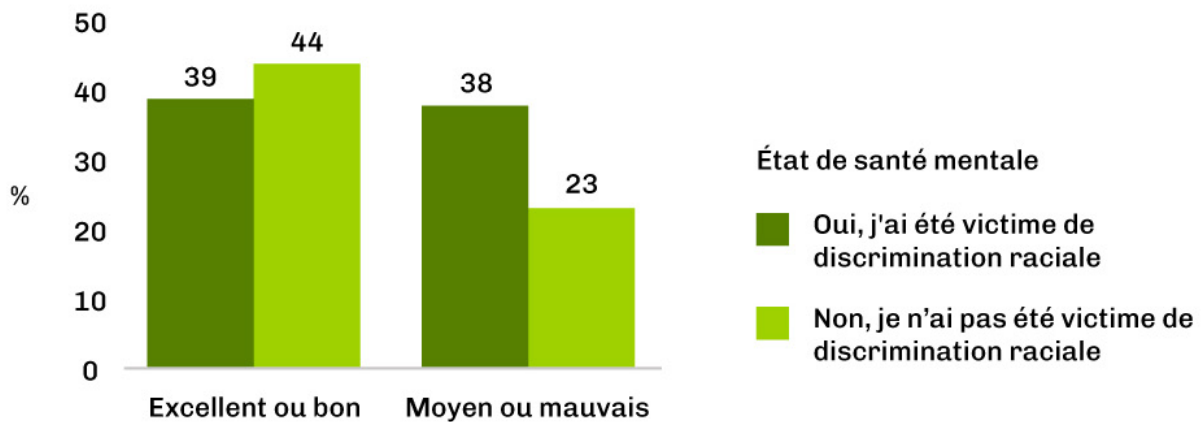
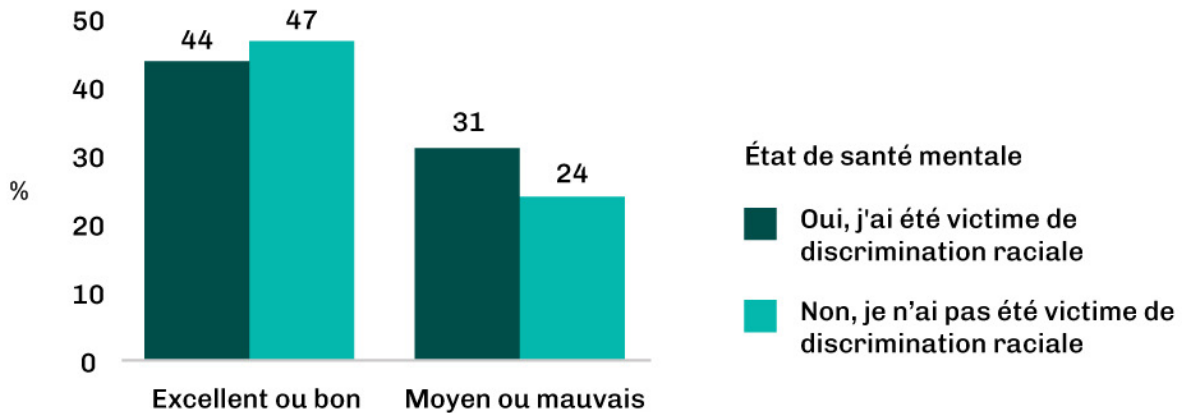


FIGURE 18.

Proportion de personnes interrogées noires dont l'état de santé mentale est bon ou mauvais, selon leur expérience de discrimination en milieu de travail, fondée sur leur identité raciale ou ethnique

Graphique à barres montrant que la proportion de Noirs qui déclarent avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail et dont la santé mentale est moyenne ou mauvaise est plus élevée que celle des Noirs qui ne déclarent pas avoir été victimes de discrimination sur le lieu de travail et dont la santé mentale est moyenne ou mauvaise.

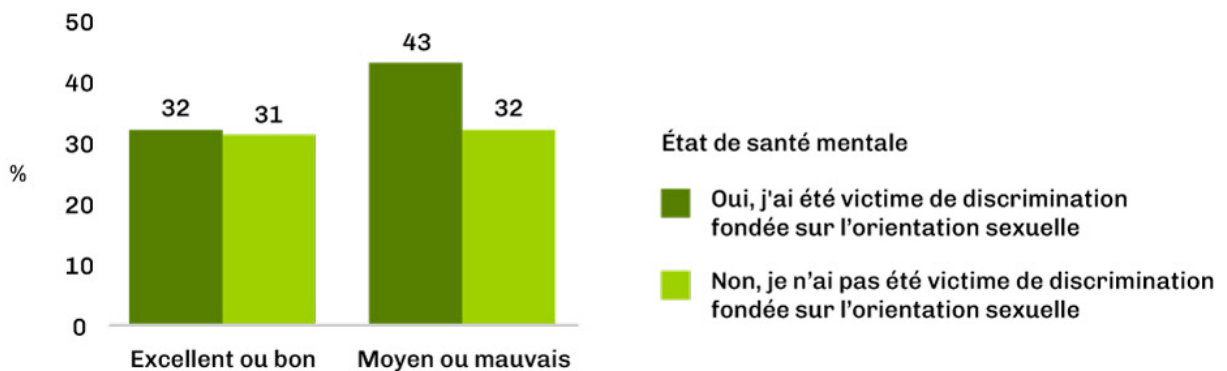


Cette tendance se retrouve également chez les personnes qui s'identifient comme lesbiennes ou gaies : celles qui ont été victimes de discrimination au travail sont plus susceptibles de déclarer une santé mentale moyenne ou mauvaise (43 %) que celles qui n'ont pas été victimes de discrimination au travail (32 %) (voir figure 19).

FIGURE 19.

Proportion de lesbiennes ou de gais dont l'état de santé mentale est bon ou mauvais, selon leur expérience de discrimination en milieu de travail, fondée sur leur orientation sexuelle.

Graphique à barres montrant que les lesbiennes et les gais qui ont été victimes de discrimination sur le lieu de travail sont plus susceptibles de déclarer avoir une santé mentale moyenne ou mauvaise que celles et ceux qui n'ont pas été victimes de discrimination sur le lieu de travail.



Conclusions et implications

Les résultats de cette analyse démontrent que la discrimination en milieu de travail est plus fréquente en fonction des groupes et des types de discrimination. Nous soulignons également l'importance de l'intersectionnalité, dans la mesure où les résultats indiquent souvent que les identités croisées s'ajoutent, les unes aux autres, lorsqu'il s'agit d'expériences de discrimination en milieu de travail. En outre, nos résultats suggèrent un lien entre une mauvaise santé mentale et des expériences de discrimination en milieu de travail pour certains groupes, ce qui souligne l'importance d'aborder cette question et d'adopter une approche multidimensionnelle pour lutter contre la discrimination. Il n'existe pas de solution simple au problème complexe et omniprésent qu'est la discrimination en milieu de travail. Il convient d'adopter une stratégie globale, à plusieurs volets, qui reconnaisse sa nature complexe et la nécessité d'une approche approfondie.

Niveau sociétal

La prévention de la discrimination au travail repose sur une législation solide, qui doit être soutenue par une mise en œuvre et une application rigoureuses. Au Canada, plusieurs textes législatifs ont été mis en place, à cet effet. La *Loi canadienne sur les droits de la personne*, interdit toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, le handicap et l'état de personne graciée⁴⁷. Les entreprises publiques sont tenues d'offrir un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination et de prendre des mesures proactives pour prévenir de tels comportements. Cette obligation fait l'objet de surveillance par la Commission canadienne des droits de la personne, qui enquête sur les plaintes de discrimination et de harcèlement et offre des processus de résolution par le biais de la médiation ou entreprend des procédures judiciaires, si cela s'avère nécessaire. Parmi les autres outils importants figurent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*⁴⁸ et le *Code canadien du travail*⁴⁹. En outre, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) est une loi fédérale adoptée pour créer un Canada sans obstacles à l'accessibilité, en identifiant, en supprimant et en prévenant les obstacles à l'accessibilité. La LCA, entrée en vigueur en 2019, vise à rendre le Canada entièrement accessible d'ici 2040⁵⁰. Cette loi est importante considérant sa portée et ses objectifs. Elle vise un large éventail d'obstacles auxquels les personnes handicapées peuvent être confrontées dans leur vie quotidienne.



Toutefois, certaines lois — notamment la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le *Code canadien du travail* et la *Loi canadienne sur l'accessibilité* — ne s'appliquent qu'aux sociétés sous réglementation fédérale, et leur application est inégale. La *Charte des droits et libertés* et une série de lois provinciales définissent les droits et les devoirs des employeurs, mais leur application est inégale et les procédures de plainte sont souvent longues et coûteuses pour les plaignants. Or, des mesures plus strictes doivent être mises en place afin d'assurer la transparence et que ces instruments légaux atteignent leurs objectifs.



Les stratégies nationales visant à améliorer l'EDI dans l'ensemble du pays peuvent également avoir un impact indirect sur les expériences de discrimination en milieu de travail. À titre d'exemple, les appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada⁵¹. Les stratégies de ce type donnent le ton en imposant des obligations à toutes les institutions de la société. Une multitude de politiques et de programmes gouvernementaux sont également susceptibles de favoriser ou d'entraver les occasions offertes aux membres des groupes visés par des mesures d'équité. Leur application par les employeurs est variable. Il convient de mettre en place des mesures plus robustes pour garantir la transparence et que ces mesures atteignent leurs objectifs. Les systèmes et les structures doivent faire l'objet d'un examen critique quant à leurs effets sur les groupes historiquement discriminés. Nous devons également continuer à lutter contre la discrimination sous toutes ses formes.

Un autre aspect essentiel de la prévention de la discrimination en milieu de travail est la sensibilisation à ce phénomène. À cet égard, les médias peuvent jouer un rôle important. Ces dernières années, des cas plus importants de discrimination en milieu de travail et des recherches sur le sujet ont fait la une des journaux. Nous devons nommer le problème et collecter des données désagrégées pour comprendre l'impact de la discrimination systémique sur les personnes appartenant à des groupes visés par des mesures d'équité dans tous les secteurs, soit l'éducation, l'emploi, la santé, le système judiciaire et bien d'autres. Ces récits et narratifs peuvent également contribuer à donner aux personnes, qui ont vécu des expériences similaires, les moyens de se manifester. En outre, nous voyons plus souvent la discrimination se manifester dans les médias et, à ce titre, nous devons également lutter contre la discrimination sous toutes ses formes, y compris dans les médias, en ligne et dans la sphère publique. Ces types de discrimination peuvent entraîner des répercussions profondes sur les préjugés et les stéréotypes. Nous devons également reconnaître que dans le contexte actuel, les médias sociaux et la propagation en ligne de messages de haine peuvent amplifier la discrimination.

Niveau organisationnel

Les organisations ne sont pas des entités isolées, mais sont profondément influencées par des forces sociétales et sont façonnées par des forces technologiques, socio-économiques et politiques plus globales, par la législation et la politique, ainsi que par des préjugés et des stéréotypes profondément enracinés qui façonnent nos hypothèses sur les peuples autochtones, les personnes racisées, les Noirs, les personnes handicapées, les femmes et les personnes membres de la communauté 2ELGBTQI+. Ces préjugés sont souvent invisibles, mais ils s'ancrent dans les politiques, les pratiques et la culture des organisations. Traiter tout le monde « de la même manière » peut « fréquemment produire de graves inégalités ». Les employeurs doivent s'engager clairement et formellement à prévenir la discrimination sous toutes ses formes et s'assurer qu'ils disposent de stratégies solides et efficaces en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, qui soient bien comprises et mises en œuvre.

La réussite de l'inclusion en milieu de travail passe par une approche fondée sur le *leadership*, soit un engagement fort de la part des dirigeants⁵². Le « ton émanant des échelons supérieurs » signale que la discrimination ne sera pas tolérée et influence considérablement le sentiment d'appartenance au sein d'une organisation. Les cadres sont responsables de la culture et des valeurs organisationnelles. Des énoncés

de mission bien définis peuvent être utilisées pour influencer fortement et favorablement les pratiques de l'organisation. L'instauration d'une culture d'inclusion est complexe, mais il convient de veiller à la mise en place de politiques claires et bien comprises de lutte contre la discrimination et le harcèlement, associées à des mécanismes appropriés de suivi et de réponse efficace aux plaintes, ainsi qu'à des efforts proactifs visant à créer un lieu de travail où toutes les personnes sont valorisées et incluses. Cet objectif peut être atteint par le biais d'une personne responsable de l'EDI, ou un comité disposant de ressources suffisantes et ayant un accès direct aux décideurs.

Les politiques et les pratiques des ressources humaines doivent être revues en vue d'éliminer les préjugés. Veiller à ce que les emplois ne soient pas conçus avec des qualifications obligatoires, par exemple un diplôme universitaire dans une discipline particulière qui n'est pas en adéquation avec les compétences requises pour effectuer le travail en question, exclura souvent les membres de groupes peu susceptibles de posséder ces qualifications. L'examen des stratégies de recrutement, des processus de sélection, des personnes participant à la sélection et de la formation des personnes concernées fait partie des mesures nécessaires pour réduire les préjugés dans les pratiques d'embauche. Des processus de promotion ouverts et transparents, associés à des mesures de soutien, de mentorat et de parrainage, ainsi que de développement professionnel, sont également essentiels. Les processus de cessation d'emploi et de départ doivent intégrer l'EDI. Les entretiens avec les employées et les employés qui quittent l'entreprise peuvent fournir des indications précieuses sur les pratiques discriminatoires et aider les employeurs à identifier les domaines à améliorer^{53, 54}.



L'élaboration d'une stratégie d'inclusion et de normes antidiscriminatoires est souvent un défi. Il est essentiel de veiller à ce que les politiques soient en place, mises en œuvre et appliquées. Les travailleuses et les travailleurs doivent disposer d'une procédure simple et directe pour signaler les cas de harcèlement et de discrimination en milieu de travail. En outre, il est primordial de préserver la confidentialité tout au long du processus de signalement et d'enquête. Veiller à ce que les signalements soient traités discrètement et que les informations ne soient communiquées qu'en cas de besoin, favorise la confiance et encourage davantage de membres du personnel à se manifester.

La culture organisationnelle est façonnée et reflétée par ses politiques. Il est important pour les employeurs de mettre en place des codes de conduite, des politiques liées au harcèlement en milieu de travail et des lignes directrices sur l'accessibilité afin de normaliser les attentes et de fournir des orientations comportementales qui aident les organisations à aller au-delà des exigences minimales imposées par la loi. Favoriser une culture inclusive implique de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (équilibre travail-famille) grâce à des avantages tels que des politiques solides en matière de congé parental, qui tiennent compte des parents membres de la communauté 2ELGBTQI+ ainsi que des modalités de travail flexibles. Des politiques claires formalisent ces avantages et garantissent leur disponibilité et leur application cohérente⁵⁵. Le soutien et les prestations, au titre de la santé mentale, renforcent l'engagement de l'organisation en faveur de l'inclusion, de la non-discrimination et d'une culture de travail saine. Les politiques nationales assorties de lignes directrices claires et de mécanismes d'application peuvent servir de tremplin à des pratiques encore plus progressistes en milieu de travail⁵⁶. Les groupes de ressources pour les employés (GRE) peuvent soutenir les personnes



appartenant à des groupes visés par des mesures d'équité, mais la recherche sur leur portée est inégale en fonction des ressources, de l'accès aux questionnaires et de leur capacité à participer activement aux changements dans les politiques et les processus organisationnels^{57, 58, 59}. Les groupes de ressources des employés doivent être intégrés dans une stratégie plus large afin de maximiser leur efficacité.

L'évaluation des progrès, qui consiste à comparer les performances de votre organisation aux normes du secteur ou aux pratiques exemplaires, est essentiel. Les organisations doivent suivre la composition de leur personnel et des membres de leur direction, ainsi que les processus de candidature, de sélection et de promotion, afin de s'assurer qu'ils sont équitables et inclusifs. En d'autres termes, « ce qui est mesuré est réalisé ». En outre, les données peuvent donner une indication de l'existence d'une discrimination. La collecte de données anonymes d'auto-identification permet de comprendre la représentation

des groupes visés par des mesures d'équité. Le suivi de la représentation à tous les niveaux de l'organisation — des cadres aux employés au premier échelon — permet d'identifier les lacunes où la diversité des effectifs diminue et peut fournir des informations précieuses sur les endroits où les obstacles et la discrimination sont les plus fréquents. L'intégration de la diversité et de l'inclusion dans les indicateurs de rendement clé (IRC) et l'attribution de responsabilités managériales claires pour les objectifs de l'EDI renforcent la responsabilisation et favorisent une collaboration plus étroite entre les gestionnaires et le personnel. Les sondages sur l'engagement des employés, qui incluent des données sur l'EDI, aident les employeurs à comprendre les expériences du personnel et à recueillir des recommandations de changement^{60, 61}. De plus, le suivi des plaintes et des départs de l'entreprise fournit également des indications importantes sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Les audits sur l'égalité de rémunération et les rapports comparant les salaires des hommes et des femmes favorisent la transparence des rémunérations, identifient les disparités salariales les plus importantes et fournissent des orientations pour les plans d'action liés à l'équité salariale.

Les organisations n'existent pas en vase clos et, bien que l'accent soit mis ici sur la discrimination en milieu de travail, il est important de souligner que les organisations peuvent avoir un impact profond sur la société par la conception, le développement, la commercialisation et le soutien de leurs produits et services. Il est essentiel pour elles de répondre aux besoins d'une clientèle diversifiée par des produits et des services ciblés et de veiller à ce que les principes de la conception inclusive soient intégrés. En outre, les décisions qu'elles prennent en matière d'approvisionnement, de partenariats, de philanthropie et de responsabilité sociale des entreprises peuvent influencer le comportement d'autres organisations.

Niveau individuel

La lutte contre la discrimination repose sur le développement des connaissances, des attitudes et des comportements des individus, une démarche souvent plus facile à dire qu'à faire, car les employeurs ne représentent qu'une partie de la solution. De nombreuses organisations mettent en place des formations à l'EDI pour leur personnel, leurs cadres et leurs équipes de recrutement, mais l'efficacité de ces formations varie⁶². Les recherches sur les formations aux préjugés inconscients démontrent qu'elles sensibilisent les individus, mais qu'elles n'aboutissent souvent pas à un changement de comportement à long terme⁶³. À

l'inverse, une méta-analyse de plus de 40 ans de recherches sur les formations à la diversité indique qu'une formation à plus long terme peut donner des résultats plus positifs⁶⁴. Les formations à l'EDI peuvent être efficaces si elles sont correctement mises en œuvre, ce qui signifie qu'elles doivent être permanentes, intégrées dans la culture organisationnelle et soutenues par un renforcement continu et des mesures de responsabilisation. Elles doivent également être consolidées au sein des institutions et de la société. Les membres du personnel doivent tous comprendre leurs droits et leurs responsabilités, ce qui est particulièrement vrai pour les cadres et les gestionnaires. En fin de compte, les organisations sont composées de personnes et, bien que l'éducation seule ait un impact limité sur le comportement, il est essentiel de veiller à ce que l'ensemble des membres du personnel et des décisionnaires reçoivent une formation obligatoire sur l'EDI, les préjugés et les privilèges, ainsi que sur l'histoire de la discrimination au Canada et son impact sur les systèmes, les organisations et les personnes.

Réflexions finales

Dans l'ensemble, les résultats de cette analyse sont cohérents avec d'autres recherches et démontrent que de nombreuses femmes, personnes racisées, les Noirs, les membres des peuples autochtones, personnes s'identifiant comme lesbiennes ou gaies, personnes handicapées dont les activités quotidiennes sont souvent ou toujours limitées, et personnes âgées de 18 à 34 ans déclarent avoir été victimes de discrimination en milieu de travail. L'intersectionnalité est également importante, car nous constatons que les personnes ayant des identités multiples sont particulièrement susceptibles de subir des discriminations au travail; souvent, les personnes ayant des identités croisées ont des expériences multiples de discrimination en milieu de travail. Il est également important de prendre en compte la santé mentale. Nous avons constaté qu'il existe une relation entre la santé mentale et les expériences de discrimination en milieu de travail pour certains groupes. Bien que les résultats obtenus ici ne permettent pas d'établir une relation de cause à effet (c'est-à-dire de déterminer si l'expérience de la discrimination au travail influence l'état de santé mentale), ils signalent une implication potentielle importante et un besoin de recherche future. Enfin, pour prévenir et éventuellement éliminer la discrimination en milieu de travail, il convient de trouver des solutions multidimensionnelles qui abordent le problème aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel.

Références

1. Abu-Laban, Y. (2015). Transforming citizenship: Power, policy and identity. *Canadian Ethnic Studies*, 47(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1353/ces.2015.0001>
2. Academica Group. (2016). *Transitions et études postsecondaires : Résultats du sondage StudentVu sur les transitions*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/pub/transitions-et-etudes-postsecondaires-resultats-du-sondage-studentvu-sur-les-transitions/>
3. Adamuti-Trache, M. (2011). First four years in Canada: Post-secondary education pathways of highly-educated immigrants. *Journal of International Migration and Integration*, 12(1), 61-83. <https://doi.org/10.1007/s12134-010-0164-2>
4. Alliance de la Fonction publique du Canada (n.d.) *Preuves à recueillir dans les cas de discrimination systémique*. https://psacunion.ca/sites/psac/files/preuves_a_recueillir_dans_les_cas_de_discrimination_systemique.pdf
5. Jones, J. M., Dovidio, J. F., & Vietze, D. L. (2013). *The psychology of diversity: Beyond prejudice and racism*. John Wiley & Sons. <https://www.wiley.com/en-us/The+Psychology+of+Diversity%3A+Beyond+Prejudice+and+Racism-p-9781405162142>
6. Spanierman, L. B., Clark, D. A., & Kim, Y. (2021). Reviewing Racial Microaggressions Research: Documenting Targets' Experiences, Harmful Sequelae, and Resistance Strategies. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 1037-1059. <https://doi.org/10.1177/174569162111019944>
7. Nangia, P., & Arora, T. (2021). Discrimination in the Workplace in Canada: An Intersectional Approach. *Canadian Journal of Sociology*, 46(2), 147-178. <https://doi.org/10.29173/cjs29736>
8. Van Laer, K. & Janssens, M. (2011). *Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace*. The Tavistock Institute. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726711409263>
9. Svetaz, M. V., Coyne-Beasley, T., Trent, M., Wade, R., Jr., Ryan, M. H., Kelley, M., & Chulani, V. (2021). *The traumatic impact of racism and discrimination on young people and how to talk about it*. In K. R. Ginsburg & Z. B. R. McClain (Eds.), *Reaching teens: Strength-based, trauma-sensitive, resilience-building communication strategies rooted in positive youth development*, 2, 307-328. American Academy of Pediatrics. https://www.aap.org/contentassets/0e45de0366d54ec38fbfcb72382a0c6c/rt2e_ch42_sahm.pdf
10. Nestel, S. (2012). *Colour coded health care*. Wellesley Institute. <https://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2012/02/Colour-Coded-Health-Care-Sheryl-Nestel.pdf>
11. Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2747726/>
12. Matheson, K., McQuaid, R. J., & Anisman, H. (2016). Group identity, discrimination, and well-being: Confluence of psychosocial and neurobiological factors. *Current Opinion in Psychology*, 11, 35-39. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.05.005>
13. McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
14. Hart, C. G. (2019). The penalties for self-reporting sexual harassment. *Gender & Society*, 33(4), 534-559. <https://doi.org/10.1177/0891243219842147>
15. McDonald, P., Charlesworth, S., & Cerise, S. (2011). Below the "tip of the iceberg": Extra-legal responses to workplace sexual harassment. *Women's Studies International Forum*, 34(4), 278-289. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2011.03.002>
16. Thorpe-Moscon, J., Pollack, A., & Olu-Lafe, O. (2019). *Empowering workplaces combat emotional tax for people of colour in Canada*. Catalyst. <https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/06/Emotional-Tax-Canada-2019.pdf>
17. Verma, V., & Maggie W. (2007). Systemic remedies to address institutional racism: *Lessons learned from McKinnon v. Ontario (Ministry of Correctional Services)*. Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish Barristers & Solicitors. https://www.cavalluzzo.com/docs/default-source/publications/0000-00-00-systemic-remedies-to-address-institutional-racism-lessons-learned-from-mckinnon-v-ontario.pdf?sfvrsn=e7fd55d5_2
18. Lee, D., & Zhang, Y. (2021). The value of public organizations' diversity reputation in women's and minorities' job choice decisions. *Public Management Review*, 23(10), 1436-1455. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1751253>
19. Cukier, W., Zou, C., Alexiou, L., Messiri, O., Walsh, M. (2024). *SDes compétences pour des milieux de travail inclusifs et l'avancement des autochtones*. Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/des-competences-pour-des-milieux-de-travail-inclusifs-et-lavancement-des-peuples-autochtones/>
20. Cukier, W., Zou, C., Alexiou, L., Messiri, O., Walsh, M. (2024). *Des compétences pour des milieux de travail inclusifs et l'avancement des autochtones*. Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/des-competences-pour-des-milieux-de-travail-inclusifs-et-lavancement-des-peuples-autochtones/>

21. Bagalini, A. (2020). *Five ways intersectionality affects diversity and inclusion at work*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2020/07/diversity-inclusion-equality-intersectionality/>
22. Statistique Canada. (2024). *Cadre des résultats relatifs aux genres : nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240212/dq240212a-fra.htm>
23. Wall, K. & Wood, S. (2023). *Scolarité et gains des populations noires nées au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00009-fra.htm>
24. Environics Institute. (2017). *The Black experience project in the GTA*. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/black-experience-project-gta---1-overview-report.pdf>
25. Statistique Canada (2024). *Tableau 14-10-0083-01. Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008301&request_locale=fr
26. Oreopoulos, P., & Dechief, D. (2012). *Why do some employers prefer to interview Matthew, but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2018047>
27. Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., & Hughes, J. (2018). *Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>
28. Canadian Equality Consulting. (2021). *Invisible disabilities in the workplace*. <https://canadianequality.ca/invisible-disabilities-in-the-workplace/>
29. Ciprikis, K., Cassells, D., & Berrill, J. (2023). *Transgender self-employment outcomes: evidence from the USA*. Small Business Economics. <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00845-4>
30. Angus Reid Institute. (2011). *Most LGBT working Canadians experience tolerance but some discrimination persists*. <https://angusreid.org/most-lgbt-working-canadians-experience-tolerance-but-some-discrimination-persists/>
31. Statistique Canada. (2021). *Un portrait statistique des différentes communautés LGBTQ2+ du Canada*. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210615/dq210615a-fra.htm>
32. Laurent, T., & Mihoubi, F. (2017). *Sexual orientation, unemployment and participation: Are gays less employable than straights?* *Journal of Labor Research*, 38(1), 1–44. <https://doi.org/10.1007/s12122-016-9237-0>
33. Statistique Canada. (2023). *Tableau 98-316-X2021001. Profil du recensement, Recensement de la population de 2021*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>
34. Statistique Canada. (2024). *Tableau 13-10-0876-01. Caractéristiques socioéconomiques de la population LGB+, 2 019 à 2 021*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310087601&request_locale=fr
35. Statistique Canada. (2024). *Tableau 13-10-0374-01. Personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310037401&request_locale=fr
36. Emmer C, Dorn J, Mata J. (2024). *The immediate effect of discrimination on mental health: A meta-analytic review of the causal evidence*. *Psychol Bull.* 150(3), 215-252. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38330346/#:~:text=Discrimination%20had%20the%20largest%20effects,largest%20effects%20on%20mental%20health.>
37. Elias, H. (2020). *Diversity is the bridge on which we can cross the skills gap*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/diversity-tech-skills-gap-4ir-digital-revolution/>
38. Diversity Institute (2023). *How equity, diversity and inclusion can drive growth and innovation in businesses of all sizes*. <https://www.torontomu.ca/diversity/news-events/2023/02/how-edi-can-drive-growth-and-innovation/>
39. Dalhousie University et Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. (2019). *Étude comparative nationale sur la diversité et l'inclusion*. <https://ccdi.ca/media/1980/20190715-recherche-%C3%A9tude-comparative-nationale-sur-la-diversit%C3%A9-et-linclusion.pdf>
40. Mayer, R., Warr, R., & Zhao, J. (2018). *Do pro-diversity policies improve corporate innovation?* *Financial Management*, 47(3), 617-650. [https://web.pdx.edu/~jizhao/MayerWarrZhao\(2017\).pdf](https://web.pdx.edu/~jizhao/MayerWarrZhao(2017).pdf)
41. DeMattia, A. (2023). *A mature approach to diversity, equity, and inclusion delivers real results*. Enterprise Strategy Group by TechTarget & AWS. https://d1.awsstatic.com/executive-insights/en_US/esgamatureapproachtoDEI.pdf
42. Lorenzo, R., Voight, N., Schetelig, K., Zawadzki, A., Welpel, I., & Prisca, B. (2019). *The mix that matters: Innovation through diversity*. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters>
43. Bernard, D. (2022). *Strong D&I strategy keeps employees engaged and motivated*. HR Magazine. <https://www.hrmagazine.co.uk/content/news/strong-di-strategy-keeps-employees-engaged-and-motivated/>
44. Groenewald, E. (2024). *Assessing the Role of Leadership in Shaping EDI Policies and Initiatives in Hospitality Industries: A Systematic Review and Meta-analysis Review*. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence*, 1(1), 13-19. <https://www.researchgate.net/profile/Elma-Groenewald-2/>

[publication/378497515_Assessing_the_Role_of_Leadership_in_Shaping_EDI_Policies_and_Initiatives_in_Hospitality_Industries_A_Systematic_Review_and_Meta-analysis_Review/links/65dda190c3b52a1170fbec00/Assessing-the-Role-of-Leadership-in-Shaping-EDI-Policies-and-Initiatives-in-Hospitality-Industries-A-Systematic-Review-and-Meta-analysis-Review.pdf](#)

45. Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Dolan, K. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Diversity%20and%20Inclusion/Diversity%20wins%20How%20inclusion%20matters/Diversity-wins-How-inclusion-matters-vF.pdf>
46. Hewlett, A.A., Marshall, M., & Sherbin, L. (2013). *How Diversity can drive innovation*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>
47. Gouvernement du Canada. (1985). *Loi canadienne sur les droits de la personne*. (L.R.C., 1985, ch. H-6) <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>
48. Gouvernement du Canada. (1995). *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. (L.C. 1995, ch. 44) <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
49. Gouvernement du Canada. (1985). *Code canadien du travail*. (L.R.C., 1985, ch. L-2) <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/page-1.html>
50. Gouvernement du Canada. (2019). *Loi canadienne sur l'accessibilité* (L.C. 2019, ch. 10) <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/>
51. Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015). *Appels à l'action*. https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l>Action_French.pdf
52. Cukier, W., & Smarz, S. (2012). Diversity assessment tools: A comparison. *International Journal of Knowledge, Culture & Change Management*, 11(6). <https://doi.org/10.18848/1447-9524/CGP/v11i06/50217>
53. Bohnet, I., & Chilazi, S. (2020). *How to best use data to meet your DE&I goals*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/12/how-to-best-use-data-to-meet-your-dei-goals>
54. Negron, F. (2023). *Navigating the sensitive process of employee termination*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/navigating-sensitive-process-employee-termination-felipe-negron-8igbc>
55. Adjo, J., Maybank, A., & Prakash, V. (2021). Building inclusive work environments. *Pediatrics*, 148, s2-s5. <https://doi.org/10.1542/peds.2021-051440E>
56. Porter, M. (1996). *What is strategy?* Harvard Business Review. <https://hbr.org/1996/11/what-is-strategy>
57. Elhajj, S. (2022). *Employees in global technology companies during COVID-19 pandemic: Factors influenced their sense of belonging and attrition* [Doctoral dissertation, National College of Ireland]. NORMA@NCI Library. <https://norma.ncirl.ie/6361/1/suzanelhajj.pdf>
58. Welbourne, T. M., & McLaughlin, L. L. (2013). Making the business case for employee resource groups. *Employment Relations Today*, 40(2), 35-44. https://ceo.usc.edu/wp-content/uploads/2013/05/2013-07-G13-07-626-Making_Business_Case_for_Emp_Resource.pdf
59. Welbourne, T. M., & McLaughlin, L. L. (2013). Making the business case for employee resource groups. *Employment Relations Today*, 40(2), 35-44. https://ceo.usc.edu/wp-content/uploads/2013/05/2013-07-G13-07-626-Making_Business_Case_for_Emp_Resource.pdf
60. Judd, S., O'Rourke, E., & Grant, A. (2018). *Employee surveys are still one of the best ways to measure engagement*. Harvard Business Review.
61. Judd, S., O'Rourke, E., & Grant, A. (2018). *Employee surveys are still one of the best ways to measure engagement*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2018/03/employee-surveys-are-still-one-of-the-best-ways-to-measure-engagement>
62. Parkin, A. (2023). *Participation in skills training*. Environics Institute. <https://www.environicsinstitute.org/projects/project-details/participation-in-skills-training>
63. Atewologun, D., Cornish, T., & Tresh, F. (2018). *Unconscious bias training: An assessment of the evidence for effectiveness*. Equality and Human Rights Commission. https://www.ucd.ie/equality/t4media/ub_an_assessment_of_evidence_for_effectiveness.pdf
64. Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227-1274. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/bul0000067>



TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



Future
Skills
Centre

Centre des
Compétences
futures

Environics
Institute
For Survey Research