



Les expériences de discrimination au travail



Veillez noter que dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

Date de publication :
Juin 2022

L'Environics Institute pour la recherche par sondage mène des recherches sociales et d'opinion publique pertinentes et originales liées à des questions touchant les politiques publiques et le changement social. C'est au moyen de tels travaux de recherche que les organisations et les gens peuvent mieux comprendre le Canada d'aujourd'hui, la façon dont il évolue et son avenir possible.

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à préparer les Canadiens à leur réussite professionnelle. À notre avis, les Canadiens devraient être confiants quant aux compétences qu'ils possèdent pour réussir au sein d'une main-d'œuvre en constante évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons pour définir, tester, mesurer et partager de façon rigoureuse des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les Canadiens ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont la Toronto Metropolitan University, Blueprint et le Conference Board du Canada, et est financé par le Programme des compétences futures du gouvernement du Canada.

Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes 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 rapport *Les expériences de discrimination au travail* est financé par le Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Auteurs

Christopher Zou
*Diversity Institute à la
Toronto Metropolitan University*

Betina Borova
*Diversity Institute à la
Toronto Metropolitan University*

Oladapo Kayode Opasina
*Diversity Institute à la
Toronto Metropolitan University*

Andrew Parkin
*Environics Institute for Survey
Research*



Sondage sur l'emploi et les compétences

À propos du Sondage sur l'emploi et les compétences

Le Sondage sur l'emploi et les compétences est 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. Au début de 2020, le Sondage sur l'emploi et les compétences a d'abord été conçu pour examiner l'expérience des Canadiennes et des Canadiens quant à la nature changeante du travail, attribuable notamment à l'adaptation aux nouvelles technologies, à une insécurité grandissante et à l'évolution des exigences en matière de compétences. Après le début de la pandémie de COVID-19, le sondage a été élargi pour étudier l'impact de la crise sur l'emploi, sur les revenus et sur les environnements de travail au Canada. Une deuxième phase du sondage a été réalisée en décembre 2020, puis une troisième en juin 2021.

La deuxième phase de l'étude consiste en un sondage mené dans l'ensemble des provinces et territoires entre le 24 novembre et le 22 décembre 2020, auprès de 5 351 Canadiennes et Canadiens âgés de 18 ans et plus. Lors de la troisième phase de l'étude, ce sont 5 913 Canadiennes et Canadiens âgés de 18 ans et plus qui ont été sondés entre le 1^{er} et le 28 juin 2021 dans l'ensemble des provinces et territoires. Les deux phases ont été menées à la fois en ligne (dans les provinces) et par téléphone (dans les territoires). Le sondage comprend un échantillonnage supplémentaire de Canadiennes et de Canadiens vivant dans les provinces et territoires de moindre taille, de Canadiennes et de Canadiens de moins de 34 ans, de Canadiennes et de Canadiens racisés, et de Canadiennes et de Canadiens qui s'identifient comme Autochtones, et ce, afin de brosser un meilleur tableau de la palette d'expériences vécues aux quatre coins du pays. Sauf indication contraire, les résultats de sondage figurant dans le présent rapport sont pondérés en fonction de l'âge, du genre, de la région, du niveau de scolarité, de l'identité raciale et de l'identité autochtone, afin de s'assurer qu'ils sont représentatifs de la population canadienne dans son ensemble.

Les rapports découlant du sondage se trouvent en ligne aux adresses suivantes :

- > environicsinstitute.org/projects
- > fsc-ccf.ca/fr/recherche/sondage-2020-sur-lemploi-et-les-competences

Table des matières

Résumé	1
Introduction	3
Femmes	5
Employés racisés	7
Employés autochtones	9
Jeunes employés	10
Employés en situation de handicap	12
Autres tendances notables	13
Conclusions et recommandations pour de futures recherches	16
Références	19

Résumé

La pandémie de COVID-19 a eu un impact considérable sur tous les aspects de la vie des Canadiennes et des Canadiens, y compris leur mode de travail. De nombreuses entreprises sont passées à un modèle de travail à domicile, ayant recours à des réunions virtuelles pour communiquer et rester en contact avec les employés. Bien que certains aspects de ces changements aient été positifs, à l'instar de l'accroissement de la flexibilité et de l'élimination des contraintes de déplacement pour les employés, il existe également quelques écueils, notamment l'amoindrissement des interactions sociales et la disparition de la frontière entre le travail et la maison. Ce changement est particulièrement délicat pour les employés appartenant à des groupes en quête d'équité, ce qui contredit l'idée que ces groupes ont particulièrement bien accueilli la flexibilité du travail à domicile. À titre d'exemple, l'hypothèse selon laquelle les lieux de travail ne sauraient créer un environnement de travail hostile lorsque les tâches sont effectuées à distance est répandue chez les employeurs. Elle n'est pourtant pas vraiment étayée par des preuves empiriques.

Dans le présent rapport, nous combinons les données issues des 2^e et 3^e phases du Sondage sur l'emploi et les compétences pour évaluer l'impact de ces changements sur la discrimination au travail, définie dans le cadre de cette étude comme « une discrimination ou un traitement injuste sur le lieu de travail ». Nous examinons les taux de discrimination sur le lieu de travail en fonction du genre, de la race, du statut d'Autochtone, de l'âge et du handicap. Enfin, nous attirons l'attention sur d'autres tendances notables selon la profession, le secteur et le cadre de travail.

Femmes

Trois femmes sur dix subissent une discrimination fondée sur le genre sur le lieu de travail, et cette expérience est plus fréquente chez les femmes plus jeunes, très instruites et occupant un emploi qualifié ou de cadre. Les femmes qui font l'objet d'une discrimination fondée sur le genre font état d'une santé mentale moins bonne que celles qui n'y sont pas exposées. La différence est particulièrement prononcée chez les femmes plus jeunes, âgées de 18 à 34 ans.

Employés racisés

Deux employés racisés sur cinq sont sujets à la discrimination fondée sur la race sur le lieu de travail. Pour les employés noirs, ce chiffre passe à un employé sur deux. Tout comme la discrimination fondée sur le genre, la discrimination raciale est également associée à un état de santé mentale plus fragile chez les employés racisés, et cette tendance est observée à travers tous les groupes d'âge.

Employés autochtones

Deux employés autochtones sur cinq sont victimes de discrimination sur le lieu de travail en raison de leur identité autochtone. Ce chiffre grimpe à un employé membre des Premières Nations sur deux. Les femmes autochtones sont plus susceptibles de faire l'objet d'une discrimination sur le lieu de travail que les hommes autochtones (36 % des hommes contre 45 % des femmes).

Jeunes employés

Un jeune adulte sur trois âgé de 18 à 34 ans subit une discrimination fondée sur l'âge sur le lieu de travail. Ce type de discrimination est plus fréquent chez les employés plus jeunes que chez les employés plus âgés, les moins de 35 ans étant près de deux fois plus susceptibles d'y être exposés que les plus de 35 ans. La discrimination fondée sur l'âge est invariablement plus courante chez les femmes, tous groupes d'âge confondus.

Employés en situation de handicap

Un employé en situation de handicap sur quatre est victime de discrimination sur le lieu de travail à cause de son handicap. Les taux de discrimination sur le lieu de travail en raison d'un handicap sont deux fois plus élevés chez les personnes occupant un poste de bureau ou administratif et celles dans la vente ou la prestation de services que chez celles travaillant dans le secteur des métiers, du transport ou de la main-d'œuvre et celles exerçant un emploi qualifié ou de cadre.

Discrimination sur le lieu de travail selon le milieu de travail

À l'exception des employés en situation de handicap et des femmes, la discrimination sur le lieu de travail est moins courante dans le secteur privé que dans le secteur public et les organismes sans but lucratif (OSBL). Étonnamment, alors que les personnes en situation de handicap affichent les taux de discrimination les plus bas dans le secteur public (12 %), elles enregistrent un taux de discrimination considérablement élevé dans celui des organismes sans but lucratif (50 %). La discrimination sur le lieu de travail est plus fréquente chez les personnes qui travaillent à domicile que chez celles qui travaillent au bureau, excepté en ce qui concerne la discrimination fondée sur la race, où la tendance est inversée. Il est intéressant de constater que les taux de discrimination sur le lieu de travail chez les

personnes travaillant selon un mode hybride (combinaison de travail à domicile et sur site) sont aussi élevés que chez celles en situation de travail à domicile (voire plus élevés), à l'exception de la discrimination en raison d'un handicap.¹

Conclusions

L'hypothèse selon laquelle les lieux de travail à distance sont exempts d'hostilité peut représenter une idée fautive. Comme le montre notre étude, non seulement la discrimination sur le lieu de travail reste répandue dans le cadre du travail à domicile, mais elle constitue en réalité une expérience plus fréquemment vécue par les employés travaillant à domicile que par ceux travaillant sur site. En outre, nous constatons systématiquement que la discrimination sur le lieu de travail est encore plus courante chez les personnes appartenant à plusieurs groupes en quête d'équité. Ces conclusions soulignent à quel point il importe de continuer à investir dans des solutions favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), et montrent qu'il est nécessaire de remettre en cause l'hypothèse selon laquelle la situation s'est améliorée pour les groupes en quête d'équité du fait de l'absence d'interactions en face à face. Dans la mesure où le travail à domicile devient la norme pour de nombreuses personnes, des recherches plus poussées sont nécessaires pour trouver des moyens d'atténuer la discrimination sur le lieu de travail dans le contexte de cette « nouvelle normalité ». Nous concluons le rapport en suggérant des pistes de recherche et en proposant des ressources aux employeurs afin de les aider à lutter contre la discrimination sur le lieu de travail dans le monde postpandémique.

1 Cependant, comme la question posée dans le cadre du sondage n'indiquait pas le moment où la discrimination s'était produite, nous ne pouvons établir clairement à quel moment l'événement discriminatoire a eu lieu. Il est possible qu'une personne ait été victime de discrimination au bureau, avant de passer au mode de travail à domicile, mais nous ne sommes pas en mesure de faire cette distinction sur la base des données actuelles.

Introduction

La discrimination sur le lieu de travail est un problème répandu au Canada, lequel semble s'être intensifié au fil des années écoulées depuis le début de la pandémie de COVID-19. Le sondage sur les relations raciales réalisé en 2021 par l'Environics Institute a conclu que, depuis 2019, la perception d'une inégalité de traitement au sein des milieux d'emploi était en hausse chez divers groupes racisés¹. Malgré les avancées en matière de politique et de législation et les changements culturels engendrés par les mouvements sociaux comme #MeToo, la discrimination fondée sur le genre persiste.

La pandémie a radicalement modifié notre façon de travailler, de nombreuses personnes passant au travail à distance ou hybride. Les hypothèses sont nombreuses quant à l'impact de ce changement sur les expériences de discrimination sur le lieu de travail au sein des groupes en quête d'équité. D'une part, l'amointrissement des interactions en personne pourrait protéger les employés marginalisés des commentaires et des comportements discriminatoires ou désobligeants. La recherche semble appuyer cette hypothèse, dans la mesure où seuls 3 % des employés noirs indiquent souhaiter revenir au travail présentiel à temps plein, contre 21 % des employés blancs aux États-Unis^{2, 3}. Même si certains de ces problèmes ont été exprimés de façon anecdotique par les Canadiennes et les Canadiens noirs⁴, les premières données issues de cette série ont révélé que les Canadiennes et les Canadiens noirs étaient légèrement moins susceptibles de vouloir continuer de travailler à domicile, ce qui porte à croire que l'expérience du travail à domicile au Canada pourrait être différente de celle aux États-Unis.

D'autre part, la transition vers le travail à distance pourrait exacerber les obstacles auxquels certains groupes font face parce qu'elle supprime les occasions de tisser des réseaux et des liens avec le personnel de haute direction et de gestion. Certains employés peuvent également tirer profit d'entretiens individuels non surveillés et de l'absence de témoins pour harceler d'autres employés⁵. Les réunions virtuelles obligent de surcroît les employés à diffuser leurs conditions de logement, envoyant des signaux sur leur classe sociale et leur culture à leurs employeurs et à leurs clients^{6, 7}. De plus, il existe des preuves solides de l'efficacité du contact intergroupes pour atténuer les préjugés. La réduction des interactions entre les différents groupes et la restriction des occasions d'échanger points de vue et expériences pourraient ainsi renforcer les préjugés existants sur « l'autre »⁸. Cependant, et cela est largement spéculatif, rares sont les recherches menées à ce jour sur l'effet de la pandémie sur la discrimination au travail pour des groupes racisés et marginalisés spécifiques au Canada. Sur la base de données datant de fin 2020, nous avons constaté, précédemment dans cette série d'études, que les nouveaux arrivants, les personnes racisées et les peuples autochtones craignaient davantage que le travail à domicile ait un impact négatif sur leur carrière⁹, même si la façon dont cette appréhension a évolué après deux années de pandémie est incertaine.

Les effets de la pandémie sur la discrimination au travail sont mis en lumière dans une enquête menée par le gouvernement du Canada en 2020. Les résultats de cette étude indiquent que trois répondants sur dix ont fait l'objet d'une forme de discrimination sur le lieu de travail et qu'un tiers d'entre eux ont signalé des expériences



de discrimination en ligne¹⁰. Ces résultats ne sont toutefois pas représentatifs à l'échelle nationale, car l'échantillon, bien que composé de 35 000 répondants, a été collecté par le biais de sources externes. Ainsi, même si nous pouvons présumer que cette discrimination en ligne a en partie eu lieu en milieu d'emploi, le terme « en ligne » englobe également les salles de classe virtuelles et les médias sociaux, entre autres forums.

Le présent rapport vise à combler cette lacune dans la recherche et à donner un aperçu de la discrimination sur le lieu de travail pendant et du fait de la pandémie. Bien que nous

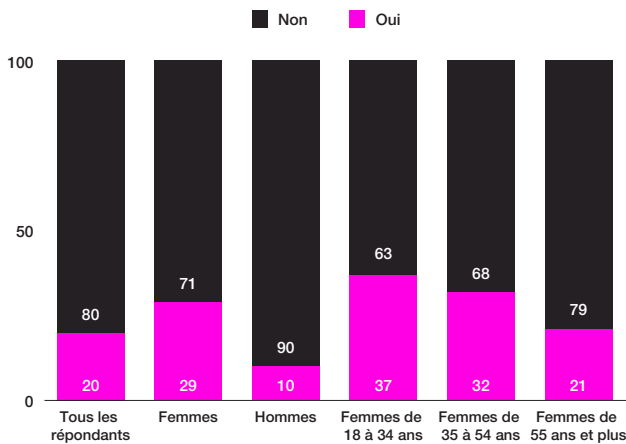
reconnaissons que de nombreux groupes en quête d'équité méritent une attention particulière, cette étude s'est concentrée sur les groupes suivants : les femmes, les employés racisés, les employés autochtones, les jeunes employés et les employés en situation de handicap. Sauf indication contraire, le présent rapport est fondé sur les échantillons des 2^e et 3^e phases du Sondage sur l'emploi et les compétences. Si la même question a été posée lors des deux phases, nous avons alors calculé la moyenne des réponses pondérées afin de fournir des estimations plus solides, reposant sur un échantillon de taille plus importante.

Femmes

La pandémie de COVID-19 a exacerbé les inégalités des genres en matière d'emploi, les secteurs de l'économie dominés par les femmes, comme le commerce de détail, l'accueil et les services, ayant été particulièrement touchés¹¹. Les fermetures d'écoles ont eu un impact disproportionné sur les femmes, car celles-ci assument souvent les responsabilités liées à la garde des enfants au sein du ménage. Elles continuent d'endosser une double charge de travail, dans la mesure où un plus grand nombre des tâches domestiques du ménage leur incombent alors que leur présence au sein de la population active est la même que celle des hommes. En Ontario, par exemple, les femmes consacrent en moyenne 50 % davantage de temps à effectuer des tâches domestiques non rémunérées que ne le font les hommes¹².

FIGURE 1

Avez-vous déjà subi une discrimination ou un traitement injuste au travail en raison de votre genre? (Selon l'âge)

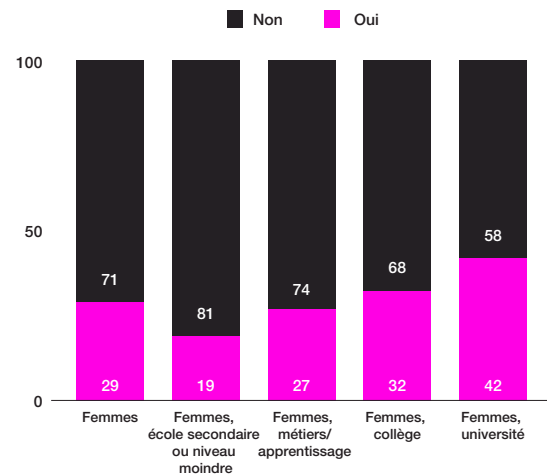


Ce problème est également exacerbé par le fait que les femmes assument souvent la responsabilité des soins aux aînés en plus de la garde des enfants et de l'entretien ménager.

Les résultats du sondage révèlent qu'en plus d'avoir assumé davantage de responsabilités, trois femmes sur dix ont déclaré avoir subi une forme de discrimination fondée sur le genre sur le lieu de travail, comparativement à un homme sur dix. La discrimination fondée sur le genre était plus fréquente chez les femmes plus jeunes, sachant que 37 % des femmes âgées de 18 à 34 ans étaient victimes de discrimination, comparativement à 32 % des femmes de 35 à 54 ans et à 21 % des femmes de 55 ans et plus.

FIGURE 2

Avez-vous déjà subi une discrimination ou un traitement injuste au travail en raison de votre genre? (Selon le niveau de scolarité)



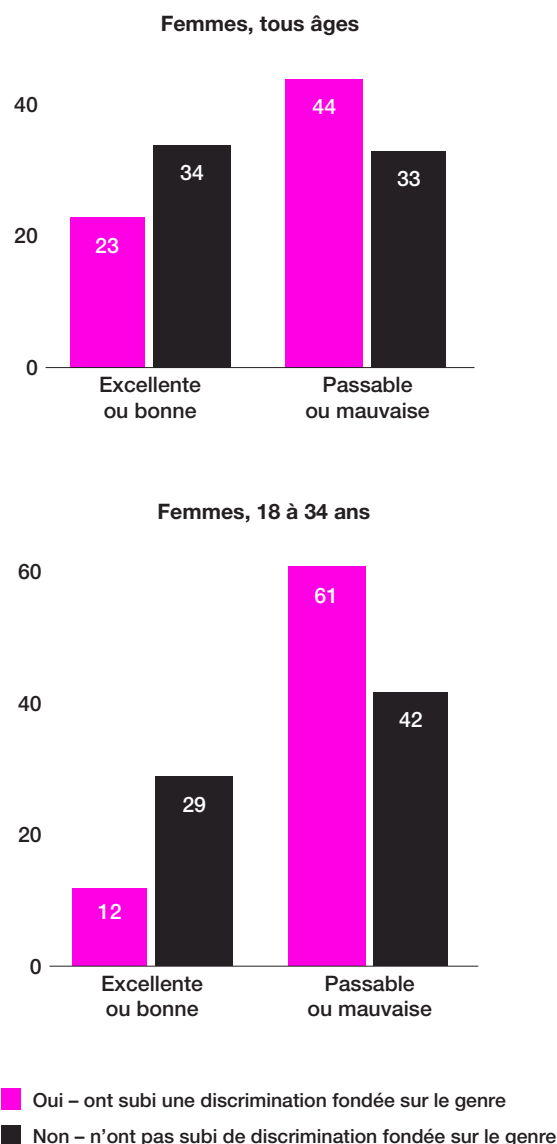
Même si la recherche donne à penser qu'un niveau de scolarité supérieur peut parfois protéger certains groupes marginalisés de la discrimination¹³, ce constat n'a pas été observé chez les femmes de cet échantillon. Les expériences de discrimination étaient plus répandues chez les femmes plus instruites. Environ 42 % des femmes titulaires d'un diplôme universitaire ont déclaré avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur le genre au travail, contre 32 % des femmes titulaires d'un diplôme collégial, 27 % des femmes dans des métiers ou en apprentissage, et 19 % des femmes titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou de niveau moindre.

Ces tendances sont cohérentes avec les travaux de recherche antérieurs. Les femmes ayant un niveau de scolarité plus élevé sont plus susceptibles de travailler dans des lieux où elles forment une minorité numérique et de consacrer davantage d'heures à leur travail, deux facteurs qui tendent à accroître la probabilité de subir une discrimination fondée sur le genre¹⁴.

À l'image d'études précédentes ayant examiné l'impact préjudiciable de la discrimination fondée sur le genre au travail¹⁵, nous constatons également au sein de notre échantillon que cette forme de discrimination est associée à une moins bonne santé mentale des employés, en particulier celle des femmes plus jeunes, qui connaissent déjà une santé mentale fragilisée pendant la pandémie¹⁶. De l'ensemble des femmes, 44 % de celles ayant subi une discrimination fondée sur le genre déclarent que leur santé mentale est passable ou mauvaise. Ce chiffre grimpe à 61 % chez les femmes plus jeunes, âgées de 18 à 34 ans. À l'inverse, parmi les femmes ayant été exposées à la discrimination fondée sur le genre, seulement 23 % font état d'une santé mentale excellente ou bonne, le chiffre tombant à 12 % des femmes plus jeunes, âgées de 18 à 34 ans.

FIGURE 3

Santé mentale, selon l'expérience de la discrimination fondée sur le genre au travail



Employés racisés

Les employés racisés ont été affectés de façon disproportionnée par la pandémie : ils sont plus susceptibles d'avoir perdu des heures de travail, des revenus et leur emploi¹⁷. À l'échelle mondiale, les Asiatiques de l'Est ont signalé avoir fait l'objet d'une discrimination accrue depuis le début de la pandémie, et nombre d'entre eux ont signalé qu'elle avait lieu au travail¹⁸. En Australie, environ deux Australiennes et Australiens asiatiques sur trois ont affirmé être victimes de discrimination au travail, ce qui représente une augmentation de près de 15 % en six mois durant les premiers stades de la pandémie. Au sein d'un échantillon divers d'adultes canadiens interrogés au Québec, les répondants originaires d'Asie de l'Est étaient plus susceptibles de faire état d'une discrimination en raison de leur condition présumée de la COVID-19 (c'est-à-dire de la supposition qu'ils étaient infectés par le virus) du fait de leur ethnicité. Une enquête du gouvernement du Canada ayant adopté une approche participative a conclu que les participants chinois, coréens, d'Asie du Sud-Est et noirs étaient deux fois plus susceptibles de signaler une discrimination que leurs homologues blancs¹⁹.

Les immigrants au Canada en provenance d'Afrique subsaharienne sont plus susceptibles de bénéficier d'une formation universitaire que la population générale. Pourtant, ils ont davantage tendance à occuper un emploi moins qualifié et moins bien rémunéré, et affichent de surcroît des taux de chômage plus élevés. Nombre d'entre eux occupent des postes jugés « non essentiels », ce qui les rend vulnérables aux licenciements et aux difficultés économiques, tandis que ceux qui occupent des emplois « essentiels » sont placés dans des environnements présentant un risque accru d'exposition à la COVID-19²⁰. Dans l'ensemble, les employés racisés sont concentrés dans des métiers à haut risque, qui ont également tendance à être liés à des conditions socio-économiques plus modestes²¹.

La perception de la discrimination sur le lieu de travail et de la gravité du problème varie considérablement chez les personnes racisées et chez les personnes non racisées. Dans le cadre d'un sondage récent, mené entre mars et mai 2021, environ 96 % des Canadiennes et des Canadiens noirs signalent que le racisme représente un problème sur le lieu de travail, et 78 % d'entre eux estiment que ce problème est grave ou très grave. En comparaison, la majorité (56 %) des participants blancs considèrent le racisme sur le lieu de travail comme un problème mineur, voire comme n'étant pas un problème du tout. Sept Canadiennes et Canadiens noirs sur dix ont régulièrement ou occasionnellement été victimes de racisme²². Certaines personnes noires, autochtones et autres personnes racisées ont pu éviter des expériences de racisme dans les espaces à bureau physiques grâce au passage au travail à distance, mais ce dernier a aussi exacerbé les obstacles à l'avancement de carrière auxquels ces personnes sont confrontées, puisqu'elles disposent de moins d'occasions d'interagir avec leurs responsables²³.

FIGURE 4

Avez-vous déjà subi une discrimination ou un traitement injuste au travail en raison de votre race ou de votre ethnicité?

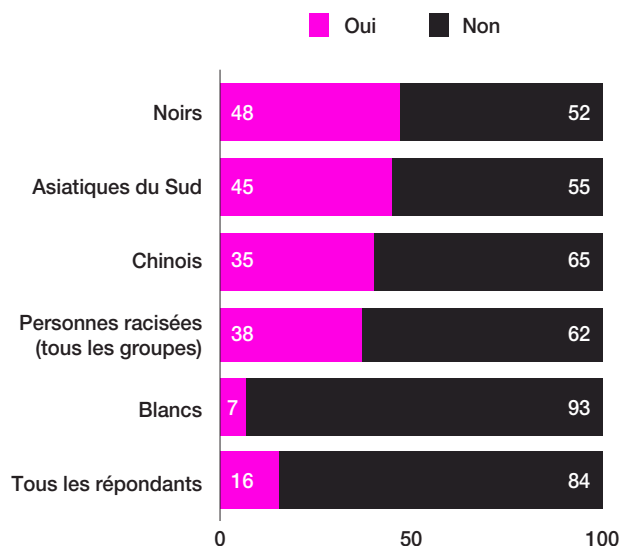
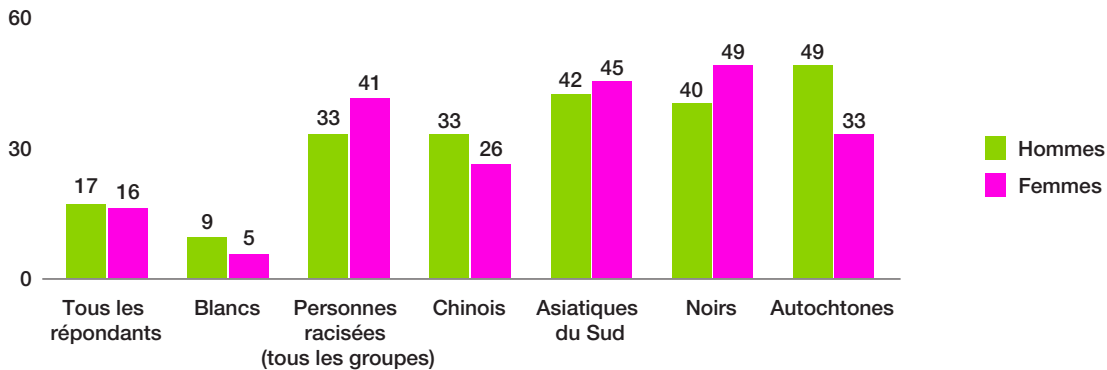


FIGURE 5

Avez-vous déjà subi une discrimination ou un traitement injuste au travail en raison de votre race ou de votre ethnicité? (Selon le genre)



D'après notre étude, deux employés racisés sur cinq font l'objet d'une discrimination fondée sur la race au travail, et les taux sont les plus élevés chez les employés noirs, à savoir un sur deux qui la subissent. Cependant, les employés sud-asiatiques et chinois étaient beaucoup plus susceptibles de subir une discrimination sur le lieu de travail que les employés blancs, avec des taux de 45 %, 40 % et 7 %, respectivement.

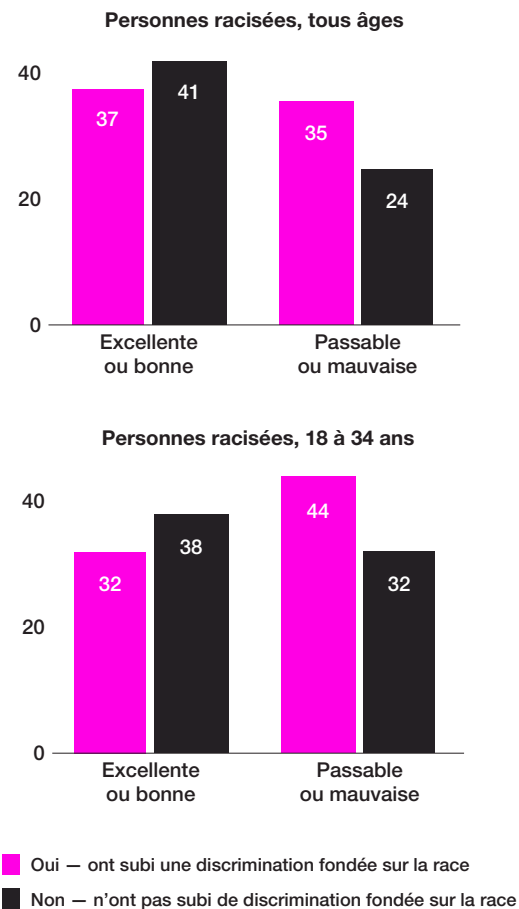
Si l'on examine l'intersectionnalité du genre et de la race, on observe que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'être victimes de discrimination raciale parmi les employés noirs (49 % pour les femmes contre 40 % pour les hommes) et sud-asiatiques (45 % pour les femmes contre 42 % pour les hommes), tandis que la tendance s'inversait parmi les employés chinois (26 % pour les femmes contre 33 % pour les hommes) et blancs (5 % pour les femmes contre 9 % pour les hommes).

Tout comme la discrimination fondée sur le genre, la discrimination fondée sur la race est en corrélation avec la santé mentale. Les employés racisés qui ont déclaré avoir subi une discrimination étaient plus susceptibles de signaler une santé mentale passable ou mauvaise (35 %), comparativement à ceux qui n'ont subi aucune discrimination (24 %). Inversement, les employés racisés qui ont fait l'objet d'une discrimination avaient moins tendance à évaluer leur santé mentale comme étant excellente ou bonne (37 %), par rapport à ceux qui n'en ont pas été victimes (41 %). Ces résultats concordent avec ceux de l'abondante littérature au sujet de

l'impact négatif de la discrimination au travail sur la santé mentale^{24, 25, 26}. Toutefois, contrairement à la discrimination fondée sur le genre, le lien entre la discrimination fondée sur la race et la santé mentale est le même dans tous les groupes d'âge.

FIGURE 6

Santé mentale, selon l'expérience de la discrimination fondée sur la race au travail



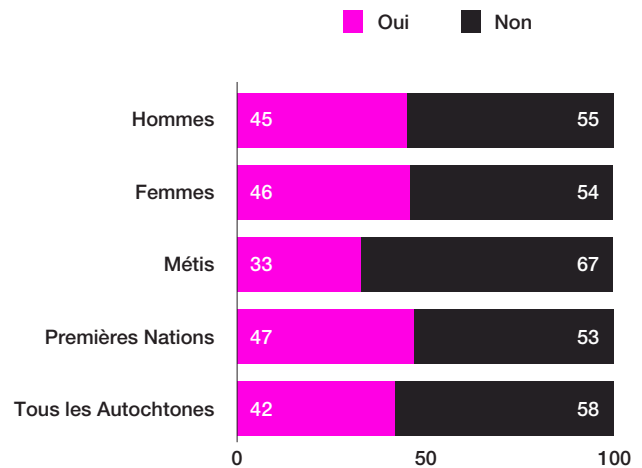
Employés autochtones

Les précédents rapports de cette série ont mis en évidence plusieurs disparités entre les peuples autochtones et les personnes non autochtones. Les Autochtones sont deux fois plus susceptibles que leurs homologues non autochtones d'avoir perdu leur emploi à la suite de la pandémie. Alors que le passage au travail à distance a généralement été considéré comme un changement positif par de nombreuses personnes, les Autochtones sont plus susceptibles de se soucier du paiement de la facture d'Internet à haut débit et du téléphone cellulaire que les Canadiennes et les Canadiens non autochtones²⁷.

Deux employés autochtones sur cinq sont victimes de discrimination sur le lieu de travail parce qu'ils sont autochtones. Le taux de discrimination est particulièrement élevé chez les employés issus des Premières Nations, dont 47 % en ont été victimes. Les femmes autochtones (45 %) sont plus susceptibles de subir une discrimination sur le lieu de travail que les hommes autochtones (36 %), ce qui correspond à la constatation d'une étude récente selon laquelle les femmes autochtones sont deux fois plus susceptibles que les hommes autochtones de se tenir sur leurs gardes par crainte des expériences liées aux préjugés²⁸.

FIGURE 7

Avez-vous déjà subi une discrimination ou un traitement injuste au travail parce que vous êtes autochtone?



Remarque : Parmi les employés inuits, 71 % ont répondu « Oui » à cette question, ce chiffre doit toutefois être interprété avec prudence en raison de la petite taille de l'échantillon.

Jeunes employés

Un précédent rapport de cette série a souligné le fait que les jeunes (de moins de 25 ans) avaient été durement touchés par la pandémie, l'année passée : ils étaient plus susceptibles de perdre des heures de travail, leur emploi ou des revenus. Alors que l'âgisme sur le lieu de travail vise traditionnellement les employés plus âgés, de nouvelles études semblent indiquer que le problème pourrait être légèrement plus grave pour les jeunes, car les lieux de travail traditionnels ont tendance à donner la priorité à l'ancienneté, tandis qu'ils s'attendent de la part des jeunes employés de commencer au bas de l'échelle puis de gravir les échelons²⁹. Certains signes indiquent en outre que l'âgisme envers les jeunes s'est fortement accru tout au long de la pandémie. À titre d'exemple, les médias sociaux et les agences de presse ont souvent souligné que les jeunes ne respectaient pas les règles de santé publique et les ont fréquemment dépeints comme des égoïstes ignorant les besoins des autres. D'après une étude menée au Royaume-Uni, les jeunes sont également perçus comme les plus enclins à enfreindre les règles imposées durant le confinement obligatoire³⁰. Une autre étude fondée sur un échantillon québécois a par ailleurs révélé que les jeunes étaient plus susceptibles de subir une discrimination liée à la COVID-19 (c'est-à-dire que l'on présume qu'ils ont contracté la COVID-19) que les adultes plus âgés : dans le contexte du travail,

30 % des adultes plus jeunes (18 à 40 ans) ont subi une discrimination liée à la COVID-19, comparativement à 20 % des adultes plus âgés (40 à 59 ans)³¹.

Nous obtenons des résultats semblables sur la base de notre échantillon représentatif de Canadiennes et de Canadiens. Un jeune adulte employé sur trois a été victime de discrimination sur le lieu de travail en raison de son âge. Il existe clairement un seuil à l'âge de 35 ans, les moins de 35 ans ayant plus tendance à faire l'objet d'une discrimination que les plus de 35 ans.

FIGURE 8

Avez-vous déjà subi une discrimination ou un traitement injuste au travail en raison de votre âge? (Selon l'âge)

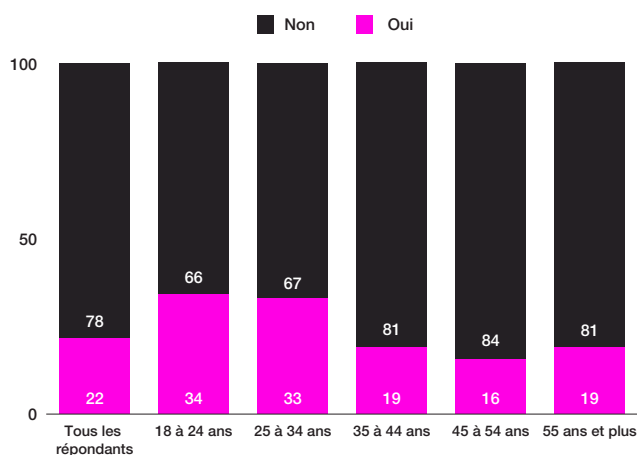
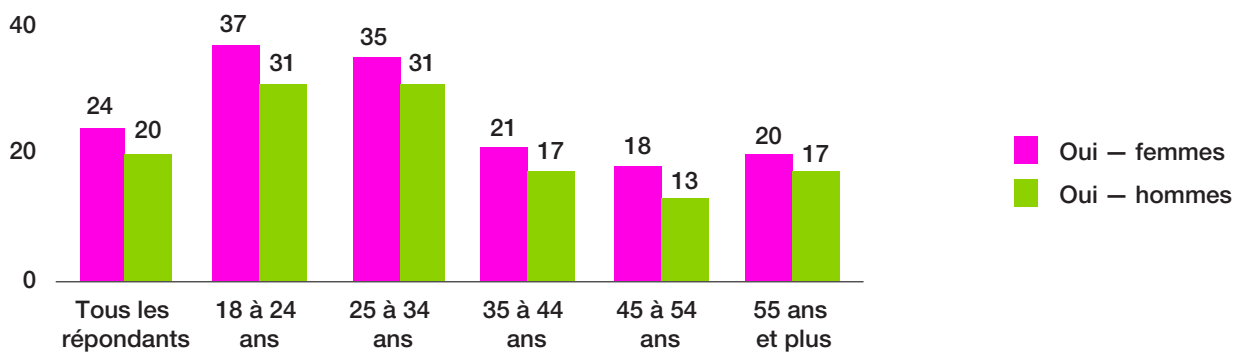




FIGURE 9

Avez-vous déjà subi une discrimination ou un traitement injuste au travail en raison de votre âge? (Selon l'âge et le genre)



L'examen de la discrimination fondée sur l'âge et selon le genre révèle une tendance similaire : alors que les femmes ont vécu davantage d'expériences de discrimination fondée sur l'âge, tous groupes d'âge confondus, les femmes et les hommes de moins de 35 ans sont deux fois plus susceptibles de subir une discrimination que les femmes et les hommes de plus de 35 ans.

Employés en situation de handicap

D'après les résultats du sondage, un employé en situation de handicap sur quatre est victime de discrimination sur le lieu de travail, ce qui concorde avec les résultats d'une étude antérieure selon laquelle le taux de discrimination était de 26 % chez les employés en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale canadienne^{32, 33}. Il convient de noter que, dans le cadre de ce sondage, les personnes en situation de handicap étaient définies comme « les personnes qui déclarent avoir une condition physique ou mentale ou une différence qui limite la quantité ou le type d'activités qu'elles sont en mesure d'accomplir durant une journée ordinaire ». Nous ne sommes donc pas en mesure de différencier les employés ayant un handicap physique des employés ayant un handicap mental (ou les deux).

Aux États-Unis seulement, plus d'un million de personnes en situation de handicap ont perdu leur emploi pendant la pandémie; les membres de ce groupe tendent de plus à être les derniers à être embauchés au sein de la population active³⁴. Selon les résultats d'un précédent rapport de cette série, les personnes en situation de handicap étaient moins susceptibles d'être employées, avaient plus de chances de perdre des revenus et d'avoir des difficultés financières, et jouissaient d'un soutien social moins important pendant la pandémie que celles qui n'étaient pas en situation de handicap³⁵. Une étude récente réalisée au Royaume-Uni a conclu qu'un employé en situation de handicap sur trois a été traité injustement au travail durant la pandémie, un employé sur quatre ne s'est pas senti en sécurité au travail en raison du risque de contracter le virus, et un employé sur deux s'est senti suffisamment à l'aise pour discuter avec son employeur du risque accru de contracter la COVID-19 du fait de son état de santé ou de son handicap³⁶.

En outre, un précédent rapport de cette série a constaté que, par rapport aux employés n'ayant pas de handicap, les personnes en situation de handicap estimaient que leurs employeurs étaient moins disposés à les aider à gérer les changements de leur situation de travail provoqués par la pandémie de COVID-19³⁷. Même parmi les employés en situation de handicap qui travaillaient à domicile, environ la moitié ont éprouvé des difficultés à travailler à domicile, ont lutté pour maintenir l'équilibre travail-vie personnelle et ont craint que ce mode de travail ne nuise à leur carrière. Près de 40 % d'entre eux ont également mentionné qu'ils ne disposaient pas du matériel informatique ou de logiciels adéquats pour leur permettre d'accomplir leur travail correctement à partir de la maison.

Comme la pandémie a décimé la sécurité financière de nombreuses entreprises, beaucoup d'employeurs ont estimé qu'ils n'étaient pas en mesure d'embaucher des personnes en situation de handicap pendant cette période, les mesures d'adaptation pouvant s'avérer être trop coûteuses. Cependant, cette inquiétude fait fi des avantages que le passage au travail à distance peut représenter pour des personnes qui ont de la difficulté avec le navettage, qui ont besoin de pauses fréquentes en raison de leur état de santé ou qui doivent rester à proximité d'un équipement médical. Même si certains des obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les employés en situation de handicap peuvent être atténués par le passage au travail à distance, ces employés continuent de faire face aux mêmes écarts salariaux, qu'ils travaillent sur site ou à domicile. Enfin, il est deux fois plus probable que les personnes en situation de handicap n'aient pas accès à Internet à la maison (17 % des personnes en situation de handicap contre 9 % des personnes qui ne le sont pas)³⁸.

Autres tendances notables

Discrimination selon l'emploi

Nous avons comparé les taux de discrimination dans quatre grandes catégories d'emploi : 1) emploi de bureau ou administratif; 2) emploi dans la vente ou la prestation de services; 3) emploi dans le secteur des métiers, du transport et de la main-d'œuvre; et 4) emploi qualifié ou de cadre. La discrimination est au plus haut chez les employés racisés des secteurs des métiers, du transport ou de la main-d'œuvre, avec 46 %, tandis qu'elle se situe autour des 40 % pour les trois autres catégories d'emploi. Les femmes occupant un emploi qualifié ou de cadre sont presque deux fois plus susceptibles de subir une discrimination que les femmes évoluant dans d'autres catégories d'emploi. Les taux de discrimination à l'égard des employés plus jeunes sont semblables dans toutes les catégories d'emploi. La discrimination liée au statut d'Autochtone est plus courante chez les personnes exerçant un emploi de bureau ou administratif et qualifié ou de cadre que

chez celles qui travaillent dans la vente ou la prestation de services et dans le secteur des métiers, du transport ou de la main-d'œuvre. En ce qui concerne la discrimination due à un handicap, les personnes occupant un poste de bureau ou administratif et dans la vente ou la prestation de services sont presque deux fois plus susceptibles de subir une discrimination que celles travaillant dans le secteur des métiers, du transport ou de la main-d'œuvre et comme employé qualifié ou cadre, bien que les taux soient inférieurs à 25 % pour toutes ces catégories.

Discrimination selon le secteur

À l'exception de la discrimination envers les femmes et les personnes en situation de handicap, plusieurs formes de discrimination ont tendance à être moins courantes dans le secteur privé que dans le secteur public et le secteur des organismes sans but lucratif. Chez les personnes en situation de handicap, la discrimination

TABLEAU 1

Avez-vous déjà subi une discrimination ou un traitement injuste au travail... (selon l'emploi)

Catégorie	Groupe	Emploi de bureau/ administratif	Emploi dans la vente/prestation de services	Emploi dans le secteur des métiers, du transport et de la main-d'œuvre	Emploi qualifié/ de cadre
en raison de votre race ou de votre ethnicité?	Personnes racisées	37	42	46	40
en raison de votre genre? ^a	Femmes	26	26	24	41
en raison de votre âge? ^a	18 à 34 ans	30	35	31	33
parce que vous êtes une personne autochtone?	Autochtones	54	39	36	47
parce que vous êtes en situation de handicap? ^b	Handicap (vous limitant toujours/ souvent)	20	22	10	14

^a Cette question a été uniquement posée lors de la 2^e phase.

^b Cette question a été uniquement posée lors de la 3^e phase.

TABLEAU 2

Avez-vous déjà subi une discrimination ou un traitement injuste au travail... (selon le secteur)

Catégorie	Groupe	Secteur public	Secteur privé	Secteur des organismes sans but lucratif
en raison de votre race ou de votre ethnicité?	Personnes racisées	48	37	50
en raison de votre genre? ^a	Femmes	33	36	39
en raison de votre âge? ^a	18 à 34 ans	40	33	25
parce que vous êtes une personne autochtone?	Autochtones	58	35	60
parce que vous êtes en situation de handicap? ^b	Handicap (vous limitant toujours/souvent)	12	22	50

^a Cette question a uniquement été posée lors de la 2^e phase.

^b Cette question a uniquement été posée lors de la 3^e phase.

tend à être plus fréquente dans le secteur des organismes sans but lucratif (50 %) que dans les secteurs public (12 %) et privé (22 %). Bien que plusieurs études antérieures aient montré que la discrimination était moins importante dans le secteur public que dans le secteur privé, le secteur public étant plus sujet à l'examen du public et à la reddition de comptes, des travaux de recherche plus récents n'ont constaté que peu de différences, voire aucune, entre ces secteurs du point de vue de la discrimination sur le lieu de travail^{39, 40, 41}. Il serait intéressant pour les chercheurs de réexaminer cette question, car les organisations du secteur privé se sont mises à investir plus massivement dans leurs initiatives d'EDI, et nombre d'entre elles figurent à l'avant-garde de ce mouvement⁴².

Discrimination selon le milieu de travail

En général, les taux de discrimination sont plus élevés chez les personnes qui travaillent à domicile que chez celles qui travaillent sur site. L'ampleur de la différence est la plus grande chez les employés en situation de handicap (différence de 26 points), suivis par les femmes (différence de 16 points), les employés

autochtones (différence de 7 points), les jeunes adultes (différence de 5 points) et les employés racisés (différence de 3 points). La discrimination fondée sur la race ou l'ethnicité, l'âge et l'identité autochtone est plus fréquente chez les personnes ayant un mode de travail hybride (bureau et domicile), ce qui laisse supposer que, dans certaines circonstances, le fait de travailler dans les deux milieux conjointement peut ouvrir la voie à la discrimination aussi bien par le biais d'interactions en face à face que virtuelles. Il est toutefois important de noter que le sondage n'a pas indiqué le moment où l'événement discriminatoire a eu lieu : les résultats doivent donc être interprétés avec une certaine prudence. À titre d'exemple, il est possible qu'un employé ait été victime de discrimination au bureau, avant de passer au mode de travail à domicile, mais nous ne sommes pas en mesure de faire cette distinction sur la base des données actuelles.

Bien que le passage au travail à distance ait généralement été célébré comme une victoire pour les employés, il peut avoir pour conséquence indésirable d'accroître les disparités existantes entre les différents groupes démographiques. Pour le meilleur ou pour le

pire, le travail au bureau oblige les employés à interagir régulièrement. En revanche, le travail à domicile leur offre davantage de flexibilité dans le choix de leurs interactions sociales. Les gens ayant généralement tendance à apprécier les personnes qui leur ressemblent, ceux qui appartiennent à des groupes marginalisés peuvent souvent être laissés pour compte⁴³. Dans la mesure où les réunions virtuelles sont moins personnelles que les interactions en face à face, elles sont aussi plus sujettes aux « incivilités ciblées » : des remarques, des interruptions et des expressions de mépris subtiles qui sont plus souvent subies par des personnes appartenant à des groupes en quête d'équité⁴⁴. De plus, comme la plupart des conversations de couloir et autour de la fontaine d'eau ont disparu, il devient difficile pour ces personnes de trouver le soutien social leur permettant d'affronter et de gérer ces incivilités.

Il convient également de noter que les différences dans les taux de discrimination selon le milieu de travail sont attribuables à d'autres facteurs de confusion, comme le secteur. À titre d'exemple, le travail à domicile est plus répandu dans certains secteurs, comme l'administration publique et la finance, mais l'est moins dans ceux des services éducatifs et des soins de santé⁴⁵. Étant donné que la possibilité de travailler à domicile varie selon une multitude de facteurs comme le secteur d'activité, la catégorie d'emploi⁴⁶, le revenu⁴⁷ et le niveau hiérarchique⁴⁸, de futures recherches devraient déterminer quels facteurs peuvent expliquer les différences dans les taux de discrimination entre les employés qui travaillent à domicile et ceux qui travaillent sur site. Même si notre étude n'est pas en mesure de préciser pourquoi nous observons ces différences, nos résultats montrent clairement que la discrimination reste un problème très fréquent pour les personnes qui travaillent à domicile et qu'elle ne saurait être ignorée.

TABLEAU 3

**Avez-vous déjà subi une discrimination ou un traitement injuste au travail...
(selon le milieu de travail)**

Catégorie	Groupe	Travail sur site	Travail à domicile	Travail hybride
en raison de votre race ou de votre ethnicité?	Personnes racisées	38	41	48
en raison de votre genre? ^a	Femmes	29	45	36
en raison de votre âge? ^a	18 à 34 ans	30	35	42
parce que vous êtes une personne autochtone?	Autochtones	26	33	64
parce que vous êtes en situation de handicap? ^b	Handicap (vous limitant toujours/souvent)	17	43	21

^a Cette question a uniquement été posée lors de la 2^e phase.

^b Cette question a uniquement été posée lors de la 3^e phase.

Conclusions et recommandations pour de futures recherches

La figure 10 propose une représentation visuelle de la prévalence de la discrimination sur le lieu de travail au sein de divers groupes en quête d'équité. Chaque grille illustre le nombre d'employés qui, sur 100 employés appartenant à un groupe en quête d'équité particulier, ont subi une discrimination sur le lieu de travail.

FIGURE 10

Taux de discrimination au sein des groupes en quête d'équité



Les résultats des deux phases du sondage montrent que la discrimination sur le lieu de travail constitue un problème persistant pour les femmes, les employés racisés, les employés autochtones, les jeunes employés et les employés en situation de handicap. Alors que de nombreuses entreprises sont passées

au travail à domicile, la diminution des contacts en face à face n'a pas eu d'effet notable sur les taux de discrimination sur le lieu de travail. Même si un nombre anecdotique de personnes affirment que l'incivilité au travail a diminué depuis le début de la pandémie, les résultats de notre sondage ne corroborent pas ces constatations⁴⁹. La discrimination sur le lieu de travail pourrait bien être devenue encore plus fréquente pour certains groupes avec le passage au travail en ligne, tout particulièrement pour les femmes, les employés autochtones et les employés en situation de handicap, bien que la raison pour laquelle nous observons ces différences soit incertaine.

Des données probantes indiquent que les personnes qui appartiennent à plusieurs groupes identitaires, comme les femmes autochtones et les jeunes racisés, courent un risque encore plus grand de faire l'objet d'une discrimination sur le lieu de travail. Ces résultats sont dans la droite ligne de ceux d'études antérieures ayant révélé que les employés appartenant à plusieurs groupes marginalisés étaient souvent confrontés à des obstacles plus importants sur le lieu de travail. À titre d'exemple, une enquête menée auprès d'employés du secteur de la technologie aux États-Unis a conclu que, depuis le début de la pandémie de COVID-19, 30 % des personnes interrogées avaient subi une hostilité fondée sur le genre au travail, tandis que 13 % avaient subi une hostilité fondée sur la race. Cependant, compte tenu de l'intersectionnalité, 45 % des femmes noires sont sujettes à une hostilité fondée sur la race au travail, soit un taux plus élevé que les taux selon le genre ou la race considérés distinctement. Nous exhortons les employeurs à examiner les problèmes de discrimination sur le lieu de travail sous une optique intersectionnelle, dans la mesure où les personnes qui appartiennent à plusieurs groupes marginalisés sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination et de souffrir de problèmes de santé mentale. La nécessité pour les organisations de s'assurer qu'elles disposent des réseaux de soutien en santé mentale adéquats pour les employés susceptibles d'être aux prises avec la discrimination sur le lieu de

travail s'en trouve également mise en relief. Nous encourageons donc les futurs chercheurs à élargir le champ de leurs travaux aux membres de groupes en quête d'équité moins visibles, comme ceux liés à l'orientation sexuelle⁵⁰ et à la classe sociale⁵¹, ainsi qu'aux nouveaux arrivants⁵², qui courent aussi davantage le risque d'être victimes de discrimination sur le lieu de travail.

La discrimination sur le lieu de travail a été traitée dans notre sondage sous la forme d'une question binaire, permettant uniquement de répondre par « oui » ou par « non », de sorte que nous ne sommes pas en mesure de déterminer si l'expérience de la discrimination s'est aggravée depuis le début de la pandémie. Par ailleurs, la discrimination sur le lieu de travail peut prendre différentes formes : le harcèlement verbal, la partialité en matière de promotion et le refus de prendre des mesures d'adaptation sont autant de facettes du même problème. Comme nous n'avons pas établi de distinction entre les différentes formes de discrimination sur le lieu de travail, nous ne sommes pas en mesure de ventiler les taux de discrimination selon les différents types. Il est possible que l'augmentation des taux de discrimination soit principalement attribuable à la fréquence accrue des incivilités au travail dans le monde virtuel ou à la plus grande probabilité qu'une personne soit ignorée dans le cadre d'une promotion lorsqu'elle travaille à domicile.

Quel que soit le mode de travail, que les entreprises optent pour le retour au bureau, le travail à distance ou le mode hybride, nous soulignons l'importance que revêt l'adoption d'un point de vue tenant compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. À mesure que la diversité des Canadiennes et des Canadiens augmente et que les pénuries de talents s'accroissent, les employeurs devront compter sur des employés aux origines et aux expériences variées⁵³. En dépit du fait que les employeurs attribuent souvent la « grande démission » aux bas salaires et à un mauvais équilibre travail-vie personnelle, ce sont des

facteurs relationnels, tels que le sentiment d'être valorisé ou le sentiment d'appartenance, qui poussent le plus souvent les employés à partir⁵⁴. Il n'est ainsi guère surprenant que de nombreuses personnes appartenant à des groupes marginalisés soient également plus susceptibles de démissionner de leur emploi, puisqu'elles ont tendance à se sentir moins valorisées par leurs employeurs et que, comme ce rapport l'a montré, elles sont aussi plus susceptibles d'être victimes de discrimination sur le lieu de travail⁵⁵. Si les entreprises veulent conserver leurs employés et attirer de nouveaux talents, elles ne peuvent en aucun cas ignorer les obstacles supplémentaires qui se dressent face à leurs employés marginalisés sur le lieu de travail et doivent commencer à mettre en œuvre des solutions pour y remédier.

Notre étude actuelle n'est pas non plus à même de déterminer si la discrimination sur le lieu de travail est devenue plus courante dans un cadre de travail donné depuis le début de la pandémie, car nous ne disposons pas de données comparatives antérieures à la pandémie. Même si les taux de discrimination révélés par le Sondage sur l'emploi et les compétences sont semblables à ceux observés lors de précédentes études (voire plus élevés dans certains cas), ils ne sont pas directement comparables, car la formulation de la question et les méthodes d'échantillonnage sont différentes. Cela dit, il n'existe pas de données probantes laissant penser que les taux de discrimination sur le lieu de travail ont considérablement diminué pour atteindre des pourcentages à un seul chiffre, quel que soit le groupe en quête d'équité considéré dans ce rapport.

Il existe une abondance de ressources à la disposition des employeurs qui souhaitent éradiquer la discrimination sur le lieu de travail, mais rares sont celles à mettre l'accent sur la manière de traiter spécifiquement celle qui vise les groupes en quête d'équité dans le contexte actuel du travail à distance⁵⁶. Les articles se penchent souvent sur les problématiques de discrimination concernant l'ensemble des

employés qui travaillent à domicile, plutôt que de se pencher sur des groupes démographiques spécifiques qui doivent faire face à des défis qui leur sont propres dans le cadre du passage au travail à domicile⁵⁷. De nombreux guides consacrés à la réduction de la discrimination sur le lieu de travail envers les groupes en quête d'équité qui travaillent à distance reposent sur des anecdotes personnelles⁵⁸ ou font appel au bon sens⁵⁹, mais peu de données viennent étayer ces interventions, puisque à peine deux années se sont écoulées depuis le début de la pandémie de COVID-19 et que les données sont toujours en cours de collecte. Au fur et à mesure que nous recueillons des données et que nous en apprenons davantage sur les mesures efficaces et celles qui ne le sont pas, nous espérons pouvoir fournir un guide plus complet sur la manière de surmonter les difficultés liées à la discrimination sur le lieu de travail dans le monde postpandémique.

Il existe néanmoins des ressources utiles pour les personnes qui souhaitent s'attaquer à ces problèmes. Nous en dressons la liste ci-dessous pour les employeurs et les employés :

D. Kabat-Farr et R. Labelle-Deraspe, « 5 Ways to reduce rudeness in the remote workplace », *Harvard Business Review*, 19 août 2021, <https://hbr.org/2021/08/5-ways-to-reduce-rudeness-in-the-remote-workplace>

Y. Hong, M. Mack, E. Pao et C. Sinderson, *Remote work since COVID-19 is exacerbating harm: What companies need to know and do*, Project Include, 2021, <https://projectinclude.org/assets/pdf/Project-Include-Harassment-Report-0321-F3.pdf>

L. M. Roberts et C. McCluney, « Working from home while Black », *Harvard Business Review*, 17 juin 2020, <https://hbr.org/2020/06/working-from-home-while-black>

Headstart, « Does working from home encourage discrimination? », 7 janvier 2021, <https://www.headstart.io/insights/does-working-from-home-encourage-discrimination/>

Références

- 1 Environics Institute for Survey Research, *Les relations raciales au Canada 2021 : Un sondage canadien sur l'opinion publique fondée sur l'expérience*, 2021, https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/race-relations-in-canada-2021/race-relations-in-canada-2021-survey---final-report-fre.pdf?sfvrsn=dae22b9e_2.
- 2 V. Combs, « Slack survey finds 97% of Black knowledge employees want the future of the office to be remote or hybrid », *TechRepublic*, 11 mars 2021, <https://www.techrepublic.com/article/slack-survey-finds-97-of-black-knowledge-workers-want-the-future-of-the-office-to-be-remote-or-hybrid/>.
- 3 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, *Entre bureau et domicile : Les complexités de la nouvelle organisation du travail*, 2021, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/entre-bureau-et-domicile-les-complexite-de-la-nouvelle-organisation-du-travail/>.
- 4 P. Araneta, « Working at home provides relief for some racialized employees, who now 'dread going back' », *Global News*, 7 juin 2021, <https://globalnews.ca/news/7927877/working-from-home-racialized/>.
- 5 J. Huang, « Workplace discrimination in the remote environment », *OnLabor*, 22 décembre 2021, <https://onlabor.org/workplace-discrimination-in-the-remote-environment/>.
- 6 L. M. Roberts et C. McCluney, « Working from home while Black », *Harvard Business Review*, 17 juin 2020, <https://hbr.org/2020/06/working-from-home-while-black>.
- 7 Headstart, « Does working from home encourage discrimination? », 7 janvier 2021, <https://www.headstart.io/insights/does-working-from-home-encourage-discrimination/>.
- 8 E. L. Paluck, S. A. Green et D. P. Green, « The contact hypothesis re-evaluated », *Behavioural Public Policy*, vol. 3, n° 2, 2019, p. 129-158, <https://doi.org/10.1017/bpp.2018.25>.
- 9 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, *Entre bureau et domicile : Les complexités de la nouvelle organisation du travail*, 2021, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/entre-bureau-et-domicile-les-complexite-de-la-nouvelle-organisation-du-travail/>.
- 10 Statistique Canada, « Expériences de discrimination pendant la pandémie COVID-19 », *Le quotidien*, 17 septembre 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200917/dq200917a-fra.htm>.
- 11 G. Mo, W. Cukier, A. Atputharajah, M. I. Boase et H. Hon, « Differential impacts during COVID-19 in Canada: A look at diverse individuals and their businesses », *Analyse de politiques*, vol. 46, suppl. 3, 2020, p. S261-S271, <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-072>.
- 12 C. Dessanti, *Le projet « She-Covery » : Faire face aux impacts économiques sexospécifiques de la COVID-19 en Ontario*, Chambre de commerce de l'Ontario, 2020, https://occ.ca/wp-content/uploads/OCC-The_She-covery_Project_FR.pdf.
- 13 S. Assari, « Social epidemiology of perceived discrimination in the United States: Role of race, educational attainment, and income », *International Journal of Epidemiologic Research*, vol. 7, n° 3, 2020, p. 136-141, <https://doi.org/10.34172/ijer.2020.24>.
- 14 M. A. Andersson et C. E. Harnois, « Higher exposure, lower vulnerability? The curious case of education, gender discrimination, and women's health », *Social Science & Medicine*, vol. 246, 112780, 2020, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112780>.
- 15 G. Kim, J. Kim, S. K. Lee, J. SIM, Y. Kim, B. Y. Yun et J. H. Yoon, « Multidimensional gender discrimination in workplace and depressive symptoms », *PLOS One*, vol. 15, n° 7, e0234415, 2020, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234415>.
- 16 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, *Corps et âme : l'impact de la pandémie sur la santé physique et mentale*, 2021, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/corps-et-ame-limpact-de-la-pandemie-sur-la-sante-physique-et-mentale/>.

- 17 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, *Corps et âme : l'impact de la pandémie sur la santé physique et mentale*, 2021, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/corps-et-ame-limpact-de-la-pandemie-sur-la-sante-physique-et-mentale/>.
- 18 M. Toh, M. Cohen et L. Cook, « Attacked at work, rejected for jobs and harassed by colleagues: Asians around the world speak out on workplace discrimination », *CNN*, 7 juin 2021, <https://www.cnn.com/interactive/2021/06/business/asians-workplace-discrimination-covid/>.
- 19 Statistique Canada, « Expériences de discrimination pendant la pandémie COVID-19 », *Le quotidien*, 17 septembre 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200917/dq200917a-fra.htm>.
- 20 J. Amoako et E. MacEachen, « Understanding the blended impacts of COVID-19 and systemic inequalities on sub-Saharan African immigrants in Canada », *Revue canadienne de santé publique*, vol. 112, p. 862-866, 2021 <https://doi.org/10.17269/s41997-021-00558-9>.
- 21 D. Côté, S. Durant, E. MacEachen, S. Majowicz, S. Meyer, A. T. Huynh, M. Laberge et J. Dubé, « A rapid scoping review of COVID-19 and vulnerable employees: Intersecting occupational and public health issues », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 64, n° 7, p. 551-566, <https://doi.org/10.1002/ajim.23256>.
- 22 L. Foster, S. Park, H. McCague, M. Fletcher et J. Sikdar, *Black Canadian national survey interim report 2021*, Institut de recherche sociale, Université York, 2021, <https://blacknessincanada.ca/wp-content/uploads/2021/05/0-Black-Canadian-National-Survey-Interim-Report-2021.2.pdf>.
- 23 J. Rodriguez, « Workplace racism could make Black, racialized Canadians dread returning to the office », *CTV News*, 25 août 2021, <https://www.ctvnews.ca/canada/workplace-racism-could-make-black-racialized-canadians-dread-returning-to-the-office-1.5560532>.
- 24 R. K. Roberts, N. G. Swanson et L. R. Murphy, « Discrimination and occupational mental health », *Journal of Mental Health*, vol. 13, n° 2, 2004, p. 129-142, <https://doi.org/10.1080/09638230410001669264>.
- 25 M. D. Kearney, F. K. Barg, D. Alexis, E. Higginbotham et J. Aysola, « Employee health and wellness outcomes associated with perceived discrimination in academic medicine: A qualitative analysis », *JAMA Network Open*, vol. 5, n° 1, e2145243, 2022, <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2788466>.
- 26 K. M. Rospenda, J. A. Richman et C. A. Shannon, « Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: Results from a national study », *Journal of Interpersonal violence*, vol. 24, n° 5, 2009, p. 819-843, <https://doi.org/10.1177/0886260508317182>.
- 27 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, *Leçons apprises : La pandémie et l'apprentissage à domicile au Canada*, 2021, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/lecons-apprises-la-pandemie-et-les-lecons-tirees-chez-nous-au-canada/>.
- 28 J. Thorpe-Moscon et J. Ohm, *Favoriser l'inclusion des peuples autochtones dans les milieux de travail canadiens*, Catalyst, 2021, <https://www.catalyst.org/fr/research/inclusion-peuples-autochtones-milieux-travail-canada/>.
- 29 K. Morgan, « The 'acute' ageism problem hurting young workers », *BBC Worklife*, 5 août 2021, <https://www.bbc.com/worklife/article/20210730-the-acute-ageism-problem-hurting-young-workers>.
- 30 L. Maughan, « Younger people and ageism during COVID-19 », *Ageing Equal*, 14 septembre 2020, <https://ageing-equal.org/younger-people-and-ageism-during-covid-19ageism-is-not-ok-except-when-it-is/>.
- 31 D. Miconi, Z. Y. Li, R. L. Frounfelker, V. Venkatesh, et C. Rousseau, « Socio-cultural correlates of self-reported experiences of discrimination related to COVID-19 in a culturally diverse sample of canadian adults », *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 81, 2021, p. 176-192, <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.01.013>.
- 32 A. M. Jones, R. Finkelstein et M. Koehoorn, « Disability and workplace harassment and discrimination among Canadian Federal Public Service employees », *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 74, supp. 1, 2017, p. A56, <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104636.151>.
- 33 A. M. Jones, R. Finkelstein et M. Koehoorn, « Disability and workplace harassment and discrimination among Canadian Federal Public Service employees », *Revue canadienne de santé publique*, vol. 109, n° 1, 2018, p. 79-88, <https://doi.org/10.17269/s41997-018-0022-0>.

- 34 A. Smith, « A million people with disabilities have lost jobs during the pandemic », *Society for Human Resource Management (SHRM)*, 28 août 2020, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/coronavirus-unemployment-people-with-disabilities.aspx>.
- 35 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, *Exacerbation des inégalités : Répercussions de la pandémie sur les emplois et les revenus*, 2021, <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/05/Widening-Inequality-Report-May2021-FR.pdf>.
- 36 Trades Union Congress, *Disabled employees' experiences during the pandemic*, 2021, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-06/Outline%20Report%20-%20Covid-19%20and%20Disabled%20Workers.pdf>.
- 37 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, *Entre bureau et domicile : Les complexités de la nouvelle organisation du travail*, 2021, <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/04/Work-at-home-or-live-at-work-Report-April2021-FR.pdf>.
- 38 L. A. Schur, M. Ameri et D. Kruse, « Telework after COVID: A “silver lining” for employees with disabilities? », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, n° 4, 2020, p. 521-536, <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5>.
- 39 M. K. Leasher et C. E. Miller, « Discrimination across the sectors: A comparison of discrimination trends in private and public organizations », *Public Personnel Management*, vol. 41, n° 2, 2012, p. 281-326, <https://doi.org/10.1177/009102601204100205>.
- 40 R. A. Byron, « Discrimination, complexity, and the public/private sector question », *Work and occupations*, vol. 37, n° 4, 2010, p. 435-475, <https://doi.org/10.1177/0730888410380152>.
- 41 A. R. Villadsen et J. N. Wulff, « Is the public sector a fairer employer? Ethnic employment discrimination in the public and private sectors », *Academy of Management Discoveries*, vol. 4, n° 4, 2018, p. 429-448, <https://doi.org/10.5465/amd.2016.0029>.
- 42 K. Stoller (éd.), « America's best employers for diversity », *Forbes*, 20 avril 2021, <https://www.forbes.com/best-employers-diversity/#72fe2c0b9b9e>.
- 43 H. Oberai et I. M. Anand, « Unconscious bias: Thinking without thinking », *Human Resource Management International Digest*, vol. 26, n° 6, 2018, p. 14-17, <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0102>.
- 44 D. Kabat-Farr et R. Labelle-Deraspe, « 5 Ways to reduce rudeness in the remote workplace », *Harvard Business Review*, 19 août 2021, <https://hbr.org/2021/08/5-ways-to-reduce-rudeness-in-the-remote-workplace>.
- 45 T. Mehdi et R. Morissette, « Travail à domicile : productivité et préférences », *Statistique Canada*, 2021 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00012-fra.htm>.
- 46 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, *Entre bureau et domicile : Les complexités de la nouvelle organisation du travail*, 2021, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/entre-bureau-et-domicile-les-complexite-de-la-nouvelle-organisation-du-travail/>.
- 47 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, *Entre bureau et domicile : Les complexités de la nouvelle organisation du travail*, 2021, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/entre-bureau-et-domicile-les-complexite-de-la-nouvelle-organisation-du-travail/>.
- 48 Payscale, *The 2021 state of remote work report*, 2021, <https://www.payscale.com/research-and-insights/remote-work/>.
- 49 H. Ghonaim, « Remote work is protecting employees from toxic workplaces. Now, employers must do better, says expert », *CBC News*, 9 janvier 2022, <https://www.cbc.ca/news/canada/kitchener-waterloo/remote-work-microaggressions-workplace-1.6305438>.
- 50 E. Ozeren, « Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature », *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 109, 2014, p. 1203-1215, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.613>.
- 51 H. McLaughlin, C. Uggen et A. Blackstone, « Social class and workplace harassment during the transition to adulthood », *New directions for child and adolescent development*, vol. 2008, n° 119, 2008, p. 85-98, <https://doi.org/10.1002/cd.211>.
- 52 L. Wilkinson, P. Bhattacharyya, J. Bucklaschuk, J. Shen, I. A. Chowdhury et T. Edkins, « Understanding job status decline among newcomers to Canada », *Études ethniques au Canada*, vol. 48, n° 3, 2016, p. 5-26, <https://doi.org/10.1353/ces.2016.0023>.

- 53 W. Cukier, M. Elmi, D. Munro et A. Sultana, *Les compétences dans un monde postpandémique*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures, 2020, <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/12/Skills-For-The-Post-Pandemic-Word-Scoping-Paper-French.pdf>.
- 54 A. De Smet, B. Dowling, M. Mugayar-Baldocchi et B. Schaninger, « 'Great attrition' or 'great attraction'? The choice is yours », *McKinsey Quarterly*, 2021, <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours>.
- 55 B. Hancock, J. Manyika, M. Williams et L. Yee, « The Black experience at work in charts », *McKinsey Quarterly*, 2021, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/the-black-experience-at-work-in-charts>.
- 56 R. Livingston, « How to promote racial equity in the workplace », *Harvard Business Review*, 2020, <https://hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace>.
- 57 C. Hawkes, « How to avoid discrimination against work-from-home employees », *Worth Media*, 20 août 2021, <https://www.worth.com/how-to-avoid-discrimination-against-work-from-home-employees/>.
- 58 Y. Hong, M. Mack, E. Pao et C. Sindera, *Remote work since COVID-19 is exacerbating harm: What companies need to know and do*, Project Include, 2021, <https://projectinclude.org/assets/pdf/Project-Include-Harassment-Report-0321-F3.pdf>.
- 59 C. Hawkes, « How to avoid discrimination against work-from-home employees », *Worth Media*, 20 août 2021, <https://www.worth.com/how-to-avoid-discrimination-against-work-from-home-employees/>.

