



Éliminer les obstacles

pour un avenir du travail meilleur
et plus équitable

Rapport de recherche Indeed 2023

Indeed Canada révèle les obstacles dans le milieu de travail
et le marché de l'emploi pour les employeurs, les employés
et les chercheurs d'emploi.

Table des matières

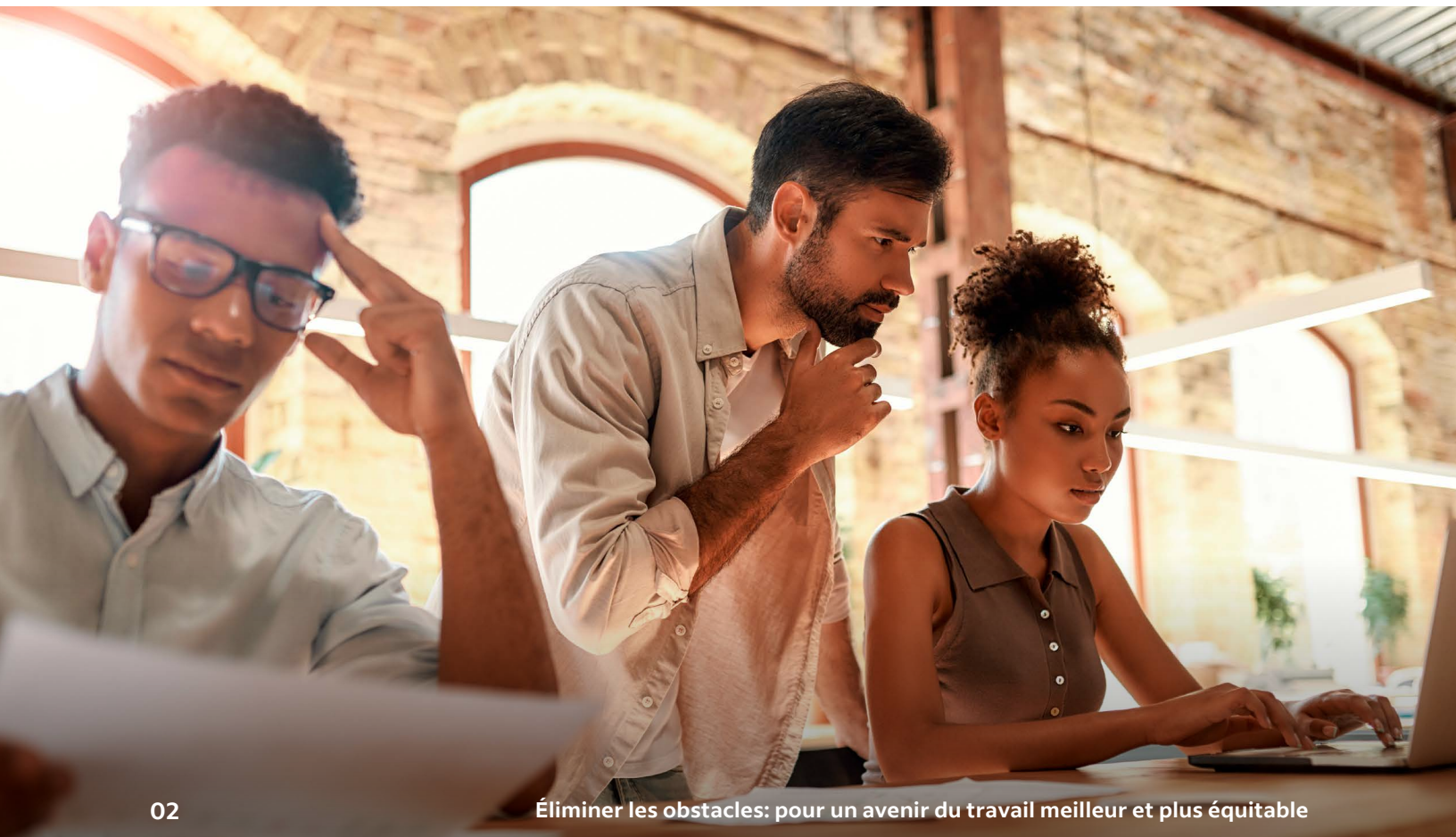
Contexte du rapport	02
Conclusions générales pour le Canada	03
Âge	05
Santé mentale	09
Éducation	14
Genre, identité de genre et orientation sexuelle	18
Race, origine ethnique et nationalité	22
Neurodiversité et handicaps physiques	26
Discrimination au travail	31
Stratégies pour éliminer les obstacles en milieu de travail	35
Conseils pour les employés et les chercheurs d'emploi	44
Comment Indeed peut vous aider	48
Conclusion	51
Annexe : méthodologie du sondage	53

De nombreux Canadiens continuent à faire face à des obstacles à l'emploi.

Que ce soit l'âge, la race, le genre, l'identité de genre, l'invalidité, l'éducation, la nationalité ou la santé mentale, plusieurs facteurs peuvent faire en sorte que des milliers de travailleurs potentiels restent sans emploi ou soient sous-employés. Et pour ceux qui travaillent, ils peuvent constituer des obstacles au sein de leur milieu de travail, compromettre leur bien-être, leur avancement professionnel et leur avenir dans leurs entreprises respectives.

Les entreprises ont réalisé des progrès au cours des dernières années pour rendre leurs processus d'embauche plus équitables – comme des curriculum vitae anonymes et des comités de recrutement diversifiés pour les candidats LGBTQ+ et noirs, autochtones et de couleur (PANDC) – mais elles doivent encore régler des obstacles persistants en milieu de travail.

Indeed a demandé à plus de 3 000 employés et chercheurs d'emploi au Canada de parcours et expériences variés, quels obstacles ils percevaient dans leur milieu de travail, et ce que les employeurs devaient faire pour les aider à réussir. Voici ce qu'ils ont dit.



Conclusions générales pour le Canada

À première vue, tout semble bien...

En surface, l'étude dresse un portrait optimiste de l'état des pratiques de diversité, équité et inclusion (DEI) dans les milieux de travail canadiens, plus de la moitié (52 %) des répondants ne signalent aucun obstacle dans leur travail, et **64 % affirment ne pas avoir l'impression de faire l'objet de discrimination en raison de leur âge, de leur genre, de leur identité de genre, de leur origine ethnique, de leur handicap ou de leur orientation sexuelle.**

...mais il existe encore des inégalités.

Si les conclusions générales du sondage sont positives, un examen plus approfondi des données révèle que les obstacles et la discrimination persistent chez les groupes sous-représentés du marché du travail canadien.

Le pourcentage de répondants issus de groupes sous-représentés ayant signalé avoir fait l'objet de discrimination est considérablement plus élevé que celui de la population générale (26 %) :

► **38 % des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC)**

► **43 % des personnes handicapées**

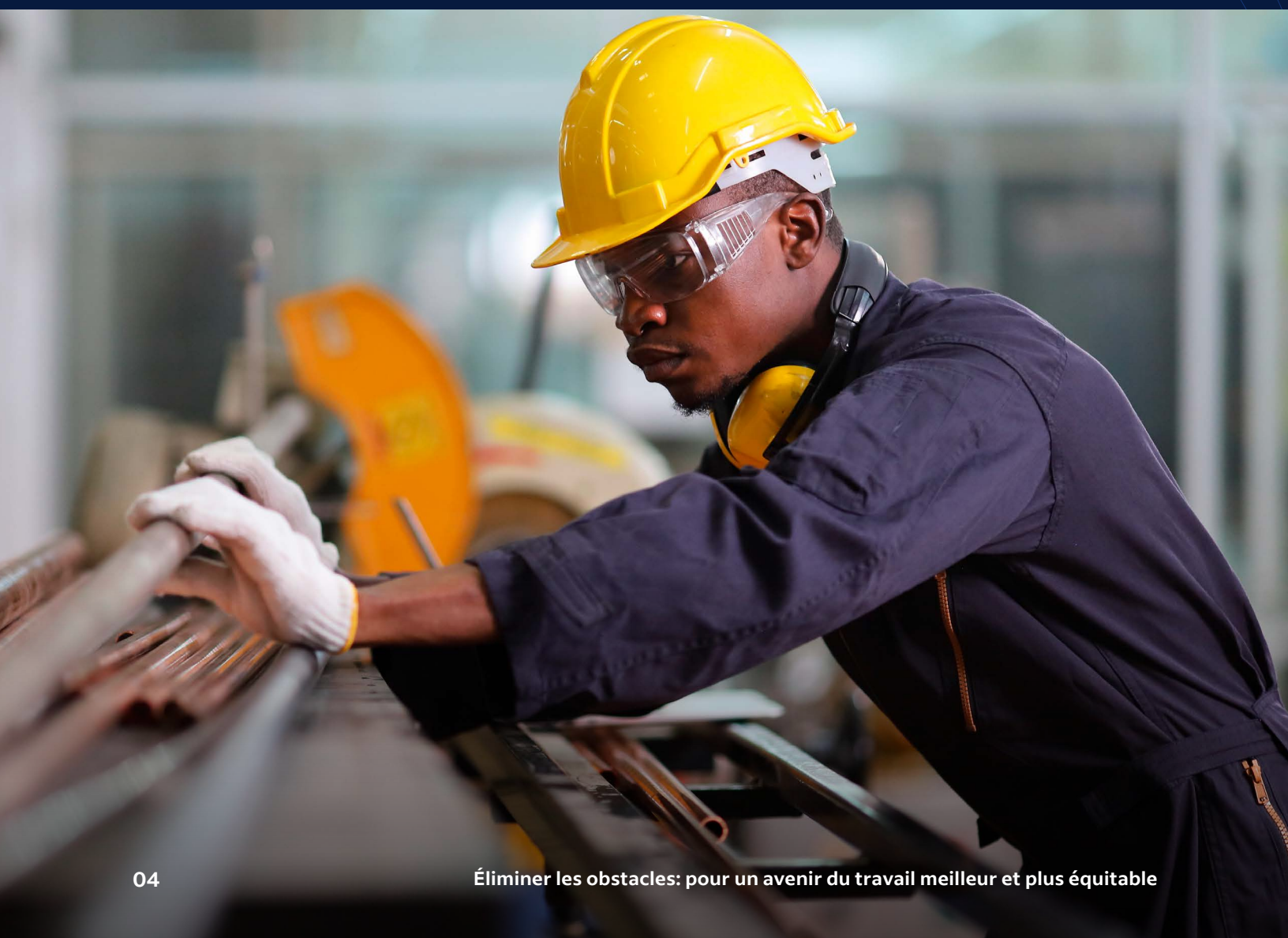
► **46 % des personnes qui s'identifient comme LGBTQ+**

L'âge semble d'ailleurs être l'obstacle le plus souvent mentionné par les répondants, soit par 14 % des personnes interrogées, suivi de près par la santé mentale (12 %) et l'éducation (8 %). Des facteurs comme l'origine ethnique, l'identité de genre et l'orientation sexuelle ont été beaucoup moins souvent mentionnés avec des résultats de 4 %, 4 % et 2 %, respectivement.

Il est essentiel de tenir compte de l'intersectionnalité pour interpréter les réponses au sondage.

L'intersectionnalité désigne « les façons complexes et cumulatives dont les effets de plusieurs formes de discrimination (comme le racisme, le sexisme et la discrimination de classe) se combinent, se chevauchent ou se conjuguent, en particulier chez les personnes ou les groupes marginalisés. »¹ Les effets de la discrimination sont aggravés chez les membres des groupes sous-représentés, qui vivent plusieurs formes de préjugés en raison de leurs identités qui se recoupent. L'intersectionnalité met en lumière la nature complexe et interreliée de la discrimination et souligne la nécessité de solutions exhaustives qui s'attaquent aux défis que vivent diverses communautés marginalisées.

¹ "Intersectionnalité". Dictionnaire Merriam-Webster.com, Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intersectionality>. Consulté le 15 août 2023.



Âge



14 %
des travailleurs
au Canada
perçoivent leur
âge comme un
obstacle au travail.

Les Canadiens travaillent plus longtemps grâce à l'augmentation de leur espérance de vie. Actuellement, les personnes de 65 ans et plus représentent près du cinquième de la population totale et près d'un million de travailleurs.*

Le vieillissement de la main-d'œuvre peut entraîner une augmentation de la discrimination

Alors que 14 % des travailleurs au Canada perçoivent leur âge comme un obstacle dans leur travail, cette perception double pour atteindre 28 % chez la cohorte de répondants plus âgés (65 ans et plus). En comparaison, les travailleurs de 25 à 34 ans sont ceux qui ont signalé vivre le moins d'obstacles relatifs à leur âge (5 %), suivis de près par ceux de 35 à 39 ans (7 %).

Les signalements de discrimination fondée sur l'âge pourraient augmenter, surtout lorsque l'écart d'âge entre les plus jeunes et les plus vieux travailleurs s'accroît. Parmi les travailleurs qui ont signalé avoir vécu personnellement de la discrimination, l'âge était le type de discrimination le plus souvent mentionné chez tous les Canadiens (42 %), en particulier chez les répondants de 65 ans et plus (69 %) et ceux de 50 à 64 ans (54 %). D'autres recherches appuient ces résultats.

Les travailleurs plus âgés sont perçus comme moins productifs et moins engagés dans leur travail, ce qui constitue un mythe et une idée fausse parmi tant d'autres. Par conséquent, ils ont tendance à être rappelés moins souvent à la suite de recherches d'emploi.

** Article(s) en anglais*





La Génération Z vit aussi de la discrimination fondée sur l'âge.

La prochaine cohorte ayant signalé vivre de la discrimination fondée sur l'âge est la plus jeune, celle des 18 à 24 ans (45 %). Ces chiffres sont moins élevés chez les répondants âgés de 25 à 34 ans (39 %) et chez les Canadiens d'âge moyen âgés de 40 à 49 ans (28 %) et de 35 à 39 ans (24 %). Même si le nombre d'études sur la discrimination à l'égard des jeunes travailleurs au Canada est limité, des études au Royaume-Uni révèlent que les employés plus jeunes peuvent être perçus comme paresseux, moins fiables et peu motivés.*

Ils sont aussi souvent les premiers embauchés et premiers licenciés lors de crises économiques. En fait, le taux de chômage chez les jeunes Canadiens a augmenté d'environ six pour cent entre 2019 et 2020, soit près du double du taux observé chez les Canadiens plus âgés.

Les employeurs devraient reconnaître l'expérience et la valeur des travailleurs plus âgés, tout en appréciant l'enthousiasme et la capacité à adopter de nouvelles technologies de la génération plus jeune.

** Article(s) en anglais*

Santé mentale



25%

des répondants
ont l'impression
que la santé
mentale est
actuellement un
obstacle pour
trouver un emploi
au Canada.

La crise de santé mentale au Canada se poursuit. Une étude récente* a révélé que le quart des Canadiens avaient signalé des symptômes liés à la santé mentale en 2021.

Cette crise se fait également sentir au sein de la main-d'œuvre puisque cinq millions de professionnels au Canada* déclarent avoir besoin de soutien en matière de santé mentale. Selon un autre sondage, 71 % des employés déclarent que leur santé mentale a compromis leur capacité à travailler au cours de la dernière année.* Les coûts directs et indirects de la santé mentale pour l'économie canadienne ont bondi à 200 milliards de dollars par année.*

Si ce problème n'est pas réglé, l'économie et les travailleurs du Canada continueront à souffrir. Il est essentiel que les employeurs travaillent à contrer l'épidémie de troubles de santé mentale.

Un Canadien sur dix cite la santé mentale comme un obstacle dans son travail

La santé mentale a été le deuxième obstacle le plus souvent cité. Douze pour cent des répondants ont cité la santé mentale comme un obstacle dans leur travail, et un quart (25 %) croient que c'est un obstacle pour trouver du travail en général.

Si le chiffre de 12 % peut sembler faible, il double à 24 % chez les répondants qui s'identifient comme ayant un handicap. Cela pourrait indiquer que certains répondants considèrent leurs troubles de santé mentale comme un handicap, mais cette interprétation ne peut pas être déduite directement des résultats du sondage.

** Article(s) en anglais*



Les membres des générations plus jeunes sont plus susceptibles de signaler des problèmes de santé mentale.

Le sous-groupe le plus important ayant mentionné la santé mentale comme un obstacle personnel est de loin celui de la Génération Z (ceux nés entre 1997 et 2012).

Trente-deux pour cent des travailleurs de la Génération Z ont déclaré que la santé mentale était un obstacle dans leur travail, soit le double du pourcentage des milléniaux (ceux nés entre 1981 et 1996), la deuxième cohorte en importance avec 16 %. En revanche, seulement 10 % des répondants de la Génération X (ceux nés entre 1965 et 1980) et 5 % des baby-boomers (ceux nés entre 1946 et 1964) ont mentionné la santé mentale comme un obstacle pour eux dans leur travail.

Ces conclusions sont conformes à celles du rapport « Miser sur l'optimisme : L'avenir des femmes canadiennes au travail » d'Indeed, qui avait révélé que les femmes de la Génération Z étaient beaucoup plus susceptibles que leurs consœurs plus âgées d'avoir vécu des troubles de santé mentale. Les conversations sur la santé mentale sont de plus en plus courantes depuis quelques années et les générations plus jeunes pourraient se sentir moins stigmatisées lorsqu'elles parlent de santé mentale que leurs collègues plus âgés.

Même si la santé mentale est un sujet de discussion courant depuis quelques années, la pandémie l'a propulsée à l'avant-scène, alors que l'anxiété et l'épuisement professionnel se sont révélés l'une des principales conséquences imprévues de l'isolement, en particulier chez les jeunes. Le manque de séparation entre la vie personnelle et professionnelle est un autre facteur qui contribue à la situation. Même s'ils sont plus conscients du problème, les employeurs ont encore beaucoup de travail à faire pour aider leurs employés aux prises avec des troubles de santé mentale.

S'il est possible que les travailleurs de la Génération Z signalent plus de situations de troubles de santé mentale en raison de la stigmatisation réduite, il est important de souligner qu'ils ont vécu au cours des dernières années une entrée assez tumultueuse sur le marché du travail, marquée par une pandémie mondiale de plusieurs années qui les a isolés durant les premières étapes de leur carrière.

Les membres de la Génération Z représentaient 17,6 % de la population en âge de travailler au Canada en 2021. Les données de Statistique Canada révèlent que les membres de la Génération Z devraient représenter 31,5 % de la population en âge de travailler d'ici 2031. Il est crucial d'améliorer le soutien en matière de santé mentale maintenant pour les employeurs et leurs futurs travailleurs.

** Article(s) en anglais*

Trois Canadiens sur quatre trouvent les politiques en matière de santé mentale en milieu de travail utiles.

Les trois-quarts des répondants (75 %) ont trouvé que la mise en œuvre de politiques pour réduire le stress et améliorer la santé mentale a contribué à leur succès. Du côté des femmes, 81 % considèrent ces politiques profitables. Toutefois, seulement 38 % des répondants, et 36 % des femmes considèrent que leur employeur réussit bien à ce chapitre.

Le travail peut souvent être un facteur qui contribue de manière importante au stress et à une mauvaise santé mentale. Certains secteurs sont également plus stressants et plus propices à l'épuisement professionnel des employés que d'autres. Parmi les différents secteurs représentés par les répondants au sondage, la santé mentale était mentionnée comme un obstacle par 23 % des professionnels du droit, suivis de près par ceux du secteur immobilier (20 %). Les employeurs de ces secteurs pourraient courir le risque de perdre leurs meilleurs talents en raison de l'épuisement professionnel.

Les professionnels du droit étaient aussi très nombreux parmi ceux qui souhaitent voir davantage de politiques de santé mentale (89 %), suivis par les travailleurs du commerce de détail (84 %), et ceux des services médicaux et de santé (82 %).

Michelle Slater, directrice chez Indeed, défend la santé mentale et le bien-être des membres de son équipe :

« Pour les femmes et les membres des autres groupes sous-représentés en particulier, il peut être difficile d'exprimer comment ils se sentent dans un environnement où ils ont l'impression d'être mis à l'écart, ou lorsqu'ils croient qu'ils doivent toujours en faire plus pour être reconnus. En tant que leaders, nous devons créer un environnement dans lequel tous les membres de nos équipes sont à l'aise d'exprimer leurs besoins. »

Éducation



20 %
des nouveaux
arrivants au Canada
ont cité l'éducation
comme un obstacle
en milieu de travail.

Le marché du travail canadien s'apprête à vivre une crise de croissance. Le gouvernement du Canada a récemment annoncé ses plans d'accueillir 500 000 immigrants par année d'ici 2025 et des travailleurs qualifiés possédant de l'expérience en STIM (sciences, technologie, informatique et mathématiques).

Malgré ces initiatives gouvernementales prometteuses, les employeurs canadiens ont toujours été réticents à l'égard des diplômés et de l'expérience acquis à l'étranger, et plusieurs nouveaux arrivants doivent suivre une formation d'appoint et faire reconnaître leurs accréditations – un processus ardu et coûteux, en particulier pour ceux qui désirent s'établir dans un nouveau pays – souvent avec des ressources limitées. En fait, certains nouveaux immigrants quittent maintenant le pays* parce que les occasions qu'on leur avait promises n'étaient pas au rendez-vous.

Un nouvel arrivant sur cinq mentionne l'éducation comme un obstacle.

L'éducation est l'un des facteurs les plus nuancés examinés dans le cadre de cette étude. Si seulement 8 % des répondants ont mentionné l'éducation comme un obstacle pour eux en milieu de travail, ce nombre s'élève à plus du double (20 %) pour les nouveaux arrivants qui sont au pays depuis moins d'un an, ainsi que pour ceux qui vivent au Canada depuis plus de deux ans, mais moins que cinq. Il diminue légèrement à 19 % chez ceux qui sont ici depuis cinq à dix ans.

Bien qu'il ne soit pas couvert par le sondage, la différence entre ces chiffres laisse présager les difficultés vécues par de nombreux nouveaux arrivants pour faire reconnaître leurs diplômes étrangers au Canada.* Les nouveaux arrivants qui afflueront au cours des prochaines années feront face au même problème, s'il n'est pas réglé rapidement.

** Article(s) en anglais*





Pour régler le problème de taux de chômage et de sous-emploi disproportionnellement élevé chez les immigrants récents, la Commission ontarienne des droits de la personne, entre autres, a mis en place une politique qui limite les exigences en matière d'expérience au Canada dans certaines professions réglementées, à moins que l'employeur puisse démontrer qu'une telle expérience est essentielle pour le poste.

Par exemple, L'Ordre des ingénieurs de l'Ontario (OIO) a annoncé récemment que les ingénieurs formés à l'étranger pourraient désormais obtenir un permis pour pratiquer en Ontario sans avoir d'expérience au Canada afin de réduire les obstacles à l'emploi pour les nouveaux arrivants. Les associations d'infirmiers et d'infirmières de tout le pays prennent également des mesures semblables* pour répondre à la demande considérable de personnel infirmier à l'échelle nationale.

Mais ce ne sont pas seulement les nouveaux arrivants qui éprouvent des problèmes liés à l'éducation.

Le Canada affiche une plus grande proportion de diplômés d'un collège ou d'une université au sein de sa population que tout autre pays du G7, ce qui fait de notre main-d'œuvre l'une des plus scolarisées au monde. Mais cela apporte son lot de défis et fait de l'inflation des diplômes – le nombre croissant d'employeurs qui exigent un diplôme collégial ou universitaire pour des postes qui ne le nécessitent pas – et de la surqualification, des obstacles depuis plusieurs années pour les chercheurs d'emploi nés au Canada.

Cette tendance ne semble pas vouloir s'estomper, alors que 21 % des répondants de la Génération Z ont cité l'éducation comme un obstacle à leur réussite. Si des postes en STIM bien rémunérés sont à la portée des candidats sans diplôme*, la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur technologique entraîne toujours une compétition féroce pour les chercheurs d'emploi.

* Article(s) en anglais

Genre, identité de genre, et orientation sexuelle



31%
des répondants ont
signalé avoir fait
l'objet de discrimination
fondée sur leur
genre ou leur identité
de genre.

Les femmes ont toujours fait face à des obstacles. Même si de grands progrès ont été réalisés, il existe toujours un écart salarial lié au genre. Les femmes gagnaient environ 89 sous pour chaque dollar gagné par les hommes en 2021. Les femmes continuent également à être sous-représentées dans les postes de niveau plus élevé, et seulement 24 % des sièges aux conseils d'administration des entreprises canadiennes sont occupés par des femmes.

De même, une augmentation récente des crimes haineux préoccupe les membres de la communauté LGBTQ+. Des recherches sur le marché du travail révèlent que les lesbiennes, les personnes gaies et bisexuelles ont toujours été plus susceptibles d'avoir un salaire inférieur, de faire l'objet de discrimination au travail et d'obstacles pour trouver un emploi et progresser que leurs collègues hétérosexuels.

L'écart salarial persiste.

Quatre Canadiens sur cinq, ou 81 %, croient que l'équité salariale est importante. Ce chiffre est le plus élevé chez les femmes (88 %). Mais seulement 46 % des répondants considèrent que leur employeur réussit bien à ce chapitre. Pour continuer à attirer de nouveaux talents et rester concurrentiels dans le marché, les employeurs devraient miser sur l'équité salariale, sans égard au genre.

Les femmes sont plus susceptibles de signaler de la discrimination fondée sur le genre.

Le genre reste une importante cause de discrimination perçue en milieu de travail, alors que près du tiers (31 %) des Canadiens signalent avoir fait l'objet de discrimination fondée sur leur genre ou leur identité de genre. Quarante pour cent des répondants qui s'identifient comme femme ont signalé de la discrimination fondée sur le genre. Des recherches semblent indiquer que la discrimination serait plus prévalente dans les secteurs dominés par les hommes.*

Les employés plus jeunes sont plus susceptibles de signaler de la discrimination fondée sur le genre et l'identité de genre; 36 % des membres de la Génération Z et 38 % des milléniaux signalent une telle discrimination, contre 30 % des membres de la Génération X et 20 % des baby-boomers.

* Article(s) en anglais

Les deux tiers affirment qu'ils seraient à l'aise de signaler des actes de harcèlement et de discrimination, et des comportements contraires à l'éthique.

Aisance à signaler les problèmes

Le tableau affiche les pourcentages des répondants qui se disent à l'aise

	Pourcentage de tous les répondants	Sexe		Génération			
		Homme	Femme	Gén Z	Milléniaux	Gén X	Boomers
Harcèlement	68 %	69 %	66 %	61 %	65 %	69 %	72 %
Comportement contraire à l'éthique	67 %	70 %	65 %	65 %	64 %	68 %	71 %
Discrimination	67 %	68 %	65 %	64 %	62 %	69 %	71 %

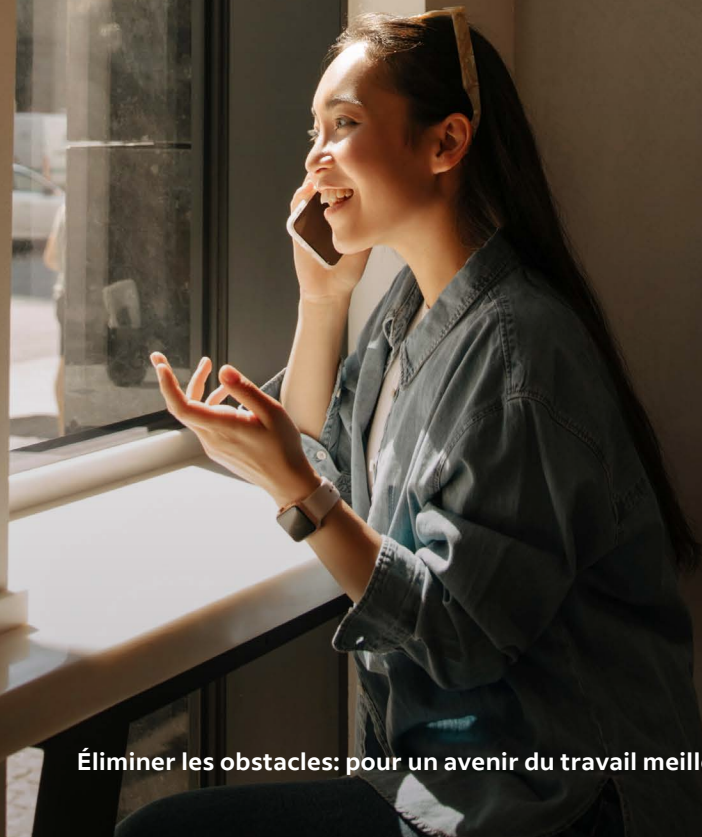
Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 en raison de l'arrondissement.

Sur la base de 3 001 répondants dont 1 049 des hommes, 1 952 des femmes, 101 des membres de la génération Z, 1 385 des milléniaux, 657 des membres de la génération X et 858 des baby-boomers.

Près de la moitié des Canadiens considèrent que leur entreprise aide les employés à être à l'aise avec leur identité de genre et leur orientation sexuelle.

Seulement 44 % des répondants considèrent que leur entreprise fait un bon travail pour aider les employés à être à l'aise avec leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Ce nombre augmente légèrement chez ceux qui s'identifient comme LGBTQ+ (51 %). Mais si l'augmentation du nombre d'organisations qui participent à des campagnes pro-LGBTQ+ comme le mois de la Fierté est encourageante, la recherche suggère que les employeurs peuvent en faire plus pour que les employés se sentent à l'aise en milieu de travail. Les employeurs devraient favoriser un milieu de travail sécuritaire et accessible pendant toute l'année, pas seulement pendant le mois de la Fierté.

Race, origine ethnique, et nationalité



46%
des répondants
PANDC signalent
avoir fait l'objet
de discrimination
fondée sur la race.

En 2021, trois groupes racisés représentaient plus de 16 % de la population canadienne: les Canadiens sud-asiatiques, chinois et noirs. Et ce nombre devrait croître avec l'augmentation annuelle de l'immigration.

Puisque les Canadiens PANDC représentent une proportion importante de la population, nous avons examiné pourquoi ils ont tendance à être sous-représentés dans les postes de gestion et de direction, et dans le marché du travail en général.

Près de la moitié des répondants PANDC ont vécu de la discrimination fondée sur la race.

Même si 21 % des répondants ont déclaré faire l'objet de discrimination raciale, si on regarde les réponses des participants PANDC, le nombre de ceux qui ont signalé une discrimination fondée sur la race et la nationalité est considérablement plus élevé et représente près de la moitié des répondants de ce sous-groupe.

Environ 46 % des répondants PANDC ont déclaré faire l'objet de discrimination en raison de leur race, et 45 % l'ont attribuée à leur nationalité ou leur origine ethnique. Parmi ceux qui habitent au Canada depuis cinq à dix ans, plus de la moitié (57 %) ont déclaré faire l'objet de discrimination fondée sur leur nationalité ou leur origine ethnique.

Durant le processus d'embauche, cette discrimination peut faire en sorte qu'ils soient rejetés pour un poste. Selon le Centre des Compétences futures, les candidats qui ont un « nom à consonance étrangère » sont de 20 à 40 % moins susceptibles d'être appelés pour une entrevue, selon la taille de l'entreprise.

Au sein des organisations, la discrimination peut faire en sorte que des employés ne sont pas pris en compte pour une promotion à un poste de gestionnaire. Dans la région du Grand Toronto, une étude a révélé que les femmes blanches étaient 17 fois plus nombreuses que les femmes racisées dans des postes de direction. En général, les femmes racisées représentent seulement 6,4 % des gestionnaires, même si elles représentent 10,5 % de la main-d'œuvre totale.

Près de la moitié des répondants nés à l'étranger ne se sentent pas soutenus.

Le sondage a également révélé le manque de soutien perçu par les travailleurs nés à l'étranger. Seulement 43 % des répondants nés à l'extérieur du pays croient que leur entreprise leur fournit un soutien adéquat. Mais si les immigrants font face des obstacles potentiels liés à l'éducation, la langue semble également un obstacle. Vingt-sept pour cent des répondants croient que le fait de ne pas avoir le français ou l'anglais comme langue maternelle est actuellement un obstacle pour trouver du travail. Ces enjeux associés au manque d'accès à des ressources et des réseaux de soutien ajoutent souvent une couche supplémentaire d'obstacles auxquels les nouveaux arrivants peuvent faire face dans le marché du travail.



Neurodiversité et handicaps physiques



47 %
des Canadiens
reconnaissent que
la neurodiversité
est un obstacle
en milieu de travail.

Les Nations Unies estiment que 50 % à 70 % des personnes handicapées sont sous-employées dans les pays industrialisés – un chiffre qui augmente à 80 % à 90 % dans les pays en voie de développement.* Selon les données mondiales, l'exclusion des personnes en situation de handicap pourrait représenter une perte de 3 à 7 % du produit intérieur brut d'un pays.* Au Canada, les personnes en situation de handicap enregistrent un écart salarial de 21,4 % par rapport à leurs collègues sans incapacité.

Selon le concept de neurodiversité, les différences dans le fonctionnement du cerveau chez les êtres humains sont normales et les individus qui ne sont pas neurotypiques ne devraient pas être stigmatisés.² Des personnes peuvent ou non s'identifier comme ayant une neurodivergence, sans considérer leur état comme un handicap.

Les travailleurs avec une neurodivergence éprouvent des difficultés dans le marché du travail. Des études récentes* ont révélé que 86 % des adultes avec une neurodivergence dans le monde sont sous-employés ou sans emploi.

À la lumière de ces statistiques, nous avons examiné les obstacles et la discrimination à laquelle les personnes handicapées et les travailleurs neurodivergents font face au Canada.

² "Neurodiversité". Dictionnaire Merriam-Webster.com, Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/neurodiversity>. Consulté le 15 août 2023.

* Article(s) en anglais

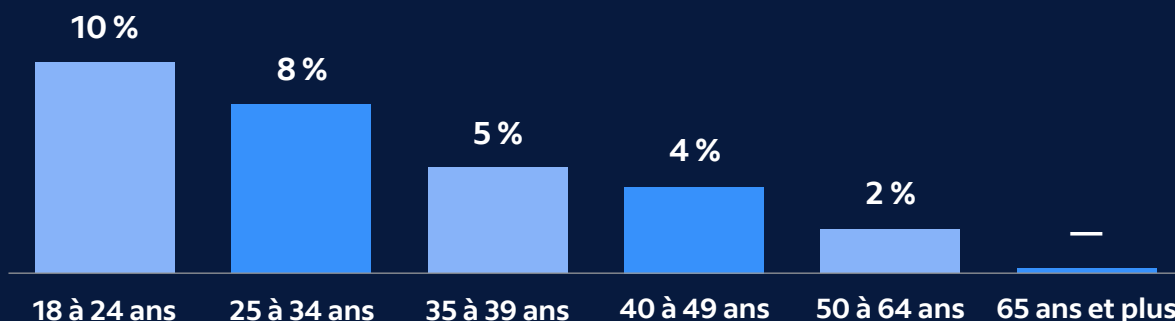


Les employeurs canadiens doivent en faire plus pour les travailleurs neurodivergents.

Moins du tiers (30 %) des répondants ont dit avoir l'impression que leur entreprise faisait un bon travail pour aider les employés à être à l'aise avec la neurodiversité.

Les conclusions du sondage démontrent que les répondants qui signalent le plus d'obstacles en raison de la neurodiversité sont les plus jeunes. La neurodiversité est moins mentionnée comme obstacle au fur et à mesure que l'âge des répondants augmente.

Le pourcentage des répondants qui considèrent que les facteurs de neurodiversité représentent des obstacles à leur travail selon l'âge.



Même si le lien de cause à effet dans ces données n'est pas clair, il peut s'expliquer par le fait que les générations plus jeunes sont plus instruites et sont plus au courant des facteurs de neurodiversité que leurs collègues plus âgés. Certains types de neurodiversité comme les troubles du spectre de l'autisme ont également fait l'objet de plus de recherches, ce qui a mené à un plus grand nombre de diagnostics au cours de l'enfance, plus de la moitié des diagnostics ayant été posés avant l'âge de cinq ans. Près de la moitié de tous les répondants (47 %) ont l'impression que la neurodiversité est un obstacle pour les gens en milieu de travail.

Des améliorations sont nécessaires pour appuyer les employés en situation de handicap.

Un quart des Canadiens (26 %) considèrent qu'un handicap est un obstacle pour trouver un emploi. Et pourtant, seulement 4 % des répondants ont indiqué avoir été confrontés à des obstacles au travail en raison de leur handicap. Ces conclusions démontrent l'importance des mesures gouvernementales et des cadres juridiques pour appuyer les Canadiens. La Charte canadienne des droits et libertés précise que les employeurs ont le devoir de fournir des mesures d'adaptation aux travailleurs ayant un handicap, à moins que cela cause des contraintes excessives.

Mais si le sondage révèle que ces obstacles sont peu importants, les répondants ayant un handicap, ne se sentent pas aussi bien soutenus dans leur milieu de travail. Parmi les employés qui s'identifient comme ayant un handicap, seulement 37 % avaient l'impression que leur entreprise faisait un bon travail pour les soutenir. Même si le sondage n'a pas interrogé les répondants sur leur type de handicap, les résultats démontrent que des efforts supplémentaires sont requis pour l'adaptation pour des employés ayant des aptitudes différentes.



Discrimination au travail



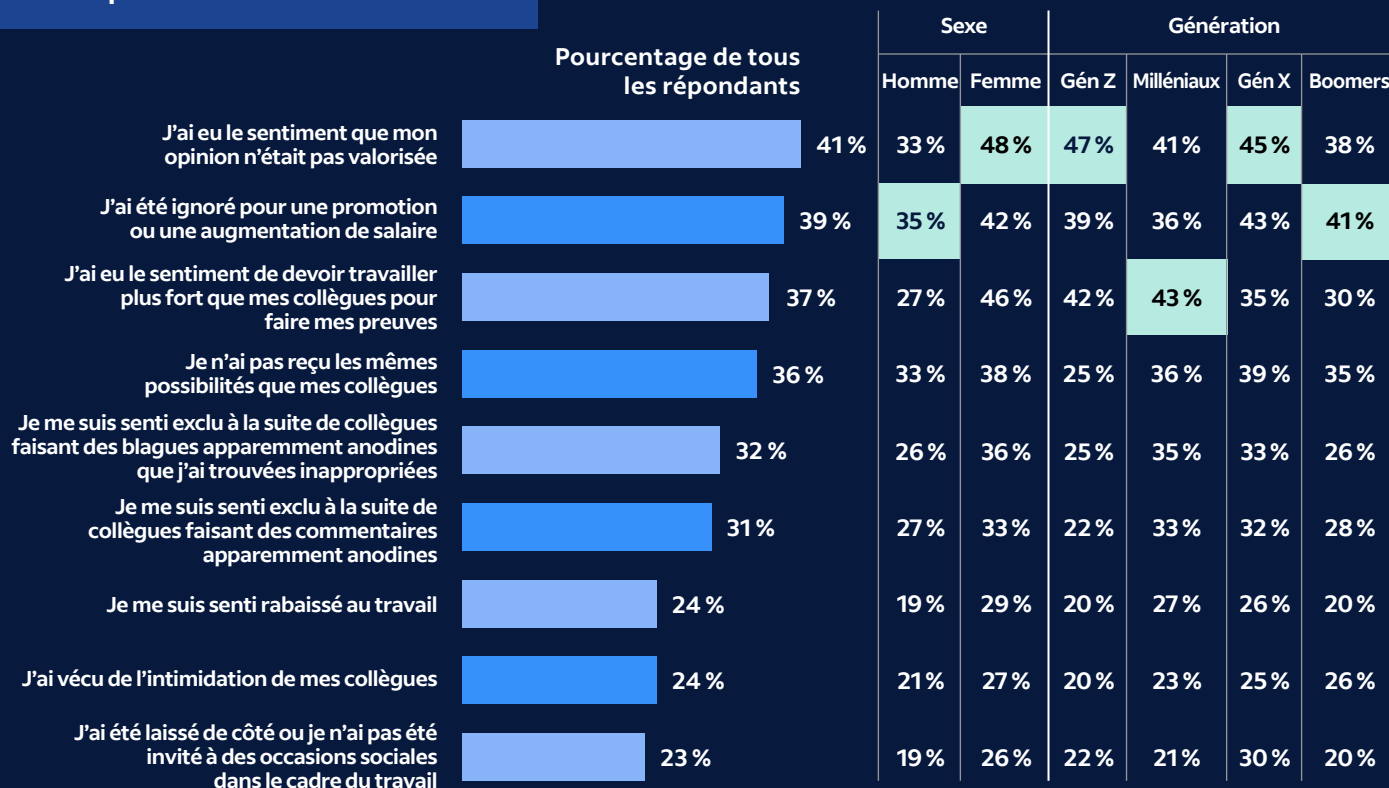
Nous avons examiné comment la discrimination se manifeste en demandant aux personnes qui ont fait l'objet de discrimination au travail de préciser de quelles formes il s'agissait.

Deux Canadiens sur cinq ont l'impression que leurs opinions ne sont pas prises en compte.

L'engagement des employés joue un rôle crucial dans la réussite d'une entreprise, et le fait de se sentir entendu en est un aspect important. Puisque 41 % des Canadiens ont signalé avoir l'impression que leurs opinions ne sont pas prises en compte, les employeurs devraient envisager d'améliorer les canaux de communication internes et d'intégrer les suggestions des employés. Les femmes sont beaucoup plus susceptibles d'avoir l'impression de ne pas être écoutées à 47 %, contre les hommes à 33 %.

Les formes de manifestation de discrimination les plus courantes sont le fait d'avoir l'impression que l'opinion n'est pas valorisée et de devoir travailler plus fort, et d'être négligé pour les promotions.

Expérience de la discrimination



Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 en raison de l'arrondissement.

Sur la base de 798 répondants ayant été victimes de discrimination dont 251 des hommes, 547 des femmes, 30 des membres de la génération Z, 384 des milléniaux, 156 des membres de la génération X et 228 des baby-boomers.

■ La réponse principale pour chaque groupe démographique

L'écart entre les générations plus jeunes et plus âgées à ce sujet n'est pas aussi marqué. En fait, 47 % des membres de la Génération Z avaient l'impression que leurs opinions n'étaient pas prises en compte, contre 38 % des baby-boomers, ce qui suggère qu'il pourrait s'agir d'un problème systémique plutôt que d'âgisme.

Plus du tiers des Canadiens n'ont pas obtenu la promotion ou l'augmentation de salaire qu'ils croyaient mériter.

Les augmentations de salaire et les promotions sont très importantes pour les Canadiens. Parmi les personnes sondées ayant signalé avoir fait l'objet de discrimination au travail, 39 % ont déclaré ne pas avoir obtenu la promotion ou l'augmentation de salaire qu'ils croyaient mériter. Ce nombre augmente à 42 % chez les femmes, et à 46 % chez les travailleurs âgés de 65 ans et plus.

Ce qui est encore plus préoccupant, c'est que seulement la moitié (51 %) des répondants sont satisfaits du rythme de leur avancement au sein de l'organisation, les hommes (52 %) et les femmes (50 %) étant à peu près au même niveau.

Trente-sept pour cent des Canadiens ont l'impression de devoir travailler plus fort que leurs collègues pour faire leurs preuves.

Une bonne portion de la main-d'œuvre canadienne, soit 37 %, a l'impression de devoir travailler plus fort que leurs collègues pour faire leurs preuves. Malheureusement, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes à exprimer cette impression (46 % des femmes contre 27 % des hommes).

Plus du tiers des Canadiens (36 %) se sont vu refuser les mêmes occasions que leurs collègues et 32 % ont fait l'objet de commentaires apparemment anodins qui étaient en fait inappropriés et/ou discriminatoires. Les microagressions³ – des commentaires ou des actions qui expriment de manière subtile et souvent inconsciente ou non intentionnelle des préjugés à l'égard d'un membre d'un groupe marginalisé – et les préjugés inconscients sont une préoccupation croissante dans les milieux de travail canadiens* et doivent être éliminés par les employeurs pour réduire les obstacles et la discrimination au travail.

³"Microaggression". Dictionnaire Merriam-Webster.com, Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/microaggression>. Consulté le 15 août 2023.

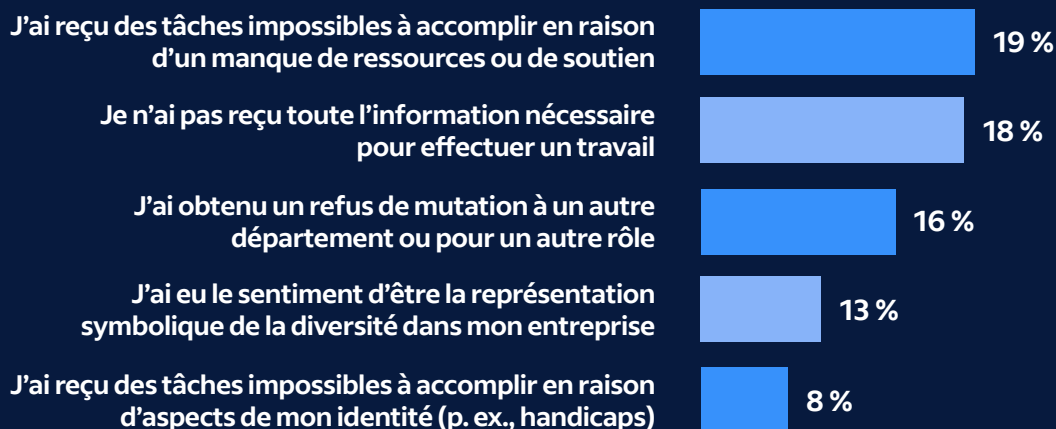
* Article(s) en anglais



Un Canadien sur cinq déclare avoir été intimidé ou rabaissé par des collègues lors de réunions.

Si la discrimination peut prendre plusieurs formes, de nombreux Canadiens signalent des formes flagrantes et agressives de discrimination au travail. Une proportion préoccupante de 24 % des répondants déclarent avoir été intimidés par des collègues et 24 % affirment avoir été rabaissés lors de réunions ou au travail. Dans les deux cas, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de faire l'objet de discrimination flagrante, 27 % des femmes affirment avoir été intimidées contre 21 % des hommes, et 29 % des femmes affirment avoir été rabaissées contre 19 % des hommes. Les employés de 65 ans et plus sont les moins susceptibles d'être rabaissés en milieu de travail, avec seulement 13 %.

Les autres formes de discrimination comprennent :



Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 en raison de l'arrondissement.
Sur la base de 798 répondants ayant été victimes de discrimination.

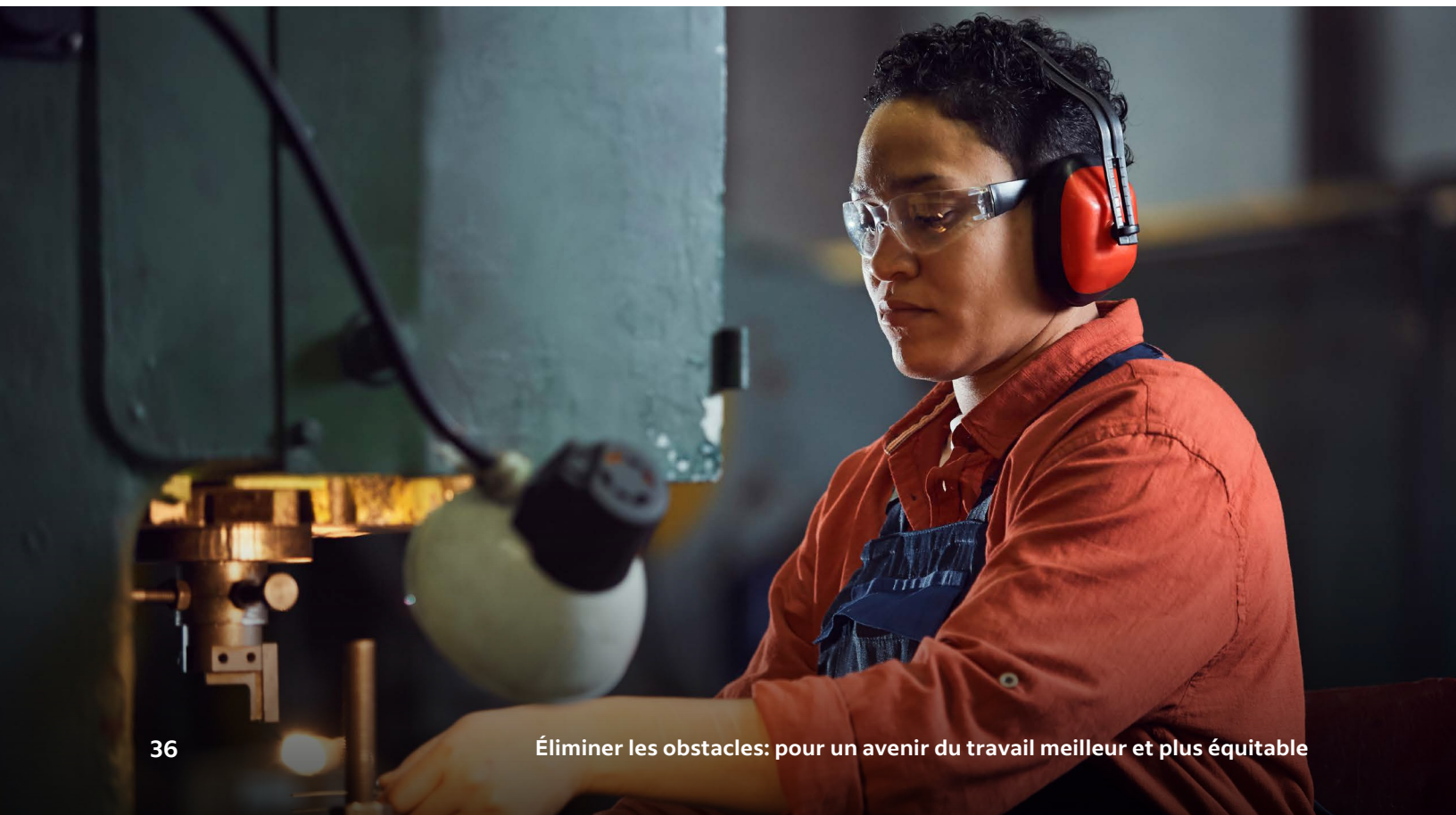
Stratégies pour éliminer les obstacles en milieu de travail



Le sondage a révélé plusieurs facteurs que les répondants jugent importants pour leur réussite, notamment un milieu de travail exempt de discrimination, l'équité salariale, la transparence en matière de salaires, des politiques de santé mentale, des groupes de soutien et des occasions de formation. Certains répondants avaient toutefois l'impression que leur employeur ne faisait pas un bon travail pour y arriver.

Par exemple, 75 % des répondants considèrent la transparence en matière de salaires comme un facteur important pour favoriser leur réussite en milieu de travail, mais seulement 43 % croient que leur employeur réussit bien à ce chapitre. Le sondage a également révélé que 65 % des personnes interrogées se déclarent satisfaites de l'approche de leur organisation en matière de DEI et de bien-être.

Pourtant, près d'un tiers des organisations des répondants (27 %) n'ont pas de politiques de diversité, de groupes de travail, de groupes de soutien, de formation, de programmes de mentorat et/ou d'allié, ou d'objectifs d'embauche pour les employés. En fait, un quart des personnes interrogées (24 %) ne se sentiraient pas à l'aise pour signaler une discrimination à leur supérieur, au service des ressources humaines ou aux cadres supérieurs.



Il reste encore du travail à faire pour que les employés se sentent soutenus en milieu de travail. Voici ce que veulent vos employés: **81 % des répondants croient qu'un milieu de travail exempt de discrimination est important.** Et si 59 % considèrent que leur employeur réussit bien à ce chapitre, il reste encore beaucoup de chemin à faire.

Les employeurs qui emploient des candidats diversifiés sont susceptibles de profiter de nombreux avantages, par exemple :

- ▶ Une main-d'œuvre diversifiée réunit une grande variété de personnes possédant des expériences, des compétences et des points de vue différents pour régler des problèmes ensemble.
- ▶ C'est bon pour les profits et pour la productivité! Une étude* a révélé que les entreprises du quartile supérieur en matière de diversité des genres au sein de leur équipe de direction sont 15 % plus susceptibles de générer une rentabilité supérieure à la moyenne que les entreprises du quartile inférieur, dont l'équipe de direction est principalement composée d'hommes blancs. De plus, les entreprises du quartile supérieur en matière de diversité ethnique ou culturelle au sein de leur équipe de direction sont 33 % plus susceptibles que les entreprises du quartile inférieur d'avoir une rentabilité supérieure à la moyenne de leur secteur.
- ▶ Moins de roulement du personnel – les employés issus de la diversité se sentent plus à l'aise et satisfaits dans un milieu inclusif, où certains de leurs collègues et gestionnaires leur ressemblent.
- ▶ Le fait de promouvoir vos efforts en matière de diversité améliore votre réputation et vous aide à attirer des chercheurs d'emploi et des clients.

« La majorité des Canadiens sont optimistes, mais on peut faire mieux pour réduire et enfin éliminer les obstacles dans le monde du travail, déclare **Michelle Slater**. Les employeurs ont la possibilité de changer leurs milieux de travail et leur façon d'embaucher. Les bons employeurs élimineront les obstacles actuels. Les meilleurs employeurs élimineront les obstacles à venir. »

* Article(s) en anglais

Conseils pour éliminer les obstacles dans le processus d'embauche.

La création d'un milieu de travail diversifié et inclusif commence par le processus d'embauche. En élargissant votre recherche dans un bassin de candidats diversifiés, vous faites profiter votre entreprise de nouveaux points de vue et de nouvelles expériences.

Même s'il est illégal de demander aux candidats des renseignements personnels tels que leur âge, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur état matrimonial ou familial, leur religion et leurs capacités mentales et physiques dans certaines juridictions comme l'Ontario, les chercheurs d'emploi pourraient faire face à d'autres obstacles dans le processus d'embauche.

Préjugés inconscients dans les critères de sélection

Des préjugés inconscients et implicites peuvent parfois s'insinuer dans les critères de sélection. Une réaction aussi simple que ne pas retenir un candidat dont le nom a « une consonance étrangère » peut écarter des candidats sérieux avant même qu'ils soient rencontrés. De même, exiger que les employés se présentent au bureau quatre ou cinq fois par semaine alors que ce n'est pas nécessaire pour faire le travail peut décourager des candidats handicapés ou à mobilité réduite, ceux qui ont de jeunes enfants ou qui n'ont pas accès à une voiture.

Le capacitisme, en particulier, peut avoir des répercussions sur le processus d'embauche. Le capacitisme désigne la discrimination en faveur des personnes physiquement aptes, et les employeurs pratiquent souvent cette discrimination de manière inconsciente. Ceux qui participent au processus d'embauche devraient surveiller les formulations capacitistes dans les offres d'emploi pour s'assurer que les candidats de diverses origines et possédant différents niveaux de capacité se sentent à l'aise de postuler. Des préjugés inconscients s'immiscent souvent dans les descriptions de poste, en particulier dans des formulations telles que « milieu de travail dynamique et animé », ou « exige la capacité de rester debout pendant de longues périodes ».

L'inflation des diplômes, qu'on a mentionnée plus tôt, est un autre préjugé inconscient. Il est souvent utile de réfléchir aux exigences du poste que vous désirez pourvoir et demandez-vous quel diplôme le candidat doit avoir, le cas échéant. En exigeant une maîtrise alors qu'un baccalauréat serait suffisant pour le poste, vous réduisez votre bassin de talents. Dans plusieurs situations, les compétences générales sont plus importantes, et les candidats peuvent acquérir les compétences techniques une fois en poste.

Conseils pour recruter des candidats issus de la diversité

La première étape pour élargir votre bassin de candidats, c'est de rechercher activement des personnes provenant de milieux et de groupes démographiques diversifiés. Utilisez une variété de canaux de recrutement, de sites d'emploi et d'événements de réseautage qui ciblent des

communautés sous-représentées, et envisagez de vous associer à des organisations et des établissements d'enseignement axés sur la diversité pour profiter de leurs viviers de talents diversifiés. Les annonces Indeed et le Réseau de plateformes de confiance sont d'excellents outils pour élargir votre recherche de candidats et augmenter votre bassin de talents.

Rédigez des descriptions de poste inclusives, exemptes de préjugés et faites la promotion d'un milieu de travail inclusif dès le départ. Il est utile de mentionner des renseignements essentiels tels que le salaire, les avantages sociaux, l'accessibilité, les politiques et les ressources en matière de diversité et d'inclusion de votre entreprise directement dans l'offre d'emploi pour vous assurer d'attirer des candidats qui partagent les valeurs de votre organisation en matière de milieu de travail diversifié et inclusif. Et si vous avez les ressources nécessaires pour le faire, envisagez l'embauche anonyme. Dans le cadre du processus d'embauche anonyme, vous éliminez des demandes d'emploi et des curriculum vitæ toute information qui pourrait faire allusion à la race, la religion, le genre, l'âge des candidats et à tout autre facteur sans lien avec leurs qualifications.

Conseils pour éliminer les obstacles au sein de votre organisation.

Même si mettre en place des pratiques d'embauche justes et équitables est un bon point de départ pour éliminer les obstacles à l'entrée dans votre organisation, n'oubliez pas les obstacles qui existent au sein de votre organisation également.

Créer un milieu de travail positif

Pour avoir un milieu de travail sain, il faut d'abord offrir de la souplesse, des espaces sûrs où les employés peuvent exprimer leurs besoins, mettre en œuvre des politiques pour réduire les obstacles et améliorer le bien-être. Ces tactiques favorisent un milieu de travail positif, productif et équitable.

Une culture de travail positive n'est pas un simple avantage – c'est un impératif commercial. En quelques mots, la discrimination coûte cher aux organisations et à leurs employés. Trente-quatre pour cent des répondants qui ont fait l'objet de discrimination ont essayé de se soustraire à la situation sans confrontation. Trente-six pour cent ont postulé d'autres emplois, et seize pour cent ont signalé l'incident aux ressources humaines. Les employeurs devraient créer plus de mécanismes pour signaler les incidents. En effet, le quart des répondants (24 %) ont déclaré qu'ils ne seraient pas à l'aise de signaler la discrimination à leur gestionnaire, au service des ressources humaines ou à la haute direction.

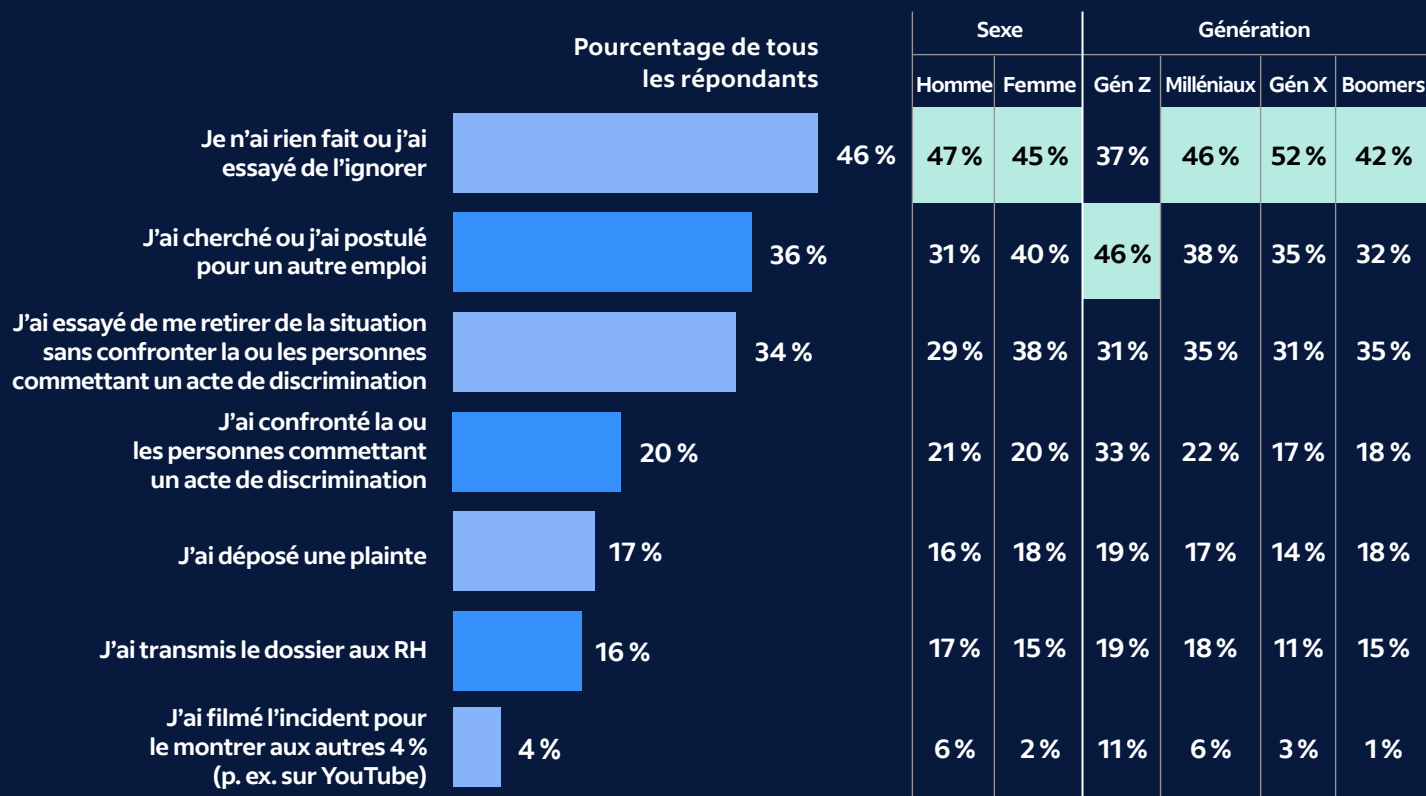
Mais si les employés doivent être encouragés à dénoncer la discrimination et les problèmes en milieu de travail, il incombe à l'employeur de créer un espace sécuritaire et de mettre en place des canaux de dialogue ouverts. Dans un marché de l'emploi précaire, les employés qui font

l'objet de discrimination pourraient ne pas se sentir à l'aise de dénoncer par crainte de représailles et avoir peur de ne pas pouvoir progresser au sein de l'organisation, d'être considérés comme « difficiles », ou que le problème persiste, sans être réglé.

Les organisations qui refusent d'apprendre, de s'adapter et de régler les problèmes qui ont incité un employé à quitter l'entreprise pourraient voir leur taux de rétention chuter. Un faible taux de rétention affecte le moral des employés, le rendement et les résultats de l'organisation. L'entreprise perd également les compétences techniques et générales de cette personne. Les organisations qui perdent des femmes, des employés racisés, des employés avec une neurodivergence, membres de la communauté LGBTQ+ ou handicapés perdent des voix et des points de vue uniques qui les enrichissent et favorisent une main-d'œuvre fonctionnelle, diversifiée et représentative.

Près de la moitié des répondants ayant été victimes de discrimination affirment qu'ils ont essayé de ne pas en tenir compte, mais plus du tiers disent avoir soumis leur candidature à un autre emploi.

Expérience de la discrimination



Les pourcentages pourraient ne pas totaliser 100 en raison de l'arrondissement.

Sur la base de 798 répondants ayant été victimes de discrimination dont 251 des hommes, 547 des femmes, 30 des membres de la génération Z, 384 des milléniaux, 156 des membres de la génération X et 228 des baby-boomers.

S'engager à l'égard du changement et écouter vos employés

Les employeurs reconnaissent de plus en plus l'importance de ces enjeux et mettent même sur pied des comités DEI. Ces comités peuvent aider considérablement les employés à se sentir à l'aise au travail, augmenter leur sentiment d'appartenance et réduire la discrimination sous toutes ses formes. Ils peuvent faire des recommandations à des fins d'évaluation et de mise en œuvre et parler au nom des groupes sous-représentés dans le milieu de travail. Leurs efforts peuvent réduire et éliminer les obstacles à l'entrée dans le milieu de travail pour les futurs employés.

Au niveau « macro », les sondages d'engagement des employés et les groupes de discussion sont des façons efficaces de déterminer à quel point votre organisation reflète les valeurs de vos employés, et cette information peut être utilisée pour mettre sur pied des politiques DEI solides et favoriser le sentiment d'appartenance. Ces résultats de sondage peuvent suggérer à votre organisation des aspects à améliorer, des engagements à prendre et de la formation à offrir. Les outils de tierces parties offrent des données crédibles et donnent aux employés l'occasion de s'exprimer librement, dans le cadre de mises au point trimestrielles ou annuelles anonymes.

Les entreprises peuvent lancer des sondages réguliers pour faire le point auprès de leurs employés toutes les semaines ou tous les mois par l'entremise de plateformes de communication internes afin de recueillir leurs commentaires sur les initiatives DEI, de combler toute lacune en matière de communication, d'évaluer le bien-être des employés par service et par division et même d'obtenir leur opinion sur des sujets importants comme les avantages sociaux.

Pour améliorer l'engagement au niveau du groupe, les employeurs peuvent promouvoir l'inclusion en mettant en place des groupes-ressources d'employés. Ces groupes font la promotion d'une culture d'inclusion en fournissant une plateforme de défense des droits, de développement et de soutien.

Michelle Slater, qui est membre du groupe-ressource pour l'inclusion des femmes chez Indeed explique: « On ne saurait surestimer l'importance de tels groupes, qui sont une source d'inspiration, d'information, d'idées, et surtout de soutien. L'union fait toujours la force, et ces groupes sont une excellente façon de mettre sur pied une petite communauté de personnes partageant les mêmes valeurs au sein de votre organisation pour mettre en commun des ressources, une façon de créer des espaces accueillants et sécuritaires. »

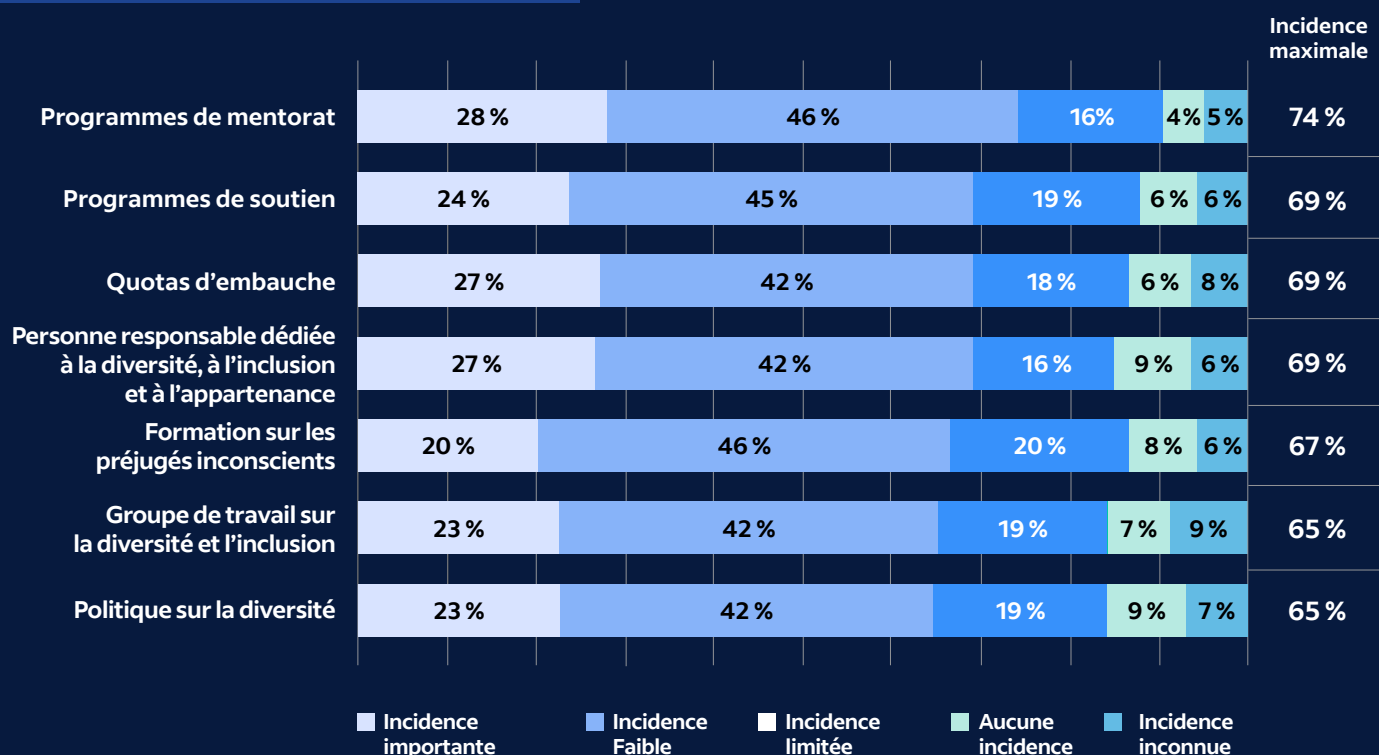
Au niveau « micro », les gestionnaires peuvent adopter une politique de la porte ouverte pour leurs employés, leur offrir un espace sécuritaire pour discuter de questions délicates et susciter des occasions pour signaler la discrimination. Un outil de signalement anonyme peut également favoriser un environnement sécuritaire où les employés peuvent partager leur opinion en toute franchise avec l'organisation, sans crainte de représailles.

Efficacité des programmes de mentorat et de planification organisationnelle

Les programmes de mentorat destinés aux groupes marginalisés comme les employés PANDC et les femmes sont une autre façon dont les organisations peuvent éliminer les obstacles systémiques et la discrimination. Les employés plus jeunes peuvent également profiter des conseils d'un employé plus ancien. En général, le mentorat est une façon efficace et gratifiante d'encourager les employés et les futurs leaders au sein d'une organisation. D'ailleurs, les trois-quarts des répondants ont déclaré que les programmes de mentorat étaient utiles.

Les trois quarts des répondants qui travaillent dans des organismes offrant des programmes de mentorat affirment que ces programmes ont une incidence. Les deux tiers perçoivent tous les secteurs ci-dessous de la même manière.

Incidence des secteurs de diversité, d'équité et d'inclusion



Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 en raison de l'arrondissement.

Sur la base de tous les répondants ayant indiqué que leur entreprise offre l'un de ces éléments (indiqués dans le tableau).



Un programme de mentorat efficace offre aux mentors et aux mentorés une relation ciblée, productive et mutuellement bénéfique. Les mentorés reçoivent des conseils sages et des encouragements, ainsi que de nouvelles compétences et une meilleure connaissance de l'entreprise. Les avantages pour les mentors, les mentorés et les organisations peuvent également comprendre un développement professionnel facilité, une productivité accrue, des compétences en leadership améliorées, de meilleurs taux de rétention et un meilleur équilibre travail-vie personnelle.

Les employeurs peuvent choisir des leaders d'expérience, leur fournir une formation sur les préjugés inconscients et les jumeler avec des employés débutants pour leur servir de guides et de personnes-ressources pour leur carrière au sein de l'organisation. Le Guide complet du mentorat d'Indeed fournit des conseils pertinents à ce sujet.

Vous pourriez tirer parti de vos employés plus âgés de manière stratégique dans le cadre d'un plan de relève. En les jumelant avec des travailleurs plus jeunes, ils pourront transférer les connaissances de l'entreprise de manière positive.

Plans de développement de carrière

Au niveau organisationnel, il est possible de régler les préoccupations relatives à l'équité salariale et à la croissance professionnelle en améliorant la transparence en matière de salaires et en établissant un cheminement clair pour les augmentations salariales et les promotions. Les employeurs pourraient également établir un plan de développement professionnel officiel. Ce plan explique aux employés le cheminement à suivre pour assurer leur croissance professionnelle au sein de l'entreprise et les compétences requises pour atteindre le prochain niveau, ce qui améliore leurs chances d'obtenir une promotion ou une augmentation. Mais surtout, un plan de développement professionnel à l'échelle de l'entreprise favorise la transparence et améliore les résultats. Les plans augmentent la motivation, la productivité, la rétention, la rentabilité et permettent d'attirer les meilleurs talents.* Les employés devraient toujours comprendre clairement les prochaines étapes de leur croissance professionnelle.

** Article(s) en anglais*

Conseils pour les employés et les chercheurs d'emploi



En tant que chercheur d'emploi

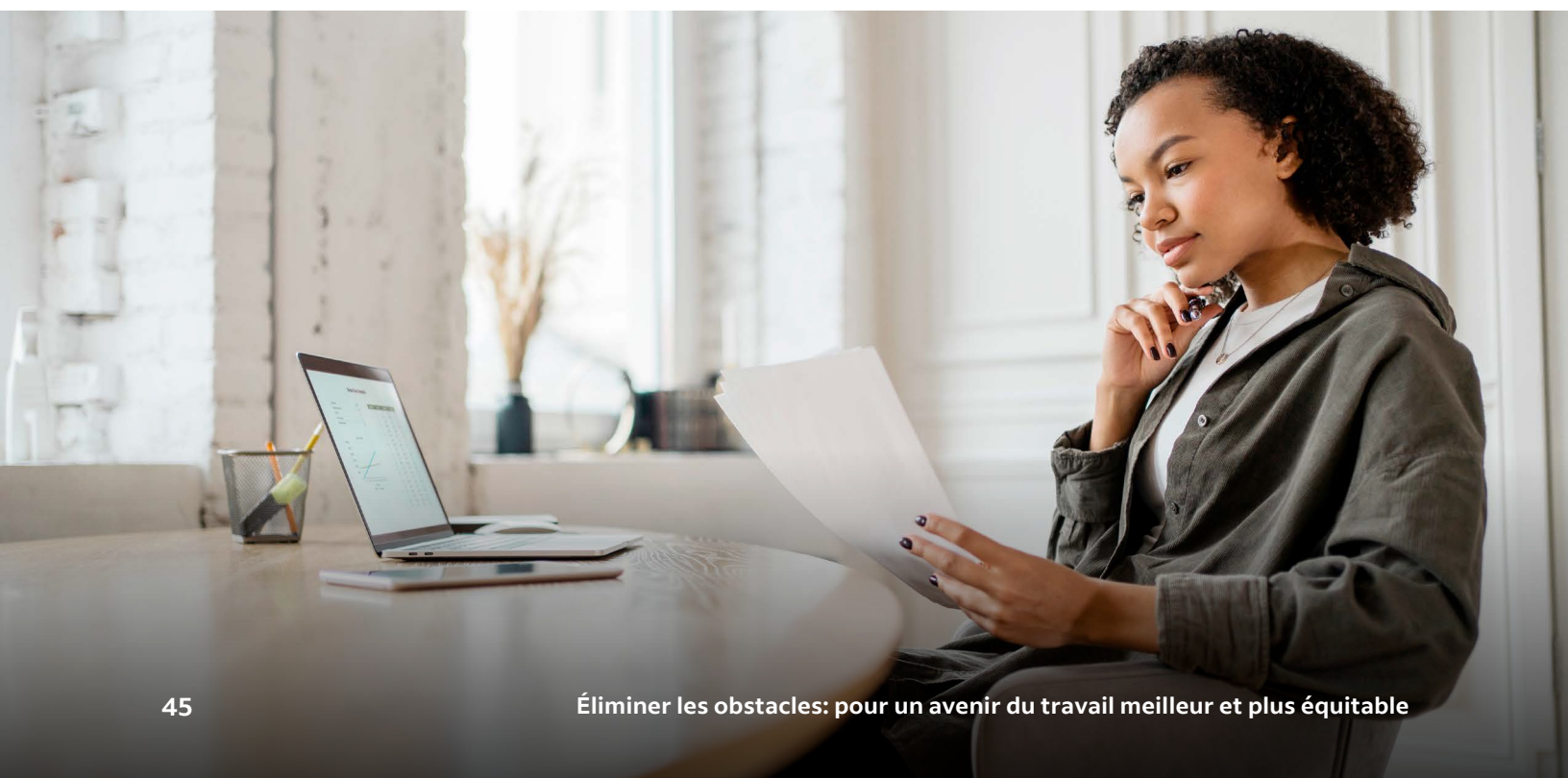
N'oubliez pas, vous évaluez l'entreprise autant que celle-ci vous évalue. Vos compétences et votre expertise sont précieuses, et vous devriez faire des recherches approfondies avant de postuler un poste – et encore plus avant d'accepter une offre d'emploi.

Lisez attentivement les descriptions de poste

Les chercheurs d'emploi devraient rechercher des éléments particuliers dans les descriptions de poste et les profils d'employés, par exemple un engagement à l'égard de l'embauche équitable et de l'équité salariale, des politiques en matière de DEI, et tout autre engagement axé sur les valeurs qui sont importantes pour eux. Les entreprises qui font des efforts concertés pour créer des milieux de travail équitables et sécuritaires seront ouvertes et transparentes quant à ces efforts dans leurs descriptions de poste, profils d'entreprise et sites Web.

Le fait de vous assurer que vos valeurs correspondent à celles de l'entreprise améliore vos chances d'entreprendre une nouvelle et fructueuse carrière chez un nouvel employeur. Vérifiez donc le site Web de l'entreprise ou posez des questions à propos des valeurs de l'entreprise à l'étape des entrevues. Les organisations dévouées à leur main-d'œuvre et à la communauté dans laquelle elles exercent leurs activités ont généralement des valeurs solides, qu'elles partagent avec les employés à tous les niveaux.

Soyez attentifs à la formulation des descriptions de poste. Posez des questions réfléchies avant et pendant votre entrevue pour acquérir une bonne compréhension des attentes à l'égard du titulaire du poste et du milieu de travail.



Utilisez des outils en ligne gratuits pour vous aider

Utilisez des ressources en ligne comme la [Note de bien-être au travail d'Indeed](#) pour en apprendre le plus possible sur une organisation avant de postuler. La Note de bien-être au travail est une mesure composite des résultats du bien-être au travail : bonheur, raison d'être, satisfaction et stress.

Vous pourriez également consulter la nouvelle [plateforme de recherche et d'embauche d'Indeed](#), qui permet aux employeurs et aux chercheurs d'emploi de partager ce qui compte pour eux en échangeant directement sur la plateforme pour déterminer si le candidat convient bien au poste.

Posez des questions lors des entrevues

Posez des questions durant le processus d'entrevue pour découvrir la culture de travail. Les éléments importants à surveiller comprennent un taux de roulement élevé, le nombre d'employés qui participent à des initiatives de bénévolat ou à des projets à l'extérieur de leurs fonctions habituelles, et le niveau de soutien et les congés offerts pour les troubles de santé mentale. En posant des questions comme « quelles sont les difficultés les plus courantes pour les candidats dans ce type de poste » et en étant à l'affût de réponses comme « ils ne s'adaptent pas à notre culture », « ils n'arrivent pas à suivre le rythme », etc., vous pouvez repérer un milieu de travail discriminatoire ou irréaliste.

« Une entrevue d'embauche vous permet d'apprendre à connaître l'entreprise autant qu'elle permet à l'employeur d'apprendre à vous connaître. Faites autant de recherches que nécessaire pour comprendre l'entreprise avant de la rejoindre : Réfléchissez à la manière dont vous pouvez contribuer à la culture de l'entreprise, comprenez les initiatives en matière de bien-être au travail ainsi que la mission et les valeurs générales de l'entreprise. C'est essentiel pour vous assurer que votre prochain emploi est le meilleur pour vous. Le score de bien-être au travail d'Indeed est un bon point de départ. »

Michelle Slater, Directrice chez Indeed



En tant qu'employé

En tant qu'employé, familiarisez-vous avec les protocoles de signalement et les pratiques antidiscriminatoires de votre entreprise. Si vous ne savez pas où chercher, vous pouvez consulter votre équipe des ressources humaines. Informez-vous sur le processus pour signaler de la discrimination, en tant que témoin ou en tant que personne qui en fait l'objet.

Éliminer les obstacles et faire tomber les préjugés est une responsabilité partagée entre employeurs et employés. Informez-vous ou découvrez si votre entreprise offre des ateliers sur les préjugés inconscients.

Si votre entreprise n'a pas de protocoles ou de groupe-ressource en matière de DEI, trouvez un dirigeant de confiance à qui vous pouvez en faire la suggestion. D'autres personnes auraient pu faire la même demande. En ajoutant votre voix aux leurs, vous pourriez être le catalyseur d'un changement au sein de l'organisation.

Si vous ne l'avez pas encore fait, vous devriez établir un plan de carrière avec votre gestionnaire pour définir votre trajectoire de croissance. Ce plan oriente votre carrière, vous permet d'évaluer vos compétences et de vous préparer pour votre prochaine augmentation de salaire ou promotion.

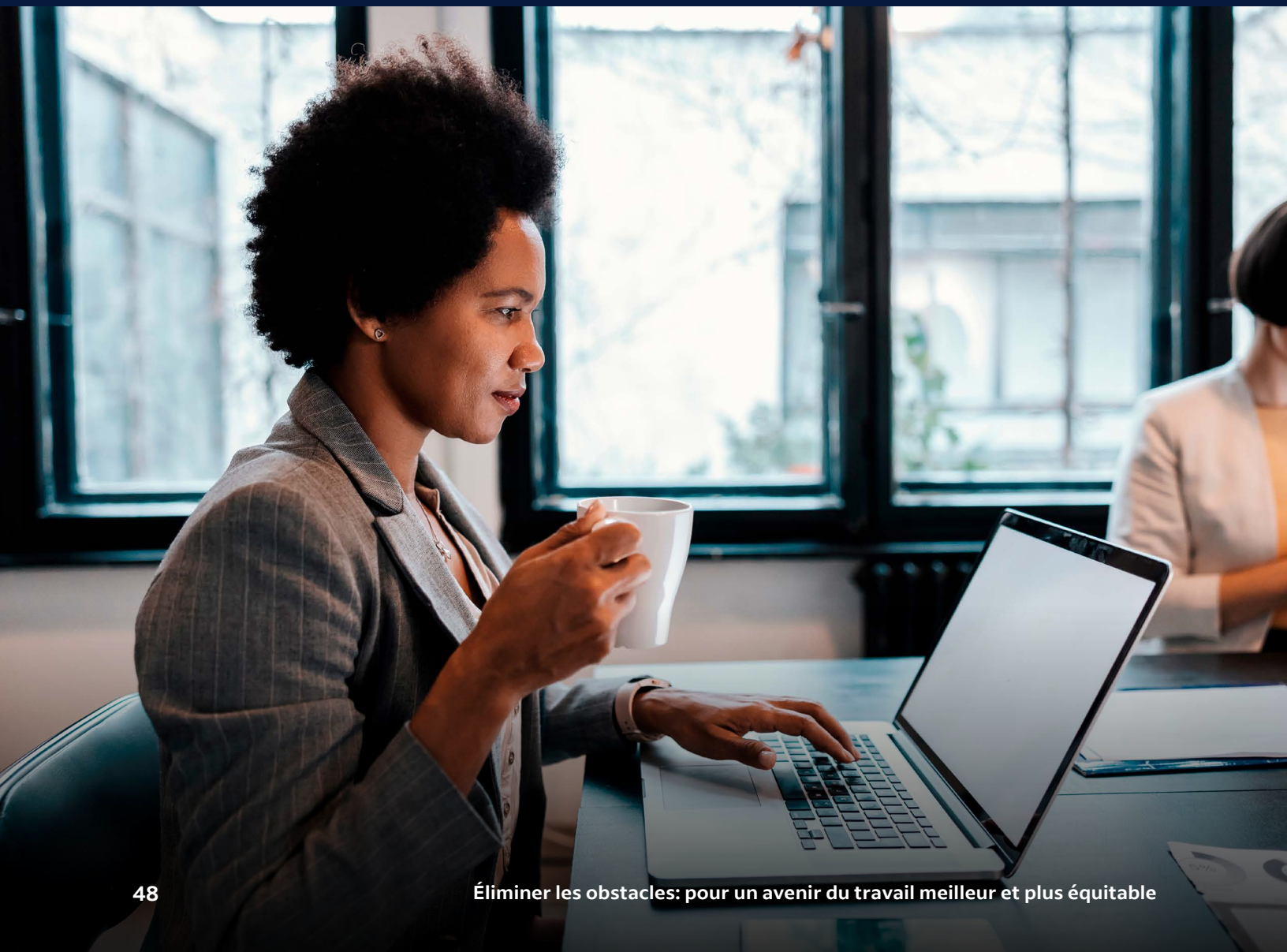
Enfin, la participation à un programme de mentorat peut être une expérience extrêmement bénéfique. Elle peut favoriser votre avancement professionnel, améliorer votre productivité et vous aider à acquérir des compétences de leadership ou à les mettre en pratique. Si votre entreprise n'en offre pas déjà, vous pourriez vous proposer pour en mettre un sur pied. Vous pourriez également trouver un mentor en sollicitant un collègue de confiance ou une personne au sein de votre réseau qui possède une plus grande expérience professionnelle pour vous supporter. D'une façon ou de l'autre, devenir un mentor ou être mentoré présente de nombreux avantages personnels et professionnels.

Comment Indeed peut vous aider

En raison des préjugés et des obstacles, des millions de personnes ont plus de difficulté à trouver un bon emploi et à le garder.

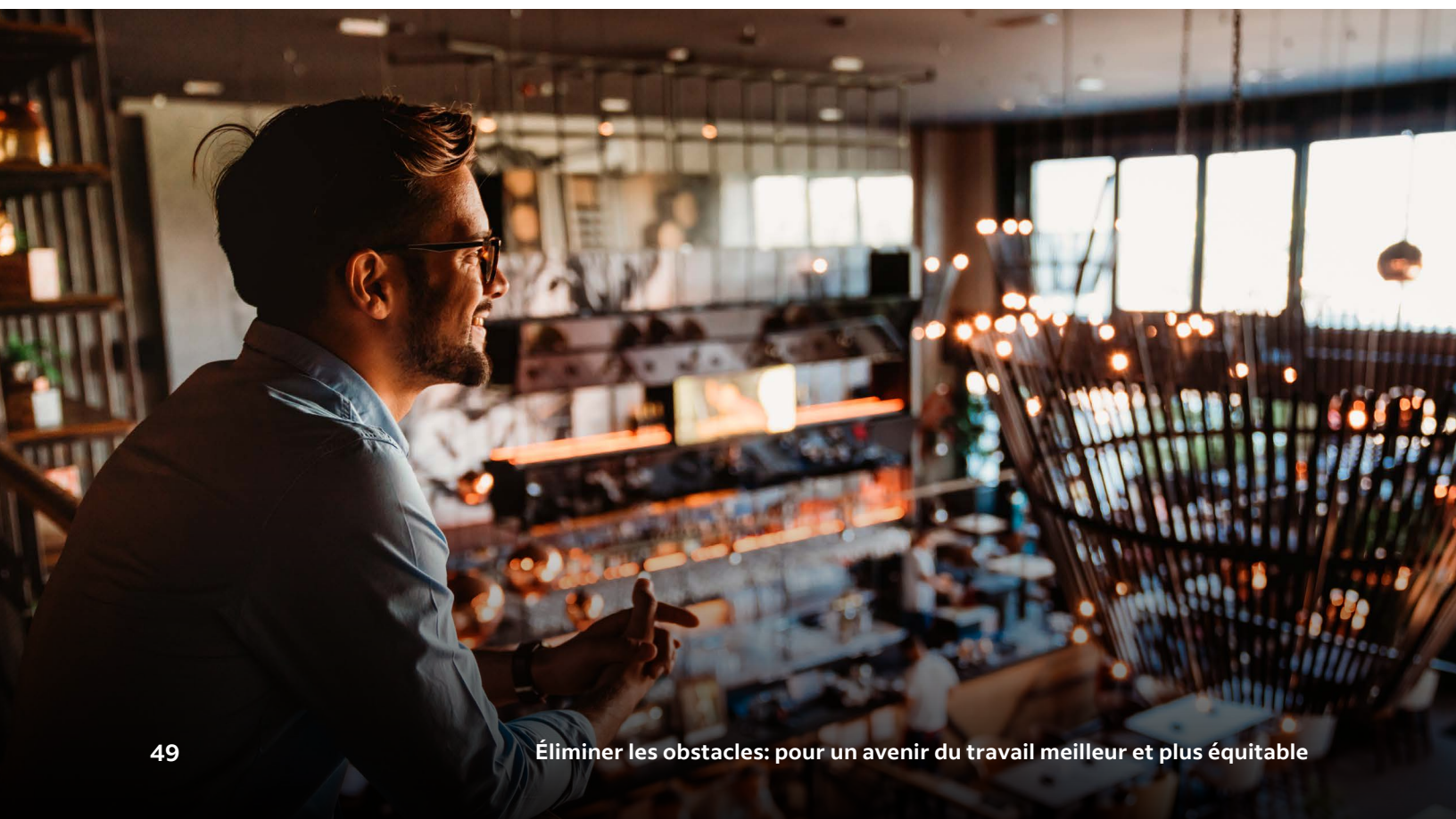
Chez Indeed, nous avons pour mission d'uniformiser les règles du jeu afin que des millions de candidats voient leurs opportunités s'élargir et que les employeurs voient leur vivier de talents croître de manière exponentielle. En vous aidant à éliminer les obstacles, nous poursuivons un objectif semblable. Nous visons nous-mêmes une embauche plus équitable, nous évaluons et revoyons constamment nos processus d'embauche pour favoriser une plus grande inclusion.

Nous voulons aider les 30 millions de personnes qui font face à des obstacles à trouver un emploi.



Employeurs

- ▶ Incluez votre échelle salariale dans toutes vos offres d'emploi sur Indeed pour démontrer votre transparence et éviter que des candidats intéressants s'empêchent de postuler parce que vous ne répondez pas à leurs attentes salariales.
- ▶ Utilisez la Note de bien-être au travail d'Indeed pour mesurer comment les employés se sentent au travail et régler tout aspect problématique.
- ▶ Utilisez les annonces Indeed et le Réseau de plateformes de confiance d'Indeed pour élargir votre recherche de candidats et augmenter votre bassin de talents.
- ▶ Tirez parti des outils d'image de marque dans le Centre Marque employeur à Indeed et Glassdoor pour promouvoir vos initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, votre culture d'entreprise, expliquer votre politique en matière de rémunération et informer les candidats potentiels de votre valeur, même quand vous n'embauchez pas.
- ▶ Indiquez les possibilités de travail à distance et flexible (que ce soit le choix d'emplacement ou d'horaire) dans votre offre d'emploi et utilisez les outils d'entrevue virtuelle de la Plateforme d'embauche d'Indeed pour répondre aux besoins des candidats et démontrer votre souplesse.





Chercheurs d'emploi

- ▶ Utilisez [l'estimateur de salaire](#) d'Indeed pour connaître le salaire moyen pour certains postes et vous aider à négocier votre salaire.
- ▶ Utilisez la [Note de bien-être au travail](#) d'Indeed pour déterminer comment se classent des employeurs potentiels en matière de valeurs importantes en lien avec le bien-être selon les évaluations d'employés actuels et d'anciens employés.
- ▶ Explorez le [Guide de carrière Indeed](#), où vous trouverez des articles sur des sujets importants tels que :
 - ▶ [Comment aborder les enjeux sociaux liés au genre et à l'origine ethnique au travail](#)
 - ▶ [12 conseils pour négocier son salaire](#)
 - ▶ [Pourquoi et comment faire un plan de carrière?](#)
 - ▶ [Le guide complet du mentorat](#)
 - ▶ [Surmonter les obstacles à la recherche d'emploi au Canada : guide pratique](#)

Conclusion





Conclusion

Les conclusions de cette étude révèlent que les organisations au Canada font des progrès importants pour réduire les obstacles à l'emploi, mais il reste encore du travail à faire pour permettre l'égalité et l'accessibilité pour tous.

Si les chercheurs d'emploi au Canada semblent optimistes quant aux obstacles auxquels ils sont confrontés en milieu de travail, une analyse plus approfondie dresse un portrait différent de la situation. Certains travailleurs et chercheurs d'emploi semblent moins confiants quant à leurs perspectives de carrière.

Les employeurs qui souhaitent recruter et retenir une main-d'œuvre diversifiée doivent éliminer ces obstacles dès maintenant. Ainsi, ils créeront non seulement un vivier de talents à temps pour l'embauche, mais aussi un milieu de travail meilleur et plus équitable, aussi bien pour les employés que pour les chercheurs d'emploi.

Un milieu de travail heureux est un milieu de travail productif et rentable.

Il incombe aux organisations et aux dirigeants d'offrir des mesures d'adaptation aux groupes marginalisés, entre autres, pour qu'ils soient représentés et se sentent en sécurité, soutenus et en mesure de défendre leurs besoins. Si les individus ont un certain niveau de responsabilité pour favoriser un milieu de travail équitable, les employeurs sont également responsables d'éliminer les obstacles et de créer un milieu de travail exempt de discrimination.

Éliminer les obstacles n'est pas un projet ponctuel, c'est un processus continu d'écoute, d'apprentissage et d'évolution pour faire en sorte que tout le monde ait sa place et se sente en sécurité et à l'aise autour de la proverbiale table.

Après tout, c'est l'avenir du travail qui est en jeu!

Quoi?	Sondage en ligne de 15 à 17 minutes effectué par YouGov au nom d'Indeed Canada
Qui?	<p>3 001 travailleurs canadiens (à temps partiel et à temps plein)</p> <p>Des quotas ont été appliqués pour assurer une distribution représentative par niveau de gestion, génération et identité de genre. Le rapport porte sur les groupes suivants:</p> <p>Niveau de gestion Haute direction : 194 Directeurs et échelons supérieurs : 121 Directeurs principaux : 309 Gestionnaires, superviseurs : 481 Contributeurs individuels : 1 950</p> <p>Génération Génération Z : 93 Milléniaux : 1 318 Génération X : 673 Baby-boomers : 917</p> <p>Genre Male: 1 470 Féminin : 1 531</p>
Quand?	Du 2 au 20 juillet 2023

Pour en savoir plus sur les tendances du marché du travail, la façon d'attirer des talents, l'image de marque et plusieurs autres sujets, consultez le [**Centre de Leadership Indeed**](#).

Pour parler avec un représentant d'Indeed au sujet de nos solutions d'embauche, [**veuillez remplir ce formulaire**](#).

Le présent document est soumis à des droits d'auteur détenus par Indeed, Inc. Toute utilisation, modification, reproduction, retransmission, nouvelle publication, en tout ou en partie, de l'intégralité ou d'une partie du présent document sans l'accord écrit préalable d'Indeed est expressément interdite. Indeed décline toute responsabilité quant à l'utilisation ou à l'application des informations contenues dans le présent document ou quant à leur interprétation. Droit d'auteur © 2023, Indeed, Inc. Tous droits réservés.