

L'ÉQUITÉ REMISE EN QUESTION : LA MAJORITÉ DES CANADIENS ESTIMENT QUE LES ENTREPRISES NE DEVRAIENT PAS TENIR COMPTE DE L'ORIGINE CULTURELLE LORS DE L'EMBAUCHE

Jack Jedwab, Président et Directeur général

Association d'études canadiennes et Institut Metropolis

Decembre 2024

Introduction et méthodologie

Le lundi 25 novembre, Walmart, le plus grand détaillant au monde, a abandonné ses politiques de diversité, d'équité et d'inclusion, rejoignant ainsi une liste croissante de grandes entreprises qui ont fait de même après que ces politiques ont fait l'objet d'un examen approfondi. Le gouvernement du Canada a pris des engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (DEI) concernant l'embauche et la représentation des minorités raciales. Cet engagement est considéré comme un résultat important pour atteindre les objectifs du gouvernement en matière d'embauche, et est également souvent exigé parmi les employeurs ayant des relations contractuelles avec le gouvernement. Cependant, il y a une résistance évidente aux approches (DEI) intégrant les pratiques d'embauche. Par ailleurs, le soutien à l'équité en matière d'emploi (discrimination positive aux États-Unis) semble diminuer, particulièrement au Canada, et probablement dans une proportion plus importante qu'aux États-Unis. Cette conclusion est le résultat d'une enquête menée par Leger Marketing pour l'Association d'études canadiennes, qui révèle que 57% des Canadiens ne sont pas d'accord avec le fait que les employeurs doivent tenir compte de l'origine culturelle lors de l'embauche (par exemple, le statut racial/minorité visible). Aux États-Unis, quelque 46% des personnes interrogées ne sont pas d'accord avec l'idée de prendre en compte les antécédents culturels lors des processus d'embauche.

Le sondage a été réalisé par Leger pour l'Association d'études canadiennes auprès de 1539 répondants au Canada au cours de la période du 22 au 24 novembre 2024. Une marge d'erreur ne peut être associée à un échantillon non probabiliste dans une enquête par panel à des fins de comparaison. Un échantillon probabiliste de 1539 répondants aurait une marge d'erreur de $\pm 2,5$ %, 19 fois sur 20. Aux États-Unis, le sondage a été réalisé par Léger auprès de 1009 répondants au cours de la période du 22 au 24 novembre 2024 et a une marge d'erreur probabiliste de $\pm 3,9$ %, 19 fois sur 20.

Les Américains sont plus disposés que les Canadiens à tenir compte de l'origine culturelle lors de l'embauche (par exemple, l'appartenance à une minorité raciale ou visible).

Lorsque les entreprises embauchent des personnes, il est important que les employeurs tiennent compte de leur origine culturelle (par exemple, leur statut racial ou leur appartenance à une minorité visible).	Canada	États-Unis
Oui	28%	36%
Non	57%	46%
je ne sais pas	15%	18%

Une majorité de Canadiens ne sont pas d'accord avec le fait que lorsqu'une entreprise embauche des personnes, il est important que les employeurs tiennent compte de leurs origines culturelles (par exemple, leur statut racial ou leur appartenance à une minorité visible).

Lorsque les entreprises embauchent des personnes, il est important que les employeurs tiennent compte de leur origine culturelle (par exemple, leur statut racial ou leur appartenance à une minorité visible).	Total	Homme	Femme	Entre 18-24	Entre 25-34	Entre 35-44	Entre 45-54	Entre 55-64	65 et plus
Oui	28%	29%	26%	30%	34%	27%	23%	27%	28%
Non	57%	57%	57%	50%	51%	60%	62%	58%	58%
Je ne sais pas	15%	13%	17%	20%	15%	13%	15%	15%	15%

Les Québécois ont le plus tendance à ne pas être d'accord avec l'énoncé selon lequel lorsque les entreprises embauchent des gens, il est important que les employeurs tiennent compte de leurs origines culturelles (p. ex. statut racial / minorité visible).

Lorsque les entreprises embauchent des personnes, il est important que les employeurs tiennent compte de leur origine culturelle (par exemple, leur statut racial ou leur appartenance à une minorité visible).	Atl.	QC	ON	MB/SK	AB	CB
Oui	36%	26%	26%	32%	33%	29%
Non	50%	63%	55%	53%	58%	57%
Je ne sais pas	14%	12%	19%	15%	10%	14%

Parmi les personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible, la plupart ne sont pas d'accord lorsque les entreprises embauchent des personnes, et qu'ils doivent tenir compte de leurs origines culturelles (par exemple, leur statut racial ou leur appartenance à une minorité visible).

Lorsque les entreprises embauchent des personnes, il est important que les employeurs tiennent compte de leur origine culturelle (par exemple, leur statut racial ou leur appartenance à une minorité visible).	Non-Immigrant	Immigrant
Oui	26%	34%
Non	59%	50%
Je ne sais pas	15%	16%

Les minorités raciales aux États-Unis sont plus susceptibles que celles du Canada de penser que les origines culturelles soient prise en compte dans les décisions d'embauche.

Lorsque les entreprises embauchent des personnes, il est important que les employeurs tiennent compte de leur origine culturelle (par exemple, leur statut racial ou leur appartenance à une minorité visible).	Canada		États-Unis	
	Blanc	Non Blanc	Blanc	Non Blanc
Oui	26%	34%	31%	45%
Non	59%	49%	52%	36%
Je ne sais pas	15%	17%	17%	18%

Environ un tiers des travailleurs à temps partiel, des étudiants et des chômeurs sont favorables à ce que les entreprises tiennent compte de l'origine culturelle lors de l'embauche.

Lorsque les entreprises embauchent des personnes, il est important que les employeurs tiennent compte de leur origine culturelle (par exemple, leur statut racial ou leur appartenance à une minorité visible).	Travailleur à temps plein	Travailleur à temps partiel	Travailleur indépendant / travailleur free-lance	Étudiant	Personne au foyer	Chômeur	Retraité
Oui	27%	31%	18%	31%	25%	31%	28%
Non	58%	51%	73%	49%	50%	57%	57%
Je ne sais pas	15%	18%	9%	20%	25%	12%	15%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%