

Intersectionnalité et conséquences pour l'équité entre les sexes en milieu de travail



Les femmes appartenant à une minorité visible occupent plus souvent des emplois précaires caractérisés par l'insécurité, de faibles salaires ainsi qu'une protection et des avantages limités.



Les immigrantes racialisées sont plus susceptibles d'être coincées dans des emplois qui ne correspondent pas à leurs études ou leur expérience.

L'intersectionnalité

permet de comprendre la manière dont les personnes sont touchées par l'inégalité en fonction de facteurs tels que la race, l'ethnicité, la classe sociale, le genre, l'âge, la citoyenneté, la capacité et l'orientation sexuelle.

Solutions pour surmonter les inégalités intersectionnelles :

- Pour éviter que la « diversité » devienne une phrase accrocheuse, il faut s'attaquer explicitement à la discrimination fondée sur le sexe et la discrimination raciale ou ethnique.
- Promouvoir le parrainage plutôt que le mentorat, car les femmes et les minorités visibles sont trop mentorées et sous-parrainées par rapport à leurs pairs masculins.
- Obtenir l'adhésion de la direction pour résoudre les problèmes de sous-représentation et augmenter les contacts en cours d'emploi des directeurs avec les travailleuses et les travailleurs des minorités visibles.
- Faire le suivi des données démographiques des employés pour déterminer comment atténuer les comportements discriminatoires.
- Afficher des offres d'emplois sur des sites visant à aider les groupes sous-représentés à trouver un emploi tel que le site Aboriginal Job Board.

Voir ce résumé sur notre site web :
<https://www.gendereconomy.org/intersectionality-and-workplace-gender-equity/>

Ce résumé de recherche est financé par le Programme du travail du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Les illustrations sont réalisées par Freepik
© Institute for Gender and the Economy