

Un résumé de recherche

Intersectionnalité et répercussions sur l'équité entre les sexes en milieu de travail



Rotman

Aperçu

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 sexe, l'âge, la citoyenneté, la capacité et l'orientation sexuelle.¹ L'inégalité intersectionnelle touche différemment les femmes et les minorités visibles, selon les contextes social, culturel et professionnel dans lesquels ces personnes se trouvent.² Selon les données probantes, un grand nombre d'initiatives organisationnelles qui favorisent la diversité et l'inclusion tendent à profiter aux femmes blanches, mais pas à d'autres groupes sous-représentés.³

Conséquences de l'inégalité intersectionnelle dans la population active

Nous observons des résultats inégaux en milieu de travail selon l'intersectionnalité dans l'écart salarial entre les sexes et les groupes raciaux au Canada. Les femmes appartenant à une minorité visible, en particulier les immigrantes de première génération, gagnent en moyenne 5 000 \$ de moins que les femmes n'appartenant pas à une minorité visible, et 7 000 \$ de moins que les hommes appartenant à une minorité visible.⁴ Cette situation est en partie attribuable à la dévaluation des titres de compétences étrangers, qui contribue à ce que les personnes hautement qualifiées ne soient pas retenues pour les emplois offerts. Comparativement à tout autre groupe, les immigrantes – et les femmes issues de milieux racialisés – sont plus susceptibles d'être sans emploi ou sous-employées dans des emplois qui ne correspondent pas à leurs études ou à leur expérience.⁵

L'inégalité affecte les individus différemment selon une variété de facteurs tels que la race, l'âge ou le sexe.

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.⁶ Les taux de pauvreté des familles appartenant à une minorité visible sont trois fois plus élevés que ceux des familles n'appartenant pas à une minorité visible, et les familles qui s'identifient comme arabes, issues de l'Asie occidentale et coréennes présentent des taux de pauvreté au-dessus de 30 %.⁷

Les travaux de recherche documentent de nombreux autres types d'inégalités intersectionnelles en milieu de travail. Par exemple, les hommes blancs bénéficient souvent d'un « escalator de verre » lorsqu'ils travaillent dans des métiers où les femmes prédominent tels que les sciences infirmières et l'enseignement, et grimpent ainsi dans la hiérarchie plus rapidement.⁸ Toutefois, ces avantages ne s'appliquent pas aux hommes appartenant à une minorité visible; les infirmiers noirs sont perçus comme moins qualifiés que les infirmières.⁹

Solutions pour surmonter les inégalités intersectionnelles

Certaines des méthodes traditionnelles de gestion de la diversité organisationnelle ne suffisent pas à éliminer les inégalités intersectionnelles. Par exemple, les formations sur les préjugés en milieu de travail peuvent créer des crises si les personnes sont mécontentes d'être choisies pour la formation et perçoivent cette sélection comme une punition pour un comportement antérieur.¹⁰

Les gestionnaires peuvent prendre certaines des recommandations suivantes comme points de départ :

Être précis dans l'utilisation des mots

Le terme « diversité » est devenu un mot fourre-tout qui peut être détourné pour désigner, par exemple, le recrutement en vue d'obtenir une « diversité de pensée », ce qui peut empêcher l'embauche des femmes et des minorités visibles. Les gestionnaires peuvent concentrer leurs efforts de manière explicite sur la lutte contre la discrimination de genre et la discrimination raciale/ethnique.¹¹

Promouvoir le parrainage plutôt que le mentorat

Dans les relations de parrainage, les mentors ne se contentent pas généralement de prodiguer des conseils et utilisent leur influence pour défendre les intérêts de leurs protégés auprès des gestionnaires. Mais les femmes à fort potentiel sont surencadrées et sous-parrainées par rapport à leurs pairs masculins, et par conséquent ne progressent pas aussi rapidement. Les membres de la direction peuvent s'assurer que les parrains blancs prennent sous leur aile des femmes et des membres des minorités visibles.¹²

Obtenir l'adhésion de la direction

Les initiatives relatives à la diversité sont plus efficaces lorsque les gestionnaires participent à la résolution des problèmes de sous-représentation et que les contacts entre les gestionnaires et les travailleurs appartenant à une minorité visible sont plus nombreux.¹³ De telles initiatives devraient consister entre autres à renforcer l'acceptation et la compréhension des accents et des différences religieuses, deux formes de discrimination courantes, mais négligées.¹⁴

Suivre les données sur la diversité des employés

De nombreuses entreprises ne recueillent pas de données sur la diversité de leurs employés.¹⁵ Cette absence de surveillance rend l'évaluation de la sous-représentation aux intersections de la race, de l'ethnicité, du genre, de la capacité et de l'orientation sexuelle plus difficile. En faisant le suivi des données démographiques, les entreprises sont plus à même de déterminer si elles doivent modifier leurs pratiques pour atténuer les comportements discriminatoires et de quelle manière.

Sortir des réseaux habituels pour recruter

La direction peut afficher des offres d'emplois sur des sites visant à aider les groupes sous-représentés à trouver un emploi tels que le site Aboriginal Job Board.¹⁶

Voir ce résumé sur notre site web:

<https://www.gendereconomy.org/intersectionality-and-workplace-gender-equity/>

- 1** Crenshaw, K. (1990). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color [Cartographie des marges : intersectionnalité, politiques identitaires et violence contre les femmes de couleur]. *Stan. L. Rev.*, 43, 1241.
- Collins, P. H. (2002). Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment [Réflexions féministes noires : connaissances, conscience et politiques d'autonomisation]. Routledge.
- 2** Tugend, Aline. The Effect of Intersectionality in the Workplace [Les effets de l'intersectionnalité en milieu de travail], *New York Times* : <https://www.nytimes.com/2018/09/30/us/the-effect-of-intersectionality-in-the-workplace.html>
- 3** Apfelbaum, E. P., N. M. Stephens et R. E. Reagans (2016). Beyond one-size-fits-all: Tailoring diversity approaches to the representation of social groups [Au-delà d'une solution universelle : adapter les approches en matière de diversité à la représentation des groupes sociaux]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(4), 547.
- 4** Statistique Canada, Les femmes de minorités visibles : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2010001/article/11527-fra.htm>
- Hou, F., et S. Coulombe (2010). Earnings gaps for Canadian-born visible minorities in the public and private sectors [Écarts salariaux des minorités visibles nées au Canada dans les secteurs public et privé]. *Analyse de politique*, 36(1), 29-43.
- 5** Cranford, C. J., L. F. Vosko et N. Zukewich (2003). Precarious employment in the Canadian labour market: A statistical portrait [Emploi précaire sur le marché du travail canadien : portrait statistique]. *Just labour*.
- Fuller, S., et L. F. Vosko (2008). Temporary employment and social inequality in Canada: Exploring intersections of gender, race and immigration status [Emploi temporaire et inégalité sociale au Canada : examen des intersections du genre, de la race et du statut d'immigrant]. *Social indicators research*, 88(1), 31-50.
- Premji, S., et Y. Shakya (2017). Pathways between under/unemployment and health among racialized immigrant women in Toronto [Liens entre le sous-emploi/le chômage et la santé chez les immigrantes racialisées à Toronto]. *Ethnicity & health*, 22(1), 17-35.
- 6** Creese, G., et B. Wiebe (2012). Survival Employment: Gender and Deskillling among African Immigrants in Canada [Emploi de survie : genre et déqualification chez les immigrants africains au Canada]. *International Migration* 50(5): 56-76. doi:10.1111/j.1468-2435.2009.00531.x.
- Galarneau, D., et R. Morissette (2009). Immigrants' Education and Required Job Skills [Éducation et compétences professionnelles requises des immigrants]. *Perspectives on Labour and Income* 9 (12): 5-18.
- Picot, G., et A. Sweetman (2012). Making it in Canada: Immigration outcomes and policies [Réussir au Canada : résultats et politiques en matière d'immigration]. *Étude de l'IRPP*, (29), 1.
- Noack, A. M., et L. F. Vosko (2011). Precarious Jobs in Ontario. Mapping Dimensions of Labour Market Insecurity by Workers' Social Location and Context [Emplois précaires en Ontario. Cartographie des dimensions de l'insécurité du marché du travail selon les situation et contexte sociaux des travailleurs]. Toronto, rapport commandé par la Commission du droit de l'Ontario.
- 7** Block, S., et G. E. Galabuzi (2011). Canada's colour coded labour market [Le marché de l'emploi canadien codé par couleur]. *Centre canadien de politiques alternatives*, 1-20.
- 8** Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions [L'escalator de verre : avantages cachés pour les hommes dans les professions «féminines»]. *Social problems*, 39(3), 253-267.
- 9** Wingfield, A. H. (2009). Racializing the glass escalator: Reconsidering men's experiences with women's work [Racialisation de l'escalator de verre : reconsidération de l'expérience des hommes dans un travail de femmes]. *Gender & Society*, 23(1), 5-26.
- 10** Kalev, A., E. Kelly et F. Dobbin (2006). Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies [Meilleures pratiques ou meilleures suppositions? Évaluation de l'efficacité des actions positives et des politiques sur la diversité des entreprises]. *American Sociological Review*, 71(4), 589-617.
- Colón, Alyson. Does Diversity Training Work? [Les formations sur la diversité sont-elles efficaces?], *Institute for Gender and the Economy* : <https://www.gendereconomy.org/does-diversity-training-work/>
- Sanchez, J., et N. Medkik (2004). The Effects of Diversity Awareness Training on Differential Treatment [Les effets de la sensibilisation à la diversité sur le traitement différentiel]. *Group & Organization Management*, 29(4), 517-536
- 11** Wingfield, Adia Harvey. How Organizations is Failing Black Workers and How do Better [Comment les organisations recalent les travailleurs noirs et comment faire mieux], *Harvard Business Review* : <https://hbr.org/2019/01/how-organizations-are-fail-black-workers-and-how-to-do-better>
- 12** Ibid
- Ibarra, Herminia, Nancy M. Carter et Christine Silva (2010) <https://hbr.org/2010/09/why-men-still-get-more-promotions-than-women>
- 13** Dobbin, F., et A. Kalev (2016). Why diversity programs fail [Pourquoi les programmes sur la diversité échouent]. *Harvard Business Review*, 94(7), 14.
- 14** Ameeriar, L. (2017). Downwardly Global: Women, Work, and Citizenship in the Pakistani Diaspora [Vers le bas globalement : femmes, travail et citoyenneté dans la diaspora pakistanaise]. *Duke University Press*.
- Boyd, Monica, et Xingshan Cao (2009). Immigrant Language Proficiency, Earnings, and Language Policies [Compétences linguistiques des immigrants, salaires et politiques linguistiques]. *Canadian Studies in Population* 36(1-2):63-86.
- Derwing, Tracey M., et Erin Waugh (2012). Language Skills and the Social Integration of Canada's Adult Immigrants [Compétences linguistiques et intégration sociale des immigrants adultes au Canada]. *Étude de l'IRPP* no 31.
- Dovidio, J. F., K. Kawakami et S. Gaertner (2002). Implicit and explicit prejudice in interracial interaction [Préjugés implicites et explicites dans les interactions interraciales]. *J. Pers. Soc. Psychol.* 82(1). 62(68).
- MacDougall, A. (2007). Hearing audible minorities: Accent, discrimination, and the integration of immigrants into the Canadian labour market [Entendre les minorités audibles : accent, discrimination et intégration des immigrants dans le marché du travail canadien]. *Vol. 47, no 04, p. 20-39*
- 15** Braga, Matthew. Canadian tech companies say they value diversity – but what are they doing about it? [Les entreprises technologiques canadiennes disent accorder de la valeur à la diversité – mais que font-elles dans ce sens?], *cbc.ca* : <https://www.cbc.ca/news/technology/canada-tech-companies-diversity-reports-2017-1.4194556>
- 16** <https://aboriginaljobboard.ca/>