

Le sondage mondial 2023 sur la DEI

Résultats du marché canadien



Pour mieux réussir son marketing



ASSOCIATION DES AGENCES DE COMMUNICATION CREATIVE



Remerciements

Nous aimerions exprimer notre reconnaissance envers toutes les organisations qui ont participé à cet effort collectif. Sans leur soutien, la mise en œuvre de cette toute première recherche historique mondiale n'aurait pas été possible.



Remerciements

L'ACA souhaite remercier ses partenaires mondiaux de leur assistance qui a rendu possible la réalisation de ce tout premier sondage mondial de référence



VOCOM

campaign

KANTAR



Code de conduite

Les multiples organisations-partenaires associées à cette recherche ont recueilli les réponses au sein de leur territoires respectifs et ont partagé leurs données afin de rendre les milieux de travail de l'industrie mondiale du marketing plus diversifiés et inclusifs.

En retour, nous devons tous reconnaître la nature particulièrement sensible de ces données et le besoin de les traiter de manière appropriée.

En accédant à ces données, vous consentez à vous conformer au Code de conduite suivant :

Autorisation de :

- Partager ces données au sein de votre organisation dans le but de faciliter les actions visant à rendre notre industrie plus diversifiée et inclusive.
- Partager les principales données agrégées à l'extérieur de votre entreprise, par exemple avec les médias, afin d'augmenter la visibilité des enjeux et d'engager une discussion constructive.

Interdiction de :

- Partager des données sensibles à l'extérieur de votre organisation ou de faire des comparaisons entre vos données nationales et d'autres pays ou marchés.

En cas de doute, veuillez contacter vos collègues de l'ACA.

Points saillants

Points saillants sur la diversité

Il y a une représentation relativement bonne dans tous les groupes minoritaires (identité de genre, origine ethnique, religion, orientation sexuelle) comparativement aux données de recensement du marché, à l'exception des personnes en situation de handicap (13 % des répondants sont handicapés contre 22 % de moyenne nationale). Si l'on examine l'ancienneté et les écarts en matière de parité salariale, la proportion de femmes et de minorités raciales diminue aux échelons supérieurs, et il semble y avoir un écart de rémunération important aux niveaux subalternes pour ces deux groupes.

Points saillants sur l'inclusion

Le Canada obtient de meilleurs résultats que l'indice d'inclusion mondial de référence (65 % contre 63 %), mais a reculé de 2 pts depuis le recensement de 2021 (67 %). Les répondants reconnaissent largement que des progrès sont réalisés, 87 % d'entre eux étant d'accord pour dire que leur entreprise prend activement des mesures pour être plus diversifiée et inclusive (contre 72 % de moyenne mondiale), et 63 % convenant que l'industrie est devenue plus diversifiée et inclusive au cours des 2 dernières années (contre 50 % de moyenne mondiale).

Les données sur le coût du roulement du personnel montrent qu'il existe un risque de désistement, 14 % des répondants indiquant qu'ils sont susceptibles de quitter l'industrie en raison d'un manque d'inclusion et de diversité ou qu'ils préfèrent ne pas répondre à cette question. Ce pourcentage s'élève à 21 % pour les minorités raciales, à 21 % pour les répondants LGBTQ+, et à 23 % pour les répondants en situation de handicap.

Le sentiment d'appartenance est plus faible chez les répondants appartenant à une minorité (race, handicap, LGBTQ+), alors que les femmes déclarent avoir un plus grand sentiment d'appartenance que les hommes.

44 % des répondants pensent que l'âge peut être un obstacle au sein de leur entreprise; cette proportion augmente chez les groupes plus âgés, par exemple 75 % chez les 65+. Nous constatons un portrait semblable pour la situation familiale alors que 51 % de ceux qui ont des enfants à charge croient que la situation familiale freine une carrière au sein de leur entreprise.

1 Groupes démographiques et indices



Canada

RÉPONSES GLOBALES = 493

Type d'entreprise	%
Marque (p. ex., P&G, Unilever, Walmart, etc.)	32
Agence de création	27
Agence média	9
Média	7
Association d'industrie/organisme professionnel	4
Maison de production	3
Photographie/Audio/Studio de musique	-
Éditeur	1
Firme de recherche/intelligence marketing	2
Travailleur indépendant	2
Agence de relations publiques	1
Agence numérique	3
Secteur technologique	2
Autre	7

Rôle/Fonction	%
Direction générale/Classe dirigeante	12
Développement d'affaires/ Marketing/Communications/RP	25
Ventes/Commerces	3
Gestion de comptes/Services à la clientèle	10
Planification de comptes et stratégies	6
Recherche/Information/ Connaissances	6
Analyses de données et planification	2
Médias sociaux/Communautés	1
Programmation/Secteur technologique	*
Studio de création ou de design	8
Services de création/Gestion de projets	3

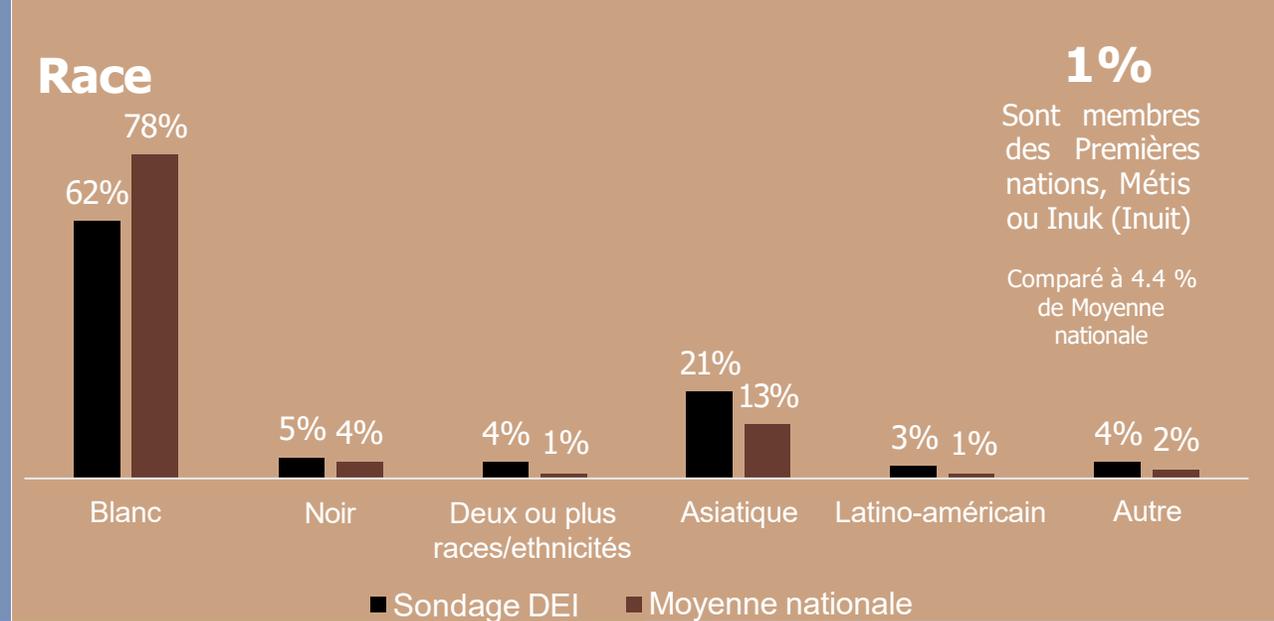
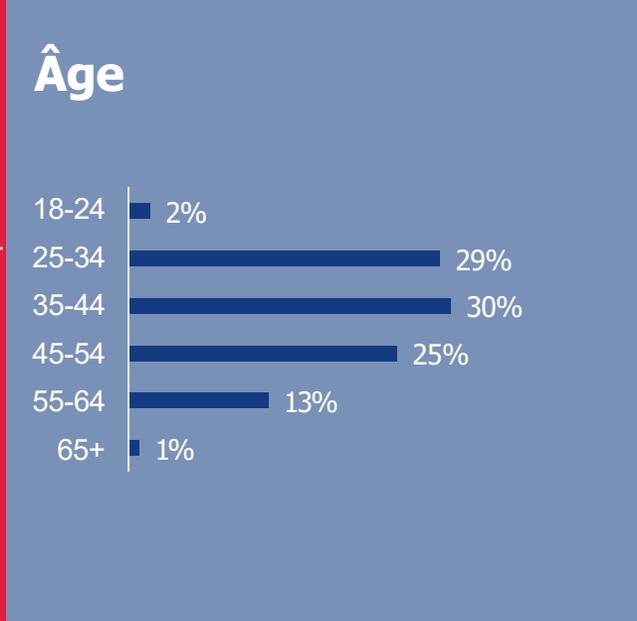
Rôle/Fonction	%
Production/Gestion de production/ Création et achat d'imprimés	5
Média	7
Événements	1
Finances	2
Ressources humaines et formation	2
TI/Technologie	1
Approvisionnements/Opérations	1
Services juridiques	1
Services de bureau	1
Autre	2

Données démographiques des répondants canadiens

Identité de genre

	Femmes	Hommes	Autre genre
Sondage DEI	69 %	27 %	4 %
Moyenne nationale *	50 %	50 %	

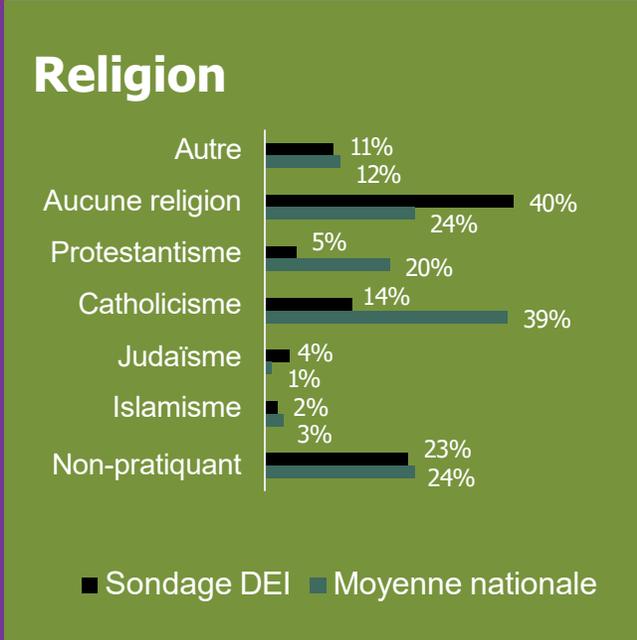
*données issues du recensement national de 2016



Statut de handicap

13% des répondants sont en situation de handicap

Comparativement à 22 % de moyenne nationale



Orientation sexuelle

Orientation sexuelle	Sondage DEI	Moyenne nationale
Non représentée	1%	
Pansexuelle	1%	
Queer	2%	
Lesbienne	1%	
Hétérosexuelle	81%	
Homosexuelle	6%	
Fluide	1%	
Demisexuelle	1%	
Bisexuelle	6%	

Moyenne nationale estimée de LGBTQ+ = 11 %

Note : données de recensement non disponibles pour la comparaison

Prestateur de soins

33 % des répondants sont parents d'enfants de moins de 16 ans

27 % des répondants sont prestataires de soins pour une autre personne

Au sujet de l'indice d'inclusion

L'indice d'inclusion englobe trois sous-indices élaborés en fonction de facteurs d'analyse précis et basés sur la perception d'un employé par rapport à son environnement et à son expérience au sein de l'entreprise.

- Sentiment d'appartenance
- Absence de discrimination
- Présence de comportements négatifs

Bien que la diversité se présente sous plusieurs formes, l'indice d'inclusion se base sur les cinq formes suivantes : identité de genre, origine ethnique, orientation sexuelle, religion et handicap*.

L'indice d'inclusion est calculé selon la formule suivante :



*Notez que ceci variera par marché en fonction des questions qui seront posées

Indice d'inclusion

	Indice d'inclusion global
Canada 2023	65 %
Moyenne mondiale 2023	63 %
Canada 2021	67 %

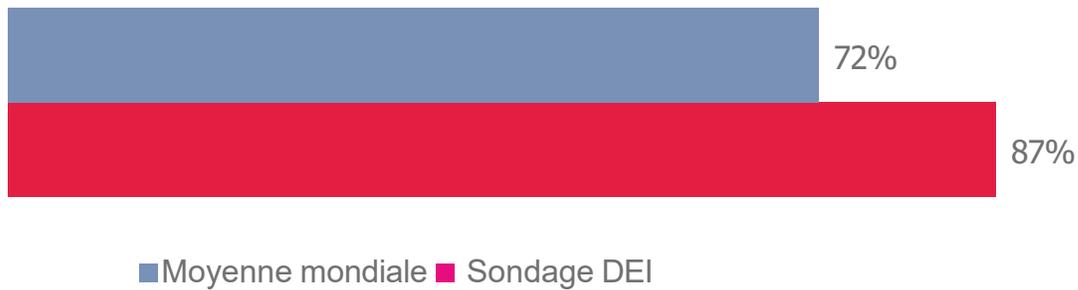
	Sentiment d'appartenance	Absence de discrimination	Présence de comportements négatifs
Canada 2023	74 %	95 %	19 %
Moyenne mondiale	69 %	96 %	19 %
Canada 2021	71 %	96 %	16 %

2

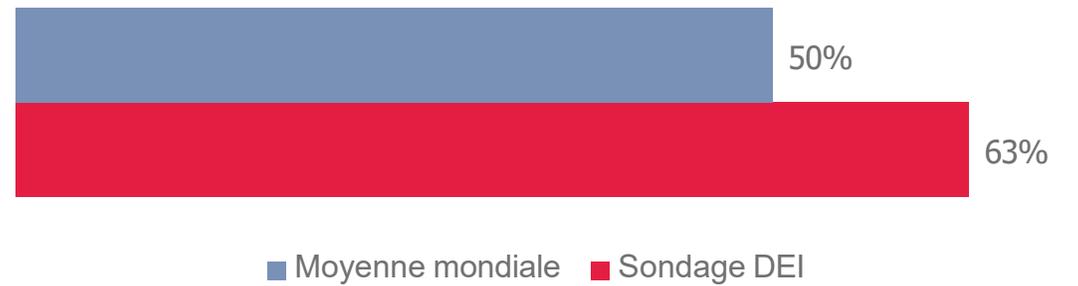
**Attitudes par rapport à la
diversité et l'inclusion en milieu
de travail et au sein de
l'industrie**



Répondants affirmant que leur entreprise prend activement des mesures visant à favoriser plus de diversité et d'inclusion

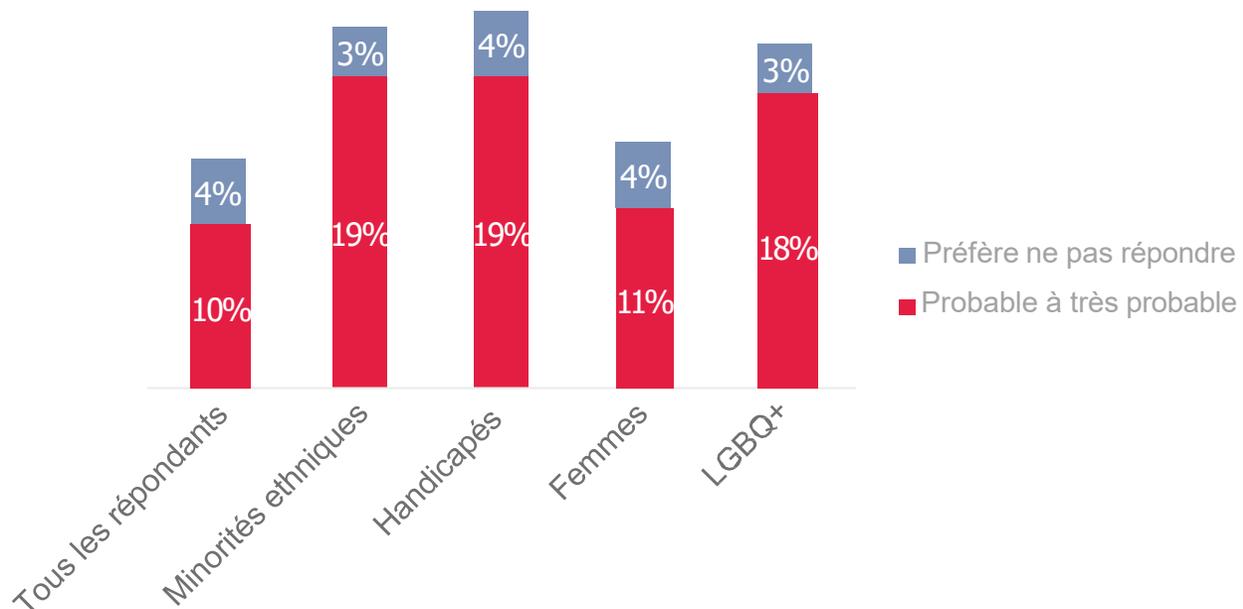


Répondants convenant que l'industrie s'est améliorée et est devenue plus diversifiée et inclusive au cours des 2 dernières années

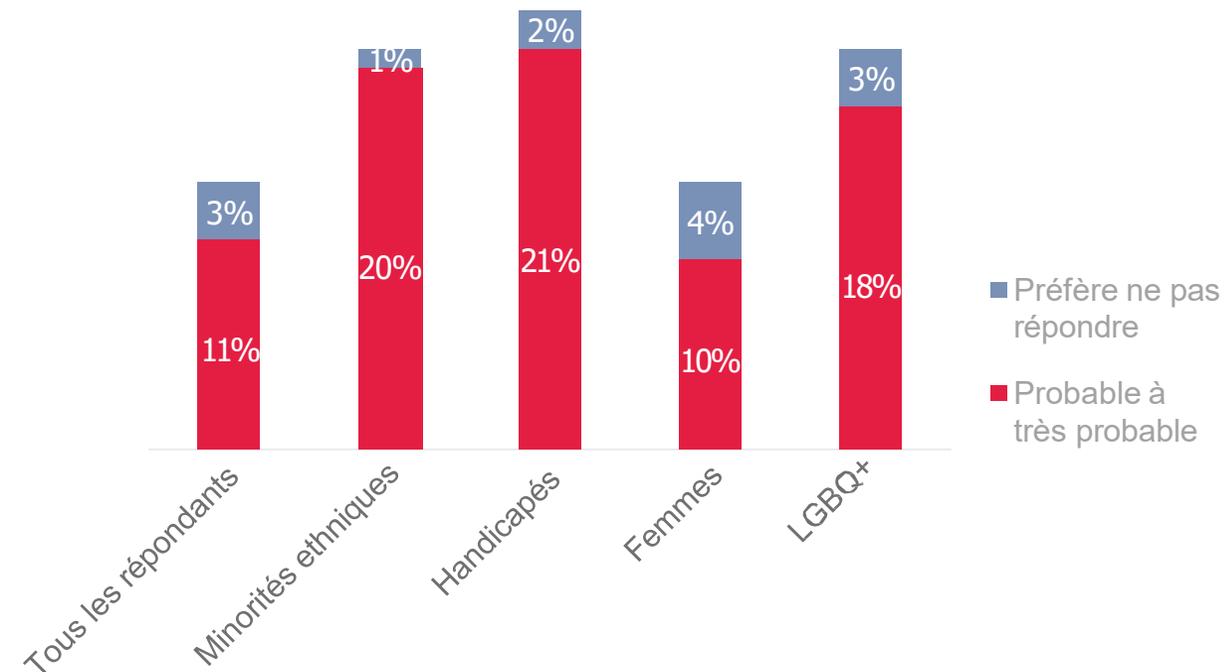


Coût potentiel du roulement de personnel

Quelle est la probabilité que vous quittiez votre **entreprise** actuelle en raison du manque d'inclusion ou de la discrimination dont vous avez été victime?



Quelle est la probabilité que vous quittiez votre **industrie** actuelle en raison du manque d'inclusion ou de la discrimination dont vous avez été victime?



Dans ce cas, les « Préfère ne pas répondre » sont considérés comme à haut risque de désistement



3

Principales conclusions

Identité de genre, Race, Statut de handicap, Orientation sexuelle, Religion, Âge, Responsabilités familiales

Indicateurs clés

Expériences discriminatoires

« Au sein de mon entreprise, j'ai personnellement été victime de comportements négatifs ou de discrimination fondés sur mon... »

Processus de recours

« Je crois que la plupart des collègues signaleraient les comportements inappropriés à la direction ou aux RH. »

Sentiment d'appartenance

« Je me sens à ma place dans mon entreprise. »

Obstacles à ma carrière

« J'ai rencontré des obstacles dans ma progression de carrière dans cette entreprise qui, je crois, sont dus à qui je suis. »

Points saillants - Canada

Expériences discriminatoires

Les principales formes de discrimination au Canada sont basées sur la race (17 %) et l'âge (14 %).

Processus de recours

Les répondants de sexe féminin ou en situation de handicap sont moins susceptibles de croire que les comportements inappropriés seraient signalés à la direction ou aux RH.

Sentiment d'appartenance

Le sentiment d'appartenance est plus faible chez les répondants appartenant à une minorité (race, handicap, LGBTQ+), alors que les femmes déclarent avoir un plus grand sentiment d'appartenance que les hommes.

Obstacles à ma carrière

La plupart des répondants issus d'une minorité ont déclaré avoir rencontré des obstacles au cours de leur carrière qui, selon eux, sont dus à qui ils sont, figurant en tête notamment 27 % des minorités ethniques et 29 % des répondants en situation de handicap.

L'identité de genre au Canada

6 %

des répondants de sexe féminin ont vécu une expérience discriminatoire au sein de leur entreprise en raison de leur identité de genre (vs moyenne mondiale de 6 %). 4 % de tous les répondants ont constaté des comportements discriminatoires envers d'autres personnes en raison de leur identité de genre.

66 %

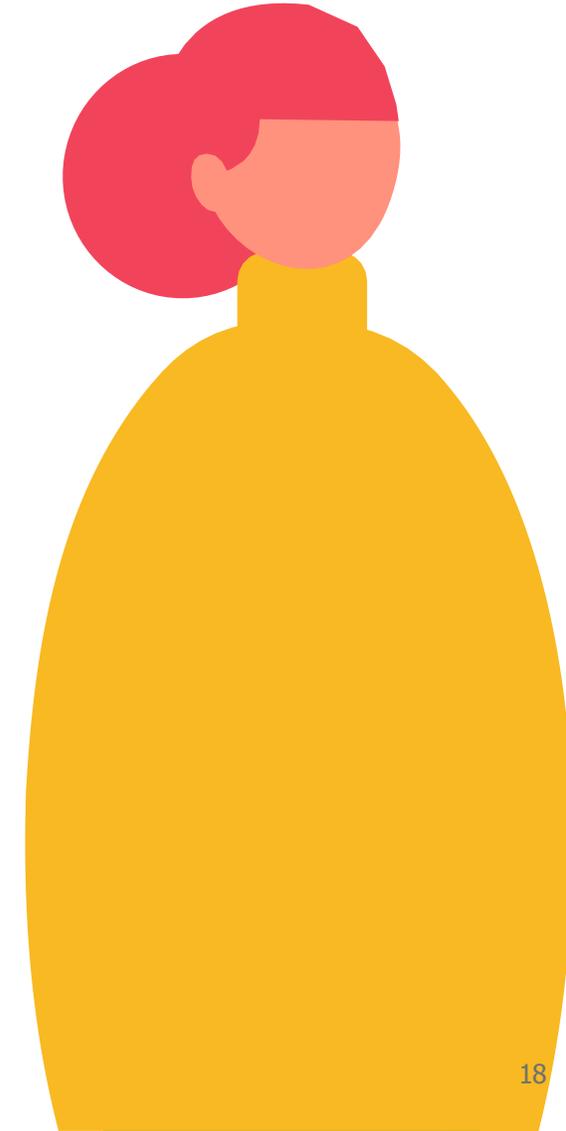
des répondants de sexe féminin pensent que la plupart des collègues signaleraient les comportements inappropriés à la direction ou aux RH comparativement à 79 % des répondants de sexe masculin.

77 %

des répondants de sexe féminin se sentent à leur place dans leur entreprise, comparativement à 74 % des répondants de sexe masculin.

22 %

des répondants de sexe féminin affirment avoir rencontré des obstacles au cours de leur carrière au sein de leur entreprise qui, selon elles, sont dus à qui elles sont, comparativement à 29 % des répondants de sexe masculin.



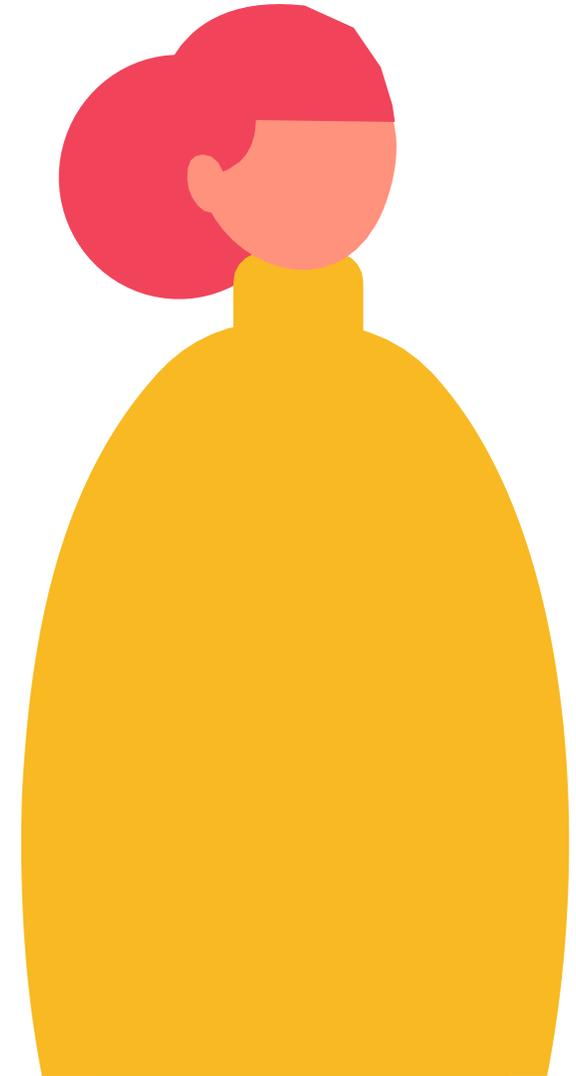
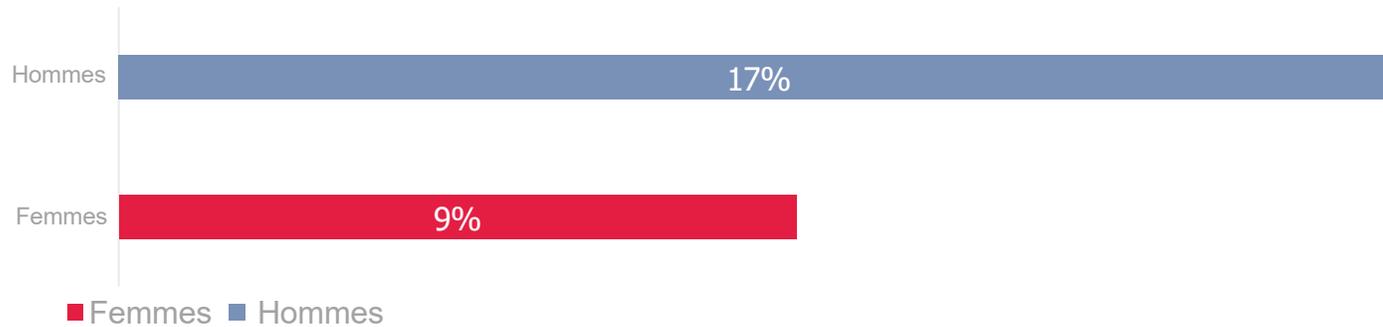
L'identité de genre au Canada

Salaire moyen par identité de genre

Notez que ces écarts salariaux sont à titre indicatif et qu'ils sont basés sur des fourchettes salariales et non sur des données salariales actuelles.

Types d'emploi	Salaire moyen chez les hommes	Salaire moyen chez les femmes	Écarts (%)
Direction générale/Classe dirigeante	161 290 \$	171 750 \$	6 %
Autres cadres supérieurs	129 637 \$	135 303 \$	4 %
Cadres intermédiaires	98 670 \$	103 333 \$	5 %
Jeunes cadres	89 239 \$	78 214 \$	- 12 %

% par identité de genre au sein de la direction



Races au Canada

17%

des répondants appartenant à une minorité ethnique ont vécu une expérience discriminatoire au sein de leur entreprise en raison de leur origine ethnique. 10 % de tous les répondants ont constaté des comportements discriminatoires envers d'autres personnes en raison de leur race.

70%

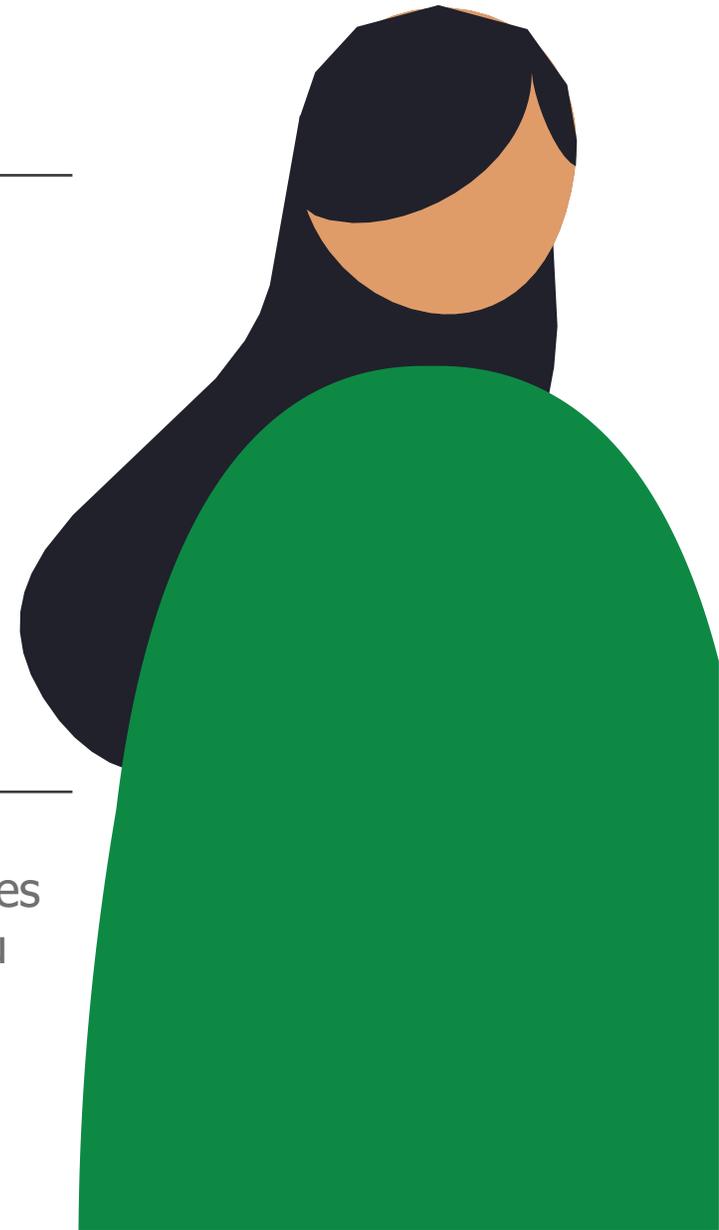
des répondants issus d'une minorité ethnique pensent que la plupart des collègues signaleraient les comportements inappropriés à la direction ou aux RH comparativement à 68 % des répondants blancs.

67%

des répondants issus d'une minorité ethnique se sentent à leur place au sein de leur entreprise comparativement à 81 % des répondants blancs.

27%

des répondants issus d'une minorité ethnique affirment avoir rencontré des obstacles au cours de leur carrière au sein de leur entreprise qui, selon eux, sont dus à qui ils sont, comparativement à 22 % des répondants blancs.



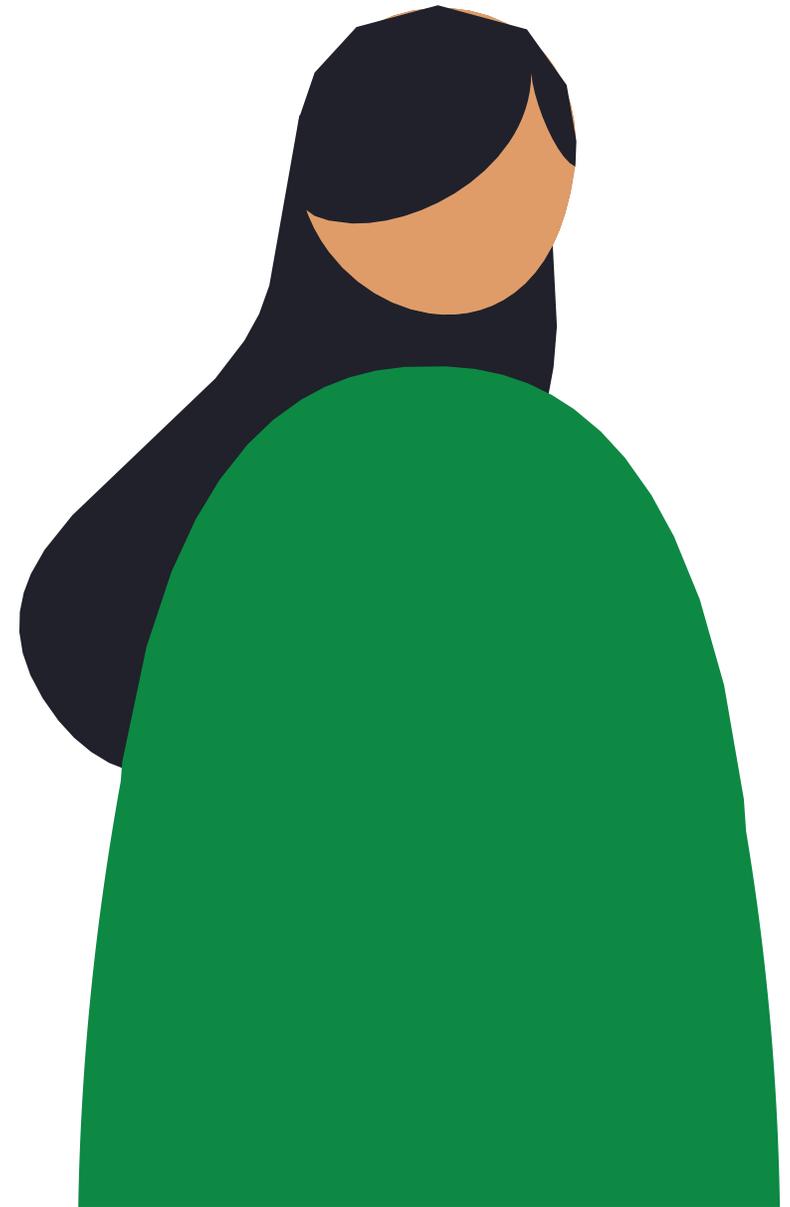
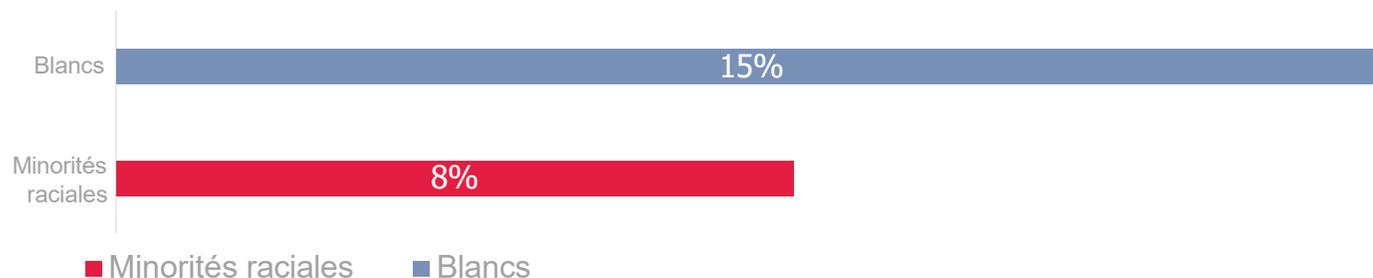
Races au Canada

Salaire moyen par race

Types d'emploi	Salaire moyen des blancs	Salaire moyen des minorités raciales	Écarts (%)
Direction générale/Classe dirigeante	167 738 \$	163 750 \$	- 2 %
Autres cadres supérieurs	130 974 \$	132 241 \$	1 %
Cadres intermédiaires	99 550 \$	100 135 \$	1 %
Jeunes cadres	92 575 \$	78 387 \$	- 15 %

Notez que ces écarts salariaux sont à titre indicatif et qu'ils sont basés sur des fourchettes salariales et non sur des données salariales actuelles.

%par race au sein de la direction



Statut de handicap au Canada

6 %

des répondants handicapés ont vécu une expérience discriminatoire au sein de leur entreprise en raison de leur handicap. 1 % de tous les répondants ont constaté des comportements discriminatoires envers d'autres personnes en raison de leur handicap.

53 %

des répondants handicapés pensent que la plupart des collègues signaleraient les comportements inappropriés à la direction ou aux RH comparativement à 72 % des répondants sans handicap.

66 %

des répondants handicapés se sentent à leur place dans leur entreprise, comparativement à 79 % des répondants sans handicap.

35 %

des répondants handicapés affirment avoir rencontré des obstacles au cours de leur carrière au sein de leur entreprise qui, selon eux, sont dus à leur condition, comparativement à 22 % des répondants sans handicap.



Conditions rapportées par les personnes vivant avec un handicap* au Canada

Condition	%
Perte de mobilité (p. ex., amputation, paralysie, sclérose en plaques, dystrophie musculaire, arthrite, blessure à la colonne vertébrale)	6
Fatigue/Manque de vigueur	27
Capacité respiratoire (p. ex., asthme, MPOC)	14
Neurodiversité (p. ex., autisme, syndrome d'Asperger, dyslexie, dyscalculie, dyspraxie, TDAH, trouble obsessionnel compulsif (TOC), syndrome de la Tourette)	38
Déficiência visuelle (p. ex., vision faible, daltonisme)	8
Problèmes de motricité (p. ex., arthrite, AVC, dextérité)	5
Santé mentale (p. ex., dépression, bipolarité)	54
Stress/anxiété	73
Déficiência auditive	8
Implications à long terme découlant de la COVID	10
Autre	11
Aucune de ces raisons	-

*Une situation de handicap est définie comme tout état de santé physique ou mentale qui dure ou devrait durer 12 mois ou plus et qui réduit ou affecte votre capacité à effectuer vos activités quotidiennes.

Aperçu de la santé mentale au Canada

42%

des répondants déclarent être souvent très stressés au travail.

22%

des répondants déclarent que leur travail a un impact négatif sur leur santé physique.

44%

des répondants conviennent que leur entreprise dispose d'une politique active pour minimiser le risque de problèmes de santé mentale.

62%

des répondants conviennent que leur milieu de travail est ouvert à la santé mentale.

28%

des répondants déclarent que leur travail a un impact négatif sur leur santé mentale.

14%

des répondants conviennent que les problèmes de santé mentale sont perçus comme un signe de faiblesse dans leur milieu de travail.

L'orientation sexuelle au Canada

8 %

des répondants LGBTQ+ ont vécu une expérience discriminatoire au sein de leur entreprise en raison de leur orientation sexuelle. 3 % de tous les répondants ont constaté des comportements discriminatoires envers d'autres personnes en raison de leur orientation sexuelle.

67 %

des répondants LGBTQ+ pensent que la plupart des collègues signaleraient les comportements inappropriés à la direction ou aux RH comparativement à 69 % des répondants hétérosexuels.

65 %

des répondants LGBTQ+ se sentent à leur place dans leur entreprise, comparativement à 79 % des répondants hétérosexuels.

29 %

des répondants LGBTQ+ affirment avoir rencontré des obstacles au cours de leur carrière au sein de leur entreprise qui, selon eux, sont dus à qui ils sont, comparativement à 23 % des répondants hétérosexuels.



La religion au Canada

3%

des répondants appartenant à une religion minoritaire ont vécu une expérience discriminatoire au sein de leur entreprise en raison de leur appartenance religieuse. 2 % de tous les répondants ont constaté des comportements discriminatoires envers d'autres personnes en raison de leur appartenance religieuse.

72%

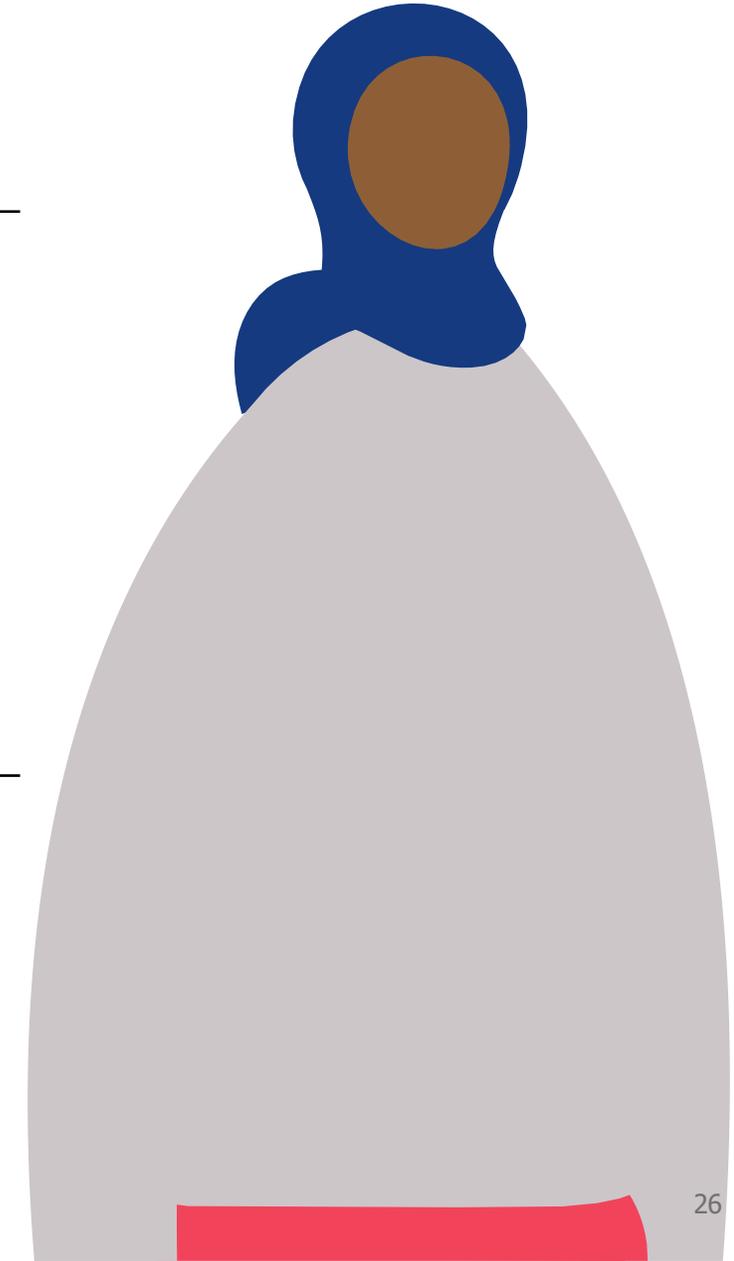
des répondants appartenant à une religion minoritaire pensent que la plupart des collègues signaleraient les comportements inappropriés à la direction ou aux RH comparativement à 67 % des répondants appartenant à une religion majoritaire.

76%

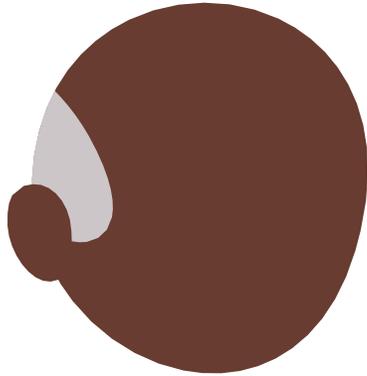
des répondants appartenant à une religion minoritaire se sentent à leur place dans leur entreprise, comparativement à 76 % des répondants appartenant à une religion majoritaire.

25%

des répondants appartenant à une religion minoritaire affirment avoir rencontré des obstacles au cours de leur carrière au sein de leur entreprise qui, selon eux, sont dus à qui ils sont, comparativement à 22 % des répondants appartenant à une religion majoritaire.



L'âge au Canada



14%

des répondants ont subi
personnellement des
expériences
discriminatoires en raison
de leur âge.

44%

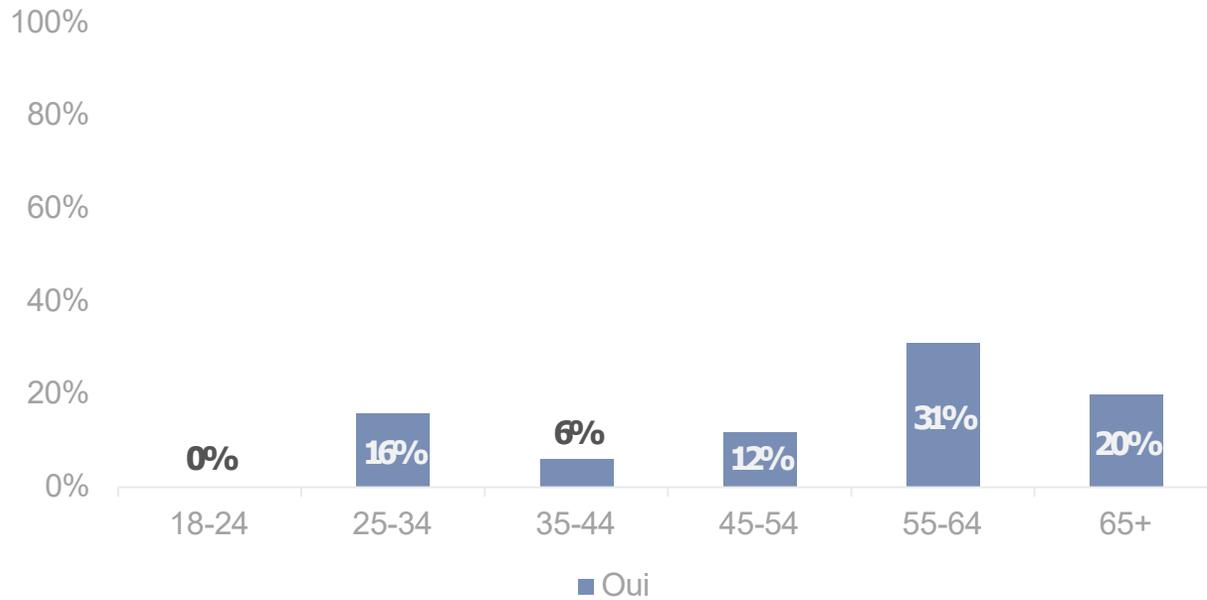
des répondants pensent
que l'âge peut entraver la
carrière d'une personne au
sein de leur entreprise.

15%

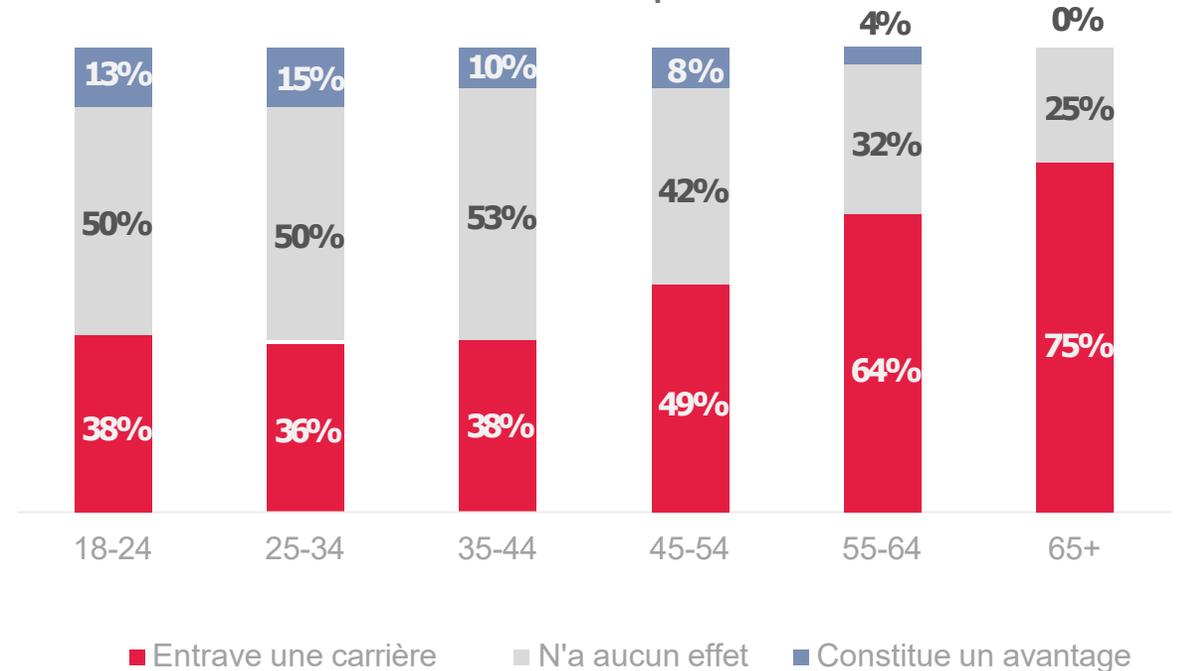
des répondants de sexe
masculin ont subi
personnellement des
expériences
discriminatoires en raison
de leur âge,
comparativement à 13 %
chez les femmes.

Les perceptions par rapport à l'âgisme au Canada

% ayant subi personnellement des expériences discriminatoires en raison de leur âge



En moyenne, l'âge entrave-t-il ou facilite-t-il la carrière d'une personne au sein de votre entreprise?



Responsabilités familiales Canada

7%

des répondants ont subi personnellement des expériences discriminatoires en raison de leurs responsabilités familiales.

7%

des répondants de sexe féminin ont subi personnellement des expériences discriminatoires en raison de leurs responsabilités familiales, comparativement à 5 % chez les hommes.

40%

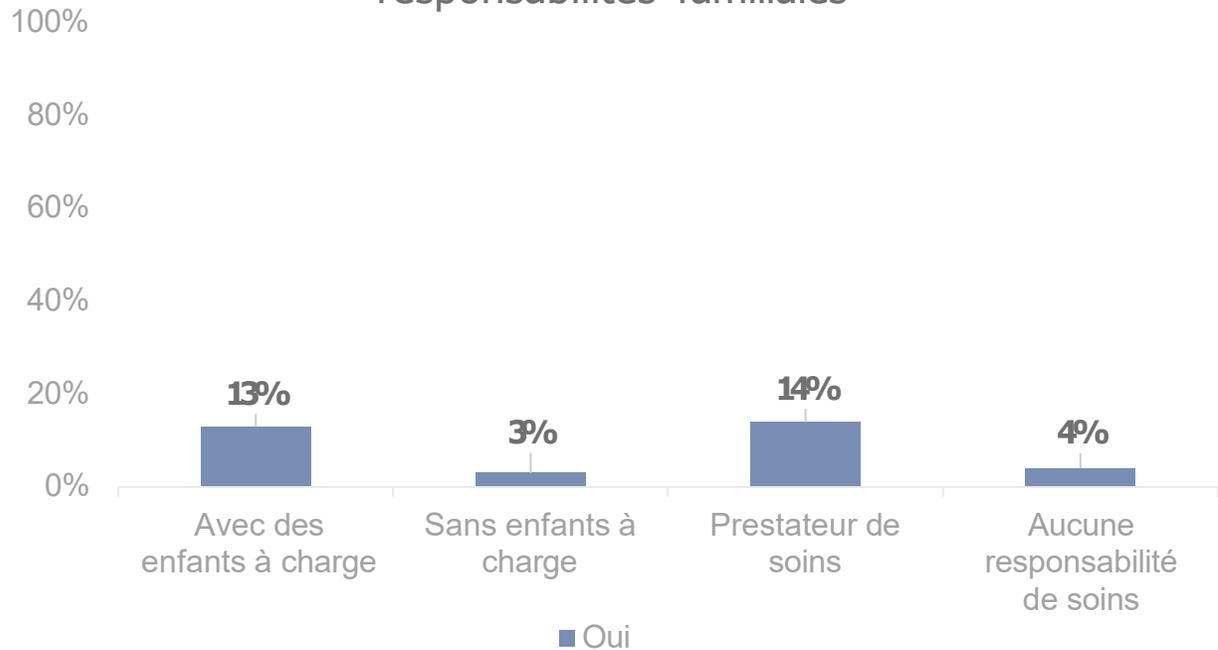
des répondants pensent que les responsabilités familiales peuvent entraver la carrière d'une personne au sein de leur entreprise.

45%

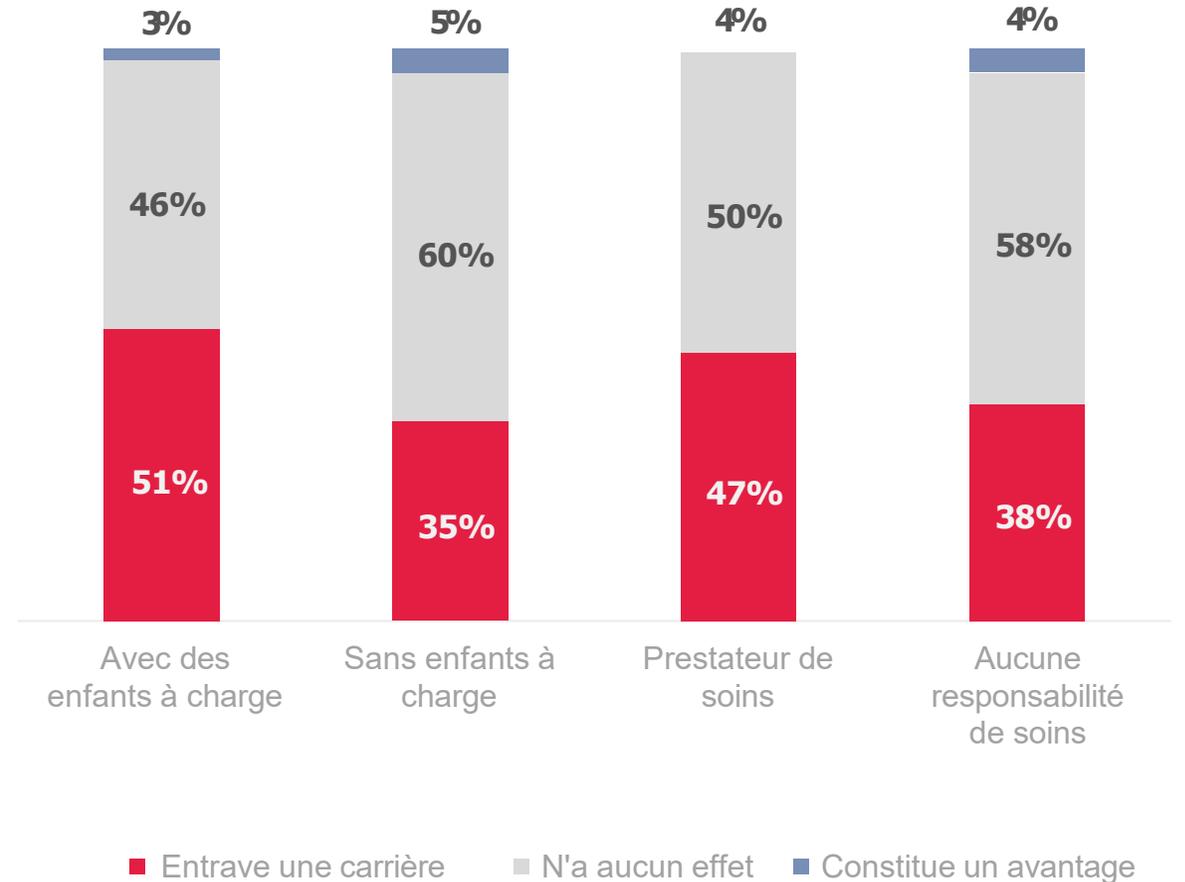
des répondants de sexe féminin croient que les responsabilités familiales peuvent entraver la carrière d'une personne au sein de leur entreprise, comparativement à 30 % des répondants de sexe masculin.

Les perceptions par rapport aux responsabilités familiales au Canada

% ayant subi personnellement des expériences discriminatoires en raison de leurs responsabilités familiales



En moyenne, les responsabilités familiales entravent-elles ou facilitent-elles la carrière d'une personne au sein de votre entreprise?



4.
Annexes



Questions par rapport aux indices

Sentiment d'appartenance à l'entreprise

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?

1 Tout à fait en désaccord

2 En désaccord

3 Ni d'accord ni en désaccord

4 D'accord

5 Tout à fait d'accord

99. Je préfère ne pas répondre

- Je me sens à ma place dans mon entreprise.
- Je suis un maillon précieux et essentiel pour mon équipe.
- Je suis un maillon précieux et essentiel pour mon entreprise.
- Je bénéficie d'un soutien émotionnel et social au travail.
- Mes attributs, caractéristiques, compétences, expériences et antécédents uniques sont appréciés dans mon entreprise.
- Les membres du personnel de mon entreprise se sentent à l'aise en étant eux-mêmes.
- Les cadres supérieurs sont équitables lorsqu'il s'agit d'embaucher ou de faire progresser la carrière de leurs subordonnés.
- Je bénéficie d'un soutien suffisant pour développer mes compétences et faire progresser ma carrière.

Présence de comportements négatifs : Avez-vous vécu l'une des expériences suivantes au cours des 12 derniers mois au sein de votre entreprise? Oui/Non

- On vous parle de manière déplacée ou on ne vous écoute pas lors des réunions.
- Opportunités d'apprentissage ou de progression restreintes par les collègues chevronnés.
- Sous-estimé.e par rapport aux collègues à compétence égale.
- Des personnes s'arrogent le mérite issu des efforts communs.
- Intimidation ou décrédibilisation de quelque manière que ce soit.
- Harcèlement ou violence physique.
- Exclusion des événements ou activités.
- Amené.e à se sentir mal à l'aise sur le lieu de travail.

Absence de discrimination : Dans votre entreprise, avez-vous personnellement subi des comportements négatifs en raison de l'un ou l'autre des facteurs suivants?

Oui/Non

- Âge
- Identité de genre
- Responsabilités familiales
- Race
- Religion
- Statut de handicap
- Orientation sexuelle
- Apparence
- Contexte social

Données canadiennes et mondiales

2^e vague - 2023 - Total

	Canada	MONDE
Indice d'inclusion	65 %	63 %
Sentiment d'appartenance à l'entreprise (%)	74 %	69 %
Je me sens à ma place dans mon entreprise (% d'accord)	76 %	74 %
Je suis un maillon précieux et essentiel pour mon équipe directe (% d'accord)	88 %	82 %
Je suis un maillon précieux et essentiel pour mon entreprise (% d'accord)	76 %	71 %
Je bénéficie d'un soutien émotionnel et social au travail (% d'accord)	72 %	64 %
Mes attributs, caractéristiques, compétences, expériences et antécédents uniques sont appréciés dans mon entreprise (% d'accord)	77 %	70 %
Les employés de mon entreprise se sentent à l'aise, en étant eux-mêmes (% d'accord)	80 %	75 %
Les cadres supérieurs sont équitables lorsqu'il s'agit d'embaucher ou de faire progresser la carrière de leurs subordonné.e.s. (% d'accord)	62 %	55 %
Je bénéficie d'un soutien suffisant pour développer mes compétences et faire progresser ma carrière (% d'accord)	62 %	57 %
Absence de discrimination (%)	95 %	96 %
Mon âge - personnellement discriminé.e dans l'entreprise (% non)	86 %	92 %
Mon identité de genre - personnellement discriminé.e dans l'entreprise (% non)	95 %	94 %
Ma situation familiale - personnellement discriminé.e dans l'entreprise (% non)	93 %	95 %
Ma race - personnellement discriminé.e dans l'entreprise (% non)	92 %	96 %
Ma religion - personnellement discriminé.e dans l'entreprise (% non)	98 %	99 %
Mon statut de handicap - personnellement discriminé.e dans l'entreprise (% non)	99 %	99 %
État des relations - personnellement discriminé.e dans l'entreprise (% non)	98 %	99 %
Mon apparence - personnellement discriminé.e dans l'entreprise (% non)	95 %	96 %
Mon contexte social - personnellement discriminé.e dans l'entreprise (% non)	97 %	97 %
Présence de comportements négatifs (%)	19 %	19 %
On vous parle de manière déplacée ou on ne vous écoute pas lors des réunions - (% oui)	29 %	27 %
Opportunités d'apprentissage ou de progression restreintes par les collègues chevronnés (% oui)	19 %	17 %
Sous-estimé.e par rapport aux collègues à compétence égale (% oui)	30 %	28 %
Des personnes s'arrogent le mérite découlant d'efforts communs (% oui)	31 %	32 %
Intimidation ou décrédibilisation de quelque manière que ce soit (% oui)	14 %	13 %
Harcèlement ou violence physique (% oui)	1 %	1 %
Exclusion des événements ou activités (% oui)	16 %	13 %
Amené.e à se sentir mal à l'aise sur le lieu de travail (% oui)	16 %	22 %