Oubliées:
LA MAIN-D'ŒUVRE LA PLUS INSTRUITE ET LA PLUS PROMETTEUSE DU CANADA



Pink ATTITUDE

www.PinkAttitude.ca

En partenariat avec

CulturaliQ

TABLE DES MATIÈRES

LISTE ET DIVISIONS

Remerciements 3

Avant-propos 4
SEPHORA CANADA
TD BANK

Note de Pink Attitude : Ruby Dhillon 5

Résumé Exécutif 6

Préparer Le Terrain 13
A. La Crise De L'emploi Imminente Au Canada 13
B. La Prospérité Repose Sur L'immigration 16
C. La Covid-19 Met En Évidence Les Problèmes Systémiques Au Sein De La Main-d'œuvre Canadienne 23

Méthodologie De Recherche Primaire 25

Conclusions : Les Femmes Sud-asiatiques Sont Oubliées Et Sous-employées 28
A. La Recherche D'emploi : Des Obstacles Dès Le Début 29
B. Emploi : Les Femmes Sud-asiatiques Confrontées Aux Préjugés, Aux Traitements Injustes Et Aux Problèmes Systémiques 32
C. Le Mur De Mi-carrière 44
D. Les Femmes Sud-asiatiques Sont Déterminées Et Ouvertes À De Meilleures Opportunités 50
E. Le Développement Professionnel : Très Apprécié Mais Manque De Temps 53
F. Les Femmes Sud-asiatiques Manquent De Temps : La Pression Déraisonnable De Choisir Entre Carrière Et Famille 56
G. Les Femmes Sud-asiatiques Accordent De L'importance Aux Initiatives Dei 58
H. Les Femmes Sud-asiatiques Qui Réussissent Ne Sont Pas À L'abri Des Obstacles Systémiques Et Des Perceptions Négatives Sur Le Lieu De Travail 61

Exploiter Le Potentiel : Comment Les Dirigeants Peuvent Soutenir Les Femmes Sud-asiatiques Dans Leur Carrière 63
A. Offrir Des Initiatives DEI Significatives 64
B. Offrir Des Possibilités De Mentorat Et De Parrainage 65
C. Offrir Un Développement Professionnel 68
D. Offrir Des Modalités De Travail Flexibles 69
E. Reconnaître Les Titres De Compétences Internationaux 70
F. Améliorer Les Possibilités De Mise En Réseau 71

Conclusion 72

Credits 73

REMERCIEMENTS

Cette étude nationale soutiendra notre travail visant à résoudre les problèmes systémiques des femmes d'Asie du Sud et à progresser sur la voie de l'égalité des sexes. Voici une liste des sponsors qui soutiennent cette étude et des partenaires avec lesquels nous avons travaillé.

SPONSORS PLATINE

SEPHORA

TD

SPONSORS OR

BRAMPTON

Deloitte.

SPONSORS ARGENT

APMA LEAD. REACH. CONNECT.

EY

IGM Financial

Scotiabank

AGENCE DE RELATIONS PUBLIQUES

NATIONAL
Trusted Partner. Bold Thinking.™

PARTENAIRE STRATÉGIQUE

CulturaliQ

PRÉFACE

SEPHORA

Au cours des deux dernières années, Sephora Canada a fait de grands progrès pour devenir un leader reconnu dans le domaine de l'inclusion sociale. Par le biais de notre stratégie de diversité et d'inclusion, nous nous sommes engagés à prendre des mesures significatives qui favorisent l'embauche et l'avancement de la diversité, tant dans nos magasins que dans nos bureaux.

En tant que partenaire exclusif de cette étude unique en son genre, Sephora Canada est fier d'investir dans la compréhension du potentiel de la main-d'œuvre féminine sud-asiatique en pleine croissance au Canada. En tant que leader de la vente au détail de produits de prestige à l'échelle mondiale, nous avons le sentiment d'avoir une grande responsabilité dans la diffusion des résultats de cette étude et dans la compréhension des barrières qui existent parmi les femmes sud-asiatiques travaillant dans le secteur de la beauté et de la vente au détail.

La valorisation du potentiel d'emploi des femmes sud-asiatiques permettra non seulement à Sephora Canada de prendre une position encore plus forte dans ses efforts d'embauche et d'avancement diversifiés, mais elle contribuera également à revaloriser les femmes sud-asiatiques et à accroître leur représentation sur le marché canadien.

Sephora Canada s'engage à écouter, investir et amplifier les voix diverses, car nous croyons en un monde où chacun se sent à sa place.

Nous appartenons à quelque chose de beau.
Nous sommes Sephora.

TD Bank

Depuis deux décennies, La Banque TD a entrepris d'intégrer, d'incorporer et de faire progresser les programmes, les politiques et les pratiques en matière de diversité et d'inclusion qui soutiennent les clients, les collègues et les collectivités. Dans le cadre de notre engagement envers la diversité et l'inclusion, nous nous concentrons sur les femmes, les minorités et les autres points d'intersection.

Nous avons fixé des objectifs mesurables pour les groupes sous-représentés - y compris les femmes qui ont été touchées de manière disproportionnée par la pandémie - et nous progressons par rapport à ces objectifs. Nous disposons de programmes visant à favoriser, à développer et à accélérer les talents, notamment de multiples cohortes de "Women in Leadership" dont font partie des femmes sud-asiatiques, et le programme "Sponsorship in Action", qui se concentre sur les talents des minorités visibles. La pandémie a exacerbé les défis auxquels sont confrontées les femmes sud-asiatiques, et nous nous efforçons de ne pas perdre les progrès réalisés.

Les idées et les recherches de Pink Attitude visent à aider la Banque à libérer le potentiel et à s'assurer que nos programmes et nos politiques soutiennent la main-d'œuvre féminine sud-asiatique.

À la TD, nous cherchons à mieux comprendre les limites et les obstacles afin de pouvoir continuer à approfondir nos relations avec des partenaires tels que Pink Attitude pour accroître le bassin de talents à attirer et comprendre comment nous pouvons soutenir nos talents sud-asiatiques à la TD.

La TD est à l'avant-garde pour ce qui est d'enrichir la vie des collectivités qu'elle sert. Nous nous engageons à connaître intimement les obstacles afin de faire partie de la solution qui permettra de les éliminer pour cette cohorte afin qu'elle puisse réaliser son potentiel. La Banque TD est fière de soutenir le travail de Pink Attitude, qui vise à donner aux femmes d'Asie du Sud les moyens de réaliser leur plein potentiel.

NOTE DE RUBY DHILLON PDG. FONDATRICE

La communauté sud-asiatique est le plus important groupe de minorités visibles au Canada, représentant 25 % de la population des minorités visibles. Pourtant, peu de recherches ou d'analyses ont été effectuées sur les expériences des femmes sud-asiatiques dans la main-d'œuvre canadienne, où tant d'entre elles sont confrontées à des obstacles et à des défis quotidiens.

Avant de pouvoir commencer à aborder les problèmes auxquels les femmes sud-asiatiques sont confrontées lorsqu'elles naviguent sur le marché du travail canadien, nous devons d'abord recueillir des données pertinentes afin de pouvoir à la fois comprendre les défis auxquels elles sont confrontées et comparer nos efforts.

Pink Attitude a été fondée pour permettre aux femmes sud-asiatiques d'atteindre leur plein potentiel. Reconnaissant le besoin critique de données concernant les femmes sud-asiatiques orientées vers la carrière au Canada, Pink Attitude s'est associée à CulturaliQ pour entreprendre une enquête à l'échelle nationale qui fournirait des données empiriques sur lesquelles on pourrait agir.

La réalité est que les femmes sud-asiatiques sont très instruites, très motivées et très compétentes. Elles sont ici et veulent travailler, mais elles sont négligées par les employeurs canadiens à tous les stades de leur emploi, de la recherche et de l'obtention d'un emploi au blocage de leur progression de carrière. Cette situation doit changer.

L'objectif de ce rapport est de servir de point de départ. Si disposer de données est une première étape importante, il faut en fin de compte agir sur la base de ces informations. Les dirigeants du gouvernement et des organisations canadiennes doivent prendre des mesures significatives pour résoudre les problèmes systémiques auxquels les femmes sud-asiatiques sont confrontées. C'est vital non seulement pour ces travailleuses hautement qualifiées au Canada, mais aussi pour l'ensemble de la population active.



PINK ATTITUDE TEAM

Noms en partant du haut à gauche : Jeet Dhillon, Shivani Patel, Ruby Dhillon, Priyanka Thaman, Sanjiv Jagota, Jas Somal, John Stevenson, Amit Puranik, Rahim Saleh, Steve Saberwal, Pam Bhatti

En bas à partir de la gauche : Nikita Patel, Ruby Bassi, Rashmi Vohra, Karen Grewal-Singh, Ashley Bassi, Lisha Gandhi



PINK ATTITUDE BOARD OF DIRECTORS

Noms en partant du haut à gauche : Ruby Dhillon, Rahim Saleh, Jasdeep Johal

En bas à partir de la gauche : Sanjiv Jagota, Ruby Bassi, Jeet Dhillon, Shivani Thakur

RÉSUMÉ EXÉCUTIF



> “Nous sommes une ville d'opportunités et, alors que nous investissons dans la reprise économique de nos entreprises et de notre économie locale, nous avons l'occasion d'investir dans la vie de nos résidents. Brampton est connue pour sa main-d'œuvre hautement qualifiée et éduquée ; puiser dans le groupe des femmes sud-asiatiques sans emploi et sous-employées de Brampton est une occasion de libérer davantage le potentiel de nos résidents, de notre communauté et de nos entreprises. ”

Clare Barnett
Directeur
Développement économique
Ville de Brampton

Ce rapport présente les résultats d'une enquête nationale menée auprès de participants de tout le Canada, qui ont été interrogés sur leurs expériences dans la recherche et l'obtention d'un emploi, ainsi que sur la façon dont ils sont traités en milieu de travail. Il s'appuie sur les recherches antérieures de Statistique Canada, Deloitte, Accenture et McKinsey, qui ont révélé à plusieurs reprises que, bien que la diversité et l'inclusion soient essentielles au succès global d'une organisation, les entreprises n'exploitent toujours pas les compétences et les ressources de toutes les populations.

Les recherches ont montré à plusieurs reprises que les lieux de travail diversifiés favorisent l'engagement et la fidélisation des employés, tout en ayant une image plus positive dans la communauté. Ils bénéficient également d'un plus grand respect sur le marché, car les consommateurs sont de plus en plus nombreux à vouloir acheter auprès d'entreprises qui appliquent des politiques et des pratiques de responsabilité sociale solides et durables.

Ce sondage a permis de recueillir et d'analyser les réponses de 2,200 participants identifiés par le biais des panels grand public et ethniques en ligne de CulturaliQ, comprenant des femmes et des hommes issus des plus grandes communautés ethniques du Canada (sud-asiatiques, chinoises, noires, philippines), et comprenant des Canadiens blancs.

Dans le contexte de recherches antérieures, nos résultats renforcent le lien entre la race, le sexe et la réussite professionnelle :

Les femmes sud-asiatiques, bien qu'elles fassent partie du segment le plus éduqué de la population, déclarent de manière disproportionnée se sentir sous-utilisées au travail, ce qui fait que plus de **50 % d'entre elles ont l'intention de quitter leur poste actuel** - des taux nettement plus élevés que pour les autres populations. Les femmes sud-asiatiques sont également largement sous-représentées dans les postes à responsabilité, tels que les postes de direction et les conseils d'administration des entreprises, en raison des obstacles à la progression de leur carrière.

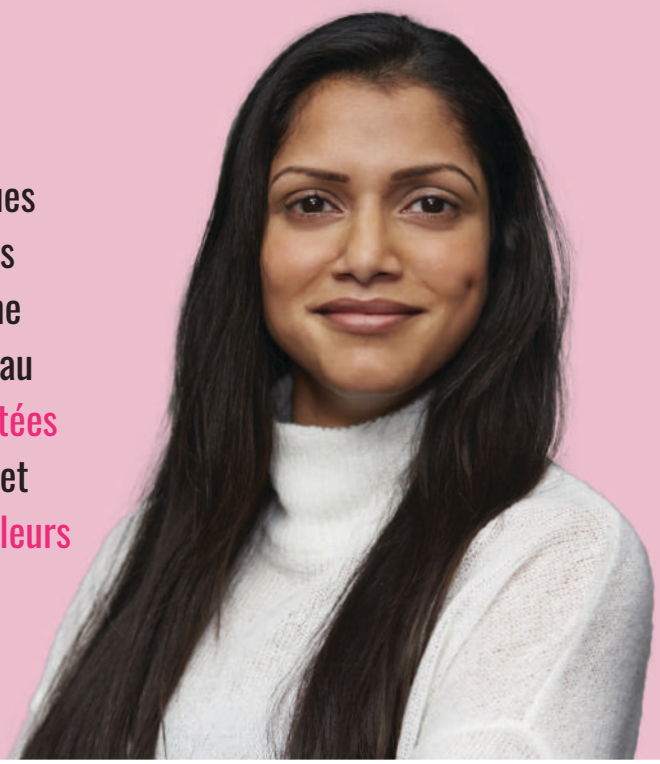
Ces obstacles commencent par la recherche d'emploi, les Les femmes sud-asiatiques ont déclaré des taux de mécontentement plus élevés dans cette catégorie que l'ensemble des femmes et des hommes (82% contre 75% et 75% respectivement). En outre, les femmes sud-asiatiques sont plus nombreuses à déclarer que la recherche d'emploi leur a pris plus d'un an (56 % contre 44 % pour l'ensemble des femmes et 56 % pour l'ensemble des hommes).



Les femmes sud-asiatiques signalent des taux de mécontentement plus élevés lors de la recherche d'un emploi que l'ensemble des femmes et des hommes

Les femmes sud-asiatiques sont plus nombreuses que l'ensemble des femmes et des hommes à déclarer que la recherche d'un emploi leur a pris plus d'un an

Comparativement aux autres femmes des minorités visibles, les femmes sud-asiatiques sont plus susceptibles de déclarer que leurs compétences sont sous-utilisées, qu'elles ne se sentent pas à leur place culturellement au travail, qu'elles ont l'impression d'être traitées moins justement que leurs pairs au travail et qu'elles se sentent souvent rabaissées par leurs pairs ou leurs managers.



Ce sentiment est constant, même pour les femmes sud-asiatiques identifiées comme ayant réussi en fonction de leurs réponses à des questions spécifiques. En effet, plus de **50 % des répondantes sud-asiatiques ayant réussi sont d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations suivantes :**

	Femmes qui s'identifient comme ayant réussi		
Les 2 cases supérieures sur une échelle d'accord en 5 points (tout à fait / plutôt d'accord)	**Femmes sud-asiatiques**	Femmes blanches	Femmes chinoises, noires, et philippines
Culturellement parlant, je ne me sens pas toujours à ma place dans mon travail ou lors de réunions	**61 %**	40 %	47 %
Je me sens souvent rabaissé(e) par mes pairs ou mes supérieurs au travail	**60 %**	38 %	**51 %**
J'ai l'impression qu'on me confie le travail que personne ne veut faire	**60 %**	39 %	49 %
On attend de moi que je travaille plus longtemps que mes pairs	**59 %**	43 %	51 %
J'ai le sentiment d'être injustement écartée de promotions que je pense mériter	**57 %**	27 %	**43 %**
Je prévois de quitter mon emploi actuel dans les deux prochaines années	**57 %**	26 %	**46 %**
Mes compétences sont sous-utilisées	**57 %**	39 %	47 %
J'ai le sentiment d'être traitée moins équitablement au travail que certains de mes pairs	**55 %**	32 %	**48 %**
J'ai été victime de harcèlement verbal/discrimination au travail	**55 %**	31 %	42 %

En milieu de carrière, de nombreuses femmes d'Asie du Sud ont déclaré que leur progression était au point mort, et plus de la moitié d'entre elles ont déclaré avoir modifié de manière négative la perception qu'elles avaient de leur carrière.

Parmi les déclarations avec lesquelles les femmes sud-asiatiques étaient d'accord :

	Femmes					Hommes				
2 cases supérieures sur une échelle d'accord en 5 points	Sud-asiatique	Blanche	Chinoise	Noire	Philippine	Sud-asiatique	Blanc	Chinois	Noir	Philippin
J'ai aujourd'hui des attentes salariales moins élevées dans ma carrière qu'il y a quelques années	**64 %**	50 %	38 %	46 %	43 %	**61 %**	43 %	38 %	**68 %**	63 %
La réussite professionnelle continue de m'échapper	**64 %**	45 %	40 %	46 %	44 %	**62 %**	45 %	48 %	**71 %**	**74 %**
J'envisage de changer de voie professionnelle	**59 %**	40 %	33 %	50 %	49 %	**56 %**	36 %	36 %	**58 %**	58 %
Mes managers m'ont fait des promesses en l'air (par exemple, du bout des lèvres) en ce qui concerne ma progression de carrière	**58 %**	35 %	34 %	42 %	44 %	**60 %**	40 %	39 %	**66 %**	**74 %**

Cela contraste avec l'échantillon total de toutes les femmes, qui sont moins souvent d'accord avec ces affirmations (50 %, 46 %, 41 % et 37 %, respectivement). L'échantillon total de tous les hommes est également moins souvent d'accord avec ces affirmations que les femmes sud-asiatiques (45 %, 48 %, 38 % et 43 %, respectivement).

En outre, plus de la moitié des femmes sud-asiatiques (57 %) ont déclaré qu'elles prévoyaient de quitter leur emploi au cours des deux prochaines années.

Parmi les principales raisons de quitter leur emploi figurent un travail insatisfaisant, une mauvaise gestion et un traitement injuste (48 %, 37 % et 34 %, respectivement). Près des deux tiers des femmes sud-asiatiques ont déclaré qu'elles préféraient quitter leur emploi plutôt que d'attendre que les promesses vides de leur manager se concrétisent (65 %), et un nombre similaire de femmes ont le sentiment d'avoir manqué une opportunité d'emploi à cause de leur accent (64 %).

Ces résultats sont particulièrement inquiétants compte tenu des tendances actuelles qui ont une incidence négative sur le bassin de main-d'œuvre du Canada, notamment les postes vacants en raison du COVID-19 et le faible taux de fécondité du Canada. L'incapacité persistante à soutenir et à retenir les femmes sud-asiatiques sur le marché du travail aura de graves conséquences pour les entreprises canadiennes, qui constateront qu'elles sont de moins en moins capables de conserver une main-d'œuvre durable.

Les femmes sud-asiatiques déclarent massivement qu'elles apprécient le mentorat, le développement de carrière et le parrainage au travail. Plus des trois quarts des femmes sud-asiatiques sont d'accord avec les affirmations suivantes :

80 % "Le mentorat est important pour mon développement professionnel"

80 % "Il est important pour moi d'avoir une personne au travail qui m'aide à faire progresser ma carrière"

70 % "Je me sens plus proche des mentors qui ont un bagage culturel similaire au mien"



Il est impératif que de telles mesures soient prises pour des raisons tant économiques que sociétales. La diversité de la main-d'œuvre est un argument commercial, mais au-delà de cela, c'est aussi la bonne chose à faire.

Les femmes sud-asiatiques sont hautement qualifiées, extrêmement expérimentées et ont beaucoup à offrir à leurs employeurs.

Il n'est cependant pas trop tard pour agir.

Nos Recommendations

Voici comment les dirigeants peuvent aider les femmes sud-asiatiques à progresser dans leur carrière :

- **Proposer des initiatives DEI efficaces**
  Les initiatives DEI doivent être conçues en assurant le suivi des données inter-sectorielles qui permettent de saisir les nuances culturelles et les défis uniques pour aider à surmonter les obstacles auxquels sont confrontées les femmes sud-asiatiques.

- **Offrir des possibilités de mentorat et de parrainage ciblées**
  Les organisations canadiennes doivent offrir des possibilités de mentorat et de parrainage ciblées aux populations sous-représentées, qui soient inclusives et accessibles aux femmes sud-asiatiques. Ces programmes doivent faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation quant à leur capacité à renforcer les perspectives de carrière des talents identifiés et participants.

- **Offrir un développement professionnel**
  Les femmes sud-asiatiques, dans leur grande majoritéapprécient les opportunités de développement professionnel, mais les entreprises doivent s'assurer que leurs employés sont au courant de ces programmes et veiller à ce que les femmes sud-asiatiques soient représentées et incluses de manière appropriée.

- **Offrir des conditions de travail flexibles**
  La demande d'un environnement de travail flexible devient désormais une exigence minimale pour recruter et retenir les talents, permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

- **Reconnaître les titres de compétences internationaux**
  Un obstacle important pour les immigrantes sud-asiatiques lors de leur première recherche d'emploi est le manque de reconnaissance de leur expérience internationale et de leurs titres de compétences par les organisations canadiennes. Les organisations doivent éviter les actions discriminatoires associées au sous-emploi des talents en ne tenant pas compte des compétences acquises à l'extérieur du Canada.

- **Améliorer les possibilités de réseautage**
  Le fait de donner accès à des réseaux professionnels et de leur laisser le temps de nouer des relations significatives joue un rôle essentiel dans le développement de la carrière des femmes sud-asiatiques.



> “ L'économie canadienne ne peut être que bénéfique lorsque tous les membres de la main-d'œuvre sont pleinement utilisés, notamment en créant un tissu d'emplois représentatif de celui de la population. De cette façon, nos citoyens et nos communautés sont servis par des entreprises et des organisations qui ont une profondeur et une largeur de compétences/talents, mais aussi une conscience et une considération culturelles. ”

Ingrid Macintosh
Vice-président du patrimoine responsable de l'encouragement des ventes
du marketing et de la stratégie numérique chez
TD Asset Management

A. LA CRISE DE L'EMPLOI IMMINENTE AU CANADA

Le Canada est confronté à une crise de l'emploi imminente. Avec la baisse des taux de fécondité, il est essentiel que les employeurs trouvent des moyens d'attirer, de retenir et d'engager des employés diversifiés afin que les organisations puissent rester compétitives, non seulement à l'échelle mondiale, mais aussi sur leurs marchés locaux. La diminution de la main-d'œuvre, combinée à l'attention croissante portée par la société à la diversité et à d'autres pratiques éthiques, met en évidence d'énormes lacunes dans les efforts de recrutement et de rétention des entreprises, en particulier en ce qui concerne la diversité et l'inclusion.



Debbie McDowell
Directrice de l'impact social et des communications
Sephora Canada

« Nous nous sommes engagés à prendre des mesures significatives qui soutiennent l'embauche et l'avancement diversifiés chez Sephora Canada. Grâce à cette étude, nous avons obtenu des informations précieuses pour mieux comprendre les perceptions des femmes sud-asiatiques à l'égard des emplois dans le secteur de la vente au détail et de la beauté. Avec ces apprentissages en main, nous poursuivrons nos efforts pour attirer et retenir les précieux talents sud-asiatiques dans toute notre organisation. »



Il ne s'agit pas d'une question abstraite, mais de l'expérience bien trop réelle de nombreuses femmes sud-asiatiques qui n'ont pas été traitées de manière juste ou équitable par les employeurs au Canada. Malgré cette expérience répandue et les recherches en cours sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans les populations générales, peu de choses ont été faites pour comprendre ce que les femmes sud-asiatiques savent et vivent : elles sont négligées, sous-employées et sous-estimées et, bien qu'il s'agisse d'une population très instruite qui veut travailler et se sentir valorisée, elles ne bénéficient pas de possibilités de carrière adéquates.

Des mouvements fondamentaux tels que Black Lives Matter, #MeToo et #StopAsianHate ont mis en lumière les problèmes systémiques dans la société et sur le lieu de travail. Cette recherche est entreprise à une époque de sensibilisation accrue aux préjugés et à la discrimination dans les sphères personnelles et professionnelles, ainsi qu'à un moment où les employeurs au Canada réfléchissent de plus en plus à leurs efforts en matière de diversité, d'inclusion et d'équité (DEI).

La diversité est essentielle à la réussite des entreprises. Un rapport McKinsey de 2020 (intitulé "La diversité gagne") a noté que les entreprises qui se classaient dans le premier quartile pour la diversité des sexes au sein de leurs équipes de direction avaient 25 % plus de chances d'avoir une rentabilité supérieure à la moyenne, par rapport aux entreprises du quatrième quartile. En outre, en ce qui concerne la diversité ethnique et culturelle, les entreprises du premier quartile affichaient des résultats supérieurs de 36 % à ceux du quatrième quartile. Une plus grande représentation était en outre liée à une plus grande réussite.[1]

"Notre dernier rapport montre non seulement que l'analyse de rentabilité reste solide, mais aussi que la relation entre la diversité au sein des équipes de direction et la probabilité d'une surperformance financière s'est renforcée au fil du temps", note McKinsey. [2]

[1] Source : https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters
[2] Source : https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters

Malgré les recherches indiquant une relation entre la diversité et la performance des entreprises, une étude de Deloitte[3] suggère la persistance de comportements discriminatoires sur le lieu de travail.

15 % VS 5 %

LES FEMMES DE COULEUR QUI ONT RÉPONDU À L'ENQUÊTE SONT PLUS SUSCEPTIBLES DE DIRE QU'ELLES ONT FAIT L'OBJET DE COMMENTAIRES SUR LEUR STYLE DE COMMUNICATION QUE LES FEMMES BLANCHES

14 % VS 8 %

LES FEMMES DE COULEUR QUI ONT RÉPONDU À L'ENQUÊTE SONT PLUS SUSCEPTIBLES DE DIRE QUE LEUR JUGEMENT A ÉTÉ REMIS EN QUESTION QUE LES FEMMES BLANCHES

Deloitte note que les femmes de couleur qui ont répondu à son enquête sont plus susceptibles de dire qu'elles ont fait l'objet de commentaires sur leur style de communication que les femmes blanches (15 % contre 5 %) et que leur jugement a été remis en question (14 % contre 8 %). Parallèlement, plus de la moitié des femmes interrogées ont déclaré avoir subi une forme de harcèlement ou de comportement non inclusif en 2021.

Ce comportement non inclusif comprend :

- On s'adresse à vous d'une manière non professionnelle ou irrespectueuse
- Remise en question du jugement
- Moins de possibilités de progression de carrière
- Moins d'occasions de s'exprimer lors des réunions
- Commentaires non désirés sur l'apparence, le sexe, la race ou l'orientation sexuelle

Mettant une pression supplémentaire sur les entreprises pour qu'elles soient plus inclusives, les consommateurs canadiens sont de plus en plus soucieux d'acheter auprès d'entreprises qui mettent l'accent sur la responsabilité sociale des entreprises, ce qui inclut un engagement envers la diversité et la démonstration d'un engagement significatif sur les questions sociales. Un rapport 2019 d'Accenture Strategy a montré que 55 % des Canadiens préfèrent acheter des biens et des services auprès d'entreprises qui ont un objectif commun reflétant leurs croyances et leurs valeurs. [4]

Les employeurs canadiens peuvent s'appuyer sur une base solide, car le Canada compte une population très diverse et instruite. Les entreprises doivent utiliser cette population diverse pour assurer une croissance soutenue et un succès économique, et pour rester compétitives au niveau mondial au 21ème siècle. Toutefois, de nombreuses entreprises n'exploitent pas pleinement les compétences, l'expertise et les connaissances dont elles disposent

La combinaison de la population de plus en plus diversifiée du Canada, des questions sociétales qui ont mis la diversité et l'inclusion au premier plan, ainsi que l'émergence du COVID-19 (qui a considérablement modifié la main-d'œuvre), font que le moment est crucial pour les organisations canadiennes de changer la façon dont elles considèrent la diversité de cette main-d'œuvre, notamment la façon dont elles traitent les femmes sud-asiatiques dans les processus de recrutement, d'embauche et d'emploi.

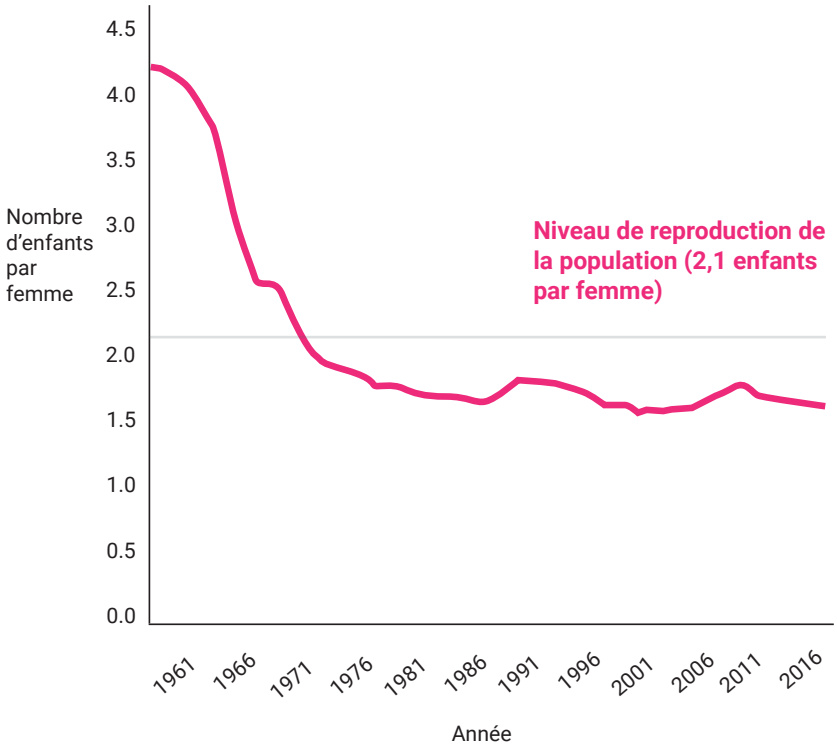
[3] Source : Women @ Work: A global outlook: https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/women-at-work-global-outlook.html
[4] Source : https://www.accenture.com/ca-en/insights/strategy/brand-purpose

B.
LA PROSPÉRITÉ REPOSE SUR L'IMMIGRATION



Selon Statistique Canada, le taux de fécondité du Canada (le nombre d'enfants qu'une femme est censée avoir pendant ses années de procréation, sur la base des femmes âgées de 15 à 49 ans) est en baisse depuis 2009, passant à 1,54 enfant par femme en 2016. Ce taux est bien en deçà du taux de remplacement de la cohorte de 2,1 enfants par femme (c'est-à-dire le niveau de fécondité nécessaire pour remplacer la population en l'absence d'immigration).[5]

TAUX DE FERTILITÉ, CANADA, 1921 À 2016



[5] Source : https://nationalpost.com/news/canada/without-immigration-canadas-growth-could-be-close-to-zero-in-20-years-if-low-fertility-rates-persist-statscan

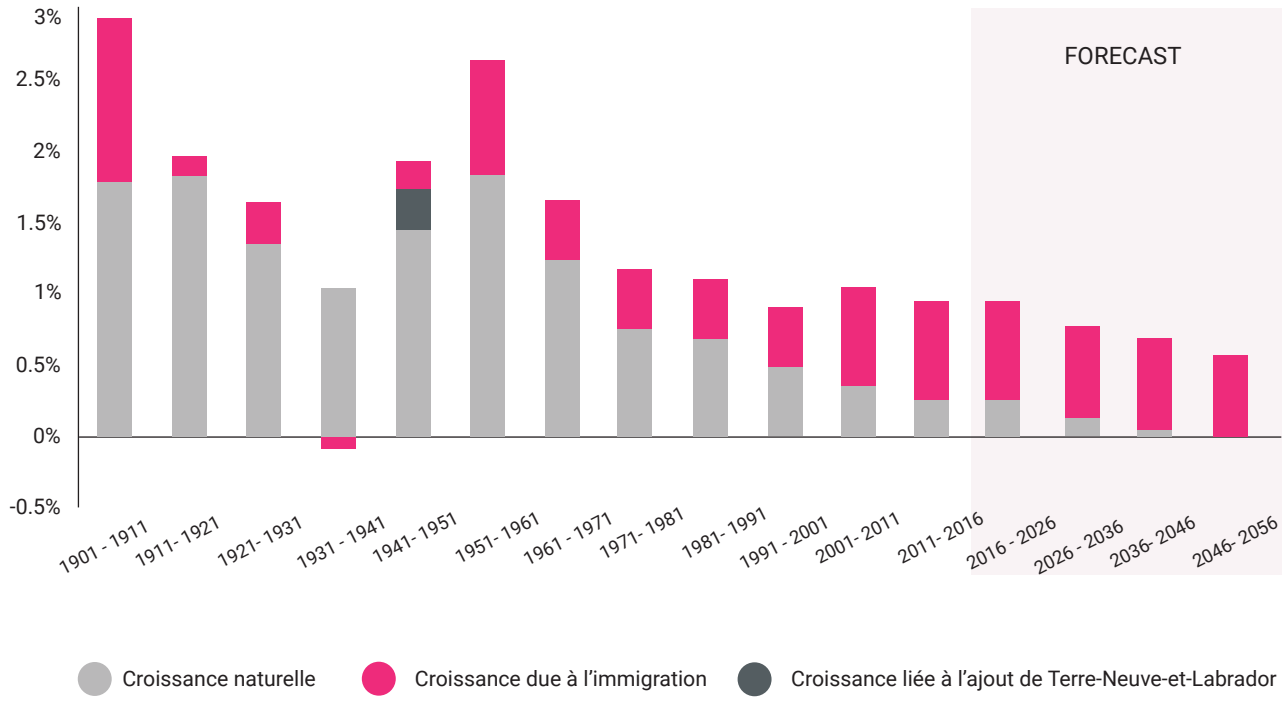
Le programme d'immigration du Canada est important pour l'avenir du pays. Malgré la baisse du taux de fécondité, le Canada a connu en 2019 le plus fort saut de population jamais enregistré sur un an. **Entre le 1er juillet 2018 le 1er juillet 2019**, la population du Canada a augmenté de **plus de 531 497 personnes**. Cette augmentation a été largement portée par l'arrivée d'immigrants et de résidents non permanents (82,2 %). Au cours des **trois prochaines années**, le gouvernement fédéral du Canada prévoit de faire venir plus de **1,3 millions d'immigrants**.[6,7]

Sans l'immigration, le taux de croissance de la population du Canada devrait être proche de zéro dans 20 ans.

L'IMMIGRATION EST VITALE POUR COMPENSER LE DÉCLIN DE LA POPULATION DU CANADA

TAUX DE CROISSANCE DE LA POPULATION

Taux de croissance annuel moyen, Canada, 1901-2056



[6] Source : https://www.cbc.ca/news/politics/mendicino-immigration-pandemic-refugees-1.5782642
[7] Source : https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2022/02/new-immigration-plan-to-fill-labour-market-shortages-and-grow-canadas-economy.html



Jasdeep K. Johal
Partenaire
Fiscalité internationale
Deloitte

> « En tant que pays, le Canada dépend fortement de l'immigration pour répondre à ses besoins en main-d'œuvre dans toutes les industries et à tous les niveaux. Les tendances indiquent que la population sud-asiatique est le groupe d'immigrants le plus important à entrer au Canada et qu'elle devrait continuer à croître. L'étude nationale souligne que les femmes sud-asiatiques ont des aspirations professionnelles élevées et recherchent un mentorat et des conseils pour atteindre leur plein potentiel. Les entreprises qui peuvent libérer et exploiter le plein potentiel de ce groupe devraient être bien placées pour réussir. »

LA POPULATION CANADIENNE EST DIVERSIFIÉE.

Selon les données du recensement de 2016, 22 % des Canadiens sont des minorités visibles. Parmi ceux qui s'identifient comme une minorité visible, les Sud-Asiatiques représentent le pourcentage le plus élevé avec 25 %, suivis des Chinois avec 21 % et des Noirs avec 16 %.

Parmi les nouveaux arrivants au Canada, le pourcentage le plus élevé provenait des pays d'Asie du Sud (28 %), suivis des Philippines (11 %) et de la Chine (9 %). Les immigrants de ces trois régions représentaient 48 % des nouveaux arrivants au Canada en 2018. [8]

22 % de Canadiens font partie d'une minorité visible

Parmi ceux qui s'identifient comme minorité visible, les Asiatiques du sud sont les plus nombreux à **25 %**

Suivi par les Chinois à **21 %**

et les Noirs à **16 %**

[8] Source : Statistics Canada, 2016

Alors que l'immigration au Canada en provenance de certains pays a stagné ou diminué ces dernières années, l'immigration de l'Inde au Canada a explosé. Entre 2016 et 2019, il y a eu une augmentation de 116 % des immigrants au Canada en provenance de l'Inde, comparativement à une augmentation de 0 % en provenance de la Chine au cours de la même période et à une diminution de 45 % en provenance des Philippines.[9]

116 % D'AUGMENTATION D'IMMIGRÉS INDIENS AU CANADA

0 % D'AUGMENTATION D'IMMIGRÉS DE CHINE DANS LA MÊME PÉRIODE

45 % DE BAISSE D'IMMIGRÉS VENANT DES PHILIPPINES



ENTRE 2007 ET 2019

LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX AU CANADA A AUGMENTÉ DE

179 110 À 642 480

Les étudiants sont également de plus en plus nombreux à venir au Canada. Entre 2007 et 2019, le nombre d'étudiants étrangers au Canada au 31 décembre est passé de 179 110 à 642 480. Les principaux moteurs de l'augmentation du nombre d'étudiants internationaux sont la Chine et l'Inde. De 2008 à 2018, le nombre d'étudiants internationaux en provenance de Chine est passé de 43 090 à 142 985, tandis que le nombre d'étudiants internationaux en provenance d'Inde est passé de 8 270 à 172 625 .[10]

ENTRE 2008 ET 2018

LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX VENANT DE CHINE A AUGMENTÉ DE

43 090 À 142 985

LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX VENANT D'INDE A AUGMENTÉ DE

8 270 À 172 625

[9] Source : Immigration, Refugees and Citizenship Canada data, 2019
[10] Source : Immigration, Refugees and Citizenship Canada data, 2019

Les organisations canadiennes ont ainsi une occasion unique de faire appel à une main-d'œuvre jeune et hautement qualifiée.

Malgré cette population diversifiée, les employés Sud-Asiatiques déclarent toujours être victimes de discrimination lorsqu'ils recherchent un emploi ou espèrent une évolution de carrière.



> « J'ai été victime de discriminations répétées en raison de la couleur de ma peau, et la plupart des organisations le font inconsciemment. Une fois en poste, il m'était pratiquement impossible d'obtenir une promotion. »

> « En raison de mon accent légèrement différent, mes collègues se moquent de moi. Au début, cela a aussi affecté ma santé mentale, mais maintenant je m'y suis habituée. »



“J’ai postulé pour plus de 50 entreprises correspondant à mes qualifications, mais je n’ai été présélectionné pour aucune d’entre elles alors que je suis un candidat méritant.”

Femme Sud-Asiatique, 30-34 ans,
<3 ans à Canada (Winnipeg)

“Je n’ai cessé d’être refusé par les entreprises sans me donner de raison solide. J’étais le plus qualifié parmi tous les candidats. Je [ne sais pas] quelle était la raison du rejet.”

Femme Sud-Asiatique, 35-39 ans,
3-5 ans dans Canada (Hamilton)

Bien que beaucoup d'entre eux aient une formation et une expérience professionnelle importantes à leur arrivée au Canada, seuls 39 % des immigrants qui obtiennent un emploi occupent des fonctions similaires à celles qu'ils exerçaient avant de venir au Canada, rapporte World Education Service. Moins de la moitié des répondants à l'enquête ont déclaré avoir trouvé un emploi dans le même secteur que celui dans lequel ils travaillaient avant leur déménagement. Cela indique une tendance selon laquelle l'expérience canadienne est davantage valorisée, même si l'expérience internationale est similaire - et indépendamment du fait que la diversité de l'expérience soit bénéfique pour l'employeur.

En outre, 25 % des répondants ont déclaré que leur niveau d'éducation internationale n'était pas reconnu. [11]

Au sein de cette cohorte se trouve un groupe très instruit et sous-utilisé qui est essentiel à la main-d'œuvre d'aujourd'hui - les femmes, et en particulier les femmes sud-asiatiques.

Les femmes sud-asiatiques font partie du groupe le plus instruit au Canada, 37 % d'entre elles ayant obtenu un diplôme universitaire, comparativement à 33 % des femmes appartenant à une minorité visible et à 21 % des femmes blanches (Statistique Canada).

La tendance à l'enseignement supérieur se poursuit avec les masters, 10,4% des femmes sud-asiatiques en ayant obtenu un, contre 6,5% des autres personnes de couleur et 4,1% des Blancs.

Statistiques sur les femmes	Sud-asiatiques	Minorité visibible	Minorité non-visible
Ont un quelconque diplôme universitaire	**37,4 %**	33,8 %	21,9 %
Ont un master ou plus	**10,4 %**	6,5 %	4,1 %

Bien qu'elles fassent partie du groupe le plus instruit, les femmes sud-asiatiques sont également parmi les plus sous-utilisées et signalent un manque d'engagement, d'avancement et de soutien significatifs dans leur emploi. Cette frustration conduit une forte proportion de femmes sud-asiatiques à déclarer qu'elles prévoient de quitter leur emploi dans les deux prochaines années, un exode qui aura des ramifications à long terme pour les employeurs.

[11] Source : https://www.hrreporter.com/focus-areas/recruitment-and-staffing/immigrant-credentials-education-not-being-recognized/324637
[12] Source : Statistics Canada, 2016

C. LE COVID-19 MET EN ÉVIDENCE LES PROBLÈMES SYSTÉMIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE CANADIENNE

La pandémie du COVID-19 a mis en lumière d'importants problèmes systémiques au sein de la main-d'œuvre canadienne, mais elle a également créé des possibilités de nouvelles relations d'emploi. Les employeurs de nombreux secteurs d'activité ont été contraints d'établir de nouvelles modalités de travail, notamment en permettant au personnel de travailler à distance ou en adoptant un système de travail hybride dans lequel les employés travaillent alternativement à domicile et dans un bureau.

Selon un rapport d'Accenture, 37 % des travailleurs canadiens estiment qu'ils peuvent être productifs et en bonne santé lorsqu'ils travaillent à distance et 41 % estiment qu'ils seraient productifs et en bonne santé s'ils travaillaient n'importe où (entièrement à distance, entièrement sur place ou une combinaison des deux). En outre, plus de 60 % des personnes interrogées dans le cadre de l'étude d'Accenture ont déclaré préférer une formule de travail hybride ou à distance.[13]

37 % des travailleurs au Canada pensent qu'ils peuvent être productifs et en forme en travaillant à distance

41 % pensent qu'ils seraient productifs et en forme en travaillant de n'importe où (complètement à distance, complètement au bureau, ou modèle hybride des deux)

60 % des participants à l'enquête Accenture ont dit qu'ils préféraient un modèle hybride ou complètement à distance

[13] Source : https://www.newswire.ca/news-releases/a-work-anywhere-workplace-is-what-canadian-employees-actually-want-today-according-to-new-report-by-accenture-839333935.html

Entre-temps, le COVID-19 a eu un impact désastreux sur les femmes au travail. Deloitte rapporte que jusqu'à 77 % des femmes affirment que leur charge de travail a augmenté et 51 % se disent moins optimistes quant à leurs perspectives de carrière qu'avant la pandémie. Les chiffres sont encore plus frappants pour les femmes de couleur, qui sont 57 % plus susceptibles de se dire moins optimistes quant à leurs perspectives de carrière aujourd'hui qu'avant la pandémie.[14]

77 % DES FEMMES DISENT QUE LEUR CHARGE DE TRAVAIL A AUGMENTÉ

51 % DISENT QU'ELLES SONT MOINS OPTIMISTES PAR RAPPORT À LEURS PERSPECTIVES DE CARRIÈRE QU'AVANT LA PANDÉMIE

Le Forum économique mondial prévient que la pandémie a fait reculer les efforts en matière d'égalité des sexes d'au moins une génération, ce qui fait courir aux employeurs le risque de perdre certains de leurs meilleurs talents et de passer à côté des jeunes talents qui valorisent une culture inclusive.[15]

Le COVID-19 a également touché de manière disproportionnée les femmes sud-asiatiques, qui ont connu le taux de chômage le plus élevé par rapport à toute autre minorité visible au cours de la première vague de la pandémie, bien plus élevé que le taux de chômage national. Selon Statistique Canada, alors que le taux de chômage national pour les personnes âgées de 15 à 69 ans était de 11,3 % en juillet 2020, les Sud-Asiatiques avaient un taux de chômage de 17,8 % et les femmes sud-asiatiques en particulier avaient un taux de chômage de 20,4 %.

LES SUD-ASIATIQUES, LES ARABES ET LES NOIRS CANADIENS AVAIENT LES TAUX DE CHÔMAGE LES PLUS ÉLEVÉS EN JUILLET 2020

Origine	%
Blanc	9,3 %
Moyenne nationale	11,3 %
Philippin	13,2 %
Chinois	14,0 %
Latino-américain	16,0 %
Asiatique du sud-est	16,5 %
Noir	16,8 %
Arabe	17,3 %
Sud-asiatique	17,8 %
Femmes sud-asiatiques	**20,4 %**

[14] Source : https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/women-at-work-global-outlook.html
[15] Source : https://www.dw.com/en/wef-coronavirus-has-reversed-progress-on-genderequality/a57048120#:~:text=The%20Pandemic%20has%20reversed%20global,-Gender%20Gap%20report%20released%20Wednesday.&text=Continuing%20at%20this%20rate%2C%20it,parity%20between%20men%20 and%20women

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE PRIMAIRE

La recherche a été menée en deux phases : des entretiens qualitatifs approfondis et une enquête quantitative.

Pink ATTITUDE | CulturaliQ

ENTRETIENS QUALITATIFS

Pink Attitude et CulturaliQ ont invité des répondants de haut niveau et des cadres supérieurs de diverses industries au Canada à participer à des entretiens individuels. Au cours de discussions animées par un modérateur professionnel, les répondants ont fait part de leurs idées et de leurs points de vue sur les femmes sud-asiatiques au sein de la main-d'œuvre canadienne.

Les informations recueillies au cours des entretiens ont contribué à façonner et à influencer les questions et les recherches de la phase 2.

ENQUÊTE QUANTITATIVE NATIONALE

L'éligibilité était limitée aux hommes et aux femmes qui :

- Étaient âgés de 21 ans ou plus au moment de l'enquête.
- Avoir un diplôme universitaire ou être en dernière année d'un programme de premier cycle universitaire
- Étaient employés ou cherchaient activement un emploi au moment de l'enquête
- Accorder de l'importance à une carrière plutôt qu'au simple fait d'avoir un emploi (en étant d'accord avec une affirmation de l'enquête)

- La marge d'erreur pour le segment des femmes sud-asiatiques est de 3,7 points de pourcentage, 19 fois sur 20.
- Les points surlignés en couleur dans les tableaux suivants indiquent la signification au niveau de 95 % (par rapport aux femmes blanches / hommes blancs).

2 200

FEMMES ET HOMMES REPRÉSENTANT DES ORIGINES DIVERSES ONT RÉPONDU À L'ENQUÊTE

En tout, **2 200 femmes et hommes représentant divers horizons (sexe, race, ethnie et ancienneté au Canada) ont répondu à l'enquête**. Parmi eux, 1 500 étaient des femmes (700 sud-asiatiques, 400 blanches, 285 chinoises, 52 noires et 63 philippines) et 700 étaient des hommes (158 sud-asiatiques, 300 blancs, 185 chinois, 38 noirs et 19 philippins). Les âges variaient de 21 à plus de 55 ans, tandis que l'ancienneté au Canada allait de ceux qui sont nés au Canada à ceux qui ont déménagé il y a moins de trois ans, en passant par ceux qui vivent ici depuis plus de 10 ans.

Méthode de collecte des données :	• Enquête en ligne réalisée du 27 septembre au 18 octobre 2021
Source de l'échantillon :	• Répondants issus d'un échantillon aléatoire stratifié de répondants au Canada par le biais des panels CulturaPanel™ Online Mainstream et Ethnic.
Longueur de l'enquête :	• Environ 25 minutes
Admissibilité :	• Doit être titulaire d'un diplôme universitaire ou être en dernière année d'un programme de premier cycle • Avoir un emploi (professionnel ou non) ou être à la recherche active d'un emploi • Doit "valoriser le fait d'avoir une carrière et pas seulement un emploi" (d'accord avec l'affirmation) • 21 ans ou plus
Spécifications de l'échantillon :	• Échantillon total : n=**2 200** • Femmes : n=1 500 (Asiatiques du Sud n=700, Blancs n=400, Chinois n=285, Noirs n=52 et Philippins n=63) • Hommes : n=700 (Asiatiques du Sud n=158, Blancs n=300, Chinois n=185, Noirs n=38 et Philippins n=19) • Âge : 21-34 ans (n=1 063), 35-44 ans (n=671), 45-54 ans (n=286), 55+ (n=180) • Ancienneté au Canada : <3 ans au Canada (n=146), 3-5 ans (n=343), 6-10 ans (n=379), 10+ ans (n=598) et né au Canada (n=734) • Un **"coup de pouce à la réussite"** a également été réalisé auprès des femmes uniquement, les répondants s'étant identifiés comme "ayant réussi" en fonction de leur accord avec cinq affirmations (Asiatiques du Sud n=110, Blancs n=103, Noirs chinois ou Philippins n=222)

LES FEMMES SE SONT IDENTIFIÉES COMME AYANT "RÉUSSI" EN ÉTANT D'ACCORD (2 CASES SUPÉRIEURES SUR L'ÉCHELLE DE 5- POINTS) AVEC CINQ AFFIRMATIONS DE LA QUESTION CI-DESSOUS :

DANS QUELLE MESURE ÊTES-VOUS D'ACCORD OU NON AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS EN CE QUI A TRAIT À L'EMPLOI CONCERNANT VOTRE CARRIÈRE AU CANADA ?

Veuillez indiquer en utilisant l'échelle de 5 points ci-dessous	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Neutre	En désaccord Un peu	Pas du tout d'accord
Vous êtes rémunéré en fonction de votre niveau d'études	5	4	3	2	1
Vous êtes rémunéré en fonction de votre niveau d'effort et d'initiative par rapport aux autres membres de l'équipe	5	4	3	2	1
Vous êtes apprécié par vos pairs et vos supérieurs hiérarchiques (votre voix est entendue et vous êtes en mesure de contribuer efficacement)	5	4	3	2	1
Vous avez atteint l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée que vous recherchiez au début de votre carrière	5	4	3	2	1
Vous êtes satisfait d'avoir atteint un certain niveau de réussite dans votre vie professionnelle	5	4	3	2	1

CONCLUSIONS : LES FEMMES ASIATIQUES DU SUD SONTOUBLIÉES ET SOUS-EMPLOYÉES



Monty Dhaliwal
Avocat au cabinet
Pallett Valo LLP



“ Dans une économie mondiale dominée par les États-Unis, la Chine et l'Union européenne, le Canada doit tirer parti de toutes les efficacités dont il dispose pour être compétitif. Le Canada doit “ frapper au-dessus de son poids “ et se distinguer d'une certaine manière des autres économies de taille similaire. Compte tenu de la sous-utilisation des femmes sud-asiatiques dans l'économie actuelle et de leur bonne foi, je pense qu'un taux d'utilisation plus élevé des femmes sud-asiatiques stimulerait la productivité à tous les niveaux. ”

CONCLUSIONS : LES FEMMES D'ASIE DU SUD SONT NÉGLIGÉES ET SOUS-EMPLOYÉES

A. LA RECHERCHE D'EMPLOI : DES OBSTACLES DÈS LE DÉBUT

Si les femmes et les minorités masculines en général font état d'expériences décourageantes sur le lieu de travail, les chiffres sont frappants pour les femmes sud-asiatiques, qui déclarent se sentir beaucoup plus sous-utilisées, déplacées et dépréciées que les autres segments de la population.

Les répondants à l'enquête ont indiqué que les problèmes liés à leur carrière commençaient dès la phase de recherche d'emploi et se poursuivaient pendant l'emploi.

Les femmes sud-asiatiques et les autres femmes de couleur sont confrontées à des vents contraires non seulement de la part des hommes, mais aussi de leurs homologues des minorités non visibles. Ces femmes sont plus susceptibles d'exprimer leur mécontentement dans leur recherche d'emploi. En particulier, les femmes sud-asiatiques sont plus susceptibles de prendre un an ou plus pour trouver un emploi.

> « Même si je parle couramment l'anglais, il était difficile de trouver un emploi à cause de mon accent et de ma couleur. J'ai un baccalauréat en économie et en sociologie et les Canadiens blancs ayant une 12e année ont plus de facilité à trouver un emploi ! »
>
> *Femme Sud-Asiatique, 60+ ans, 10+ ans à Canada (Edmonton)*

> « Toute mon éducation provient d'un [autre] pays et cela ne fonctionne pas au Canada. Pour trouver un bon emploi au Canada, les employeurs insistent pour que je sois diplômé d'une université canadienne. C'est mon combat. »
>
> *Femme Sud-Asiatique, 35-39 ans, <3 ans au Canada (PEI)*

> “Il me faut beaucoup de temps pour trouver quelque chose, car toute mon expérience professionnelle est “non canadienne” et n’est pas aussi valorisée que l’expérience canadienne, même si ma ‘maîtrise vient d’ici. De plus, j’essaie de travailler dans un secteur qui ne compte pas beaucoup de personnes de couleur.”
>
> *Femme Sud-Asiatique, 25-29 ans, <3 ans à Canada (Edmonton)*



> “[Avec la façon dont le] système de référence fonctionne au Canada et il y a aussi des préjugés. J’ai participé à un atelier sur l’emploi organisé par Skills for Change et l’animateur nous a dit que changer [nos] noms de famille pour des noms européens/chrétiens aidait. Je ne changerai jamais mon identité.”
>
> *Femme Sud-Asiatique, 45-49 ans, 6-10 ans à Toronto*

	Femmes					Hommes				
	Sud-asiatique	Blanche	Chinoise	Noire	Philippine	Sud-asiatique	Blanc	Chinois	Noir	Philippin
Insatisfait de la recherche d’emploi	**82 %**	73 %	**87 %**	**85 %**	**90 %**	72 %	75 %	81 %	76 %	84 %
Un an ou plus de recherche d’emploi	**56 %**	42 %	49 %	53 %	50 %	63 %	55 %	58 %	56 %	50 %

Celles qui ont décrit une expérience positive au cours de leur recherche d’emploi ont fait remarquer qu’ils ont reçu une formation dans une université canadienne et qu’ils ont bénéficié à la fois de solides possibilités de réseautage et de systèmes de soutien solides.

“J’avais déjà acquis beaucoup d’expérience en étudiant à l’université au Canada. Cela m’a permis d’être en mesure d’entrer en contact avec des employeurs potentiels.”

Femme Sud-Asiatique, 21-24 ans, 3-5 ans au Canada (Regina)

“J’étais positif quant à mon emploi car mes études ont été achevées dans une université canadienne, j’étais donc confiant dans le fait que je pourrais trouver un emploi en rapport avec ma carrière !”

Femme Sud-Asiatique ayant réussi, 35-39 ans, 3-5 ans dans Canada (Toronto)

“J’avais les qualifications canadiennes requises et j’avais de bons amis et connaissances qui m’ont appris les trucs et astuces pour postuler réellement à des emplois, ce qui n’était jamais enseigné à l’école.”

Femme Sud-Asiatique ayant réussi, 30-34 ans, née en Canada (Toronto)

“Il m’a été facile de postuler [à] des emplois après mon arrivée au Canada, car j’ai suffisamment de relations avec mes amis et ma famille vivant ici.”

Femme Sud-Asiatique, 35-39 ans, 3-5 ans au Canada (Montreal)

B. EMPLOI : LES FEMMES SUD-ASIATIQUES CONFRONTÉES AUX PRÉJUGÉS, AUX TRAITEMENTS INJUSTES ET À DES PROBLÈMES SYSTÉMIQUES

Une fois qu'elles sont employées, les femmes sud-asiatiques déclarent ressentir la pression d'attentes élevées au travail tout en se sentant déplacées et en estimant qu'elles sont traitées moins équitablement que leurs pairs dans des proportions plus élevées que l'ensemble des femmes et des hommes.

60 % vs 46 % vs 46 %	DES FEMMES SUD-ASIATIQUES ONT RAPPORTÉ QUE LEURS COMPÉTENCE SONT SOUS-UTILISÉES, COMPARÉ À L'ENSEMBLE DES FEMMES ET L'ENSEMBLE DES HOMMES
59 % vs 35 % vs 38 %	DES FEMMES SUD-ASIATIQUE ONT DIT QU'ELLES NE SE SENTENT PARFOIS PAS À LEUR PLACE CULTURELLEMENT AU TRAVAIL OU PENDANT DES RÉUNIONS, COMPARÉ À L'ENSEMBLE DES FEMMES ET L'ENSEMBLE DES HOMMES
57 % vs 33 % vs 38 %	DES FEMMES SUD-ASIATIQUES ONT RAPPORTÉ QU'ELLES PENSENT ÊTRE TRAITÉES MOINS JUSTEMENT AU TRAVAIL, COMPARÉ À L'ENSEMBLE DES FEMMES ET L'ENSEMBLE DES HOMMES
57 % vs 33 % vs 37 %	DES FEMMES SUD-ASIATIQUES ONT RAPPORTÉ SE SENTIR PLUS RABAISSÉES PAR LEURS COLLÈGUES OU MANAGERS, COMPARÉ À L'ENSEMBLE DES FEMMES ET L'ENSEMBLE DES HOMMES

Environ 60 % des femmes sud-asiatiques ont déclaré que leurs compétences étaient sous-utilisées (ce qui signifie à la fois qu'elles obtiennent des emplois inférieurs à leurs compétences et qu'elles ne bénéficient pas de possibilités d'avancement), contre 46 % de l'ensemble des femmes et des hommes. Par ailleurs, 59 % des femmes sud-asiatiques ont déclaré qu'elles ne se sentent parfois pas à leur place culturellement au travail ou dans les réunions, contre 35 % pour l'ensemble des femmes et 38 % pour l'ensemble des hommes. En outre, 57 % des femmes sud-asiatiques ont déclaré avoir le sentiment d'être traitées moins équitablement au travail par rapport à leurs pairs, contre 33 % pour l'ensemble des femmes et 37 % pour l'ensemble des hommes, et 57 % des femmes sud-asiatiques ont déclaré se sentir rabaissées par des collègues ou des responsables, contre 33 % pour l'ensemble des femmes et 37 % pour l'ensemble des hommes.

> « J'ai l'impression que mes réalisations sont dévalorisées par rapport à mes pairs non sud-asiatiques. »
>
> *Femme sud-asiatique, 30-34 ans, née au Canada (Calgary).*



Les 2 cases supérieures sur une échelle d'accord en 5 points (tout à fait / plutôt d'accord)	Femmes					Hommes				
	Sud-asiatique	Blanche	Chinoise	Noire	Philippine	Sud-asiatique	Blanc	Chinois	Noir	Philippin
Mes compétences sont **sous-utilisées**	**60 %**	45 %	41 %	**58 %**	40 %	**58 %**	43 %	44 %	**79 %**	**68 %**
J'ai l'impression que je dois **toujours être disponible** pour mon employeur en dehors des heures de travail	**60 %**	41 %	34 %	44 %	43 %	**58 %**	47 %	49 %	61 %	63 %
Culturellement, je me sens parfois **pas à ma place** au travail ou pendant des réunions	**59 %**	33 %	28 %	**50 %**	35 %	**57 %**	40 %	35 %	**58 %**	42 %
J'ai l'impression d'être **traité(e) moins justement** que mes collègues au travail	**57 %**	31 %	26 %	37 %	27 %	**58 %**	35 %	30 %	**61 %**	**63 %**
Souvent, je me sens **dénigré(e)** par mes collègues ou managers au travail	**57 %**	32 %	28 %	38 %	32 %	**56 %**	34 %	37 %	**58 %**	47 %

> “Les barrières culturelles qui existent, même subtilement, font que l’on se sent parfois peu sûr et peu écouté.”
>
> *Femme Sud-Asiatique ayant réussi, 25-29 ans, <3 ans à Canada (Toronto)*

> “En travaillant sur des projets pertinents, étant parfois la seule personne de couleur ou femme dans la pièce, [j’avais] l’impression de devoir faire beaucoup plus de bruit et de travailler plus dur pour être entendue que tout le monde.”
>
> *Femme Sud-Asiatique, 25-29 ans, <3 ans à Canada (Edmonton)*



> « En tant que nouvelle arrivante dans le pays, je peux voir l'effet de la barrière linguistique car j'ai un accent lorsque je parle. Je ne suis pas à l'aise lorsque les autres reprennent ou plaisantent sur mon accent. »
>
> *Femme Sud-Asiatique, 25- 29 ans, <3 ans à Canada (Calgary)*

> « Mes camarades me rappellent que je suis différente d'eux simplement à cause de mon accent. Et cela me rend vraiment anxieuse. »
>
> *Femme Sud-Asiatique, 25- 29 ans, <3 ans à Canada (Toronto)*



Les femmes sud-asiatiques ont identifié les problèmes systémiques comme des raisons pour lesquelles elles sont pessimistes quant à leurs opportunités futures, se basant probablement sur les expériences passées comme indicateur des difficultés futures. Par exemple, lorsqu'on leur a demandé pourquoi elles n'étaient pas optimistes quant à leurs possibilités futures, les réponses ont été les suivantes :

> "Des commentaires étaient faits sur ma religion lorsque je voulais prier."
>
> *Femme Sud-Asiatique, 30-34 ans, <3 ans à Canada (Toronto)*

> "Parce que je n'ai pas quelqu'un que je peux admirer au travail pour me guider, un mentor."
>
> *Femme Sud-Asiatique, 35-39 ans, 6-10 ans au Canada (Quebec)*

> "Les employés sont majoritairement blancs, donc les minorités ont tendance à être exclues dans certains aspects. [Il] faut un lieu de travail plus inclusif"
>
> *Femme Sud-Asiatique, 25-29 ans, 3-5 ans dans Canada (Halifax)*

> "En raison de mes dernières expériences de discrimination et de sexisme sur le lieu de travail."
>
> *Femme Sud-Asiatique, 21-24 ans, 3-5 ans au Canada (Halifax)*

> "En raison des différences culturelles, je ne me sens pas toujours en sécurité pour m'ouvrir aux gens au travail."
>
> *Femme Sud-Asiatique, 30-34 ans, <3 ans à Canada (Ottawa)*

> "C'est difficile de recommencer la lutte ! Maintenant, je veux juste me concentrer davantage sur l'éducation et la carrière de mes enfants."
>
> *Femme Sud-Asiatique, 45-49 ans, 10+ ans au Canada (Toronto)*

Les femmes sud-asiatiques ont identifié les traitements injustes et le mécontentement au travail comme étant des facteurs importants dans la décision de quitter leur emploi, et ont mis l'accent sur l'autonomie et l'appréciation comme étant des raisons de rester.

Le travail insatisfaisant est l'une des principales raisons pour lesquelles les femmes sud-asiatiques ont envisagé de quitter leur emploi actuel, 48% d'entre elles déclarant ne pas être satisfaites de leur travail (contre 35% de l'ensemble des femmes et 32% de l'ensemble des hommes). La mauvaise gestion, les bas salaires et les traitements injustes viennent ensuite, avec 37%, 35% et 34% respectivement (pour l'ensemble des femmes, ces résultats étaient de 29%, 52% et 17%, tandis que pour l'ensemble des hommes, ces résultats étaient de 34%, 43% et 20% respectivement).

	Femmes					Hommes				
Motifs de départ de l'emploi actuel - Affichage des 3 premiers classés	**Sud-asiatique**	**Blanche**	**Chinoise**	**Noire**	**Philippine**	**Sud-asiatique**	**Blanc**	**Chinois**	**Noir**	**Philippin**
Un travail peu satisfaisant	**48 %**	33 %	43 %	41 %	23 %	29 %	31 %	44 %	39 %	40 %
Mauvaise gestion	**37 %**	28 %	37 %	27 %	23 %	23 %	34 %	50 %	39 %	30 %
Faible rémunération	**35 %**	53 %	48 %	68 %	42 %	41 %	44 %	46 %	43 %	20 %
Être traité injustement	**34 %**	17 %	12 %	18 %	12 %	23 %	19 %	21 %	25 %	**60 %**
Ne pas être promu aussi rapidement que souhaité	**25 %**	17 %	26 %	23 %	19 %	27 %	22 %	31 %	36 %	20 %
Manque de confiance de la direction à l'égard de projets ou de clients clés	**14 %**	8 %	9 %	9 %	12 %	23 %	13 %	15 %	4 %	30 %
Barrières systémiques (par exemple, racisme, sexisme, etc.)	**13 %**	2 %	5 %	27 %	8 %	12 %	6 %	4 %	29 %	0 %

> "Donnez des possibilités d'avancement de carrière. Travaillez sur la satisfaction des employés. Donnez plus d'autonomie et de flexibilité."
>
> *Femme Sud-Asiatique, 35-39 ans, <3 ans à Canada (Toronto)*

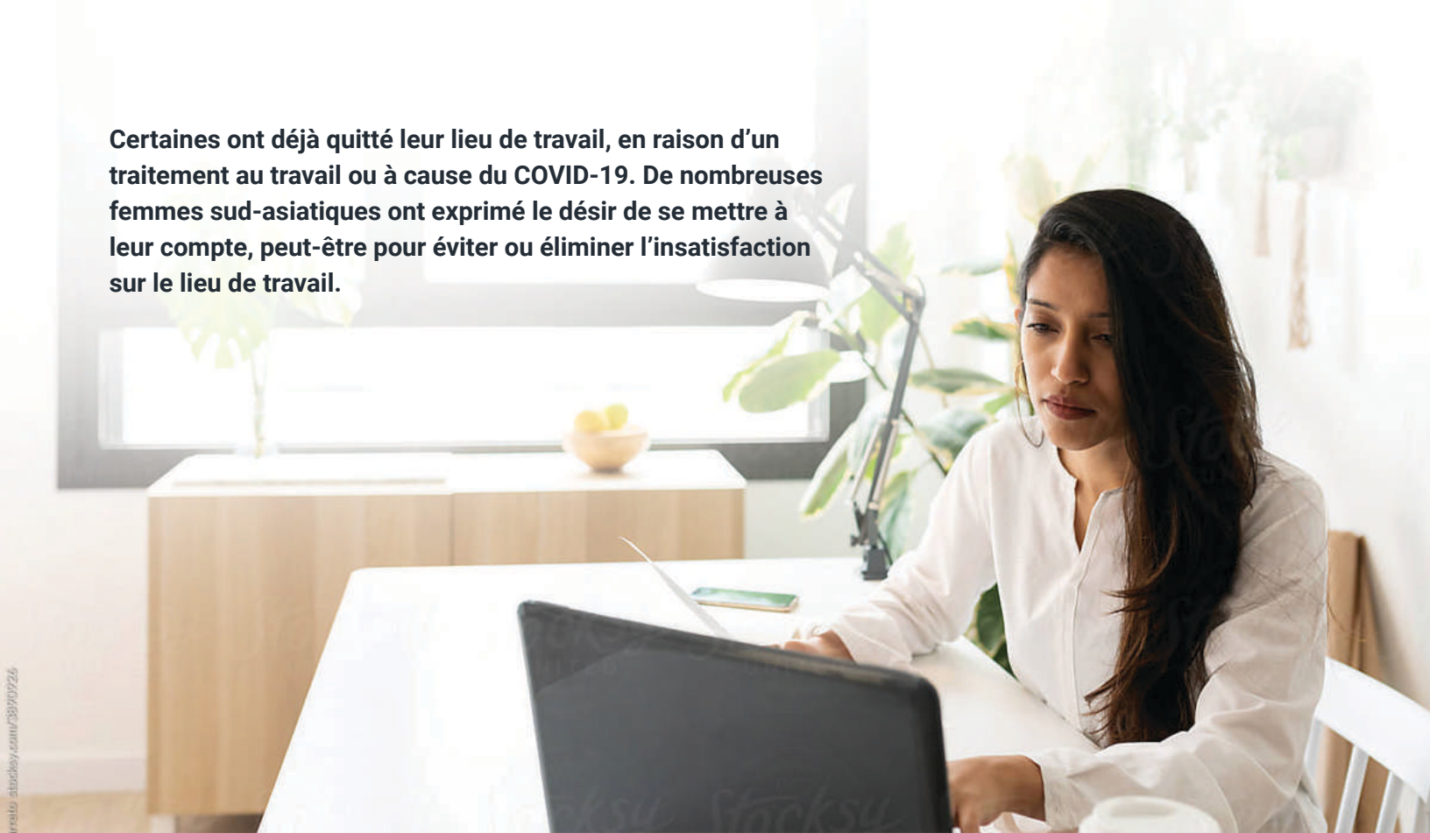
> "Tout le monde a des aspirations dans la vie et des niveaux spécifiques qu'il aimerait atteindre, y compris les femmes sud-asiatiques comme moi."
>
> *Femme Sud-Asiatique, 40-44 ans, 10+ ans au Canada (PEI)*

> “Adoptez des politiques d’égalité, de diversité et d’inclusion.”
>
> *Femme Sud-Asiatique, 30-34 ans, 6-10 ans au Canada (Toronto)*

> “Ayez confiance et soyez ouvert aux discussions des nouveaux immigrants plutôt que d’être négatif sur toutes leurs idées données pour augmenter le chiffre d’affaires de l’entreprise.”
>
> *Femme Sud-Asiatique, 30-34 ans, <3 ans à Canada (Vancouver)*



Certaines ont déjà quitté leur lieu de travail, en raison d'un traitement au travail ou à cause du COVID-19. De nombreuses femmes sud-asiatiques ont exprimé le désir de se mettre à leur compte, peut-être pour éviter ou éliminer l'insatisfaction sur le lieu de travail.



> "Le fait d'être indépendante me permet de n'avoir personne pour bloquer mon parcours professionnel."
>
> *Femme Sud-Asiatique, Femme, 30-34 ans, née en Canada (Edmonton)*

> "Je suis passée au travail indépendant il y a des années après des années de mécontentement et d'exploitation. Je ne reviendrai jamais en arrière."
>
> *Femme Sud-Asiatique ayant réussi, Femme, 30-34 ans, née en Canada (London)*

> "Mon âge est un facteur plus important maintenant. C'est pourquoi je suis maintenant indépendante. J'ai quitté le commerce de détail pour travailler dans l'enseignement indépendant."
>
> *Femme Sud-Asiatique, 60+ ans, née en Canada (Vancouver)*

> "Non, je suis indépendante et je me débrouille bien comme ça. Ma carrière a de la place pour évoluer vers quelque chose de plus rentable que de faire de l'informatique pour une entreprise maintenant."
>
> *Femme Sud-Asiatique, Femme, 25-29 ans, née en Canada (Montreal)*

Les femmes sud-asiatiques, y compris celles qui s'identifient comme très performantes et très instruites, sont également confrontées à des problèmes systémiques lorsqu'elles tentent de faire avancer leur carrière.

Les personnes qui ont déjà obtenu des diplômes dans leur pays d'origine ont du mal à les faire reconnaître au Canada. Cela signifie que de nombreuses femmes sud-asiatiques doivent obtenir ces mêmes titres au Canada par l'intermédiaire d'associations médicales, de barreaux et d'autres organismes d'accréditation si elles veulent poursuivre leur carrière dans le pays.

> « Même avec trois ans d'expérience canadienne, de nombreux employeurs pensent que ce n'est pas suffisant. La principale raison pour laquelle on n'obtient pas d'entretien est le manque de connaissance du marché local. Je pense que trois ans au Canada devraient être suffisants ! »
>
> *Femme Sud-Asiatique, 30-34 ans, 3-5 ans dans Canada (Vancouver)*



> « Attitudes partiales des employeurs potentiels. Obligation de passer des examens nationaux pour être autorisé à travailler en tant que dentiste. »
>
> *Femme Sud-Asiatique, 40-44 ans, 6-10 ans au Canada (Calgary)*

Cet obstacle systémique fait que de nombreuses femmes sud-asiatiques sont sous-représentées dans les postes de direction et surreprésentées dans les postes subalternes. En conséquence, peu de femmes sud-asiatiques occupant des postes de direction sont disponibles pour servir de mentors et parrainer les travailleuses de niveau inférieur, ce qui crée un cycle répétitif de sous-représentation.

> « J'ai à la fois des qualifications et une expérience à l'étranger. J'ai juste besoin que quelqu'un mise sur mes capacités et mes compétences pour m'encadrer dans son organisation et je suis sûre que je pourrais répondre [aux] attentes. »
>
> *Femme Sud-Asiatique, 45-49 ans, <3 ans au Canada (Ontario)*

> « Au Canada, il est presque impossible de trouver un emploi dans votre domaine ; tout le monde demande sans cesse de l'expérience. Comment vais-je obtenir de l'expérience alors que je suis une nouvelle immigrante, ils n'acceptent pas nos diplômes. »
>
> *Femme Sud-Asiatique, 40-44 ans, 6-10 ans au Canada (Toronto)*



“Je pense qu’il est important pour les femmes sud-asiatiques et les autres minorités visibles de voir des modèles auxquels elles peuvent s’identifier et qui leur ressemblent. Trouver un bon mentor peut les inspirer dans l’avancement de leur carrière.”



Manjit Singh
Vice-président exécutif
et chef des services financiers
à la Sun Life

“Canada does not recognize education outside of its own country, which is sad and unbelievable.”

Femme Sud-Asiatique, 60+ ans,
née en Canada (Vancouver)

“La plupart des emplois exigeaient soit une éducation canadienne, soit une expérience professionnelle canadienne et je n’avais ni l’un ni l’autre. Les emplois qui ne voulaient pas que ces critères soient remplis n’ont jamais répondu positivement. Je pense que c’est parce que je n’avais aucune référence d’employé dans les organisations auxquelles je postulais.”

Femme Sud-Asiatique, 30-34 ans,
<3 ans à Canada (Toronto)

Plus que tout autre groupe de femmes, les femmes sud-asiatiques pensent qu'elles ont manqué des opportunités de carrière parce qu'elles sont membres d'une minorité visible et qu'elles sont des femmes. La plupart d'entre elles pensent également que c'est parce qu'elles sont des immigrantes. Comparativement à l'ensemble des femmes et à l'ensemble des hommes, les femmes sud-asiatiques sont plus susceptibles de croire qu'elles ont perdu une occasion parce qu'elles ont un accent (64 % contre 34 % et 38 %, respectivement) et parce qu'elles ont une formation universitaire non canadienne (60 % contre 34 % et 38 %, respectivement).

64 % vs 34 % vs 38 %

LES FEMMES SUD-ASIATIQUES SONT PLUS SUSCEPTIBLES DE PENSER QU'ELLES ONT PERDU UNE OCCASION PARCE QU'ELLES ONT UN ACCENT, PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES FEMMES ET DES HOMMES.

60 % vs 34 % vs 38 %

LES FEMMES SUD-ASIATIQUES SONT PLUS NOMBREUSES QUE L'ENSEMBLE DES FEMMES ET DES HOMMES À PENSER QU'ELLES ONT RATÉ DES OCCASIONS DE CARRIÈRE EN RAISON D'UNE FORMATION UNIVERSITAIRE NON CANADIENNE.



% sont pensent qu'elles ont manqué des opportunités professionnelles à cause de :

48 % SONT MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

76 % SONT UNE FEMME

76 % SONT IMMIGRÉES

CONCLUSIONS : LES FEMMES D'ASIE DU SUD SONT NÉGLIGÉES ET SOUS-EMPLOYÉES

C. LE MUR DE MI-CARRIÈRE

Une fois qu'elles sont dans leur carrière, les femmes sud-asiatiques font état de niveaux d'insatisfaction plus élevés, comme le montre le pourcentage élevé de celles qui sont d'accord avec les affirmations suivantes :

64 % J'ai aujourd'hui des attentes salariales moins élevées dans ma carrière qu'il y a quelques années

64 % La réussite professionnelle continue de m'échapper

59 % J'envisage de changer de voie professionnelle

58 % Mes managers m'ont fait des promesses en l'air (par exemple, du bout des lèvres) en ce qui concerne ma progression de carrière

Ceci est en contraste avec l'ensemble des femmes, qui sont moins souvent d'accord avec ces affirmations (50 %, 46 %, 41 % et 37 %) et l'ensemble des hommes (45 %, 48 %, 38 % et 43 %).

En fin de compte, 68 % des femmes sud-asiatiques disent s'être contentées de quelque chose de moins que ce qu'elles attendaient dans leur carrière, contre 52 % pour l'ensemble des femmes et 49 % pour l'ensemble des hommes.

	Femmes					Hommes				
Les 2 cases supérieures sur une échelle d'accord en 5 points (tout à fait / plutôt d'accord)	**Sud-asiatique**	**Blanche**	**Chinoise**	**Noire**	**Philippine**	**Sud-asiatique**	**Blanc**	**Chinois**	**Noir**	**Philippin**
J'ai aujourd'hui des attentes salariales moins élevées dans ma carrière qu'il y a quelques années	**64 %**	50 %	38 %	46 %	43 %	61 %	43 %	38 %	68 %	63 %
Aujourd'hui, j'ai moins d'attentes qu'il y a quelques années dans ma définition de la "réussite professionnelle"	**67 %**	54 %	47 %	48 %	60 %	64 %	47 %	36 %	66 %	74 %
Je me suis maintenant "contenté" de quelque chose de moins que ce que j'avais initialement prévu dans mes aspirations professionnelles	**68 %**	51 %	41 %	48 %	65 %	68 %	47 %	39 %	63 %	74 %
La réussite professionnelle continue de m'échapper	**64 %**	45 %	40 %	46 %	44 %	62 %	45 %	48 %	71 %	74 %
J'ai modifié mon parcours professionnel en raison de la discrimination ou d'autres obstacles systémiques.	**55 %**	31 %	27 %	42 %	38 %	53 %	28 %	31 %	61 %	58 %
J'envisage de changer de voie professionnelle	**59 %**	40 %	33 %	50 %	49 %	56 %	36 %	36 %	58 %	58 %
Les responsables de mon travail m'ont fait des promesses vides (par exemple, des promesses du bout des lèvres) en ce qui concerne ma progression de carrière	**58 %**	35 %	34 %	42 %	44 %	60 %	40 %	39 %	66 %	74 %
Toutes choses égales par ailleurs, je préfère quitter mon emploi plutôt que d'attendre que les promesses vides de mon directeur se concrétisent	**65 %**	40 %	39 %	42 %	54 %	62 %	43 %	45 %	74 %	63 %



Les femmes sud-asiatiques occupant des postes de professionnels, de cadres et d'employés de bureau non cadres se disent insatisfaites de leur carrière et non appréciées au travail à des niveaux plus élevés que la population totale, les cadres de bureau affichant les niveaux d'insatisfaction les plus élevés. Un pourcentage significativement plus élevé de femmes sud-asiatiques qui se sont identifiées comme des gestionnaires de bureau ont déclaré qu'elles ont maintenant des attentes moins élevées pour leur salaire de carrière qu'il y a quelques années, par rapport aux employés de bureau non gestionnaires.

Les chefs de bureau étaient également plus susceptibles de convenir que la réussite professionnelle leur échappe, qu'ils envisagent de changer de carrière et que leurs supérieurs leur ont fait des promesses vides en ce qui concerne leur progression de carrière.

	Femmes d'origine sud-asiatique : Type d'emploi actuellement occupé			
Échelle d'accord (2 cases supérieures sur une échelle de 5 points)	**Total**	**Professionnel**	**Manager et plus**	**Sous le manager**
J'ai aujourd'hui des attentes salariales moins élevées dans ma carrière qu'il y a quelques années	64 %	60 %	**71 %**	53 %
La réussite professionnelle continue de m'échapper	64 %	62 %	**67 %**	61 %
J'envisage de changer de voie professionnelle	59 %	58 %	**64 %**	53 %
Les responsables de mon travail m'ont fait des promesses vides (par exemple, des promesses du bout des lèvres) en ce qui concerne ma progression de carrière	58 %	58 %	**69 %**	53 %

Par rapport à l'ensemble des femmes, les femmes sud-asiatiques déclarent avoir des expériences et des attentes plus négatives concernant leur carrière, qu'elles s'identifient comme professionnelles (par exemple, avocate, comptable, médecin, enseignante, etc.), cadres ou employées de bureau.

Les femmes sud-asiatiques qui s'identifient comme employées de bureau ou professionnelles sont, de manière écrasante, plus susceptibles que les femmes blanches de dire qu'elles ont modifié leur parcours professionnel en raison de la discrimination, qu'elles ont des attentes moins élevées en matière de carrière qu'il y a quelques années et qu'elles se sont contentées d'un posteinférieur à leurs aspirations professionnelles initiales.



> "Je sens que ma carrière peut aller quelque part mais je me sens aussi un peu coincée. J'ai vu trop de choses me passer sous le nez."
>
> *Femme Sud-Asiatique, 30-34 ans, 6-10 ans au Canada (Montreal)*

Échelle d'accord (2 cases supérieures sur une échelle de 5 points)	Femmes sud-asiatiques: Manager et plus	Toutes les femmes: Manager et plus	Tous les hommes: Manager et plus	Différence avec toutes les femmes	Différence avec tous les hommes
J'ai modifié mon parcours professionnel en raison de la discrimination ou d'autres obstacles systémiques	56 %	34 %	19 %	-22	-37
Aujourd'hui, j'ai moins d'attentes qu'il y a quelques années dans ma définition de la "réussite professionnelle"	69 %	51 %	36 %	-18	-33
Toutes choses égales par ailleurs, je préfère quitter mon emploi plutôt que d'attendre que les promesses vides de mon directeur se concrétisent	56 %	38 %	32 %	-18	-24
J'envisage de changer de voie professionnelle	53 %	36 %	32 %	-17	-21
J'ai ou j'envisage sérieusement de me mettre à mon compte (ou je suis en train de le faire)	61 %	44 %	40 %	-17	-21
Les responsables de mon travail m'ont fait des promesses vides (par exemple, des promesses du bout des lèvres) en ce qui concerne ma progression de carrièr	61 %	49 %	41 %	-12	-20
La réussite professionnelle continue de m'échapper	53 %	38 %	34 %	-15	-19
Je me suis maintenant "contenté" de quelque chose de moins que ce que j'avais initialement prévu dans mes aspirations professionnelles	60 %	42 %	45 %	-18	-15

Échelle d'accord (2 cases supérieures sur une échelle de 5 points)	Femmes sud-asiatiques: Professionnelle	Toutes les femmes: Professionnelle	Tous les hommes: Professionnel	Différence avec toutes les femmes	Différence avec tous les hommes
J'ai modifié mon parcours professionnel en raison de la discrimination ou d'autres obstacles systémiques	56 %	27 %	24 %	-29	-32
Toutes choses égales par ailleurs, je préfère quitter mon emploi plutôt que d'attendre que les promesses vides de mon directeur se concrétisent	63 %	38 %	34 %	-25	-29
J'envisage de changer de voie professionnelle	62 %	39 %	37 %	-23	-25
La réussite professionnelle continue de m'échapper	58 %	33 %	34 %	-25	-24
Les responsables de mon travail m'ont fait des promesses vides (par exemple, des promesses du bout des lèvres) en ce qui concerne ma progression de carrière	58 %	37 %	39 %	-21	-19
J'ai ou j'envisage sérieusement de me mettre à mon compte (ou je suis en train de le faire)	61 %	44 %	46 %	-17	-15
Je me suis maintenant "contenté" de quelque chose de moins que ce que j'avais initialement prévu dans mes aspirations professionnelles	62 %	48 %	48 %	-14	-14
Dans ma définition de la "réussite professionnelle", j'ai aujourd'hui des attentes moins élevées qu'il y a quelques années	59 %	47 %	45 %	-12	-14

Il semble y avoir un lien entre le temps passé au Canada et l'optimisme des femmes sud-asiatiques à l'égard de leur carrière, bien que cet optimisme puisse n'augmenter que pendant 6 à 10 ans au Canada, puis retomber après 10 ans ou plus.

Le groupe qui a fait preuve du plus grand optimisme à l'égard de sa carrière est celui des femmes sud-asiatiques nées au Canada (78 % se sentent responsabilisées au travail, 71 % considèrent leur manager comme un mentor et 76 % voient un avenir à long terme dans leur entreprise actuelle). Le groupe suivant le plus optimiste est celui des personnes nées au Canada entre 6 et 10 ans, qui ont répondu aux mêmes énoncés à des taux tout aussi élevés (75 %, 65 % et 65 %, respectivement). Venaient ensuite ceux qui étaient au Canada depuis 3 à 5 ans (59 %, 62 % et 59 %, respectivement). Les personnes ayant passé moins de trois ans et plus de dix ans au Canada ont indiqué les sentiments les moins positifs.

L'ancienneté au Canada et la progression de carrière ont tendance à être corrélées, ce qui indique que les répondants ayant une ancienneté plus élevée au Canada sont également susceptibles d'avoir progressé au moins jusqu'à des postes de cadres en col blanc, puis d'être restés bloqués dans leur poste.

	Femmes sud-asiatiques – Tenure au Canada				
Les 2 cases supérieures sur une échelle d'accord en 5 points (tout à fait / plutôt d'accord)	**Moins de 3 ans**	**3-5 ans**	**6-10 ans**	**10+ ans**	**Née au Canada**
Je pense que je peux progresser	62 %	73 %	**71 %**	**60 %**	79 %
Je me sens responsabilisée au travail	52 %	59 %	**75 %**	**52 %**	78 %
Je considère mon manager comme un mentor pour ma carrière	48 %	62 %	**65 %**	**59 %**	71 %
Je vois un futur au long terme dans ma compagnie actuelle	36 %	59 %	**65 %**	**57 %**	76 %
Il y a quelqu'un au travail (manager ou collègue) qui m'aide à progresser dans ma carrière	44 %	59 %	**65 %**	**53 %**	72 %
Je **préfère démissionner** que d'attendre des **promesses vides** de mon manager	30 %	36 %	31 %	22 %	46 %
Mes managers m'ont fait des **promesses vides** sur la **progression de ma carrière**	56 %	57 %	50 %	47 %	72 %

D. LES FEMMES SUD-ASIATIQUES SONT RÉSILIENTES ET OUVERTES À DE MEILLEURES OPPORTUNITÉS



Malgré les obstacles et les problèmes systémiques auxquels elles sont confrontées en matière d'emploi, les femmes sud-asiatiques restent résilientes et sont ouvertes aux opportunités plus intéressantes qui peuvent se présenter, y compris la recherche d'un nouvel emploi, la réorientation professionnelle et la création de leur propre entreprise.

Les organisations qui prennent au sérieux leurs efforts de DEI et leurs pratiques d'embauche et d'engagement équitables doivent agir pour ne pas perdre ces travailleuses sud-asiatiques qualifiées.

Si la plupart des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête s'accordent à dire qu'il existe d'excellentes entreprises où des personnes comme elles peuvent travailler et faire carrière, beaucoup envisagent encore de se mettre à leur compte. 65 % des femmes sud-asiatiques envisagent de se mettre à leur compte (contre 46 % pour l'ensemble des femmes et 53 % pour l'ensemble des hommes) et 59 % envisagent de changer de carrière (contre 41% pour l'ensemble des femmes et 38 % pour l'ensemble des hommes).

Plus de la moitié des femmes sud-asiatiques (65 %) préfèrent quitter leur emploi plutôt que d'attendre des promesses vides de la part de leur employeur, par rapport à l'ensemble des femmes qui pensent la même chose (42 %) et à l'ensemble des hommes (46 %).

LES FEMMES SUD-ASIATIQUES :

74 % Pensent qu'il existe des compagnies géniales où elles pourraient faire progresser leur carrière

65 % Préfèreraient démissionner que d'attendre que les promesses vides de leurs managers ne se réalisent

65 % Ont commencé ou ont pensé à commencer une entreprise elles-mêmes

48 % Des femmes sud-asiatiques comptent quitter leur emploi à cause d'un manque de satisfaction

Une plus grande proportion de femmes sud-asiatiques envisagent de quitter leur travail (57%), à des taux bien supérieurs à ceux exprimés par l'ensemble des femmes (38%) et des hommes (40%).

	Femmes					Hommes				
Les 2 cases supérieures sur une échelle d'accord en 5 points (tout à fait / plutôt d'accord)	Sud-asiatique	Blanche	Chinoise	Noire	Philippine	Sud-asiatique	Blanc	Chinois	Noir	Philippin
Je compte quitter mon emploi actuel dans les **deux prochaines années**	**57 %**	36 %	32 %	42 %	41 %	61 %	37 %	28 %	74 %	53 %
Je considère quitter le marché du travail **à cause de la pandémie**	**47 %**	24 %	22 %	15 %	25 %	46 %	31 %	20 %	45 %	58 %

57 % DES FEMMES SUD-ASIATIQUES COMPTENT QUITTER LEUR EMPLOI ACTUEL DANS LES DEUX PROCHAINES ANNÉES CAR ELLES SE SENT FRUSTRÉES

47 % COMPTENT QUITTER LEUR EMPLOI ACTUEL DANS LES DEUX PROCHAINES À CAUSE DE LA PANDÉMIE



Bien qu'elles envisagent de quitter leur lieu de travail, les femmes sud-asiatiques affichent des **niveaux de confiance parmi les plus élevés** dans leurs qualifications éducatives, à des niveaux égaux ou supérieurs à ceux des autres groupes de femmes. Plus précisément, elles se disent confiantes dans leurs qualifications scolaires, leur expérience professionnelle, leur capacité à réussir dans la carrière qu'elles ont choisie et leur accès à la recherche et à l'obtention d'un emploi satisfaisant dans la carrière qu'elles ont choisie.

	Femmes					Hommes				
Les 2 cases supérieures sur une échelle d'accord de confiance en 5 points	**Sud-asiatique**	**Blanche**	**Chinoise**	**Noire**	**Philippine**	**Sud-asiatique**	**Blanc**	**Chinois**	**Noir**	**Philippin**
Diplômes d'études	80 %	80 %	72 %	81 %	79 %	81 %	72 %	75 %	71 %	79 %
Expérience professionnelle	78 %	77 %	68 %	77 %	83 %	75 %	71 %	73 %	74 %	74 %
Parler à mes managers, clients et collègues	75 %	72 %	65 %	69 %	73 %	83 %	74 %	70 %	84 %	68 %
Avoir une forte estime de soi	74 %	69 %	62 %	69 %	65 %	74 %	67 %	69 %	76 %	68 %
Capacité de réussir dans ma carrière de choix au Canada	73 %	74 %	66 %	67 %	76 %	77 %	70 %	70 %	79 %	79 %
Avoir la possibilité de trouver et d'obtenir un emploi satisfaisant et bien rémunéré dans la carrière choisie	72 %	66 %	55 %	60 %	67 %	75 %	66 %	65 %	63 %	68 %
Sens du commerce	66 %	47 %	53 %	48 %	54 %	73 %	60 %	64 %	63 %	79 %
Capacités entrepreneuriales	62 %	45 %	40 %	46 %	46 %	66 %	58 %	55 %	68 %	63 %

CONCLUSIONS : LES FEMMES D'ASIE DU SUD SONT NÉGLIGÉES ET SOUS-EMPLOYÉES

E. LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL : TRÈS APPRÉCIÉ MAIS MANQUE DE TEMPS

> « Je pense que le plus grand obstacle auquel sont confrontées les femmes sud-asiatiques et les femmes appartenant à une minorité visible est l'absence de mentorat et de parrainage significatifs, deux éléments essentiels pour progresser. Les femmes originaires d'Asie du Sud et originaires d'Amérique latine et des Caraïbes ont besoin de patrons/parrains/mentors qui promeuvent leurs contributions professionnelles auprès des autres, les aident à s'orienter dans la politique organisationnelle, les socialisent et les aident à créer des réseaux informels qui soutiennent la plupart des individus à fort potentiel. Il n'y a certainement pas de manque d'ambition, d'éthique de travail, d'éducation ou de compétences - c'est le système de soutien qui fait défaut. »

Puneet Mann
Vice-président
Paiements et Prêts
chez Tangerine



Les femmes sud-asiatiques accordent une grande importance à la formation continue, au développement professionnel et au mentorat, et citent ces programmes comme étant importants pour elles et leur développement professionnel.



Comparativement à l'ensemble des femmes et des hommes, les femmes sud-asiatiques étaient plus susceptibles d'être d'accord avec les énoncés suivants : "Le mentorat est important pour mon développement professionnel" (80 % contre 73 % et 65 %), "Avoir une personne au travail qui m'aide à faire avancer ma carrière (p. ex., me donner des conseils, etc.) est important pour moi" (80 % contre 73 % et 71 %) et, notamment, "Les mentors qui ont un bagage culturel semblable au mien sont plus faciles à comprendre pour moi" (70 % contre 55 % et 56 %).

	Femmes					Hommes				
Les 2 premières cases sur une échelle de 5 points	Sud-asiatique	Blanche	Chinoise	Noire	Philippine	Sud-asiatique	Blanc	Chinois	Noir	Philippin
Il est important pour moi d'avoir un employeur qui m'offre la possibilité de développer mes connaissances en finançant mes études supérieures, des cours spécifiques, etc.	84 %	81 %	78 %	69 %	86 %	85 %	77 %	80 %	89 %	89 %
La formation continue, les séminaires ou les programmes de formation sont importants pour mon développement professionnel	82 %	80 %	75 %	79 %	90 %	80 %	72 %	77 %	79 %	89 %
Le mentorat est important pour mon développement professionnel	80 %	72 %	72 %	75 %	84 %	77 %	63 %	71 %	79 %	74 %
Il est important pour moi d'avoir une personne au travail qui m'aide à faire progresser ma carrière (par exemple, en me donnant des conseils, etc.)	80 %	72 %	73 %	73 %	84 %	75 %	69 %	78 %	87 %	89 %
Les mentors qui ont un bagage culturel similaire au mien sont plus faciles à comprendre pour moi	70 %	52 %	62 %	71 %	62 %	72 %	53 %	64 %	82 %	74 %

Malgré un désir de programmes de développement professionnel supplémentaires, moins de la moitié des femmes sud-asiatiques qui ont répondu à l'enquête ont utilisé des subventions, des bourses, des programmes d'éducation ou de carrière. Au total, 45 % des femmes sud-asiatiques ont utilisé au moins un programme, contre 63% pour l'ensemble des femmes et 67 % pour l'ensemble des hommes. Un plus petit nombre (18 %) de femmes sud-asiatiques ont participé à un stage ou à un programme coopératif, contre 28 % pour l'ensemble des femmes et 30% pour l'ensemble des hommes.

Bien que les femmes sud-asiatiques apprécient les programmes de développement professionnel, de mentorat et de formation, elles citent le manque de temps dû aux pressions familiales et à une lourde charge de travail comme étant des obstacles à l'accès à de tels programmes. Or, sans cet accès, leurs possibilités d'avancement professionnel deviennent plus limitées, ce qui les prive davantage de leurs droits dans leur carrière.

	Femmes					Hommes				
Programmes utilisés au Canada	Sud-asiatique	Blanche	Chinoise	Noire	Philippine	Sud-asiatique	Blanc	Chinois	Noir	Philippin
Utilisation de n'importe quel programme	**45 %**	64 %	61 %	71 %	78 %	70 %	66 %	60 %	89 %	79 %
NET Stagiaire / Co-op	**18 %**	28 %	**32 %**	**37 %**	**35 %**	**38 %**	**28 %**	**29 %**	**50 %**	**37 %**
Stage (non rémunéré)	11 %	17 %	14 %	23 %	17 %	25 %	13 %	14 %	37 %	21 %
Programme coopératif (rémunéré)	11 %	14 %	20 %	15 %	21 %	21 %	18 %	18 %	29 %	21 %
Prêt NET	**37 %**	50 %	**44 %**	**58 %**	**63 %**	**54 %**	**53 %**	**45 %**	**74 %**	**74 %**
Bourses pour étudiants	17 %	19 %	18 %	23 %	35 %	23 %	20 %	18 %	24 %	21 %
Prêts étudiants	18 %	32 %	23 %	38 %	46 %	25 %	31 %	27 %	37 %	42 %
Bourses d'études	18 %	27 %	25 %	29 %	24 %	28 %	32 %	22 %	39 %	26 %
Aucune de ces réponses	**55 %**	37 %	39 %	29 %	22 %	30 %	34 %	40 %	11 %	21 %

De plus, le manque de sensibilisation à ces programmes, combiné à un manque de mentorat ou d'orientation encourageant la participation à ces programmes, peut être responsable du plus faible pourcentage de femmes sud-asiatiques qui y accèdent.

Les employeurs doivent offrir de tels programmes s'ils veulent attirer les femmes sud-asiatiques. Toutefois, en offrant de telles possibilités, les employeurs doivent également tenir compte des caractéristiques uniques de la population sud-asiatique et élaborer des programmes qui répondent à leurs besoins. En outre, ils doivent s'assurer que les femmes sud-asiatiques connaissent les programmes et savent comment y accéder, tout en leur fournissant un cadre qui leur permette de le faire.

F.
LES FEMMES SUD-ASIATIQUES MANQUENT DE TEMPS : LA P RESSION DÉRAISONNABLE DE CHOISIR ENTRE CARRIÈRE ET FAMILLE

Si l'on exclut les hommes sud-asiatiques, les femmes sud-asiatiques ont davantage le sentiment d'être injustement poussées à choisir entre s'occuper de la famille et faire carrière que les autres femmes et hommes.



Alors que 54 % des femmes sud-asiatiques ressentent une pression pour choisir entre carrière et famille, 34 % de l'ensemble des femmes ont ressenti la même chose. Dans le même temps, 53 % des hommes sud-asiatiques ont également ressenti la pression famille/carrière, contre 40 % pour l'ensemble des hommes.

Les attentes culturelles placées dans les femmes sud-asiatiques ont eu pour conséquence qu'elles ont moins de temps à consacrer aux activités de développement de carrière telles que les réseaux sociaux, la participation à des séminaires après le travail, etc.

	Femmes					Hommes				
Les 2 cases supérieures sur une échelle d'accord en 5 points (tout à fait / plutôt d'accord)	Sud-asiatique	Blanche	Chinoise	Noire	Philippine	Sud-asiatique	Blanc	Chinois	Noir	Philippin
La charge de travail dans mon ménage a augmenté depuis le début de la pandémie de COVID-19	**65 %**	45 %	46 %	50 %	56 %	**62 %**	46 %	43 %	**66 %**	**68 %**
J'ai le sentiment de subir des pressions ou des influences de la part de ma famille, de mes amis ou de membres de la communauté.	**61 %**	36 %	39 %	38 %	48 %	**62 %**	41 %	30 %	**61 %**	**68 %**
Je m'occupe de la majorité des responsabilités de la garde des enfants	**59 %**	40 %	36 %	44 %	**54 %**	**55 %**	35 %	32 %	**61 %**	**58 %**
Je me sens injustement poussé à faire un choix entre m'occuper de ma famille et développer ma carrière	**54 %**	32 %	37 %	40 %	40 %	**53 %**	38 %	33 %	33 %	53 %



G.
LES FEMMES SUD-ASIATIQUES ACCORDENT DE L'IMPORTANCE AUX INITIATIVES DEI

Les femmes sud-asiatiques ont signalé des taux plus élevés que l'ensemble des femmes et des hommes en ce qui concerne la valorisation d'un leadership diversifié, les objectifs de diversité des sexes, l'inclusion de perspectives diverses et le suivi intersectoriel des mesures d'équité et d'inclusion.



Échelle d'accord (les 2 cases supérieures sur une échelle de 5 points) que les organisations devraient avoir	Femmes					Hommes				
	Sud-asiatique	Blanche	Chinoise	Noire	Philippine	Sud-asiatique	Blanc	Chinois	Noir	Philippin
Une culture d'inclusion, de sécurité et d'appartenance	85 %	76 %	76 %	77 %	87 %	78 %	66 %	75 %	74 %	84 %
Dispose d'une équipe de direction ou de cadres supérieurs diversifiée	84 %	71 %	69 %	71 %	81 %	74 %	64 %	68 %	84 %	84 %
A des objectifs cibles en matière de diversité des sexes pour les femmes au sein de la main-d'œuvre	83 %	65 %	68 %	71 %	76 %	74 %	57 %	63 %	79 %	84 %
Disposer de mécanismes de retour d'information pour saisir les diverses pensées / perspectives	83 %	75 %	68 %	73 %	86 %	72 %	69 %	70 %	79 %	84 %
Disposer de systèmes de mesure, de suivi et de rapports relatifs aux initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion	83 %	65 %	64 %	77 %	76 %	78 %	60 %	71 %	79 %	79 %
Dispose d'une équipe formelle dédiée à la diversité, l'équité et l'inclusion	82 %	68 %	60 %	77 %	76 %	73 %	63 %	64 %	79 %	74 %
Soutient les mouvements de justice sociale	81 %	69 %	60 %	71 %	75 %	75 %	62 %	66 %	68 %	68 %
Un personnel représentatif des femmes	81 %	70 %	73 %	75 %	79 %	72 %	58 %	66 %	71 %	84 %
Une main-d'œuvre diversifiée et représentative des personnes handicapées	81 %	70 %	61 %	71 %	75 %	76 %	64 %	65 %	76 %	84 %
Possède un programme environnemental, social et de gouvernance (ESG) ou de responsabilité sociale des entreprises (RSE) actif	80 %	66 %	61 %	67 %	78 %	75 %	61 %	68 %	82 %	84 %
Une main-d'œuvre diversifiée et représentative de la communauté des minorités visibles	80 %	65 %	68 %	73 %	81 %	78 %	60 %	65 %	79 %	79 %
A des objectifs de diversité pour les membres de la communauté des minorités visibles	80 %	62 %	60 %	69 %	78 %	77 %	59 %	68 %	82 %	89 %
Un personnel diversifié et représentatif de la communauté LGBTQ2S+	77 %	60 %	53 %	71 %	70 %	70 %	52 %	61 %	53 %	74 %
A des objectifs de diversité pour les membres de la communauté LGBTQ2S+	73 %	57 %	52 %	63 %	71 %	69 %	53 %	59 %	74 %	84 %



De même, de nombreux groupes s'accordent à dire que l'image de marque d'une entreprise est améliorée par l'existence de politiques DEI, et que les politiques DEI favorisent des équipes plus fortes et sont bénéfiques pour eux en tant que travailleurs.

	Femmes					Hommes				
Échelle d'importance des boîtes Top 2	Sud-asiatique	Blanche	Chinoise	Noire	Philippine	Sud-asiatique	Blanc	Chinois	Noir	Philippin
L'existence de politiques de diversité, d'équité et d'inclusion sur le lieu de travail contribue à améliorer l'image de marque de l'entreprise	85 %	74 %	75 %	77 %	78 %	80 %	68 %	78 %	84 %	84 %
Les politiques de diversité, d'équité et d'inclusion renforcent les équipes sur le lieu de travail	83 %	73 %	75 %	87 %	75 %	77 %	66 %	74 %	84 %	84 %
Les politiques de diversité, d'équité et d'inclusion me sont utiles	82 %	65 %	61 %	79 %	81 %	81 %	58 %	69 %	76 %	89 %

H.
LES FEMMES SUD-ASIATIQUES QUI RÉUSSISSENT NE SONT PAS À L'ABRI DES OBSTACLES SYSTÉMIQUES ET DES PERCEPTIONS NÉGATIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Comme indiqué ci-dessus, un sous-ensemble de répondants à l'enquête qui se sont identifiés comme ayant réussi en étant d'accord avec cinq affirmations a été placé dans une catégorie de progression de carrière réussie.

Les femmes sud-asiatiques ayant réussi étaient plus susceptibles que les femmes blanches ayant réussi d'avoir une profession libérale, comme médecin, avocat, comptable ou ingénieur (48 % contre 42 %, respectivement). En outre, 64 % des femmes sud-asiatiques ayant réussi ont moins de 35 ans, contre 41 % des femmes blanches ayant réussi.

Enfin, le fait de disposer d'un ensemble de compétences spécialisées a été considéré comme important pour l'avancement des carrières chez les femmes sud-asiatiques ayant réussi (25 %) par rapport aux femmes blanches ayant réussi (16 %).

48 % vs 43 %	LES FEMMES SUD-ASIATIQUES QUI RÉUSSISSENT SONT PLUS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE D'AVOIR UNE PROFESSION LIBÉRALE (PAR RAPPORT AUX FEMMES BLANCHES QUI RÉUSSISSENT)
64 % vs 42 %	LES FEMMES SUD-ASIATIQUES QUI RÉUSSISSENT SONT PLUS SUSCEPTIBLES D'AVOIR MOINS DE 35 ANS (PAR RAPPORT AUX FEMMES BLANCHES QUI RÉUSSISSENT)
25 % vs 18 %	LES FEMMES SUD-ASIATIQUES QUI RÉUSSISSENT SONT PLUS SUSCEPTIBLES D'AVOIR UN ENSEMBLE DE COMPÉTENCES SPÉCIALISÉES (PAR RAPPORT AUX FEMMES BLANCHES QUI RÉUSSISSENT)

Les femmes sud-asiatiques qui ont réussi sont plus susceptibles de s'identifier à une profession libérale (48 %) et moins susceptibles d'être indépendantes (15 %), et elles font preuve d'un plus grand sens financier (83 %) et d'une plus grande capacité d'entreprendre (72 %).

Les femmes sud-asiatiques et les autres femmes de couleur qui ont réussi ont indiqué qu'elles étaient confrontées à des obstacles importants dans leur carrière, dans une proportion plus élevée que les femmes blanches qui ont réussi. Il s'agit notamment du fait de ne pas se sentir à sa place culturellement au travail, de se sentir rabaissée, de devoir travailler plus longtemps que ses pairs, d'être sous-utilisée dans son rôle et d'être obligée d'accomplir des tâches que les autres ne veulent pas faire.

Les 2 cases supérieures sur une échelle d'accord en 5 points	Femmes sud-asiatiques (s'identifiant comme ayant réussi)	Femmes blanches (s'identifiant comme ayant réussi)	Femmes chinoises, noires et philippines (s'identifiant comme ayant réussi)
Culturellement parlant, je ne me sens pas toujours à ma place dans mon travail ou lors de réunions	**61 %**	40 %	**47 %**
Souvent, je me sens rabaissé par mes pairs ou mes supérieurs au travail	**60 %**	38 %	**51 %**
J'ai l'impression que le travail que personne ne veut faire m'est confié	**60 %**	39 %	**49 %**
On attend de moi que je travaille plus longtemps que mes pairs	**59 %**	43 %	**51 %**
J'ai le sentiment d'être injustement écarté de promotions que je pense mériter	**57 %**	27 %	**43 %**
Je prévois de quitter mon emploi actuel dans les deux prochaines années	**57 %**	26 %	**46 %**
Mes compétences sont sous-utilisées	**57 %**	39 %	**47 %**
J'ai l'impression d'être traité de manière moins équitable au travail que certains de mes collègues	**55 %**	32 %	**48 %**
J'ai été victime de harcèlement verbal ou de discrimination au travail	**55 %**	31 %	**42 %**

De même, les femmes sud-asiatiques ayant réussi sont plus susceptibles d'indiquer qu'elles ont bénéficié du soutien d'un **parrain et d'un mentor** pour les aider à faire progresser leur carrière que les femmes sud-asiatiques n'ayant pas réussi. Environ 90% des femmes sud-asiatiques ayant réussi ont déclaré que quelqu'un au travail les avait aidées à progresser dans leur carrière et ont dit avoir eu un manager qui était un mentor et se souciait de leurs intérêts, contre moins de 60% des femmes sud-asiatiques n'ayant pas réussi.

Les 2 cases supérieures sur une échelle d'accord en 5 points	Femmes sud-asiatiques (s'identifiant comme ayant réussi)	Femmes sud-asiatiques (ne s'identifient pas comme ayant réussi)	Différence
Il y a quelqu'un au travail qui peut m'aider à faire progresser ma carrière	90 %	56 %	+34
Je considère mon manager comme un mentor	89 %	59 %	+30

EXPLOITER LE POTENTIEL : COMMENT LES DIRIGEANTS PEUVENT SOUTENIR LES FEMMES D'ASIE DU SUD DANS LEUR CARRIÈRE



Girish Ganesan
Vice-président senior du personnel de S&P Global

> "Les femmes restent disproportionnellement chargées de s'occuper du foyer, notamment d'élever les enfants. Si les politiques de travail favorables à la famille, telles que les congés de maternité plus longs et rémunérés, les congés de paternité, le temps partiel facultatif ou les horaires de travail réduits et la possibilité de travailler à distance, permettent de répondre au besoin d'une plus grande flexibilité, elles ne parviennent pas à combler l'écart de progression."

A. OFFRIR DES INITIATIVES DEI SIGNIFICATIVES

Les organisations ont besoin de programmes DEI pour suivre spécifiquement et mieux comprendre les talents des femmes sud-asiatiques.

Des mouvements tels que Black Lives Matter ont souligné la nécessité pour les personnes au pouvoir de ne pas se contenter de faire des déclarations générales sur leur engagement en faveur de la diversité, mais d'initier des changements significatifs au sein des organisations.

Cela a conduit à la création de programmes DEI pour de nombreuses organisations à travers le Canada. En retour, cela a contribué à élever la conscience sociale d'un océan à l'autre.

Cependant, les femmes sud-asiatiques sont généralement classées dans une catégorie comprenant les femmes d'autres ethnies, ce qui réduit malheureusement la visibilité de cette cohorte.

Les initiatives de DEI devraient être conçues de manière à apprécier et à comprendre les nuances culturelles que les femmes sud-asiatiques apportent à la table et les défis uniques auxquels elles sont confrontées (par exemple, les défis des nouveaux arrivants, les diplômes non canadiens, les femmes très instruites et qualifiées mais négligées, le manque de temps dû aux pressions culturelles, etc.).

> "À moins que vous n'incluiez consciemment, vous excluez inconsciemment."
>
> *Stephen Frost*
> *Le 20 décembre 2021, Expert et consultant DEI*



Ces derniers temps, la DEI est devenue de plus en plus impérative, car les groupes marginalisés continuent d'être confrontés à des problèmes et des obstacles systémiques sur leur lieu de travail et dans les institutions.

Les initiatives DEI ne favorisent pas seulement un sentiment de confiance et d'appartenance au travail, elles augmentent l'engagement et la rétention des employés. En outre, elles peuvent avoir un effet positif sur l'image d'une organisation et renforcer les équipes de travail. [16]

Alors que de plus en plus d'employeurs s'engagent dans des efforts de DEI, de nombreux groupes, dont les femmes sud-asiatiques, restent à la traîne des employés blancs en matière d'avancement professionnel.

La grande majorité des répondants à l'enquête ont déclaré valoriser les initiatives et les actions DEI sur leur lieu de travail. La plupart des répondants apprécient une culture d'inclusion, un leadership diversifié et des données qui permettent d'examiner et de mesurer les initiatives DEI.

En moyenne, les femmes sud-asiatiques accordent une grande importance à ces actions, ce qui suggère que les entreprises et les organisations canadiennes doivent intégrer des initiatives et des actions DEI significatives pour attirer ces femmes, comme le suivi et la prise en compte des défis auxquels elles sont confrontées. En outre, elles devraient étendre leurs mesures de DEI aux femmes sud-asiatiques.

En plus d'offrir un DEI significatif, les employeurs doivent s'assurer que leurs recruteurs sont formés au DEI et à la reconnaissance et à l'élimination des préjugés inconscients dans les pratiques d'embauche.

[16] Source : https://www.workhuman.com/resources/globoforce-blog/the-why-behind-d-i-how-diversity-and-inclusion-initiatives-benefit-business

B. OFFRIR DES POSSIBILITÉS DE MENTORAT ET DE PARRAINAGE

> « Il est difficile pour les jeunes femmes d'origine sud-asiatique ou issues de minorités visibles de briser le plafond de verre lorsqu'elles ne se voient pas dans des postes de direction. Les entreprises canadiennes doivent promouvoir l'accession d'un plus grand nombre de femmes aux postes de direction et donner aux jeunes professionnels de diverses origines une raison d'aspirer à ces postes.
>
> Grâce au parrainage et au mentorat, nous pouvons susciter la confiance de la prochaine génération et lui donner les moyens de réaliser pleinement son potentiel. Chacun doit prendre ses responsabilités pour créer un avenir plus équitable pour tous. »

Jeannine Periera
Directeur
Développement des talents et apprentissage
EY Canada



Le fait d'avoir un mentor et/ou un parrain au travail a un impact significatif sur la perception de la progression de la carrière des femmes sud-asiatiques. Les femmes qui se sont identifiées comme ayant réussi ont souligné qu'elles avaient quelqu'un au travail pour les aider dans leur carrière, un mentor et un manager qui se soucient de leurs intérêts, dans des proportions plus élevées que les femmes sud-asiatiques qui ne se sont pas identifiées comme ayant réussi.

Cela se reflète également dans le fait que les femmes sud-asiatiques qui ont réussi déclarent qu'elles voient un avenir à long terme dans leur entreprise, qu'elles se sentent responsabilisées au travail et qu'elles bénéficient d'un soutien pour équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée. Les femmes sud-asiatiques qui bénéficient d'un soutien sur leur lieu de travail ont une opinion plus positive de leur environnement professionnel.

Les mentorats et les parrainages offrent tous deux des opportunités de carrière qui changent la vie des femmes. Alors que les mentorats aident les femmes à construire leurs réseaux, à accéder aux filières de leadership et à développer les outils et l'expérience dont elles ont besoin pour progresser, les parrainages aident les femmes à accéder aux opportunités et aux projets qui les préparent à des postes plus élevés.

Une recherche publiée dans Employee Relations a révélé que les programmes de mentorat bien gérés et conçus ne profitent pas seulement aux mentorés, mais aussi aux mentors et sont devenus un élément essentiel de la stratégie de changement culturel d'une organisation. [18]

Les organisations canadiennes doivent faire un effort concerté pour offrir des possibilités de mentorat et de parrainage aux femmes sud-asiatiques au même niveau et avec les mêmes paramètres que ceux offerts aux autres populations. De plus, elles doivent s'assurer que les programmes sont accessibles aux femmes sud-asiatiques.

[18] Source: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01425450610704506/full/html



C. OFFRIR UN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL



Comme les femmes blanches, chinoises et philippines, les femmes sud-asiatiques apprécient majoritairement les possibilités de développement professionnel, notamment l'enseignement supérieur, la formation continue et les séminaires ou programmes de formation.

Ces programmes permettent aux femmes sud-asiatiques de développer leurs compétences et de se préparer à répondre aux exigences d'emplois de plus haut niveau, faisant des programmes de développement professionnel une étape importante dans l'avancement de la carrière. Cependant, il ne suffit pas de proposer ces programmes ; **les entreprises doivent s'assurer que les employés sont conscients de ces opportunités et ont le temps d'y participer.**

L'essor des programmes de micro-crédits permet aux employés d'acquérir des compétences recherchées sans avoir à y consacrer beaucoup de temps. Les programmes de micro-crédits offrent aux employés des informations très ciblées et de petite taille pour améliorer leurs compétences, leurs connaissances et leur expérience. Ils sont plus courts et plus faciles à acquérir que les diplômes et sont plus rentables. Ils peuvent également être individualisés pour répondre aux objectifs de carrière de l'employé, ce qui augmente potentiellement la probabilité de participation de l'employé . [19]

[19] Source: https://www.forbes.com/sites/markcperna/2021/10/05/small-but-mighty-why-micro-credentials-are-huge-for-the-future-of-work/?sh=7c45e0ef302b

D. OFFRIR DES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

Comme mentionné précédemment, le COVID-19 a mis en évidence les avantages des modalités de travail flexibles. En outre, les employeurs peuvent maintenant se rendre compte qu'il est tout à fait possible de mettre en place des modalités de travail plus flexibles, y compris pour le personnel travaillant exclusivement à domicile ou dans le cadre d'un arrangement hybride.

Les entreprises ont ainsi la possibilité d'accéder à une main-d'œuvre plus diversifiée en autorisant des modèles non traditionnels, notamment des exigences moins rigides quant au lieu et au moment du travail.

Les environnements de travail flexibles sont de plus en plus essentiels pour les travailleurs qui doivent faire face à de nombreuses exigences familiales et personnelles, notamment plusieurs générations vivant dans le même espace, s'occupant de parents âgés et/ou élevant des enfants.

Par rapport aux autres femmes, les femmes sud-asiatiques apprécient davantage la possibilité de travailler exclusivement à domicile, tandis qu'elles évaluent les modèles de travail hybrides de la même manière que les autres femmes.

E. RECONNAÎTRE LES TITRES DE COMPÉTENCES INTERNATIONAUX

L'un des obstacles à l'obtention d'un travail intéressant au Canada est le fait de ne pas avoir de titres de compétences ou d'expérience internationaux appréciés par les associations et organisations industrielles canadiennes. Les immigrants qui ont acquis des compétences, des connaissances et une expérience essentielles sont confrontés au défi de devoir obtenir à nouveau des titres de compétences au Canada, de suivre des stages supplémentaires (parfois non rémunérés) ou de suivre des cours supplémentaires pour prouver qu'ils sont capables.



F.
AMÉLIORER LES POSSIBILITÉS DE RÉSEAUTAGE



L'accès à un réseau professionnel est vital pour la réussite professionnelle. Le manque d'opportunités de réseautage contribue de manière significative au manque d'avancement professionnel des femmes.[20]

Un réseau professionnel fournit aux femmes le soutien, les ressources et les connexions nécessaires pour faciliter l'avancement de leur carrière, ainsi que des conseils pour faire face aux difficultés. Les femmes ont besoin d'un réseau étroit d'autres femmes pour obtenir des informations essentielles sur la manière d'aborder les questions liées au genre au travail, telles que la culture de leadership, la politique et la gestion des préjugés inconscients.[21]

Des conseils et une orientation sur ces questions peuvent permettre aux femmes de se sentir plus autonomes et confiantes dans leurs perspectives de carrière. Le temps consacré à la création de réseaux est un problème majeur. Les femmes sud-asiatiques sont en tête de tous les autres segments de l'enquête, hommes et femmes confondus, à déclarer qu'elles n'ont pas le temps de socialiser et de nouer des contacts avec des personnes influentes.

[20] Source: https://www.forbes.com/sites/markcperna/2021/10/05/small-but-mighty-why-micro-credentials-are-huge-for-the-future-of-work/?sh=7c45e0ef302b
[21] Source: qz.com/work/1686082/a-specific-type-of-networking-helps-women-get-top-jobs

CONCLUSION



> “Chaque individu mérite l'opportunité de maximiser son potentiel. Pour un avenir encore plus radieux, il est impératif que nous libérions le talent de tous aujourd'hui, en particulier celui des communautés historiquement sous-représentées qui aspirent à élargir leurs contributions. Un Canada prospère est un Canada où les possibilités offertes aux populations sous-représentées, comme les femmes sud-asiatiques, sont à la hauteur de leur immense talent. Nous avons tous la responsabilité de construirecet avenir. ”

Jason Thacker
Vice-Président Senior
Services Patrimoines
TD Bank Group

Compte tenu des taux de fécondité actuels, l'immigration est essentielle à la croissance du Canada. Une part importante de cette croissance provient des pays d'Asie du Sud. Actuellement, les employeurs canadiens risquent de perdre leurs employés très instruits et hautement qualifiés, en particulier ceux d'origine sud-asiatique, en raison des frustrations causées par le sous-emploi, l'absence de progression de carrière et les préjugés sur le lieu de travail.

Le chemin à parcourir pour résoudre ces problèmes est long, mais il existe des mesures qui peuvent être prises immédiatement pour amorcer le processus. Il est essentiel que les dirigeants du gouvernement et des organisations canadiennes prennent des mesures immédiates pour résoudre les problèmes que rencontrent les femmes sud-asiatiques (et toutes les femmes de couleur) sur le lieu de travail.

Le fait d'avoir des personnes sur le lieu de travail qui défendent les femmes sud-asiatiques et les parrainent au cours de leur carrière les aidera à progresser et leur permettra de développer leurs compétences en matière de leadership.

Le Canada doit réaliser et exploiter pleinement son potentiel humain inexploité pour être compétitif à l'échelle mondiale.

CRÉDITS

AUTEURE :
Heidi Turner

RÉDACTEURS EN CHEF :
Adam Amato

CONCEPTION ET ANALYSE DE L'ENQUÊTE :
John Stevenson, Edward Der

CONCEPTION DU RAPPORT :
Cookie Chan, Troydel Wallace

TRADUCTIONS EN FRANÇAIS :
Zoussi Ley

CHEFS DE PROJET :
Ashely Bassi, Sanjana More

Pink ATTITUDE

www.PinkAttitude.ca

Copyright © 2022, Pink Attitude