



# Leger

LA PLUS GRANDE FIRME DE SONDAGE,  
DE RECHERCHE MARKETING ET  
ANALYTIQUE À PROPRIÉTÉ  
CANADIENNE

MONTRÉAL • QUÉBEC

TORONTO • WINNIPEG • EDMONTON • CALGARY

VANCOUVER • PHILADELPHIE

Rapport

PROFESSIONNELS DES RP :  
**MEMBRES DE LA SCRP**  
Équité, diversité  
et inclusion





MÉTHODOLOGIE

# MÉTHODOLOGIE

## L'OUTIL DE RECHERCHE QUANTITATIVE

Un sondage en ligne a été réalisé du 4 janvier au 3 février 2021 auprès de 331 professionnels canadiens des relations publiques (RP) membres de la SCRP au moyen de liens ouverts fournis par Léger.

Aucune marge d'erreur ne peut être associée à un échantillon non probabiliste (c.-à-d. un panel en ligne dans ce cas). À des fins de comparaison, cependant, un échantillon probabiliste de 331 répondants donnerait une marge d'erreur de  $\pm 5,4\%$  19 fois sur 20.

## À PROPOS DU PANEL EN LIGNE DE LÉGER

Le panel en ligne de Léger compte environ 400 000 membres à l'échelle du Canada et jouit d'un taux de rétention de 90 %

## ASSURANCE QUALITÉ

C'est par la mise en place de mesures très rigoureuses de contrôle de la qualité que Leger maintient les normes de haute qualité pour lesquelles l'entreprise est reconnue. À cet effet, notons que la performance de Leger en matière de collecte et de stockage des données dépasse même les normes établies par WAPOR, l'Association mondiale pour la recherche sur l'opinion publique. Ces mesures de contrôle sont systématiquement appliquées à chaque étape de tout projet, de la collecte au traitement des données et à l'analyse. Notre objectif est de répondre aux besoins de nos clients avec honnêteté, intégrité et la plus stricte confidentialité.

# MÉTHODOLOGIE

## L'OUTIL DE RECHERCHE QUANTITATIVE

Un sondage en ligne a été réalisé du 4 janvier au 3 février 2021 auprès de 1231 professionnels canadiens des relations publiques (RP) au moyen de liens ouverts fournis par Léger et destinés aux professionnels des RP.

Aucune marge d'erreur ne peut être associée à un échantillon non probabiliste (c.-à-d. un panel en ligne dans ce cas). À des fins de comparaison, cependant, un échantillon probabiliste de 1231 répondants donnerait une marge d'erreur de  $\pm 2,8\%$  19 fois sur 20.

## À PROPOS DU PANEL EN LIGNE DE LÉGER

Le panel en ligne de Léger compte environ 400 000 membres à l'échelle du Canada et jouit d'un taux de rétention de 90 %

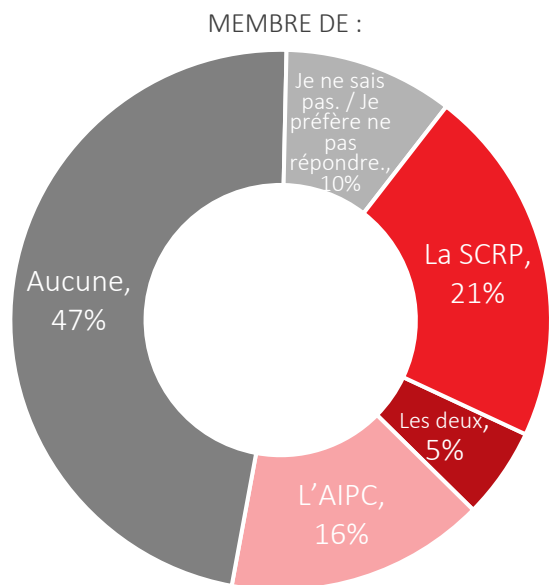
## ASSURANCE QUALITÉ

C'est par la mise en place de mesures très rigoureuses de contrôle de la qualité que Leger maintient les normes de haute qualité pour lesquelles l'entreprise est reconnue. À cet effet, notons que la performance de Leger en matière de collecte et de stockage des données dépasse même les normes établies par WAPOR, l'Association mondiale pour la recherche sur l'opinion publique. Ces mesures de contrôle sont systématiquement appliquées à chaque étape de tout projet, de la collecte au traitement des données et à l'analyse. Notre objectif est de répondre aux besoins de nos clients avec honnêteté, intégrité et la plus stricte confidentialité.

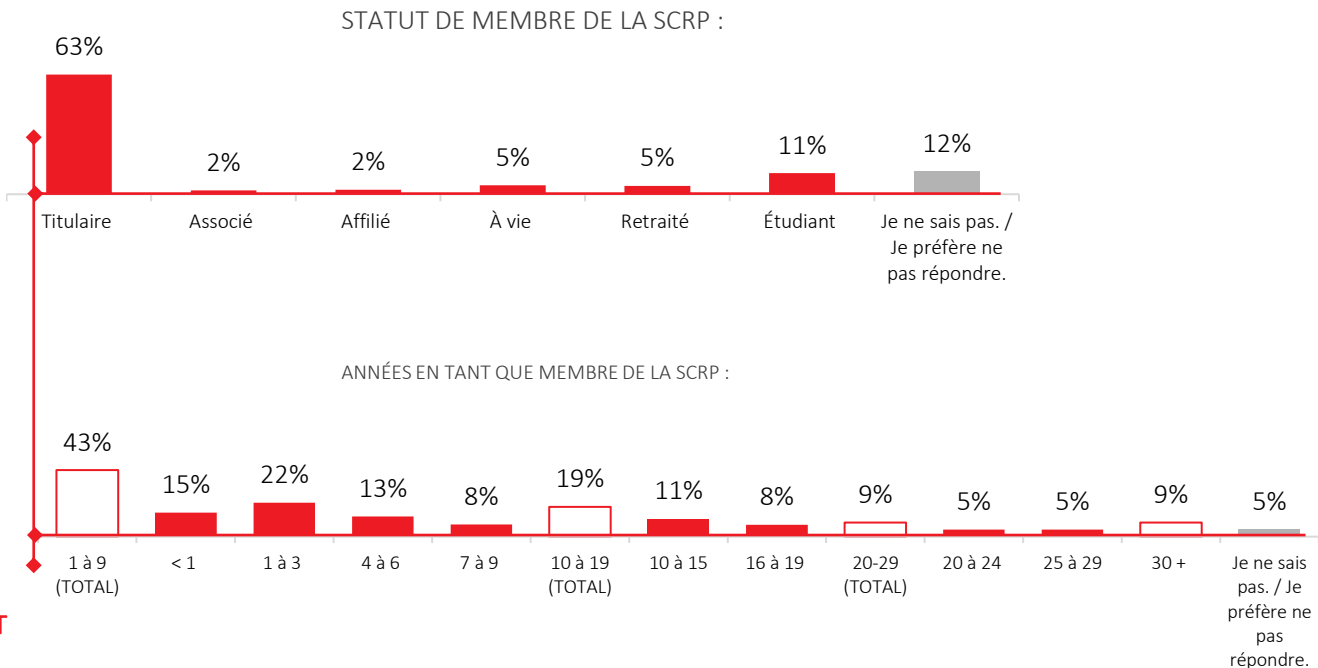


# PROFIL DES RÉPONDANTS

Au total, 20 % des professionnels des RP sont des membres de la SCRP et 5 % d'entre eux appartiennent à la fois à la SCRP et à l'IABC. Quelque 60 % sont des membres à part entière et 40 % sont membres depuis moins de dix ans. La moitié des répondants ne sont membres d'aucune des deux organisations.



**69 % DE CEUX QUI TRAVAILLENT ACTUELLEMENT POUR UNE AGENCE N'APPARTIENNENT À NI L'UNE NI L'AUTRE DES ORGANISATIONS**



Significativement plus élevé

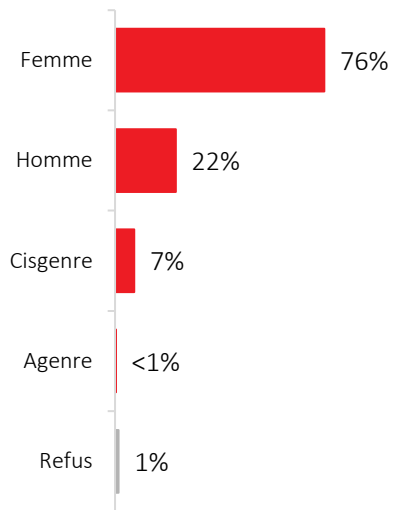
Q7 Êtes-vous membre de....? Base : TOUS LES RÉPONDANTS (n=1231)

Q9 Laquelle des options suivantes correspond le plus à votre statut actuel en tant que membre de la SCRP?

Q10 Depuis combien d'années êtes-vous membre de la SCRP? Base : [TOUS= MEMBRE DE LA SCRP OU À LA FOIS DE LA SCRP ET DE L'AIPC] (n=331)

RÉPONDANTS :

IDENTITÉ DE GENRE :

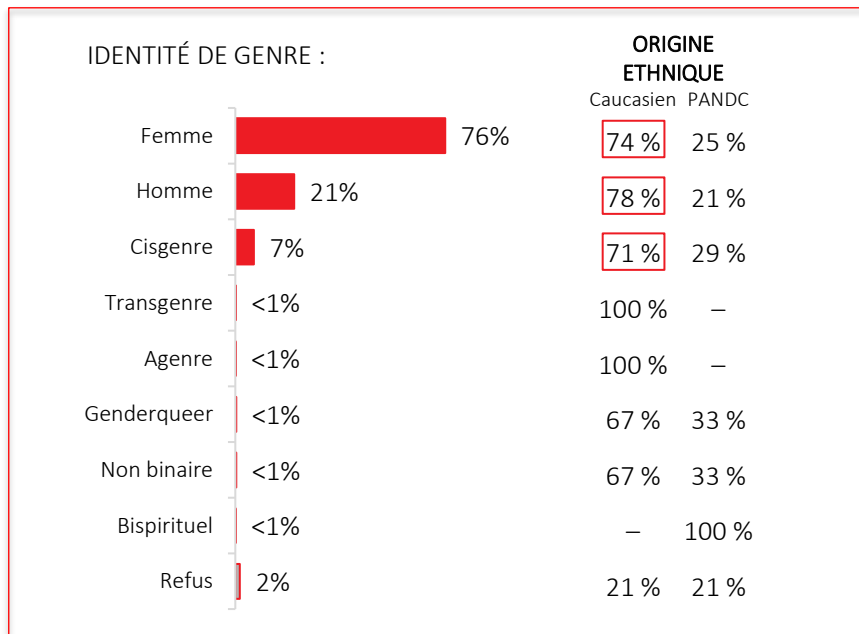


ORIGINE ETHNIQUE :

Origine ethnique	ATL	QC	ON.	MB/SK	AB	C.-B.
Caucasien (Blanc, Européen)	79%	100%	89%	72%	82%	78%
Autre origine ethnique (TOTAL)	20%	–	11%	26%	18%	22%
Noir (Africain, Afro-Canadien, Caraïbéen, etc.)	5%	–	7%	5%	6%	3%
Sud-Asiatique (Indien, Bangladais, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.)	4%	–	–	8%	–	1%
Est-Asiatique (Chinois, Coréen, Japonais)	2%	–	–	3%	–	4%
Latino-Américain (Mexicain, Chilien, Costaricain, etc.)	2%	–	–	2%	–	6%
De l'Asie du Sud-Est (Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Philippin, etc.)	2%	–	–	3%	–	1%
Aborigène/Premières Nations/Autochtone	2%	–	–	12%	–	4%
Non listé ici*	3%	–	4%	–	4%	3%
Je préfère ne pas répondre	<1%	–	–	2%	–	–



## RÉPONDANTS :




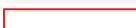










74% Significativement plus élevé

Q5 : Veuillez indiquer votre identité de genre :

Base : TOUS (n=1231).

## RÉPONDANTS :

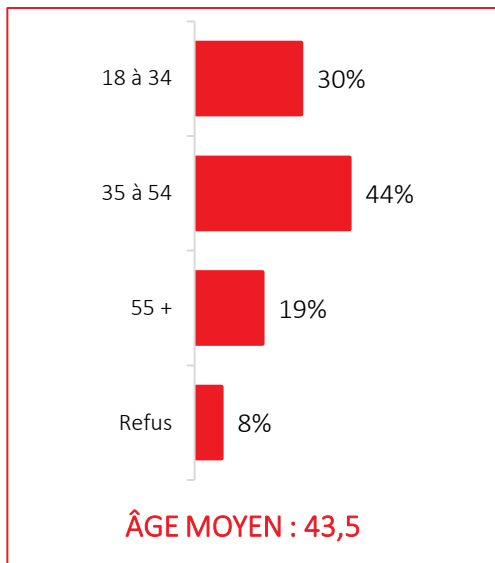
## ORIGINE ETHNIQUE :

		ATL	QC	ON	MB/SK	AB	C.-B.
Caucasien (Blanc, Européen) n=95	 74%	93 %	84 %	72 %	76 %	75 %	75 %
Autre origine ethnique (TOTAL) n=295	 24%	7 %	16 %	26 %	20 %	22 %	24 %
Noir (Africain, Afro-Canadien, Caribéen, etc.)	 6%	2 %	4 %	7 %	2 %	4 %	1 %
Sud-Asiatique (Indien, Bangladais, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.)	 5%	2 %	–	7 %	4 %	2 %	3 %
Est-Asiatique (Chinois, Coréen, Japonais)	 3%	–	3 %	2 %	–	2 %	11 %
Latino-américain (Mexicain, Chilien, Costaricain, etc.)	 2%	–	–	2 %	2 %	2 %	3 %
De l'Asie du Sud-Est (Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Philippin, etc.)	 2%	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %	1 %
Aborigène/ Premières Nations/Autochtone	 1%	–	1 %	<1 %	7 %	7 %	3 %
Arabe (Moyen-Orient, Maghreb)	 1%	–	4 %	1 %	–	1 %	–
Ouest-Asiatique (Iranien, Afghan, etc.)	 <1%	–	–	<1 %	–	–	–
Non listé ici*	 4%	2 %	1 %	5 %	2 %	3 %	1 %
Je préfère ne pas répondre n=21	 2%	–	–	2 %	4 %	3 %	1 %

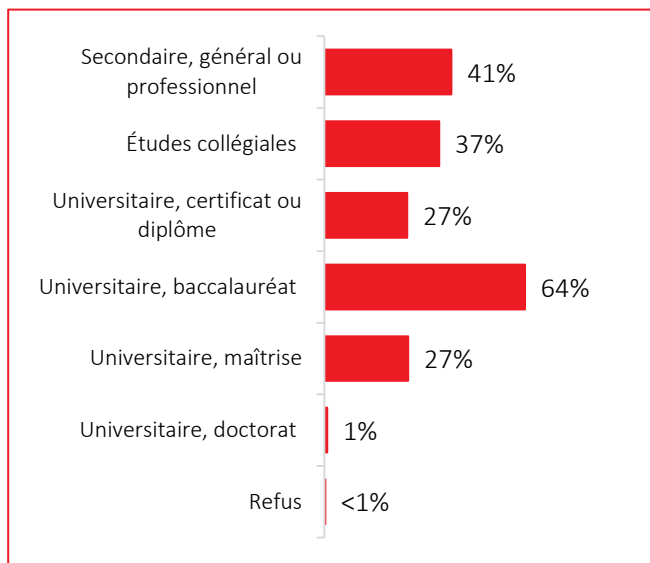
**\*D'autres ont mentionné être métis/avoir des origines mélangées, être Indo-Caribéen, Juif ou Punjabi-sikh.**

RÉPONDANTS :

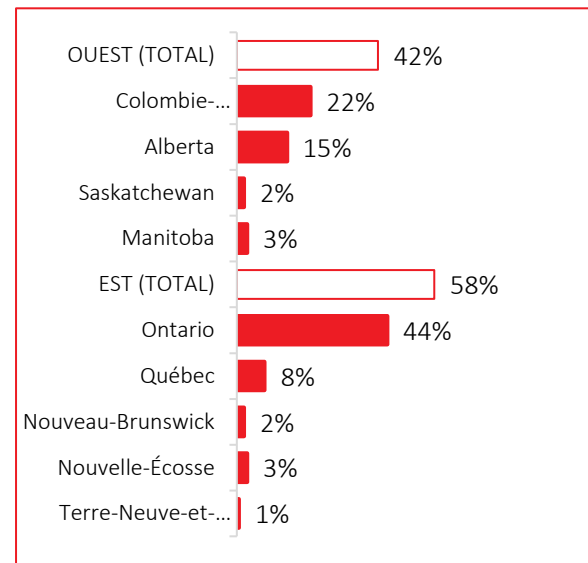
ÂGE :



ÉDUCATION :

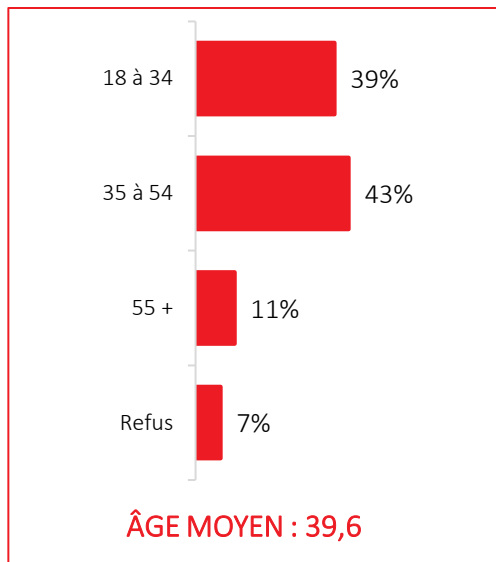


RÉGION :

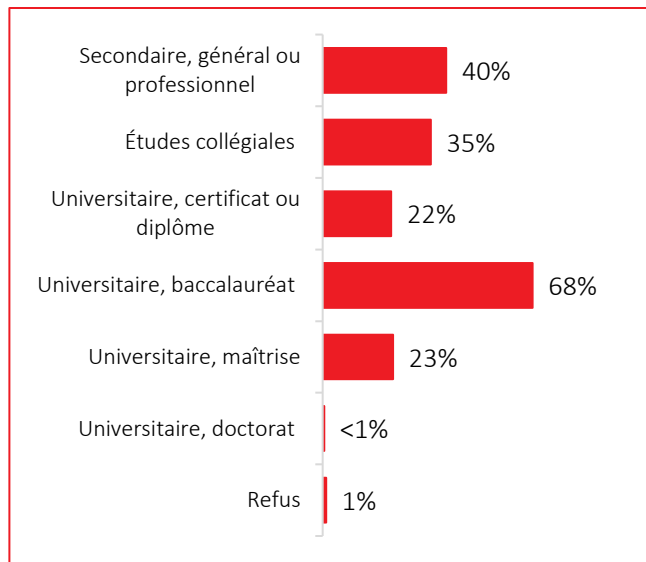


## RÉPONDANTS :

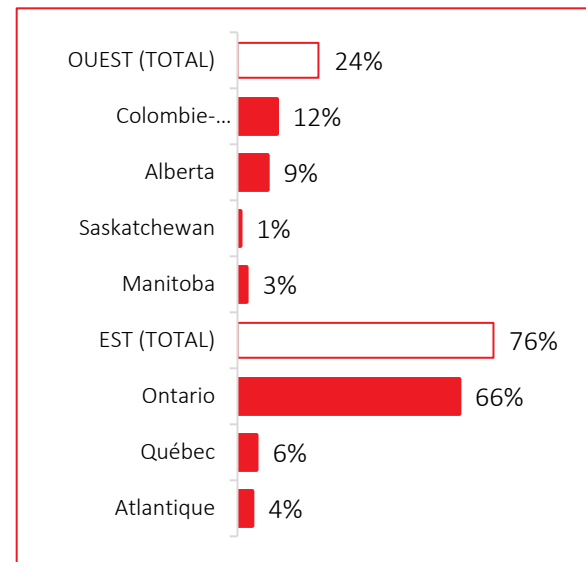
## ÂGE :



## ÉDUCATION :



## RÉGION :



Un tiers des membres de la SCRP disent occuper un poste sénior au sein de leur entreprise, un quart un poste de direction, 20 % sont des employés intermédiaires et 16 % sont des employés juniors. Le sexe, l'origine ethnique et l'âge jouent un certain rôle ici, en particulier aux extrémités supérieures et inférieures du spectre professionnel.

	POSTE AU SEIN DE L'ENTREPRISE :	SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		ÂGE			
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC	<35	35 à 54	55 +	
	Direction (p. ex. : VP, président, haut cadre, fondateur/propriétaire)	27%	36 %	25 %	30 %	16 %	1 %	33 %	57 %
	Sénior (p. ex. : chef d'équipe, gestionnaire, directeur)	32%	27 %	33 %	32 %	31 %	16 %	44 %	25 %
	Intermédiaire (p. ex. : consultant principal, consultant en chef, spécialiste)	21%	18 %	22 %	20 %	22 %	36 %	17 %	6 %
	Junior (p. ex. : coordonnateur, consultant)	15%	8 %	16 %	13 %	21 %	44 %	1 %	–
	Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	5%	11 %	3 %	4 %	9 %	2 %	4 %	11 %

   Significativement plus élevé

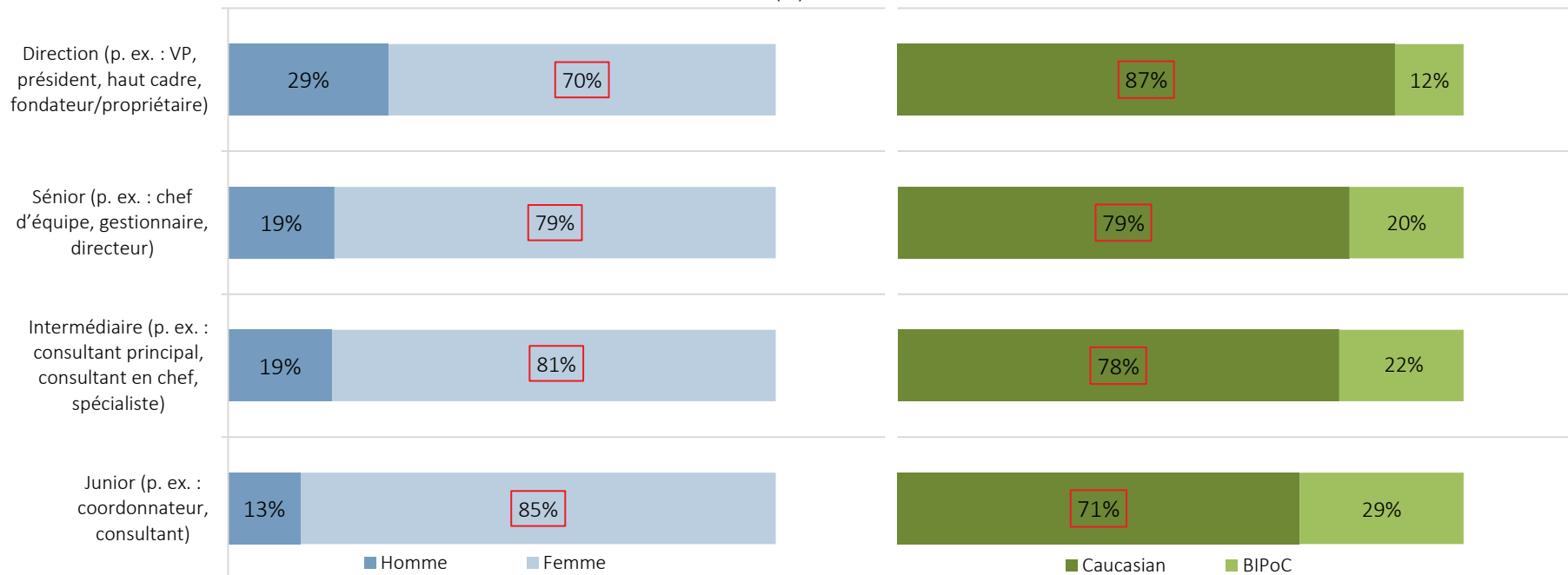
Un tiers des professionnels des RP/de la communication disent occuper un poste sénior au sein de leur entreprise, un quart sont des employés intermédiaires, 20 % occupent un poste de direction et 16 % sont des employés juniors. Le sexe, l'origine ethnique et l'âge jouent un rôle ici, en particulier aux extrémités supérieures et inférieures du spectre professionnel.

	POSTE AU SEIN DE L'ENTREPRISE :	SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		ÂGE		
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC	<35	35 à 54	55 +
Direction (p. ex. : VP, président, haut cadre, fondateur/propriétaire)	21%	30 %	18 %	23 %	13 %	1 %	28 %	55 %
Sénior (p. ex. : chef d'équipe, gestionnaire, directeur)	34%	30 %	35 %	35 %	32 %	26 %	43 %	29 %
Intermédiaire (p. ex. : consultant principal, consultant en chef, spécialiste)	26%	22 %	26 %	25 %	27 %	36 %	22 %	7 %
Junior (p. ex. : coordonnateur, consultant)	16%	12 %	17 %	14 %	23 %	35 %	4 %	1 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	4%	5 %	3 %	3 %	5 %	2 %	3 %	7 %

 Significativement plus élevé

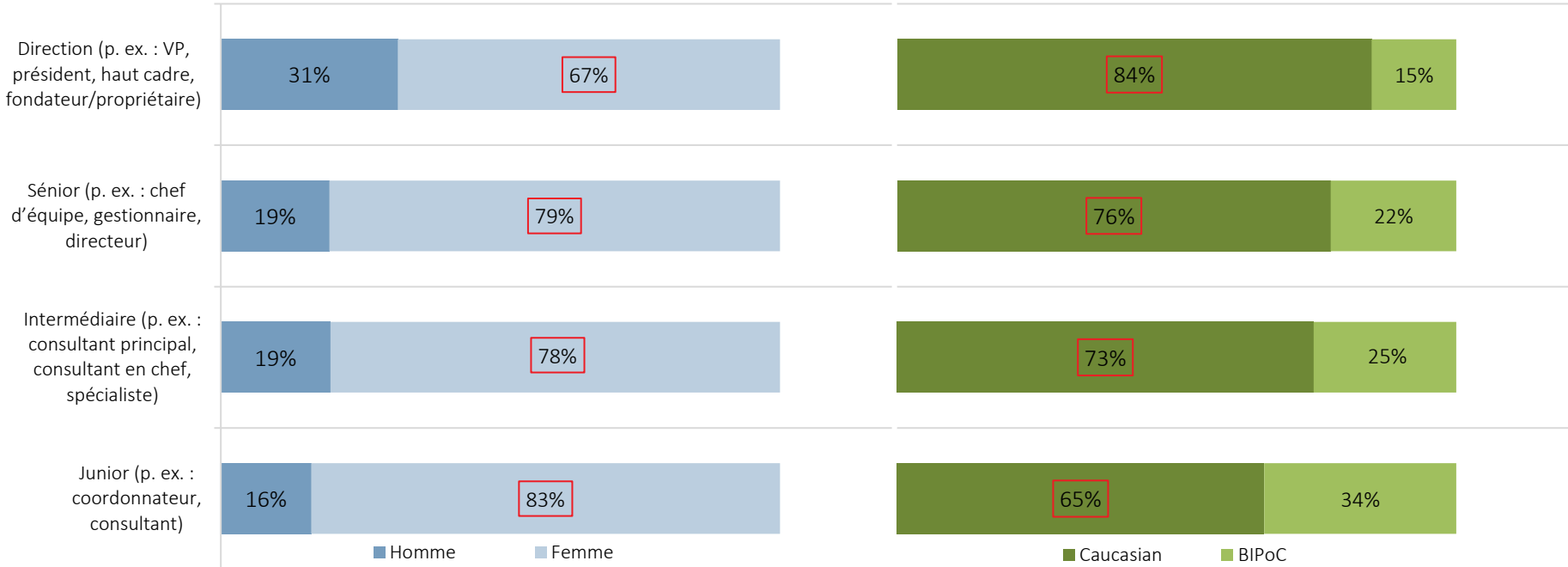
Plus le poste au sein de l'entreprise est élevé, plus la différence de pourcentage entre les membres blancs de la SCRP et ceux de couleur augmente (p. ex. 87 % des postes de direction sont occupés par des Caucasiens/Européens et 12 % par des PANDC). Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans tous les postes, la différence entre les sexes s'amenuise à mesure que le poste s'élève (p. ex. les postes juniors comptent 85 % de femmes par rapport à 13 % d'hommes, alors que les postes de direction comptent 70 % de femmes par rapport à 29 % d'hommes).

POSTE AU SEIN DE L'ENTREPRISE : RÉSULTATS PAR LIGNE (%)



Plus le poste dans l'entreprise est élevé, plus la différence de pourcentage entre les employés blancs et ceux de couleur augmente (p. ex. 84 % des postes de direction sont occupés par des Caucasiens/Européens et 15 % par des PANDC). Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans tous les postes, la différence entre les sexes s'amenuise à mesure que le poste s'élève (p. ex. les postes juniors comptent 83 % de femmes par rapport à 16 % d'hommes, alors que les postes de direction comptent 67 % de femmes par rapport à 31 % d'hommes).

POSTE AU SEIN DE L'ENTREPRISE : RÉSULTATS PAR LIGNE (%)



Q14 Laquelle des options suivantes correspond le plus à votre poste au sein de votre entreprise? Base : TOUS (n=1231)

Significativement plus élevé



Trois membres de la SCRP sur dix travaillent dans le secteur des relations publiques/de la communication depuis moins de dix ans, et ce groupe est composé en majorité de femmes et de PANDC. Ceux qui y travaillent depuis plus longtemps, en particulier depuis plus de 30 ans, ont tendance à être des hommes blancs.

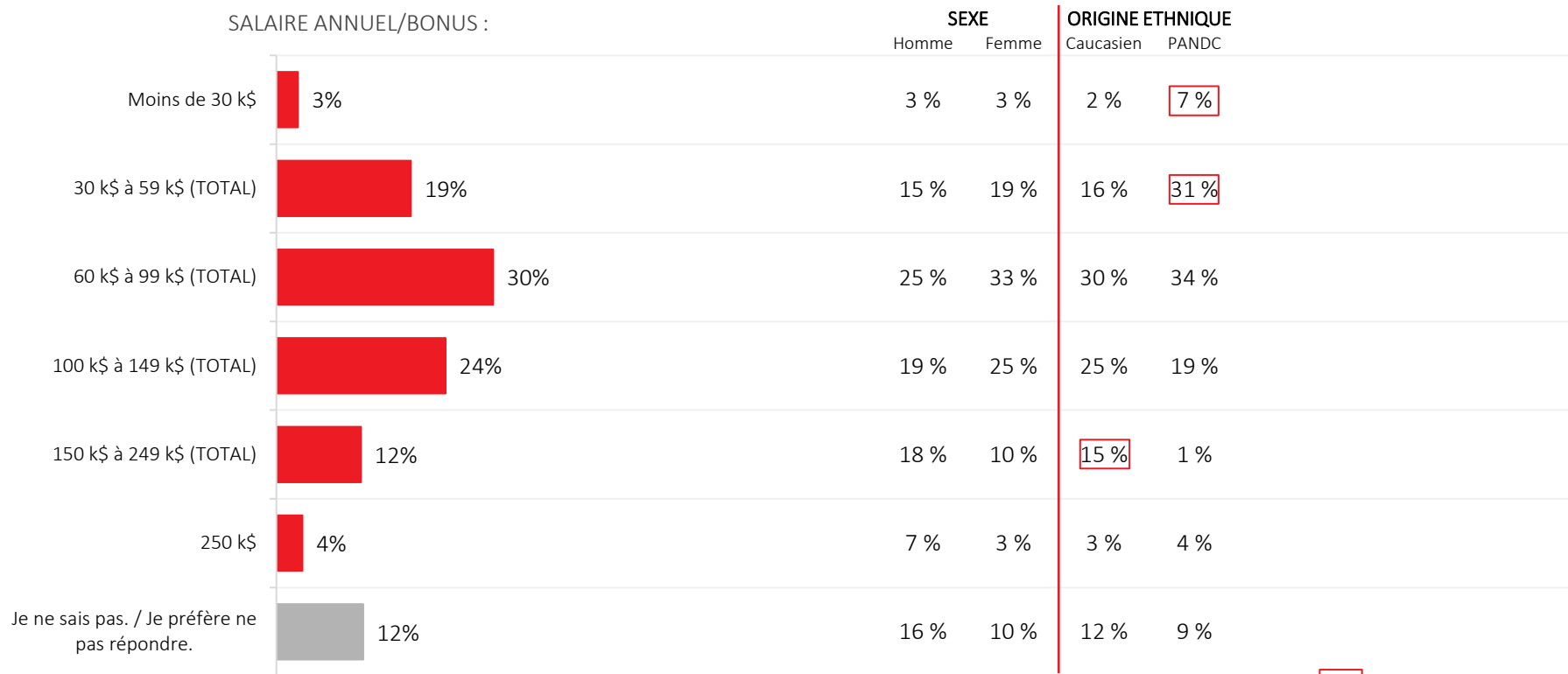
ANNÉES DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES RP/DE LA COMMUNICATION :	SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		
	Homme	Femme	Caucasien	PANDC	
<1 AN	6%	1 %	7 %	5 %	9 %
1 à 9 (TOTAL)	29%	22 %	31 %	25 %	45 %
10 à 19 (TOTAL)	25%	23 %	25 %	25 %	24 %
20 à 29 (TOTAL)	24%	25 %	24 %	26 %	15 %
30 +	16%	29 %	13 %	19 %	6 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	1%	—	1 %	—	1 %

Quatre répondants sur dix travaillent dans le secteur des relations publiques/de la communication depuis moins de dix ans, et ce groupe est composé en majorité de femmes et de PANDC. Ceux qui y travaillent depuis plus longtemps, en particulier depuis plus de 30 ans, ont tendance à être des hommes blancs.

ANNÉES DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES RP/DE LA COMMUNICATION :	SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
	Homme	Femme	Caucasien	PANDC
<1 an	3 %	6 %	4 %	8 %
1 à 9 (TOTAL)	37 %	43 %	39 %	49 %
10 à 19 (TOTAL)	25 %	27 %	27 %	26 %
20 à 29 (TOTAL)	21 %	18 %	21 %	12 %
30 +	12 %	6 %	9 %	2 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	2 %	1 %	1 %	2 %

 Significativement plus élevé

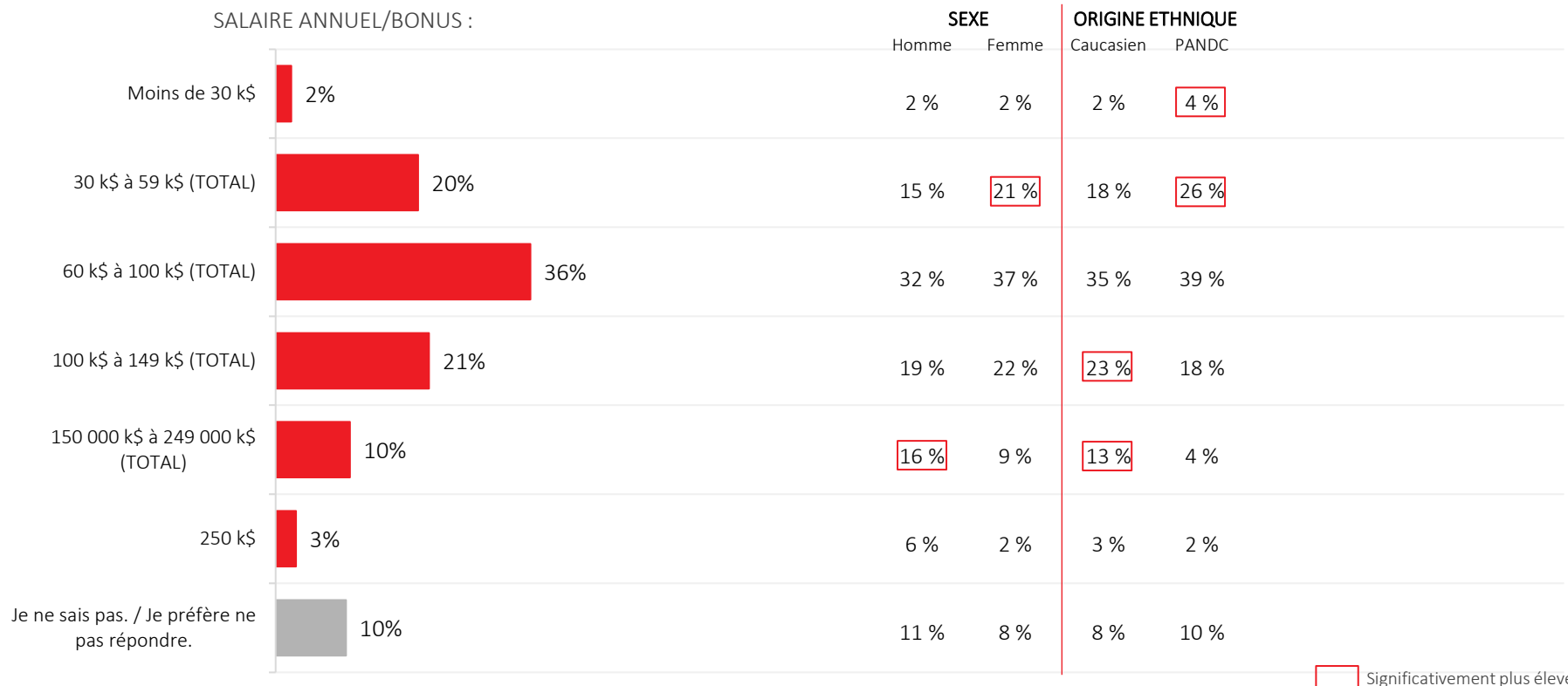
Les résultats concernant le revenu sont similaires à ceux de l'ancienneté dans le secteur des relations publiques/de la communication, les femmes et les PANDC étant susceptibles de gagner le moins, tandis que les hommes et les Caucasiens/Européens gagnent davantage.



   Significativement plus élevé

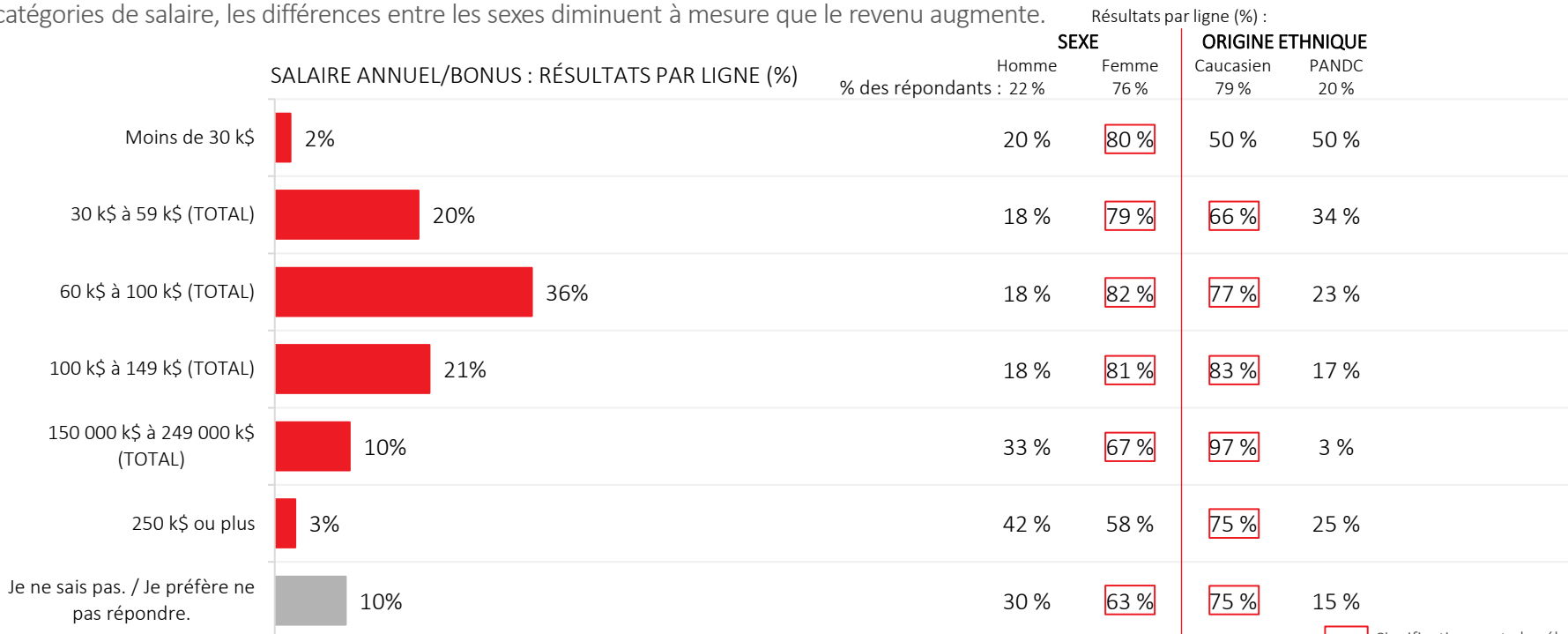
Q12 Dans laquelle des catégories suivantes se situe votre rémunération globale annuelle, incluant votre salaire de base et votre niveau bonus habituel? Base : TOUS (n=331).

Les résultats concernant le revenu sont similaires à ceux de l'ancienneté dans le secteur des relations publiques/de la communication, les femmes et les PANDC étant susceptibles de gagner le moins, tandis que les hommes et les Caucasiens/Européens gagnent davantage.



Q12 Dans laquelle des catégories suivantes se situe votre rémunération globale annuelle, incluant votre salaire de base et votre niveau bonus habituel? Base : TOUS (n=1231).

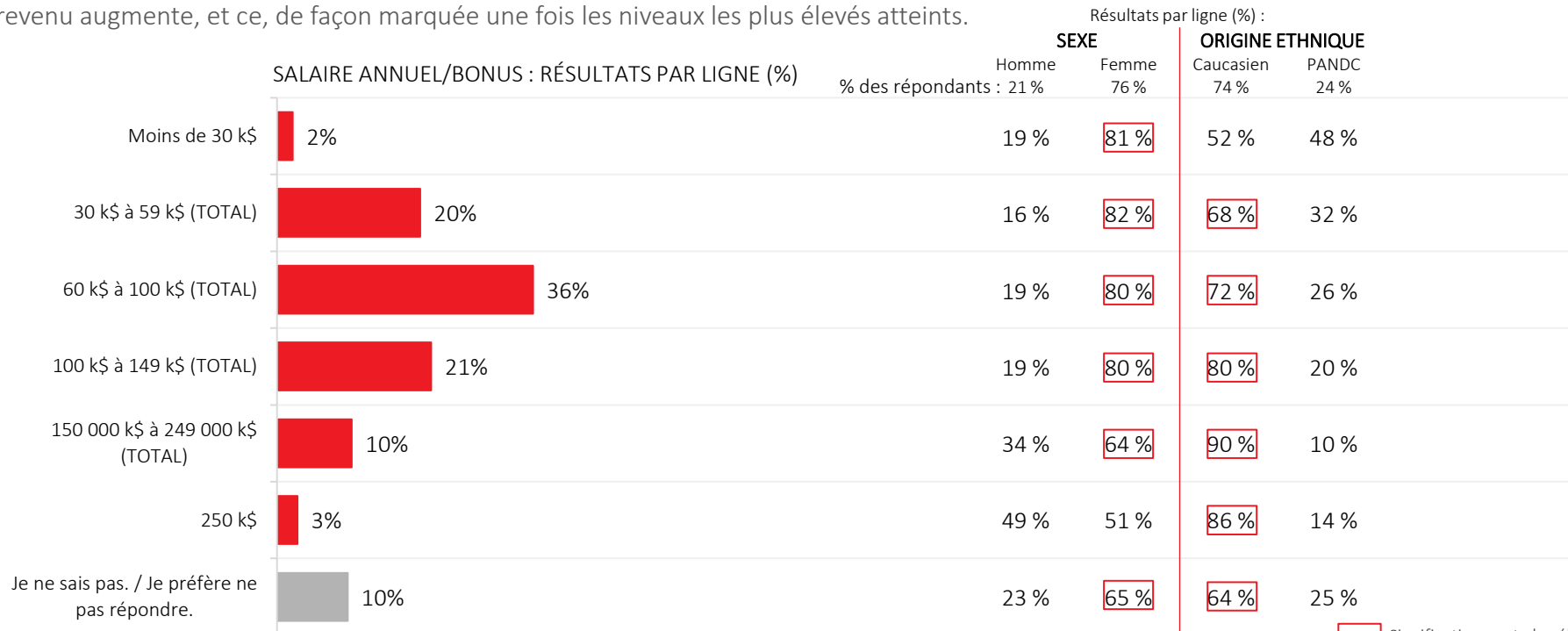
Plus le salaire augmente, plus la différence entre les pourcentages des employés blancs et ceux de couleur augmente (p. ex. ceux qui gagnent 150 000 \$ à 249 000 \$ sont à 97 % des Caucasiens/Européens et à 3 % des PANDC). Or, les différences de salaire reflètent également les caractéristiques démographiques des PANDC qui sont concentrées dans les postes de début de carrière, comme on le voit pour ceux qui gagnent moins de 30 000 \$, où la proportion est de 50 % pour chacun des deux groupes. Comme pour le poste au sein de l'entreprise, si les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes dans la plupart des catégories de salaire, les différences entre les sexes diminuent à mesure que le revenu augmente.



   Significativement plus élevé

Q12 Dans laquelle des catégories suivantes se situe votre rémunération globale annuelle, incluant votre salaire de base et votre niveau bonus habituel? Base : TOUS (n=331).

Plus le salaire augmente, plus la différence de pourcentage entre les employés blancs et ceux de couleur augmente (p. ex. ceux qui gagnent 150 000 \$ à 249 000 \$ sont à 90 % des Caucasiens/Européens et à 10 % des PANDC). Or, les différences de salaire reflètent également les caractéristiques démographiques des PANDC qui sont concentrées dans les postes de début de carrière. Comme pour le poste au sein de l'entreprise, si les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes dans la plupart des catégories de salaire, les différences entre les sexes diminuent à mesure que le revenu augmente, et ce, de façon marquée une fois les niveaux les plus élevés atteints.



Q12 Dans laquelle des catégories suivantes se situe votre rémunération globale annuelle, incluant votre salaire de base et votre niveau bonus habituel? Base : TOUS (n=1231).    Significativement plus élevé



RÉSULTATS :  
Sentiments d'être accepté(e) et valorisé(e)

Les membres de la SCRP qui sont des hommes blancs sont beaucoup plus susceptibles d’être d’accord avec la plupart des affirmations que les femmes et les personnes de couleur, bien que statistiquement, tous sont tout aussi susceptibles d’exprimer leur fierté envers leur profession.

ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES (% DE CEUX QUI SONT D’ACCORD) :

		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC
Je suis fier(e) de travailler comme professionnel(le) en relations publiques.	95%	99 %	96 %	98 %	93 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant de genre féminin.	94%	96 %	94 %	95 %	93 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant de genre masculin.	90%	90 %	92 %	93 %	84 %
Je me sens valorisé(e) et respecté(e) par mes collègues en ma qualité de professionnel(le) RP.	89%	95 %	88 %	93 %	81 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant de genre LGBTQ2S+.	89%	92 %	88 %	91 %	82 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant noires, autochtones, et/ou en tant que personnes de couleur (BIPOC).	87%	93 %	86 %	91 %	76 %
Je suis satisfait(e) de mon poste actuel dans le secteur des RP.	82%	82 %	82 %	86 %	67 %
J’ai l’impression que dans le secteur des RP, j’ai toujours été traité(e) sur un même pied d’égalité que les autres.	75%	82 %	72 %	80 %	54 %
J’ai l’impression que dans le secteur des RP, tous les professionnels RP sont traités sur un même pied d’égalité à tous les égards, compte non tenu de leur origine ethnique, leur sexe ou origines sociales.	37%	49 %	34 %	40 %	24 %
J’ai l’impression que, dans le secteur des RP, les professionnels de couleur sont traités sur un même pied d’égalité que les autres professionnels.	37%	58 %	32 %	40 %	28 %
J’ai l’impression que, dans le secteur des RP, les professionnels à la peau noire sont traités sur un même pied d’égalité que les autres professionnels.	31%	49 %	27 %	33 %	24 %
J’ai l’impression que, dans le secteur des RP, les professionnels d’origine autochtone sont traités sur un même pied d’égalité que les autres professionnels.	22%	32 %	19 %	22 %	22 %

   Significativement plus élevé



Bien que les hommes représentent environ un tiers des répondants, ils sont nettement plus susceptibles de recommander une carrière dans les RP aux femmes et d'être d'accord avec de nombreuses autres affirmations que les femmes. Les répondants caucasiens sont nettement plus susceptibles d'être d'accord avec presque toutes les affirmations que les répondants de couleur.

	ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES (% DE CEUX QUI SONT D'ACCORD) :	SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s'identifiant comme étant de genre féminin.	93%	96%	93%	96%	88%
Je suis fier(e) de travailler comme professionnel(le) en relations publiques.	90%	89%	90%	92%	85%
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s'identifiant comme étant de genre LGBTQ2S+.	89%	92%	89%	91%	84%
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s'identifiant comme étant de genre masculin.	89%	89%	89%	91%	84%
Je me sens valorisé(e) et respecté(e) par mes collègues en ma qualité de professionnel(le) RP.	88%	90%	88%	92%	78%
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s'identifiant comme étant noires, autochtones, et/ou en tant que personnes de couleur (BIPOC).	86%	89%	85%	90%	76%
Je suis satisfait(e) de mon poste actuel dans le secteur des RP	76%	75%	76%	80%	64%
J'ai l'impression que dans le secteur des RP, j'ai toujours été traité(e) sur un même pied d'égalité que les autres.	74%	83%	72%	82%	52%
J'ai l'impression que, dans le secteur des RP, les professionnels de couleur sont traités sur un même pied d'égalité que les autres professionnels.	35%	46%	32%	37%	27%
J'ai l'impression que dans le secteur des RP, tous les professionnels RP sont traités sur un même pied d'égalité à tous les égards, compte non tenu de leur origine ethnique, leur sexe ou origines sociales.	34%	40%	32%	36%	27%
J'ai l'impression que, dans le secteur des RP, les professionnels à la peau noire sont traités sur un même pied d'égalité que les autres professionnels.	30%	39%	29%	33%	24%
J'ai l'impression que, dans le secteur des RP, les professionnels d'origine autochtone sont traités sur un même pied d'égalité que les autres professionnels.	19%	25%	18%	19%	19%

Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d’être en désaccord avec l’idée que les professionnels des RP sont traités sur un même pied d’égalité concernant l’origine ethnique, le sexe et les origines sociales. Les répondants qui ne sont pas des Caucasiens/Européens sont nettement plus susceptibles d’être en désaccord avec la plupart des affirmations relatives à l’égalité.

ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES (% DE CEUX QUI SONT EN DÉSACCORD) :

		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC
J’ai l’impression que dans le secteur des RP, tous les professionnels RP sont traités sur un même pied d’égalité à tous les égards, compte non tenu de leur origine ethnique, leur sexe ou origines sociales.	44%	36 %	47 %	37 %	72 %
J’ai l’impression que, dans le secteur des RP, les professionnels de couleur sont traités sur un même pied d’égalité que les autres professionnels.	38%	27 %	42 %	33 %	58 %
J’ai l’impression que, dans le secteur des RP, les professionnels d’origine autochtone sont traités sur un même pied d’égalité que les autres professionnels.	38%	32 %	40 %	35 %	49 %
J’ai l’impression que, dans le secteur des RP, les professionnels à la peau noire sont traités sur un même pied d’égalité que les autres professionnels.	37%	27 %	40 %	32 %	55 %
J’ai l’impression que dans le secteur des RP, j’ai toujours été traité(e) sur un même pied d’égalité que les autres.	23%	15 %	26 %	18 %	43 %
Je suis satisfait(e) de mon poste actuel dans le secteur des RP	16%	14 %	17 %	12 %	30 %
Je me sens valorisé(e) et respecté(e) par mes collègues en ma qualité de professionnel(le) RP.	9%	5 %	10 %	7 %	16 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant noires, autochtones, et/ou en tant que personnes de couleur (BIPOC).	8%	5 %	9 %	4 %	22 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant de genre LGBTQ2S+.	5%	4 %	5 %	3 %	9 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant de genre masculin.	4%	5 %	3 %	3 %	7 %
Je suis fier(e) de travailler comme professionnel(le) en relations publiques.	3%	1 %	3 %	2 %	6 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant de genre féminin.	2%	1 %	2 %	1 %	4 %

Les femmes sont beaucoup plus susceptibles d’être en désaccord avec l’idée que les professionnels des RP sont traités sur un même pied d’égalité concernant l’origine ethnique, le sexe et les origines sociales. Elles sont également beaucoup moins susceptibles de recommander une carrière dans les RP aux autres femmes. Les répondants qui ne sont pas des Caucasiens/Européens sont nettement plus susceptibles d’être en désaccord avec la plupart des affirmations relatives à l’égalité.

ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES (% DE CEUX QUI SONT EN DÉSACCORD) :

		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC
J’ai l’impression que dans le secteur des RP, tous les professionnels RP sont traités sur un même pied d’égalité à tous les égards, compte non tenu de leur origine ethnique, leur sexe ou origines sociales.	47%	41 %	48 %	40 %	66 %
J’ai l’impression que, dans le secteur des RP, les professionnels de couleur sont traités sur un même pied d’égalité que les autres professionnels.	41%	35 %	43 %	34 %	63 %
J’ai l’impression que, dans le secteur des RP, les professionnels à la peau noire sont traités sur un même pied d’égalité que les autres professionnels.	38%	35 %	39 %	33 %	55 %
J’ai l’impression que, dans le secteur des RP, les professionnels d’origine autochtone sont traités sur un même pied d’égalité que les autres professionnels.	37%	37 %	37 %	36 %	42 %
J’ai l’impression que dans le secteur des RP, j’ai toujours été traité(e) sur un même pied d’égalité que les autres.	22%	15 %	24 %	15 %	44 %
Je suis satisfait(e) de mon poste actuel dans le secteur des RP	21%	21 %	21 %	18 %	31 %
Je me sens valorisé(e) et respecté(e) par mes collègues en ma qualité de professionnel(le) RP.	9%	8 %	9 %	6 %	18 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant noires, autochtones, et/ou en tant que personnes de couleur (BIPOC).	8%	5 %	9 %	5 %	17 %
Je suis fier(e) de travailler comme professionnel(le) en relations publiques.	6%	7 %	6 %	6 %	7 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant de genre masculin.	5%	6 %	5 %	4 %	7 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant de genre LGBTQ2S+.	4%	3 %	4 %	3 %	5 %
Je recommanderais une carrière dans les RP à des personnes s’identifiant comme étant de genre féminin.	3%	1 %	3 %	2 %	6 %

D'après leurs propres expériences professionnelles, les membres de la SCRP caucasiens/européens ont un sentiment plus favorable. Les femmes, les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur ont tendance à s'accorder sur le fait qu'il est plus difficile pour quelqu'un comme eux d'avancer dans sa carrière. Pour les PANDC, il est également de plus en plus difficile d'avancer dans leur carrière et de trouver un emploi, et ils pensent qu'on leur a déjà refusé un emploi ou une promotion en raison de préjugés ou de discrimination.

ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES SUR LA BASE D'EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES PERSONNELLES (% DE CEUX QUI SONT D'ACCORD) :

	SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
	Homme	Femme	Caucasien	PANDC
Dans ce secteur, chacun a une chance égale d'aller aussi loin dans sa carrière que son talent et son acharnement au travail le mèneront.	51 %	46 %	50 %	36 %
Je pense qu'on m'a refusé un emploi/une promotion par préjugé/discrimination.	26 %	36 %	29 %	51 %
Il devient de plus en plus difficile pour quelqu'un comme moi de progresser dans ma carrière au sein de ce secteur.	37 %	30 %	28 %	42 %
Je pense qu'il est difficile pour quelqu'un comme moi de progresser dans sa carrière au sein de ce secteur.	19 %	32 %	23 %	48 %
Je pense qu'il est plus difficile pour quelqu'un comme moi de trouver un emploi dans ce secteur.	22 %	22 %	15 %	48 %

  Significativement plus élevé

Sur la base de leurs propres expériences professionnelles, les hommes et les professionnels des RP caucasiens/européens sont plus susceptibles de croire qu'ils ont bénéficié d'un traitement équitable. Les femmes, les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur sont plus susceptibles de croire qu'il est plus difficile pour quelqu'un comme eux d'avancer dans sa carrière, et qu'il est de plus en plus difficile de le faire. Elles pensent également qu'on leur a déjà refusé un emploi ou une promotion en raison de préjugés ou de discrimination.

ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES SUR LA BASE D'EXPÉRIENCES  
PROFESSIONNELLES PERSONNELLES (% DE CEUX QUI SONT D'ACCORD) :

	SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		
	Homme	Femme	Caucasien	PANDC	
Dans ce secteur, chacun a une chance égale d'aller aussi loin dans sa carrière que son talent et son acharnement au travail le mèneront.	45%	52 %	44 %	48 %	37 %
Il devient de plus en plus difficile pour quelqu'un comme moi de progresser dans ma carrière au sein de ce secteur.	30%	29 %	30 %	25 %	45 %
Je pense qu'on m'a refusé un emploi/une promotion par préjugé/discrimination.	30%	22 %	32 %	23 %	48 %
Je pense qu'il est difficile pour quelqu'un comme moi de progresser dans sa carrière au sein de ce secteur.	26%	19 %	28 %	18 %	52 %
Je pense qu'il est plus difficile pour quelqu'un comme moi de trouver un emploi dans ce secteur.	23%	20 %	23 %	14 %	50 %


 Significativement plus élevé

Alors que la plupart des membres de la SCRP ont l'impression qu'on a confiance en eux et se sentent valorisés et écoutés, les professionnels masculins des RP sont plus susceptibles de se sentir acceptés pour ce qu'ils sont que les femmes. Les professionnels des RP qui sont des PANDC ont l'impression de devoir se conformer pour s'intégrer et que leur travail est plus scruté que celui de leurs collègues caucasiens.

ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES CONCERNANT D'AUTRES PERSONNES DU MÊME NIVEAU (% DE CEUX QUI SONT D'ACCORD) :

		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC
J'ai l'impression qu'on a confiance en moi.	91%	90 %	91 %	91 %	90 %
J'ai l'impression d'être un membre important de mon équipe.	87%	85 %	88 %	88 %	87 %
J'ai l'impression que mes conseils, mon opinion et mes points de vue sont normalement entendus, écoutés et respectés.	85%	89 %	85 %	86 %	85 %
Je me sens accepté(e) tel(le) que je suis.	85%	95 %	84 %	88 %	79 %
J'ai l'impression qu'en matière de promotion/d'augmentation de salaire, je n'ai pas été traité(e) sur un même pied d'égalité que mes collègues.	29%	23 %	31 %	27 %	37 %
J'ai l'impression que je dois me conformer et être ce que je ne suis pas pour pouvoir m'intégrer.	26%	23 %	26 %	23 %	36 %
J'ai été exclu(e) de certains groupes sociaux au bureau.	23%	25 %	21 %	22 %	22 %
J'ai l'impression que mon travail est souvent scruté plus minutieusement que celui des autres.	19%	15 %	20 %	16 %	30 %
J'ai l'impression que je ne suis pas respecté(e) par l'entreprise.	14%	12 %	13 %	12 %	16 %

Q17 Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les affirmations suivantes concernant vos collègues de même niveau? Base : TOUS (n=331).

 Significativement plus élevé

Alors que neuf personnes sur dix ont l'impression qu'on a confiance en elles et se sentent valorisées, ces personnes sont nettement plus susceptibles d'être blanches qu'autochtones, noires ou de couleur. De plus, les professionnels des RP caucasiens/européens et de sexe masculin sont plus susceptibles de se sentir acceptés pour ce qu'ils sont et de se sentir écoutés. Les femmes sont plus susceptibles de penser qu'elles n'ont pas reçu le même niveau de promotion ou d'augmentation que leurs collègues, qu'elles ont été exclues de groupes sociaux et que leur travail est souvent davantage scruté. Les professionnels des RP qui sont des PANDC sont plus susceptibles de penser qu'ils doivent se conformer pour s'intégrer, que leur travail est scruté plus minutieusement que celui des autres et qu'ils ne se sentent pas respectés par l'entreprise.

	ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES CONCERNANT D'AUTRES PERSONNES DU MÊME NIVEAU (% DE CEUX QUI SONT D'ACCORD) :	SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC
J'ai l'impression qu'on a confiance en moi.	91%	92 %	91 %	94 %	86 %
J'ai l'impression d'être un membre important de mon équipe.	89%	89 %	89 %	91 %	84 %
Je me sens accepté(e) tel(le) que je suis.	87%	92 %	86 %	91 %	77 %
J'ai l'impression que mes conseils, mon opinion et mes points de vue sont normalement entendus, écoutés et respectés.	85%	88 %	84 %	87 %	79 %
J'ai l'impression qu'en matière de promotion/d'augmentation de salaire, je n'ai pas été traité(e) sur un même pied d'égalité que mes collègues.	32%	23 %	35 %	31 %	35 %
J'ai l'impression que je dois me conformer et être ce que je ne suis pas pour pouvoir m'intégrer.	27%	24 %	27 %	21 %	45 %
J'ai été exclu(e) de certains groupes sociaux au bureau.	19%	15 %	20 %	18 %	20 %
J'ai l'impression que mon travail est souvent scruté plus minutieusement que celui des autres.	17%	13 %	19 %	14 %	28 %
J'ai l'impression que je ne suis pas respecté(e) par l'entreprise.	11%	9 %	12 %	10 %	15 %

Q17 Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les affirmations suivantes concernant vos collègues de même niveau? Base : TOUS (n=1231).

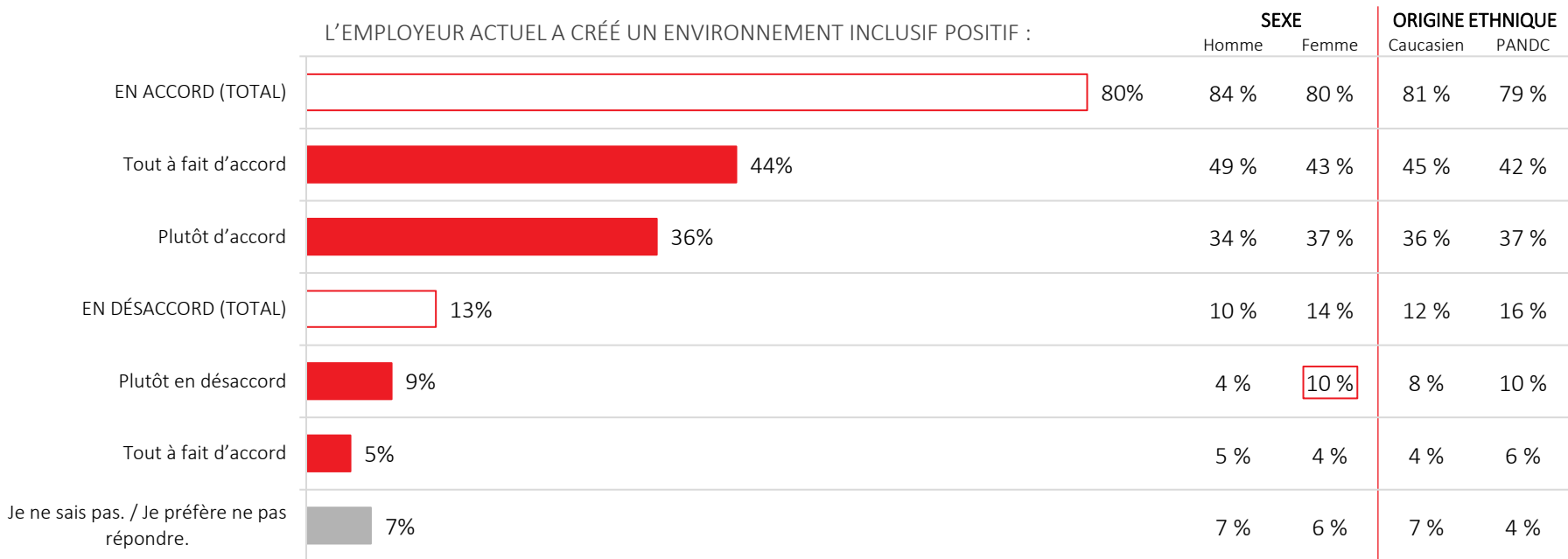
   Significativement plus élevé



RÉSULTATS :  
Environnement de travail



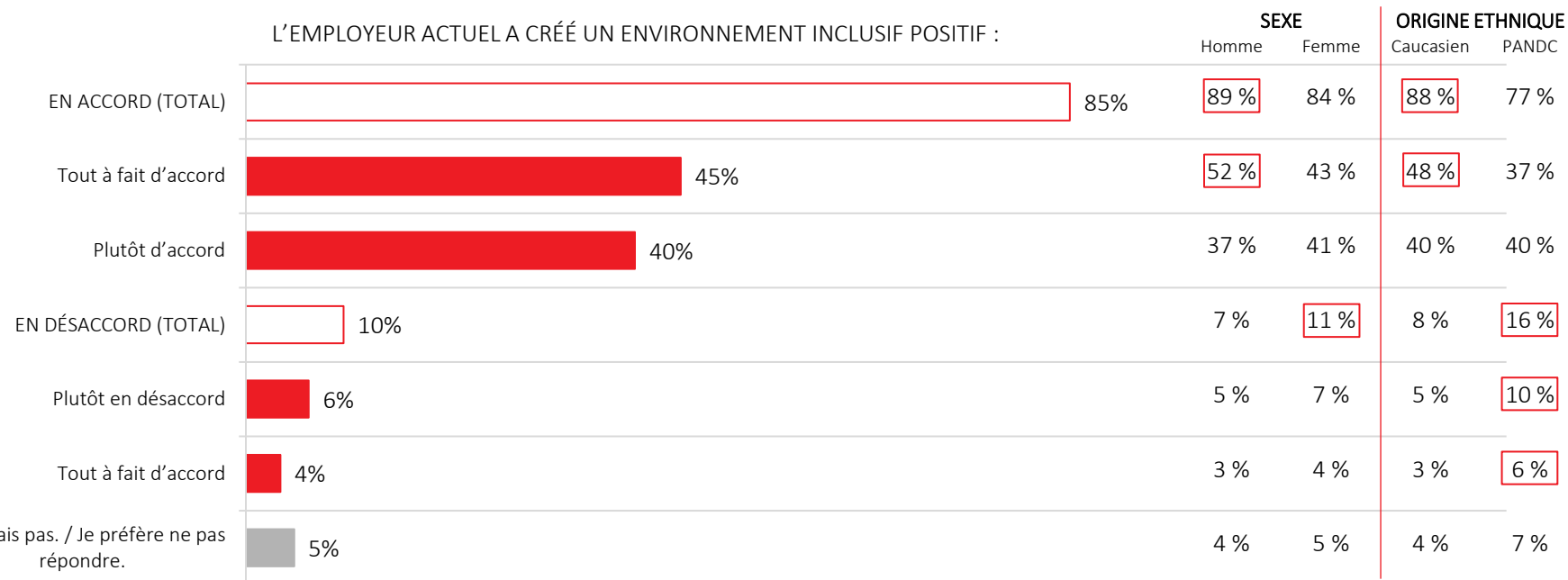
Presque tous (80 %) les membres de la SCRP estiment que leur employeur actuel a créé un environnement inclusif positif où on se sent valorisé, quelle que soit leur identité (c.-à-d. race, sexe, capacités physiques, orientation sexuelle, etc.). Dans l'ensemble, ce sentiment est statistiquement similaire, quel que soit le sexe ou l'origine ethnique, bien que les femmes sont plus susceptibles de se dire plutôt en désaccord.



**Q19\_1** À quel point avez-vous l'impression que votre employeur actuel a créé un environnement inclusif positif où on se sent valorisé, quelle que soit son identité (c.-à-d. race, sexe, capacités physiques, orientation sexuelle, etc.)? Base : TOUS (n=331).

   Significativement plus élevé

Presque tous les répondants (85 %) estiment que leur employeur actuel a créé un environnement inclusif positif où chacun est valorisé, quelle que soit son identité (race, sexe, capacités physiques, orientation sexuelle, etc.). Cependant, ce sentiment est surtout répandu chez les hommes blancs, car les femmes et les PANDC sont beaucoup plus susceptibles d'être en désaccord avec cette affirmation que leurs homologues.



**Q19\_1** À quel point avez-vous l'impression que votre employeur actuel a créé un environnement inclusif positif où on se sent valorisé, quelle que soit son identité (c.-à-d. race, sexe, capacités physiques, orientation sexuelle, etc.)? Base : TOUS (n=1231).

   Significativement plus élevé

La plupart sont d'accord pour dire que la SCRP a créé un environnement inclusif positif où les membres se sentent valorisés, quelle que soit leur identité (c.-à-d. race, sexe, capacités physiques, orientation sexuelle, etc.), bien qu'un quart d'entre eux admettent ne pas savoir. Les membres caucasiens/européens et les membres plus âgés (35 ans ou plus) sont beaucoup plus susceptibles de penser que la SCRP a créé cet espace inclusif positif, tandis que les femmes sont beaucoup plus susceptibles de ne pas être d'accord avec ce sentiment.

	LA SCRP A CRÉÉ UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF POSITIF :		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		ÂGE		
			Homme	Femme	Caucasien	PANDC	<35	35 à 54	55 +
EN ACCORD (TOTAL)	61%		68 %	60 %	65 %	49 %	51 %	68 %	70 %
Tout à fait d'accord	28%		29 %	29 %	30 %	22 %	22 %	29 %	33 %
Plutôt d'accord	33%		40 %	31 %	35 %	27 %	28 %	39 %	37 %
EN DÉSACCORD (TOTAL)	13%		7 %	15 %	12 %	18 %	17 %	10 %	13 %
Plutôt en désaccord	8%		7 %	9 %	8 %	10 %	10 %	8 %	8 %
Tout à fait en désaccord	5%		–	6 %	4 %	7 %	7 %	2 %	5 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	26%		25 %	25 %	23 %	33 %	32 %	22 %	17 %

Q19 À quel point avez-vous l'impression que la SCRP a créé un environnement inclusif positif où chaque membre se sent valorisé, quelle que soit son identité (c.-à-d. race, sexe, capacités physiques, orientation sexuelle, etc.)? Base : TOUS (n=331).

Significativement plus élevé



RÉSULTATS :  
Équité, diversité et inclusion

---

Les questions suivantes portent sur les expériences des répondants en matière de microagressions, de préjugés inconscients, de discrimination et de comportements de « gaslighting » dans leur environnement de travail actuel ou le plus récent.

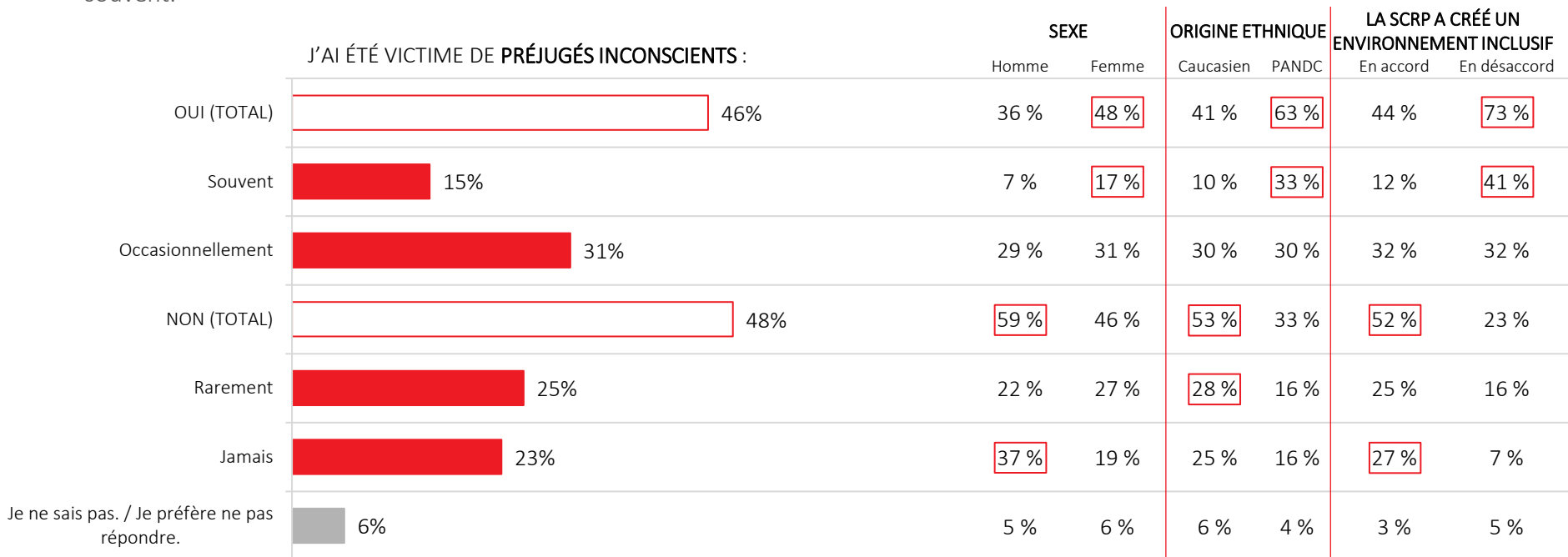
Les **microagressions** désignent des propos, une action ou un incident, considérés comme des cas de discrimination indirecte, subtile ou involontaire à l'égard des membres d'un groupe marginalisé tel qu'une minorité raciale ou ethnique. Comme exemples de microagressions, on peut notamment citer des remarques entendues par les membres des communautés AAN (africaines, antillaises et noires), comme : « Vous vous exprimez si bien. » « Oui, mais d'où venez-vous vraiment? » ou encore par les femmes : « Alors, tu nous le fais quand ce bébé? »

Les **préjugés inconscients** sont des stéréotypes sociaux à l'égard de certains groupes de gens que l'on peut former sans en être délibérément conscient. Tout le monde forme des perceptions **inconscientes** concernant divers groupes sociaux ou identitaires, et ces **préjugés** découlent des tendances de chacun à organiser les groupes sociaux qui l'entourent selon des catégories.

La **discrimination** désigne un traitement injuste ou préjudiciable à l'encontre de différentes catégories de gens ou de choses, particulièrement en fonction de la race, l'âge ou le sexe de la personne.

Le « **gaslighting** » ou détournement cognitif signifie l'acte de manipuler quelqu'un par des moyens psychologiques jusqu'à lui faire douter de sa propre santé mentale. Par exemple, lorsqu'une personne parle d'un incident de discrimination (raciale, sexuelle, etc.) à ses collègues ou son supérieur et plutôt que de l'écouter et de la croire, elle se fait dire qu'elle a peut-être « mal compris » les intentions de l'agresseur.

Près de la moitié des répondants ont été victimes de **préjugés inconscients** dans leur emploi actuel ou leur dernier emploi. Encore une fois, ce sont les membres de la SCRP qui sont des hommes blancs qui sont les moins susceptibles de dire cela, alors que les femmes et les PANDC sont beaucoup plus susceptibles de dire qu’elles ont non seulement été victimes de **préjugés inconscients**, mais que cela s’est produit souvent. Les membres qui ne sont pas d’accord avec l’affirmation que la SCRP a créé un environnement inclusif positif sont beaucoup plus susceptibles d’avoir été victimes de **préjugés inconscients**, et ce, souvent.



Q18 Dans quelle mesure diriez-vous que vous avez vécu les situations suivantes dans le cadre de votre emploi actuel ou votre dernier emploi? Base : TOUS (n=331).   Significativement plus élevé

Quatre répondants sur dix ont été victimes de **préjugés inconscients** dans leur emploi actuel ou leur dernier emploi.

Encore une fois, ce sont les hommes blancs qui sont les moins susceptibles de dire cela, alors que les femmes et les PANDC sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles ont non seulement été victimes de préjugés inconscients, mais que cela s'est produit souvent.

		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC
<b>J'AI ÉTÉ VICTIME DE PRÉJUGÉS INCONSCIENS :</b>					
OUI (TOTAL)	40%	33 %	42 %	34 %	58 %
Souvent	12%	5 %	14 %	7 %	26 %
Occasionnellement	28%	28 %	28 %	27 %	31 %
NON (TOTAL)	54%	60 %	53 %	61 %	37 %
Rarement	27%	24 %	28 %	30 %	19 %
Jamais	27%	37 %	25 %	30 %	18 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	6%	7 %	5 %	6 %	6 %

   Significativement plus élevé

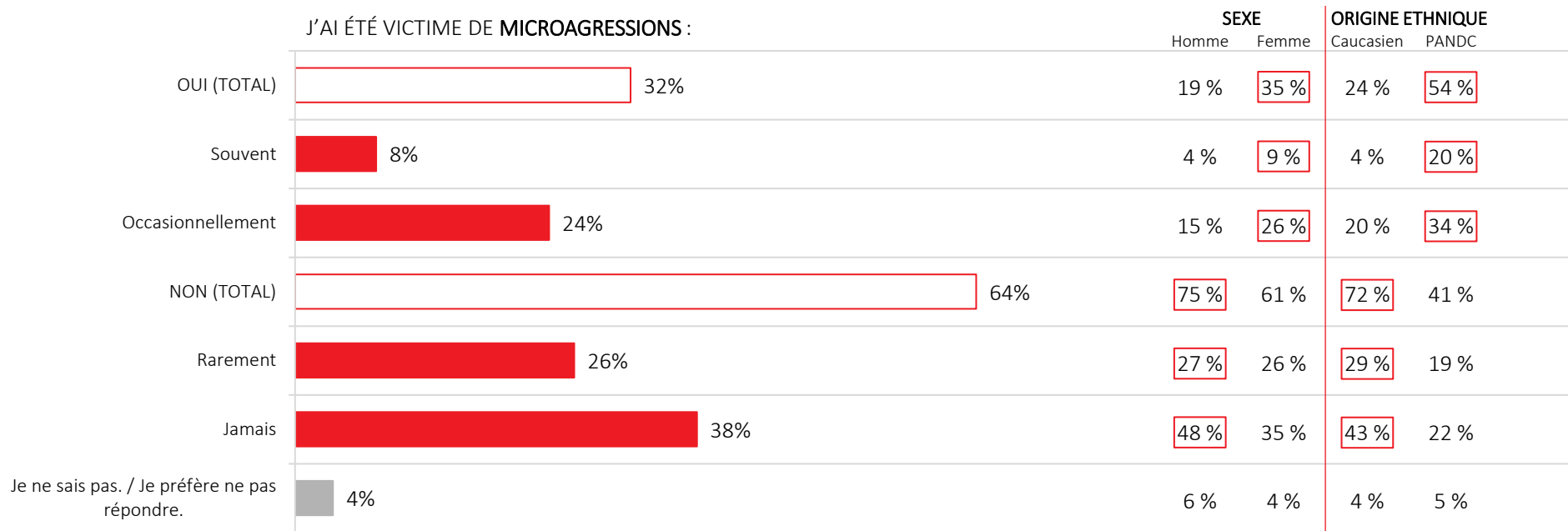
Alors qu'un tiers des répondants disent avoir été victimes de **microagressions** sur leur lieu de travail, ce nombre passe à plus de la moitié pour les membres de la SCRP qui sont noirs, autochtones et de couleur (par rapport aux membres caucasiens/européens). En fait, 24 % disent que cela s'est produit souvent. Les femmes (par rapport aux hommes) sont deux fois plus susceptibles d'avoir subi ce type de comportement dans leur environnement de travail. Les membres qui ne sont pas d'accord avec l'affirmation que la SCRP a créé un environnement inclusif positif sont beaucoup plus susceptibles d'avoir été victime de **microagressions** au travail.

J'AI ÉTÉ VICTIME DE MICROAGRESSIONS :		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		LA SCRP A CRÉÉ UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC	En accord	En désaccord
OUI (TOTAL)	35%	19 %	39 %	29 %	55 %	31 %	66 %
Souvent	9%	7 %	10 %	5 %	24 %	7 %	25 %
Occasionnellement	26%	12 %	29 %	24 %	31 %	23 %	41 %
NON (TOTAL)	61%	79 %	57 %	67 %	42 %	67 %	32 %
Rarement	28%	29 %	29 %	30 %	22 %	30 %	18 %
Jamais	33%	51 %	29 %	37 %	19 %	37 %	14 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	4%	1 %	4 %	3 %	3 %	2 %	2 %

Q18 Dans quelle mesure diriez-vous que vous avez vécu les situations suivantes dans le cadre de votre emploi actuel ou votre dernier emploi? Base : TOUS (n=331).    Significativement plus élevé



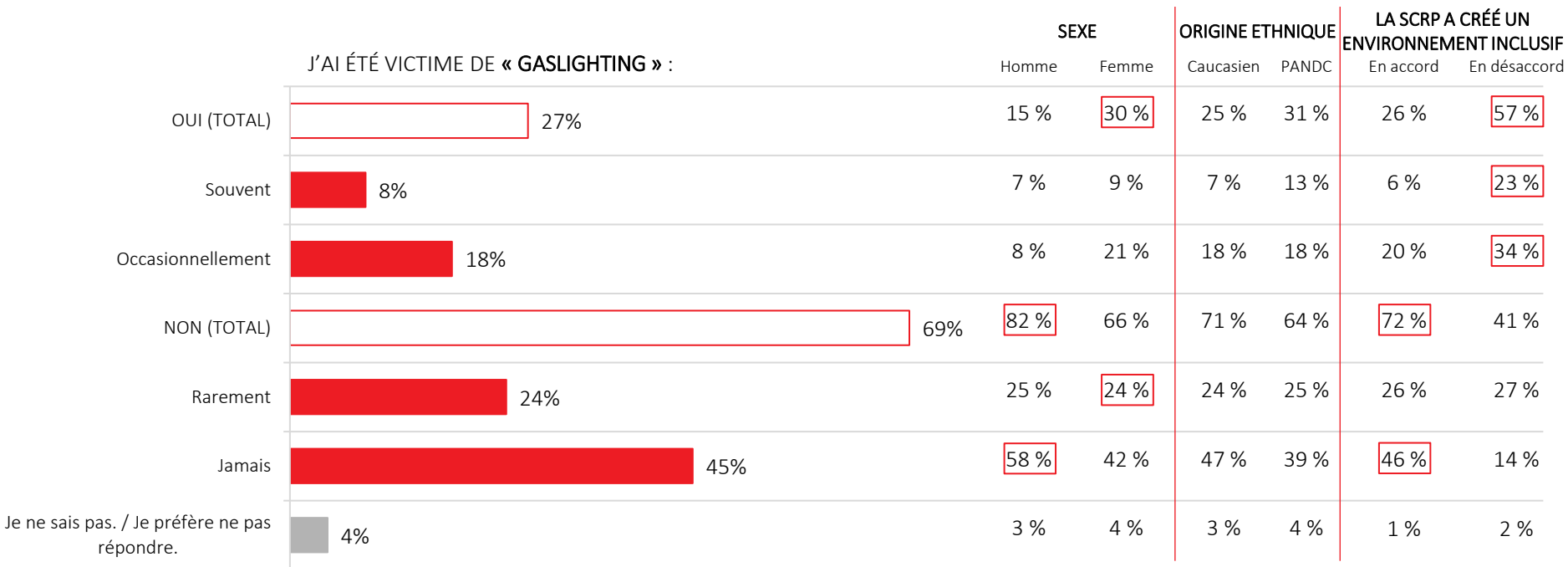
Alors qu'un tiers des répondants disent avoir été victimes de **microagressions** sur leur lieu de travail, ce nombre passe à un peu plus de la moitié pour les membres qui sont noirs, autochtones et de couleur (par rapport aux membres caucasiens/européens). En fait, 20 % disent que cela s'est produit souvent. Les femmes (par rapport aux hommes) sont plus susceptibles d'avoir subi ce type de comportement dans leur environnement de travail.



   Significativement plus élevé








**Q18** Dans quelle mesure diriez-vous que vous avez vécu les situations suivantes dans le cadre de votre emploi actuel ou votre dernier emploi? Base : TOUS (n=1231).

Sept répondants sur dix (principalement des hommes) estiment ne pas avoir été victimes de « gaslighting » sur le lieu de travail. Les personnes ayant été victimes de « gaslighting » sont nettement plus susceptibles d’être des femmes, bien que 24 % d’entre elles déclarent que cela leur est rarement arrivé. L’origine ethnique ne joue pas un rôle important lorsqu’il s’agit du « gaslighting » sur le lieu de travail. Les membres de la SCRP qui ne sont pas d’accord avec l’affirmation que l’organisation a créé un environnement inclusif positif sont beaucoup plus susceptibles de dire avoir été victimes de « gaslighting » au travail.



Q18 Dans quelle mesure diriez-vous que vous avez vécu les situations suivantes dans le cadre de votre emploi actuel ou votre dernier emploi? Base : TOUS (n=331).    Significativement plus élevé

Sept répondants sur dix (principalement des hommes blancs) estiment ne pas avoir été victimes de « gaslighting » sur le lieu de travail. Les personnes ayant été victimes de « gaslighting » sont nettement plus susceptibles d’être des femmes, bien que 23 % d’entre elles déclarent que cela leur est rarement arrivé.

	J’AI ÉTÉ VICTIME DE « GASLIGHTING » :		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
			Homme	Femme	Caucasien	PANDC
OUI (TOTAL)		23%	18 %	25 %	20 %	34 %
Souvent		6%	4 %	7 %	5 %	12 %
Occasionnellement		17%	14 %	18 %	16 %	22 %
NON (TOTAL)		70%	75 %	69 %	75 %	58 %
Rarement		21%	15 %	23 %	22 %	19 %
Jamais		49%	60 %	46 %	52 %	39 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.		6%	7 %	6 %	5 %	8 %








 Significativement plus élevé

Les personnes qui disent avoir été victimes de **discrimination** sont nettement plus susceptibles d’être des personnes noires, autochtones ou de couleur. Le sexe ne joue pas un grand rôle ici, puisque 32 % des femmes disent que cela leur est rarement arrivé. Toutefois, on constate l’apparition de l’**âgisme** ici : 29 % des personnes âgées de 35 ans ou plus déclarent avoir été victimes de discrimination, par rapport à la moitié (15 %) chez les personnes âgées de moins de 35 ans. Les membres qui ne sont pas d’accord avec l’affirmation que la SCRP a créé un environnement inclusif positif sont beaucoup plus susceptibles de dire avoir été victimes de **discrimination** au travail.

J’AI ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATION :		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		LA SCRP A CRÉÉ UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC	En accord	En désaccord
OUI (TOTAL)	23%	18 %	25 %	21 %	34 %	23 %	41 %
Souvent	6%	3 %	7 %	5 %	10 %	5 %	18 %
Occasionnellement	18%	15 %	19 %	16 %	24 %	18 %	23 %
NON (TOTAL)	72%	78 %	70 %	75 %	63 %	75 %	57 %
Rarement	29%	19 %	32 %	30 %	28 %	31 %	36 %
Jamais	42%	59 %	38 %	45 %	34 %	45 %	20 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	5%	4 %	5 %	5 %	3 %	1 %	2 %

Q18 Dans quelle mesure diriez-vous que vous avez vécu les situations suivantes dans le cadre de votre emploi actuel ou votre dernier emploi? Base : TOUS (n=331).    Significativement plus élevé

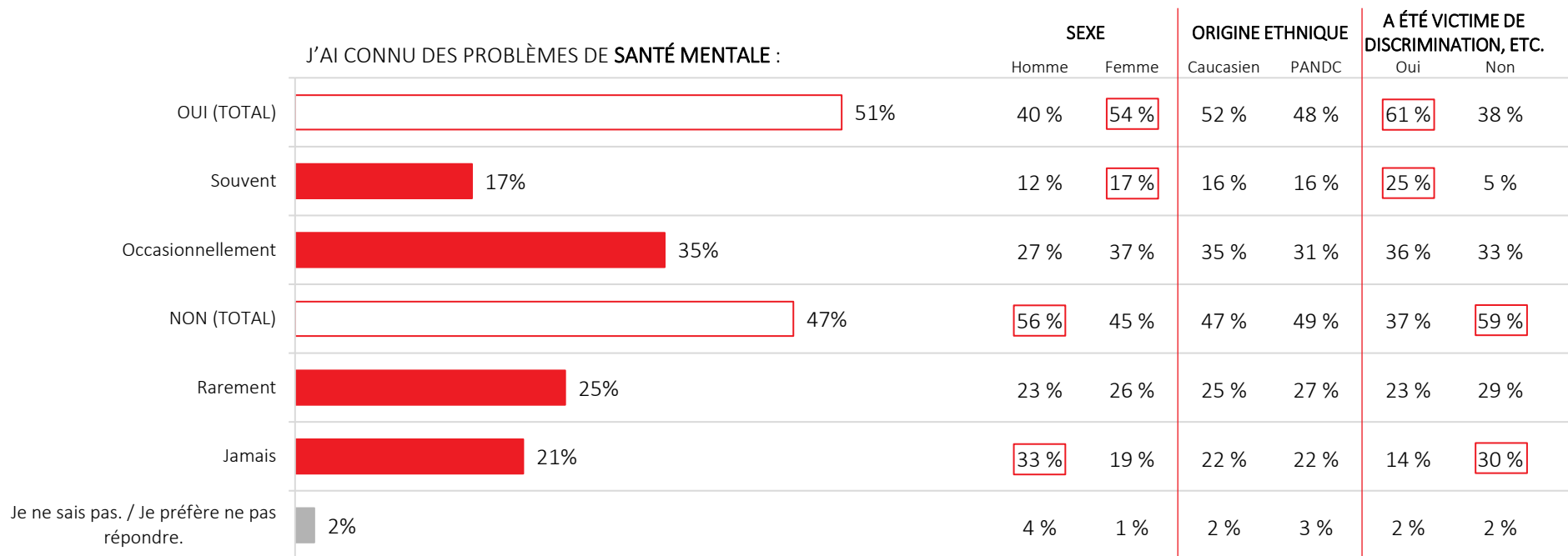
Les personnes qui disent avoir été victimes de **discrimination** sont nettement plus susceptibles d'être des femmes et des personnes noires, autochtones ou de couleur, bien que le sexe joue un rôle moins important ici, au contraire du « gaslighting », puisque 29 % des femmes disent que cela leur est rarement arrivé.

	J'AI ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATION :		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE	
			Homme	Femme	Caucasien	PANDC
OUI (TOTAL)		21%	15 %	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">23 %</span>	16 %	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">35 %</span>
Souvent		4%	2 %	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">5 %</span>	2 %	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">9 %</span>
Occasionnellement		17%	14 %	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">18 %</span>	14 %	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">25 %</span>
NON (TOTAL)		74%	77 %	73 %	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">79 %</span>	60 %
Rarement		26%	18 %	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">29 %</span>	27 %	24 %
Jamais		48%	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">59 %</span>	45 %	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">52 %</span>	36 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.		5%	8 %	4 %	5 %	5 %



RÉSULTATS :  
Santé mentale, émotionnelle et physique


La moitié des répondants admettent avoir eu des problèmes de santé mentale (anxiété, dépression, sentiment d'impuissance, peur, irritabilité, etc.) en raison de leur lieu de travail actuel. Les femmes (par rapport aux hommes) sont nettement plus susceptibles de dire que leur travail leur cause des problèmes de santé mentale et que ces problèmes se manifestent souvent. Les personnes qui ont également été victimes de discrimination, de microagressions, de préjugés inconscients ou de « gaslighting » sont beaucoup plus susceptibles d'avoir également connu des problèmes de santé mentale.



Significativement plus élevé

La moitié des répondants admettent avoir eu des problèmes de santé mentale (anxiété, dépression, sentiment d'impuissance, peur, irritabilité, etc.) en raison de leur lieu de travail actuel. Les femmes (par rapport aux hommes) sont nettement plus susceptibles de dire que leur travail leur cause des problèmes de santé mentale et que ces problèmes se manifestent souvent. Les personnes qui ont également été victimes de discrimination, de microagressions, de préjugés inconscients ou de « gaslighting » sont beaucoup plus susceptibles d'avoir également connu des problèmes de santé mentale.

		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		A ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATION, ETC.	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC	Oui	Non
J'AI CONNU DES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE :							
OUI (TOTAL)	52%	44 %	55 %	53 %	52 %	65 %	39 %
Souvent	18%	13 %	20 %	18 %	19 %	27 %	10 %
Occasionnellement	34%	31 %	35 %	34 %	33 %	38 %	30 %
NON (TOTAL)	45%	53 %	43 %	45 %	44 %	32 %	59 %
Rarement	26%	27 %	26 %	27 %	26 %	21 %	33 %
Jamais	19%	26 %	17 %	19 %	18 %	11 %	26 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	3%	3 %	3 %	2 %	5 %	3 %	1 %

 Significativement plus élevé



Un peu plus de quatre personnes sur dix pensent que leur lieu de travail actuel a eu des effets néfastes sur leur santé physique, en particulier les femmes (par rapport aux hommes) qui sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles ont des problèmes de santé physique (maux de tête, perte/prise de poids, haute pression sanguine, maladies fréquentes, insomnie, etc.). Comme dans le cas de la santé mentale, les personnes qui ont été victimes de microagressions, de discrimination, de préjugés inconscients et de « gaslighting » sont beaucoup plus susceptibles d'avoir connu des problèmes de santé physique, et ce souvent.

	J'AI CONNU DES PROBLÈMES DE SANTÉ PHYSIQUE :	SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		A ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATION, ETC.	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC	Oui	Non
	<b>OUI (TOTAL)</b> 44%	27 %	<b>49 %</b>	43 %	45 %	<b>53 %</b>	31 %
	Souvent  14%	10 %	15 %	13 %	15 %	<b>20 %</b>	6 %
	Occasionnellement  31%	18 %	<b>34 %</b>	30 %	30 %	33 %	25 %
	<b>NON (TOTAL)</b> 53%	<b>67 %</b>	49 %	54 %	51 %	44 %	<b>67 %</b>
	Rarement  24%	<b>32 %</b>	21 %	23 %	25 %	24 %	24 %
	Jamais  29%	36 %	28 %	31 %	25 %	20 %	<b>43 %</b>
	Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.  3%	5 %	2 %	2 %	4 %	3 %	2 %

Significativement plus élevé

Quatre personnes sur dix pensent avoir subi des effets néfastes sur leur santé physique en raison de leur le lieu de travail actuel, en particulier les femmes (par rapport aux hommes) qui sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles connaissent (et ce souvent) des problèmes de santé physique (maux de tête, perte/prise de poids, haute pression sanguine, maladies fréquentes, insomnie, etc.). Comme dans le cas de la santé mentale, les personnes qui ont été victimes de microagressions, de discrimination, de préjugés inconscients et de « gaslighting » sont beaucoup plus susceptibles d'avoir connu des problèmes de santé physique.

	J'AI CONNU DES PROBLÈMES DE SANTÉ PHYSIQUE :	SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		A ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATION, ETC.	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC	Oui	Non
OUI (TOTAL)	42%	31 %	45 %	42 %	42 %	53 %	30 %
Souvent	13%	10 %	14 %	13 %	14 %	20 %	6 %
Occasionnellement	29%	22 %	31 %	29 %	28 %	34 %	24 %
NON (TOTAL)	55%	65 %	52 %	55 %	54 %	43 %	69 %
Rarement	26%	29 %	25 %	25 %	27 %	24 %	28 %
Jamais	29%	37 %	27 %	30 %	26 %	19 %	41 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	3%	4 %	3 %	3 %	5 %	4 %	2 %

   Significativement plus élevé

Quatre personnes sur dix disent avoir connu des problèmes de santé émotionnelle (variation de l'appétit, troubles de mémoire et de concentration, envie de s'isoler, etc.) en raison de leur lieu de travail actuel. Comme pour les autres types de problèmes de santé, ce sont les femmes (par rapport aux hommes) qui sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles ont des problèmes de santé émotionnelle au moins occasionnellement. Ceux qui ont été victimes de discrimination, de microagressions, de préjugés inconscients et de « gaslighting » sont beaucoup plus susceptibles de vivre des problèmes de santé émotionnelle que ceux qui ne l'ont pas été.

		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		A ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATION, ETC.	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC	Oui	Non
<b>J'AI CONNU DES PROBLÈMES DE SANTÉ ÉMOTIONNELLE :</b>							
OUI (TOTAL)	43%	29 %	46 %	43 %	42 %	55 %	27 %
Souvent	13%	8 %	14 %	12 %	16 %	21 %	2 %
Occasionnellement	30%	21 %	33 %	31 %	25 %	34 %	24 %
NON (TOTAL)	54%	67 %	51 %	55 %	52 %	42 %	71 %
Rarement	22%	32 %	19 %	22 %	25 %	20 %	25 %
Jamais	32%	36 %	32 %	34 %	27 %	22 %	46 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	3%	4 %	2 %	2 %	6 %	3 %	2 %

   Significativement plus élevé

Quatre personnes sur dix disent avoir connu des problèmes de santé émotionnelle (variation de l'appétit, troubles de mémoire et de concentration, envie de s'isoler, etc.) en raison de leur lieu de travail actuel. Comme pour les autres types de problèmes de santé, ce sont les femmes (par rapport aux hommes) qui sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles ont des problèmes de santé émotionnelle, et ce, souvent. Ceux qui ont été victimes de discrimination, de microagressions, de préjugés inconscients et de « gaslighting » sont beaucoup plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé émotionnelle que ceux qui ne l'ont pas été.

		SEXE		ORIGINE ETHNIQUE		A ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATION, ETC.	
		Homme	Femme	Caucasien	PANDC	Oui	Non
<b>J'AI CONNU DES PROBLÈMES DE SANTÉ ÉMOTIONNELLE :</b>							
OUI (TOTAL)	41%	32 %	43 %	40 %	42 %	54 %	26 %
Souvent	12%	9 %	13 %	11 %	14 %	19 %	5 %
Occasionnellement	29%	24 %	30 %	29 %	28 %	35 %	21 %
NON (TOTAL)	56%	64 %	54 %	57 %	52 %	43 %	72 %
Rarement	26%	25 %	26 %	26 %	25 %	23 %	29 %
Jamais	30%	39 %	28 %	31 %	27 %	20 %	43 %
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre.	3%	3 %	3 %	2 %	5 %	3 %	2 %

 Significativement plus élevé



L'ÉQUIPE

# LeGER

## DAVE SCHOLZ

Vice-président exécutif,

Bureau de Toronto

[dscholz@leger360.com](mailto:dscholz@leger360.com)

416-964-4104

## LISA COVENS

Vice-présidente,

Communications et affaires publiques

[lcovens@leger360.com](mailto:lcovens@leger360.com)

416-964-4107

## KATHLEEN THERIAULT

Analyste de recherche,

Communications et affaires publiques

[ktheriault@leger360.com](mailto:ktheriault@leger360.com)

416-964-4112