



## Le secteur canadien des relations publiques publie sa première enquête exhaustive sur la diversité et l'inclusion

*Bien que la diversité diminue fortement dans les hautes sphères et que les préjugés inconscients demeurent un problème grave, on constate que les employeurs du secteur des relations publiques font des progrès dans la création d'environnements inclusifs*

**TORONTO, le 31 mai 2021** - La profession des relations publiques au Canada est diversifiée, mais la diversité raciale et la mixité diminuent fortement dans les hautes sphères des entreprises, selon une enquête exhaustive menée par Léger auprès des professionnels canadiens des communications.

D'autres constatations clés indiquent que près de la moitié des professionnels racialisés et du tiers des femmes qui ont répondu au sondage croient avoir été écartés d'un emploi ou d'une promotion au cours de leur carrière en raison de préjugés ou d'actes discriminatoires. Cependant, une grande partie des répondants de tous les milieux et de toutes les origines attribue à leurs employeurs actuels le mérite d'avoir créé des « environnements inclusifs et positifs ».

Même s'il n'y a pas d'écart ethnique dans la santé des professionnels du secteur des relations publiques au Canada, il existe un écart important entre les sexes : les femmes de toutes les races souffrent de problèmes de santé physique, mentale et émotionnelle beaucoup plus importants que les hommes.

L'enquête réalisée par Léger pour le compte du Conseil canadien des firmes de relations publiques (CCPRF), de la Société canadienne des relations publiques (SCRP) et de l'Association internationale des professionnels de la communication (IABC) a sondé un échantillon de 1 231 professionnels des communications au Canada, dont 24 % étaient des personnes noires, autochtones et de couleur, en janvier et en février 2021. Cinquante-deux pour cent des répondants travaillent dans des sociétés, des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif. Quarante-huit pour cent travaillent dans des agences de relations publiques.

### **1. La diversité est observée aux niveaux subalterne, intermédiaire et supérieur, mais elle s'arrête habituellement près des hautes sphères**

Les personnes racialisées sont plus nombreuses que la moyenne aux niveaux subalternes et ont la parité aux niveaux intermédiaire et supérieur, mais les professionnels de race blanche dominant aux niveaux de direction, occupant 84 % des postes de direction parmi les répondants.

La mixité aux niveaux supérieurs est élevée, puisque les deux tiers des répondants occupant des postes de direction sont des femmes. Toutefois, les hommes sont surreprésentés aux niveaux de direction par rapport à leur nombre total dans la profession, 30 % de tous les répondants de sexe masculin occupant des postes de direction comparativement à 18 % des répondants de sexe féminin.

L'enquête révèle qu'un grand nombre de femmes et de professionnels noirs, autochtones ou de couleur sont en début de carrière : 43 % des femmes et 49 % des personnes noires, autochtones et de couleur en sont à la première décennie de leur carrière, comparativement à 37 % des hommes et 39 % des personnes de race blanche.

Près de la moitié des personnes noires, autochtones et de couleur (48 %) qui ont répondu au sondage pensent qu'ils ont été écartés d'un emploi ou d'une promotion en raison de préjugés ou d'actes de discrimination, comparativement à seulement 23 % des répondants de race blanche. Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de signaler de telles inégalités : 32 % contre 22 %. Une majorité (52 %) de professionnels noirs, autochtones et de couleur pense également qu'il est « difficile pour quelqu'un comme moi » d'avoir de l'avancement (52 %) et de trouver un emploi (50 %).

Lorsqu'on leur pose des questions sur l'équité salariale et les possibilités d'avancement dans leur emploi actuel, aucune différence statistique n'existe entre les perceptions des répondants noirs, autochtones et de couleur et celles des répondants de race blanche qui ne sont pas promus ou qui n'ont pas reçu d'augmentation au même niveau que leurs collègues. Cependant, il existe un écart entre les sexes, puisque 35 % des femmes ont cette préoccupation, comparativement à 23 % des hommes.

## **2. Les employeurs actuels ont le mérite d'avoir créé des environnements inclusifs et positifs**

Indépendamment des expériences professionnelles antérieures, 85 % des répondants, dont 77 % des professionnels noirs, autochtones et de couleur, conviennent que leur employeur actuel « a créé un environnement inclusif et positif où l'on est valorisé sans égard à l'identité, notamment à la race, au sexe, à la capacité physique ou à l'orientation sexuelle ».

Parmi les répondants travaillant dans des agences de relations publiques, les chiffres sont encore plus élevés, passant à 93 % des répondants, dont 91 % des professionnels noirs, autochtones et de couleur.

## **3. Les professionnels noirs, autochtones et de couleur se sentent dignes de confiance, valorisés, respectés et acceptés, mais sous pression pour se conformer**

Les professionnels noirs, autochtones et de couleur se sentent dignes de confiance (86 %), valorisés (84 %), respectés (79 %) et acceptés pour ce qu'ils sont (77 %), encore plus parmi ceux qui travaillent dans les agences (dignes de confiance : 90 %; valorisés : 89 %; respectés : 84 %;

acceptés : 92 %). Cependant, 45 % des personnes noires, autochtones et de couleur qui ont répondu au sondage ont l'impression qu'elles doivent se conformer et être quelqu'un qu'elles ne sont pas pour s'intégrer (31 % dans les agences), soit beaucoup plus que les répondants de race blanche (21 % dans l'ensemble, 17 % dans les agences).

#### **4. Grande fierté et faible satisfaction chez les professionnels noirs, autochtones et de couleur**

Les professionnels noirs, autochtones et de couleur sont fiers du secteur (85 %) et le recommandent à d'autres professionnels noirs, autochtones et de couleur (76 %), mais ils sont beaucoup moins satisfaits de leur poste actuel (64 %) et ressentent qu'ils sont traités de façon moins équitable (52 %). Les professionnels noirs, autochtones et de couleur dans les agences sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur poste actuel (71 %).

#### **5. Préjugés inconscients et microagressions signalés par de nombreux professionnels noirs, autochtones et de couleur**

La majorité des répondants noirs, autochtones et de couleur pensent avoir été victimes de préjugés inconscients (58 %) et de microagressions (54 %), alors que 35 % pensent avoir été victimes de discrimination. Ces chiffres sont considérablement inférieurs chez les professionnels noirs, autochtones et de couleur travaillant dans des agences de relations publiques (préjugés inconscients : 37 %; microagressions : 36 %; discrimination : 13 %).

#### **6. Écart entre les sexes en matière de santé mentale, physique et émotionnelle**

Il n'existe pas d'écart ethnique en matière de santé mentale, physique ou émotionnelle, mais l'enquête a révélé un écart significatif entre les sexes pour ces trois critères. Cinquante-cinq pour cent des femmes ont subi des effets néfastes sur leur santé mentale en milieu de travail, comparativement à 44 % des hommes. Les écarts entre les sexes sont également importants en ce qui concerne les effets sur la santé physique (45 % des femmes et 31 % des hommes) et les effets sur la santé émotionnelle (43 % des femmes et 32 % des hommes).

#### **Limites de l'enquête**

Puisque l'enquête a été menée à l'aide de liens ouverts, aucune marge d'erreur ne peut être attribuée à l'échantillon. Toutefois, aux fins de comparaison, un échantillon probabiliste de 1 231 répondants comporte une marge d'erreur de plus ou moins 2,8 %, 19 fois sur 20.

En outre, si l'enquête permet de mener une analyse statistiquement significative des expériences des professionnels racialisés, des femmes et des hommes, elle ne permet pas une analyse segmentée des expériences distinctes des professionnels noirs, autochtones ou de la communauté LGBTQ+. Reconnaissant que ces expériences ne sont pas homogènes et que les gens issus de milieux particuliers font face à de plus grands obstacles, le comité de l'enquête recommande une recherche de suivi pour mieux comprendre chaque communauté et ses expériences.

En outre, puisque l'étude présente un instantané de la diversité de la profession à un moment donné, elle ne permet pas encore de tirer des conclusions sur sa capacité de retenir les professionnels noirs, autochtones et de couleur. Pour cette raison, le comité recommande d'utiliser ces données comme points de repère pour les recherches futures qui exploreront la rétention et la promotion de la cohorte actuelle en début et en milieu de carrière dans les années à venir.

###

### **Un engagement des dirigeants de l'association**

En analysant les résultats, les conseils d'administration et les dirigeants de la CCPRF, de la SCRP et de l'IABC reconnaissent que l'obtention de données de base n'est qu'un début.

Les trois associations s'engagent à poursuivre leur travail, tant à l'interne qu'en collaboration les unes avec les autres, afin d'accroître la diversité de la profession à tous les niveaux, d'éliminer les obstacles à l'avancement des professionnels noirs, autochtones et de couleur, d'améliorer l'expérience d'inclusion des employés et des membres, d'offrir de la formation et un enseignement continu aux professionnels et de plaider en faveur d'une plus grande diversité, équité et inclusion au sein de nos employeurs et de nos organisations.

###

Pour en savoir plus :

### **Pour la Société canadienne de relations publiques (SCRP) :**

Cam McAlpine, vice-président : [cam@earnscliffe.ca](mailto:cam@earnscliffe.ca)

### **Pour l'Association internationale des professionnels de la communication (IABC) :**

Diane Bellissimo, vice-présidente, Analyse des données et gestion de la marque : [Toronto-analytics@iabc.to](mailto:Toronto-analytics@iabc.to)

Mandy Gibson, vice-présidente directrice : [toronto-execvp@iabc.to](mailto:toronto-execvp@iabc.to)

### **Pour le Conseil canadien des firmes de relations publiques :**

Judy Lewis, présidente, CCPRF : [judylewis@strategicobjectives.com](mailto:judylewis@strategicobjectives.com)

Daniel Tisch, président, Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion du  
CCPRF : [dtisch@argylepr.com](mailto:dtisch@argylepr.com)