

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

Aperçu

L'intersectionnalité permet de comprendre la manière dont les personnes sont touchées par l'inégalité en fonction de facteurs tels que la race, l'ethnicité, la classe sociale, le sexe, l'âge, la citoyenneté, la capacité et l'orientation sexuelle.¹ L'inégalité intersectionnelle touche différemment les femmes et les minorités visibles, selon les contextes social, culturel et professionnel dans lesquels ces personnes se trouvent.² Selon les données probantes, un grand nombre d'initiatives organisationnelles qui favorisent la diversité et l'inclusion tendent à profiter aux femmes blanches, mais pas à d'autres groupes sous-représentés.³

Conséquences de l'inégalité intersectionnelle dans la population active

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

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

Les femmes appartenant à une minorité visible occupent plus souvent des emplois précaires caractérisés par l'insécurité, de faibles salaires ainsi qu'une protection et des avantages limités.⁶ Les taux de pauvreté des familles appartenant à une minorité visible sont trois fois plus élevés que ceux des familles n'appartenant pas à une minorité visible, et les familles qui s'identifient comme arabes, issues de l'Asie occidentale et coréennes présentent des taux de pauvreté au-dessus de 30 %.⁷

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

Solutions pour surmonter les inégalités intersectionnelles

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

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

Être précis dans l'utilisation des mots

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

Promouvoir le parrainage plutôt que le mentorat

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

Obtenir l'adhésion de la direction

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

Suivre les données sur la diversité des employés

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

Sortir des réseaux habituels pour recruter

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

Voir ce résumé sur notre site web:

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