

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Réaction concernant l'ÉDI? Ce que pensent réellement les travailleurs canadiens



PARTENAIRES
Environics Institute
Diversity Institute



EMPLACEMENTS
Partout au Canada



FONDS VERSÉS
980 245 \$



PUBLIÉ
Avril 2026



COLLABORATEUR

Andrew Parkin –
Executive Director,
Environics Institute for
Survey Research
Carter (Rongwei) Man –
Andrew Parkin est le
directeur général de
l'Environics Institute for
Survey Research.
Carter (Rongwei) Man –
Assistant de recherche,
Institut de la diversité,
Ted Rogers School of
Management
Betina Borova –
Chargée de recherche
principale, Institut de la
diversité, Ted Rogers
School of Management
Joy Wang – Assistante
de recherche, Institut de
la diversité, Ted Rogers
School of Management
Shayla (Mingxin) Wang –
Assistante de
recherche, Institut de la
diversité, Ted Rogers
School of Management



Sommaire

Les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) font l'objet d'un examen croissant dans toute l'Amérique du Nord, les débats publics suggérant souvent que ces pratiques se heurtent à une opposition généralisée. Au Canada, cette conversation a été façonnée par l'augmentation du coût de la vie, les pressions croissantes liées à l'immigration et la rhétorique politique. Pourtant, il existe peu de données probantes sur la façon dont les travailleurs canadiens eux-mêmes perçoivent l'ÉDI dans leur milieu de travail.

Ce projet a analysé les données de la huitième vague du Sondage national sur l'emploi et les compétences, mené en mars et avril 2025 auprès d'un total de 5 603 répondants dans l'ensemble des provinces et territoires. L'ensemble de données comprenait des questions sur les attitudes générales envers l'ÉDI, sur la perception de l'attention que les employeurs y accordent, et sur le sentiment des travailleurs quant à l'incidence de ces initiatives sur leurs propres perspectives de carrière. Ces mesures ont permis de dresser un portrait détaillé de la façon dont les Canadiens perçoivent et vivent l'ÉDI selon les différents groupes, secteurs et contextes de travail.

Les résultats révèlent que la majorité des travailleurs considèrent l'ÉDI comme étant soit positive, soit neutre, seule une petite minorité s'y opposant. Plus de la moitié des employés canadiens affirment que l'ÉDI est une bonne chose, tandis qu'environ un quart n'ont pas d'opinion tranchée et que moins d'un sur cinq considère qu'il s'agit d'une mauvaise chose. Près de la moitié des répondants signalent que l'approche de leur employeur en matière d'ÉDI a eu un effet bénéfique sur leurs propres perspectives de carrière, comparativement à une infime proportion qui fait état d'un préjudice. Le soutien est plus marqué chez ceux qui se sentent en sécurité et satisfaits dans leur travail, ce qui démontre comment les conditions économiques quotidiennes façonnent les attitudes. Ces résultats revêtent une grande importance tant pour les politiques publiques que pour les pratiques organisationnelles. Ils démontrent que les discours sur les réactions d'opposition ne reflètent pas l'opinion de la majorité des travailleurs canadiens et que l'ÉDI demeure une composante du milieu de travail largement acceptée et valorisée. Ils renforcent également l'argumentaire économique et commercial en faveur de l'ÉDI : les pratiques inclusives élargissent le bassin de talents, stimulent l'innovation et renforcent la compétitivité. Forts de la preuve que le soutien existe parmi les travailleurs, les organisations et les décideurs politiques canadiens sont en position d'agir de manière proactive pour faire progresser l'inclusion et veiller à ce que le pays maintienne son avance sur ses concurrents mondiaux.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1** Une majorité de travailleurs canadiens (54 %) affirment que l'ÉDI en milieu de travail est une bonne chose, comparativement à 27 % qui sont neutres et seulement 16 % qui perçoivent cela de façon négative, ce qui démontre une acceptation généralisée et une opposition limitée.
- 2** Lorsqu'interrogés sur l'incidence de l'ÉDI sur leurs propres perspectives de carrière, près de la moitié des travailleurs (47 %) signalent que l'approche de leur employeur en la matière a été bénéfique, tandis que 35 % affirment qu'elle n'a eu aucun effet et seulement 12 % considèrent qu'elle a eu un impact négatif.

3

Le soutien à l'ÉDI est étroitement lié à la sécurité économique : 68 % des employés très satisfaits et 59 % de ceux qui jugent leur revenu suffisant affirment que l'ÉDI est une bonne chose, comparativement à seulement 37 % et 45 % chez ceux qui sont insatisfaits ou qui éprouvent des difficultés financières.

► L'enjeu

Les initiatives d'ÉDI font l'objet d'un examen de plus en plus rigoureux en Amérique du Nord. Aux États-Unis, des décisions judiciaires retentissantes ainsi que les critiques publiques de chefs politiques et de gens d'affaires ont créé un climat dans lequel l'ÉDI a de plus en plus été présentée comme étant incompatible avec les pratiques fondées sur le mérite. Ces débats ont débloqué sur le Canada par l'entremise de la couverture médiatique et du discours politique. Ces débats se sont également propagés par l'entremise des politiques d'entreprises multinationales dont le siège social ne se trouve pas au Canada, mais qui y exercent des activités. Certaines organisations canadiennes ont réagi en réduisant ou en reformulant leurs engagements, tandis que d'autres ont réaffirmé que l'ÉDI faisait partie intégrante de leurs stratégies à long terme.

Le contexte canadien est façonné par ses propres réalités démographiques et institutionnelles. D'ici 2041, les personnes racisées devraient représenter entre 42 % et 47 % de la population d'âge actif. La population autochtone a connu une croissance plus rapide que la population non autochtone, et une part notable des jeunes Canadiens s'identifient comme faisant partie de la communauté 2SLGBTQ+. Parallèlement, de nombreux employeurs signalent des difficultés en matière de main-d'œuvre et de rétention qui soulignent la nécessité d'adopter des stratégies de gestion des talents plus vastes et plus inclusives. Le cadre juridique renforce ces impératifs, puisque la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les codes des droits de la personne continuent d'imposer des obligations aux organisations.

Cet environnement a été complexifié par des pressions économiques et sociales. La hausse du coût du logement et les préoccupations liées à l'abordabilité, conjuguées à une augmentation imprévue de l'immigration, ont intensifié le débat politique et contribué à la polarisation. Les crimes haineux ont atteint des sommets historiques et des discours assimilant l'ÉDI à un avantage injuste ont largement circulé. Parallèlement, les entreprises et les institutions canadiennes continuent de mettre en avant les avantages de l'ÉDI, qu'il s'agisse de favoriser l'innovation ou de renforcer les liens avec de nouveaux marchés. Ces tensions créent un besoin pressant de données probantes afin de clarifier la manière dont les travailleurs canadiens eux-mêmes comprennent et vivent l'ÉDI en milieu de travail.



Ce que nous examinons

Ce projet visait à examiner la perception qu'ont les travailleurs canadiens de l'ÉDI dans leur milieu de travail, au cours d'une période marquée par un examen public accru. Bien que les débats sur l'ÉDI aient pris de l'ampleur dans les médias et les arènes politiques, il existait peu de données probantes systématiques sur la façon dont les employés eux-mêmes percevaient ces initiatives. Ce projet s'est donc concentré sur l'analyse de données de sondages nationaux afin d'explorer la variation des attitudes et des expériences selon les groupes démographiques, les secteurs et les contextes de travail.

Cette étude s'est articulée autour de deux questions :

1. Comment les Canadiens perçoivent-ils le rôle et l'impact des initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail?
2. Comment l'importance accordée à l'avancement de l'ÉDI varie-t-elle selon les différents groupes démographiques au Canada ?

Pour répondre à ces questions, le projet a utilisé les données du Sondage sur l'emploi et les compétences, mené par l'Institut Environics en partenariat avec l'Institut de la diversité et le Centre des Compétences futures. Le sondage a été lancé en 2020 pour suivre la manière dont les Canadiens vivent l'évolution du monde du travail, notamment les bouleversements technologiques, l'insécurité économique et la mutation des compétences. En 2025, huit vagues de sondage avaient été réalisées, regroupant plus de 46 000 répondants. Ce projet s'est appuyé sur la huitième vague, réalisée entre le 12 mars et le 15 avril 2025 auprès de 5 603 répondants âgés de 18 ans et plus, provenant de l'ensemble des provinces et territoires. Le sondage comprenait des suréchantillonnages de Canadiens racisés, de peuples autochtones et de jeunes travailleurs afin de s'assurer que les expériences des groupes sous-représentés soient prises en compte.

Cette approche a permis d'obtenir un ensemble de données représentatif à l'échelle nationale à un moment critique. Bien que le sondage n'ait pas été conçu spécifiquement pour étudier l'ÉDI, la huitième vague incluait des questions ciblées sur les attitudes générales envers l'ÉDI, les perceptions de l'attention accordée par les employeurs et les impacts signalés sur les opportunités en milieu de travail. Ces données permettent au projet de générer des perspectives actuelles sur la manière dont les travailleurs canadiens comprennent l'ÉDI et sur la façon dont ces opinions divergent selon l'identité, la profession et les conditions économiques.

Ce que nous apprenons

L'étude révèle que la plupart des travailleurs canadiens perçoivent l'ÉDI de manière positive ou neutre. Plus de la moitié (54 %) des répondants affirment que c'est une bonne chose, plus d'un quart (27 %) estiment que ce n'est ni bon ni mauvais, et seulement 16 % en ont une perception négative. Lorsqu'on les interroge sur l'impact personnel, près de la moitié (47 %) rapportent que l'approche de leur employeur en matière d'ÉDI a amélioré leurs opportunités, 35 % affirment qu'elle n'a eu aucun effet et seulement 12 % signalent un impact négatif. Dans tous les groupes, l'opposition catégorique reste une faible minorité ne dépassant jamais 15 %, ce qui souligne que l'ÉDI est largement acceptée dans les milieux de travail canadiens comme étant soit bénéfique, soit neutre, plutôt que préjudiciable.

Cette tendance est constante d'un secteur à l'autre et à travers les différents groupes démographiques. Bien que les groupes en quête d'équité, tels que les répondants noirs, sud-asiatiques, autochtones et 2SLGBTQ+, aient tendance à signaler des niveaux de soutien et de bénéfices plus élevés, et que les hommes blancs plus âgés soient en moyenne moins favorables, ces différences demeurent modestes par rapport à la tendance générale. À l'échelle de l'ensemble de la population active, l'opposition ne dépasse jamais une faible minorité. Même au sein des groupes plus prudents à l'égard de l'ÉDI, la neutralité, plutôt que l'opposition, constitue la position la plus courante.

Les conditions de travail influencent également les réactions. Les employés qui sont satisfaits de leur emploi, qui se sentent en sécurité financière et qui sont optimistes quant au marché du travail sont plus susceptibles de signaler des expériences positives avec l'ÉDI. Ceux qui sont moins satisfaits ou plus précaires sont quelque peu plus sceptiques. Cependant, peu importe les conditions, la tendance dominante demeure que la plupart des travailleurs voient l'ÉDI soit comme un avantage, soit comme quelque chose qui ne les affecte pas directement.

D'autres facteurs qui influencent le soutien des travailleurs envers l'ÉDI incluent l'attitude face à l'immigration et l'optimisme technologique. Parmi les répondants, 70 % de ceux qui sont favorables à l'immigration perçoivent l'ÉDI de manière positive, et même chez ceux qui estiment qu'il y a trop d'immigration, 47 % soutiennent tout de même l'ÉDI. L'optimisme à l'égard de la technologie va également de pair avec l'ÉDI, car les individus qui voient d'un bon œil les nouvelles technologies sont plus susceptibles de signaler que l'ÉDI a été bénéfique pour leur propre carrière. De même, alors que l'insécurité économique et le mécontentement à l'égard du marché du travail alimentent l'opposition à l'ÉDI, les inquiétudes liées aux tarifs douaniers n'ont pas eu d'impact.

Une leçon clé est que les récits de réaction hostile (backlash) ne reflètent pas les opinions de la plupart des travailleurs canadiens. L'ÉDI n'est pas largement perçue comme une menace ou comme une pratique injuste. Au contraire, elle est perçue comme une caractéristique positive ou neutre du milieu de travail, peu de personnes signalant des préjudices et beaucoup faisant état de bénéfices directs.

★ Pourquoi c'est important

Les conclusions de ce projet sont importantes, car elles remettent en question l'hypothèse selon laquelle les efforts en matière d'ÉDI seraient massivement rejetés par les travailleurs canadiens. Au contraire, la plupart des employés voient l'ÉDI d'un œil positif ou sont neutres à son égard, et très peu d'entre eux signalent des impacts négatifs sur leurs propres opportunités. Cette perspective fournit des données probantes essentielles pour les organisations et les décideurs politiques, à un moment où le débat public accorde souvent une importance démesurée aux réactions hostiles.

Pour les praticiens, les résultats démontrent que les initiatives d'ÉDI sont non seulement acceptables pour la majorité des travailleurs, mais qu'elles sont également perçues comme bénéfiques par un grand nombre d'entre eux. Cela renforce l'importance de poursuivre les efforts dans tous les secteurs, y compris dans les milieux de travail où la direction pourrait craindre une certaine résistance. Les employeurs du secteur à but non lucratif, par exemple, peuvent puiser leur confiance dans des niveaux de soutien plus élevés, tandis que ceux des secteurs public et privé peuvent constater que les inquiétudes concernant une "attention excessive" demeurent limitées et ne représentent pas l'opinion de la majorité. Les données soulignent également que la neutralité est courante, ce qui signifie que de nombreux employés ne sont pas fortement investis dans l'ÉDI, mais ne le perçoivent pas non plus comme préjudiciable. Cela offre aux organisations la possibilité de présenter l'ÉDI comme une composante des bonnes pratiques de gestion, plutôt que comme un sujet de discorde.



État des compétences : Qualité de l'emploi

L'amélioration de la qualité de l'emploi, par le biais de meilleurs salaires et avantages sociaux, d'environnements sociaux, de la sécurité, de la sûreté et de l'inclusion, ainsi que du développement des compétences et de la formation professionnelle, fait partie d'une stratégie plus large visant à remédier à ces pénuries de main-d'œuvre.

[Lire le rapport](#)

Au-delà des perceptions des travailleurs, les conclusions concordent avec les arguments économiques déjà établis en faveur de l'ÉDI. Les pratiques inclusives élargissent l'accès aux talents, améliorent la rétention et favorisent l'innovation. Elles aident également les organisations à se rapprocher de marchés en pleine mutation et à renforcer leur résilience à long terme. De cette manière, l'enquête confirme que l'ÉDI n'est pas seulement une attente sociale ou juridique, mais aussi un moteur de performance et de compétitivité pour les organisations.

Au niveau des politiques, les résultats soulignent que la réduction ou l'abandon des initiatives d'ÉDI pourrait mettre les organisations en porte-à-faux avec leur main-d'œuvre, en particulier avec les jeunes et les groupes méritant l'équité, qui sont ceux signalant les bénéfices les plus importants. Les bailleurs de fonds et les chefs de file sectoriels devraient reconnaître que l'ÉDI est non seulement importante sur les plans juridique et réputationnel, mais qu'elle bénéficie également d'un large soutien dans la pratique. Les décideurs politiques peuvent en conclure que l'investissement dans des milieux de travail inclusifs est peu susceptible de générer une résistance chez les travailleurs, et que les conditions économiques et professionnelles (ex. la satisfaction au travail et le caractère adéquat du revenu) jouent un rôle plus déterminant dans la formation des attitudes que les débats politiques externes.

En somme, le projet démontre que l'ÉDI demeure un fondement solide pour bâtir des milieux de travail justes et résilients, et que l'opposition à ces initiatives est beaucoup moins répandue que ne le suggère le discours public.

► Prochaines étapes

À ce stade, il n'y a pas d'étapes ultérieures prévues pour le projet lui-même. Toutefois, les résultats ouvrent des perspectives pour de futurs travaux dans l'ensemble de l'écosystème des compétences. Les enquêtes futures pourraient continuer à suivre les attitudes envers l'ÉDI afin d'évaluer si les perceptions évoluent au gré des changements des conditions économiques et politiques. Ces enseignements peuvent être appliqués dans la formation des employeurs et dans les pratiques sectorielles en soulignant que la majorité des travailleurs perçoivent l'ÉDI de manière neutre ou positive. Pour les bailleurs de fonds et les décideurs politiques, ces résultats offrent une base factuelle solide pour renforcer le soutien aux stratégies de milieux de travail inclusifs.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca

Comment Citer Ce Rapport

Parkin, Andrew. Man, Carter (Rongwei). Borova, Betina. Wang, Joy. Wang, Shayla (Mingxin). (2026). Rapport sur les perspectives de projet. Réaction concernant l'ÉDI? Ce que pensent réellement les travailleurs canadiens. Toronto: Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/reaction-concernant-ledi/>

Réaction concernant l'ÉDI? Ce que pensent réellement les travailleurs canadiens est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.