

## DISCRIMINATION, DIVERSITÉ ET PRÉJUGÉS, AU TRAVAIL



Source de l'image : [https://fr.123rf.com/photo\\_49155743\\_glass-ceiling-and-workplace-discrimination-issues-cartoon-business-men-climbing-corporate-ladder-exc.html?vti=nzbjktbmsxi1odnorv-1-1](https://fr.123rf.com/photo_49155743_glass-ceiling-and-workplace-discrimination-issues-cartoon-business-men-climbing-corporate-ladder-exc.html?vti=nzbjktbmsxi1odnorv-1-1)

### QU'ENTENDONS-NOUS PAR DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION?

- La **diversité** est la représentation « d'identités, d'habiletés, d'antécédents, de cultures, de compétences, de points de vue et d'expérience » et reflète la composition de la population canadienne.<sup>(1)</sup>
- « L'**équité** consiste à garantir que toute personne sera traitée justement, qu'elle aura des chances égales aux autres, et qu'elle aura un accès équitable à l'information et aux ressources dont elle a besoin. »<sup>(2)</sup>
- « L'**inclusion** construit une culture d'appartenance en invitant activement la contribution et la participation de tous. »<sup>(2)</sup> Un milieu de travail **inclusif** est « juste, équitable, positif, accueillant et empreint de respect ». <sup>(1)</sup> Il « reconnaît et met en valeur les différences sur le plan de l'identité, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue qui appuient et renforcent le cadre des droits de la personne en évolution du Canada, en plus d'en tirer parti. »<sup>(1)</sup>

### QU'EST-CE QUI CONSTITUE DE LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL?

- Il y a **discrimination au travail** lorsqu'un « employé ou un groupe d'employés est *traité différemment, négativement ou défavorablement* en raison de son sexe, de sa race, de sa couleur, de sa culture, de sa nationalité, de son origine ethnique, de sa religion, de son âge, de son handicap, de son état matrimonial, de sa grossesse, de son orientation

sexuelle, de son appartenance à un syndicat ou de tout autre motif interdit de discrimination.<sup>(3)</sup> **Tout type de traitement défavorable ou différentiel** de la part d'un collègue, d'un gestionnaire, d'un client ou de toute autre personne au travail est considéré comme de la discrimination.<sup>(4)</sup>

## EXPÉRIENCES DIVERSIFIÉES DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL

**La discrimination au travail est courante au Canada.** Certains Canadiens ont été victimes de discrimination au travail en raison de : [leur sexe \(22 %\)](#), [leur orientation sexuelle \(16 %\)](#), [leur âge \(26 %\)](#), [discrimination raciale \(17 %\)](#) et [discrimination religieuse \(16 %\)](#).

- **Sexe** : les femmes demeurent plus susceptibles [d'occuper des emplois à temps partiel, de gagner moins, d'afficher des taux inférieurs de participation au lieu de travail, de ne pas profiter de possibilités d'avancement professionnel](#) et sont [moins susceptibles d'occuper des postes de direction](#), et toutes ces situations sont liées à la discrimination au travail et à d'autres facteurs.
  - Les femmes comme les hommes [subissent moins de discrimination lorsqu'ils constituent la majorité de leur groupe de travail](#).
- **Diversité des genres** : les personnes transgenres [sont plus souvent victimes de discrimination au travail que les participants cisgenres](#). De nombreuses personnes transgenres signalent des problèmes d'accès aux toilettes correspondant à leur sexe au travail; [elles n'ont soit pas été autorisées à les utiliser ou elles ont reçu des plaintes de leurs collègues lorsqu'elles les ont utilisées](#).
- **Personnes LGBTQ2S** : près de [30 % des répondants LGBTQ2+](#) estiment avoir été victimes de discrimination au travail au Canada, comparativement à 3 % pour la population générale.
- **Les autochtones** sont victimes de discrimination lorsqu'ils postulent à des emplois pour lesquels les employeurs n'utilisent pas de pratiques d'embauche inclusives. Les autochtones de la Saskatchewan « [sont plus de deux fois plus susceptibles](#) d'estimer avoir été maltraités au travail. »
- **Minorités raciales** : par rapport à neuf pays, le Canada est l'un de ceux qui signalent le plus d'expériences de racisme à l'embauche. [Les personnes issues de minorités visibles sont 11 % plus susceptibles d'être victimes de discrimination à l'embauche](#).
- **Personnes handicapées** : [12 % des Canadiens handicapés](#) révèlent s'être vu refuser un emploi en raison de leur handicap, et ce pourcentage grimpe à un [tiers chez les personnes ayant un handicap grave](#).
  - **Le fait d'être confronté à des problèmes de santé mentale peut également constituer un motif de discrimination** en matière d'emploi. Selon une étude, près de 60 % des répondants souffrant de dépression n'ont pas postulé pour un emploi, un programme d'enseignement ou une formation parce qu'ils [anticipaient de la discrimination](#).
- Malgré la législation contre les préjugés en ce qui a trait à l'embauche, le licenciement, la promotion, l'aiguillage et d'autres aspects de l'emploi, <sup>(4)</sup> la législation qui interdit la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique et d'autres motifs, <sup>(6)</sup> et la législation exigeant que les employeurs canadiens prennent des mesures actives pour améliorer les possibilités d'emploi de certains groupes de personnes, <sup>(6)</sup> **la discrimination et les préjugés constituent un obstacle majeur à l'inclusion au travail.**<sup>(1)</sup>

## IMPACT DE LA DISCRIMINATION PAR RAPPORT À L'INCLUSION SUR LA SANTÉ MENTALE

## La discrimination au travail qui découle de la présence de personnes de diverses identités sociales a une incidence négative sur la santé mentale au travail.

- La discrimination fondée sur le sexe et le genre a des effets différents sur la santé mentale des hommes et des femmes.<sup>(7-10)</sup>
  - Les femmes doivent composer avec une plus grande insécurité vis-à-vis de leur emploi, avec un degré moindre de contrôle et avec de moins bonnes conditions de travail, et elles ont une perception moins positive de leur santé mentale.<sup>(7)</sup>
  - La discrimination subie par les personnes de diverses identités de genre a été associée à un épuisement émotionnel et à des effets négatifs sur leur santé mentale.<sup>(11-14)</sup>
- Diverses formes de mauvais traitements au travail (*comme le sexisme, le racisme et l'âgisme*) chez les hommes et les femmes sont liées à une moins bonne santé mentale.<sup>(9)</sup>
  - Une étude américaine portant sur des femmes de couleur révèle que la discrimination fondée sur le sexe et la race au travail est liée à une détresse psychologique plus importante.<sup>(10)</sup>

## Il existe un lien entre les milieux de travail inclusifs et une santé mentale positive.

- Les investissements dans l'établissement de milieux inclusifs permettent de [remonter le moral des effectifs, ce qui a pour effet de renforcer les sentiments de sécurité et de santé psychologique en milieu de travail](#).
- L'inclusion sociale au travail peut contribuer à hausser les taux d'emploi chez divers groupes vulnérables, comme les personnes ayant des problèmes de santé mentale.<sup>(15)</sup>

## PRATIQUES PROMETTEUSES POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL ET INSTAURER DES LIEUX DE TRAVAIL INCLUSIFS

### RESPECTER LA LÉGISLATION PERTINENTE

- La **Loi canadienne sur les droits de la personne** interdit la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique et d'autres motifs sur le marché du travail et dans le secteur des services de compétence fédérale.<sup>(6)</sup>
- La **Loi sur l'équité en matière d'emploi** exige « les employeurs prennent des mesures actives pour améliorer les occasions d'emploi pour des groupes précis de personnes au pays » (p. ex. *femmes, autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles*).<sup>(6)</sup>

### ÉTABLIR DES STRATÉGIES ORGANISATIONNELLES DE PRÉVENTION ET DE RÉDUCTION DE LA DISCRIMINATION, Y COMPRIS DE LA FORMATION ET DE L'ÉVALUATION CONTINUES

- Adopter ou adapter de manière proactive **des objectifs et de la formation en matière d'inclusion et de diversité** afin de lutter contre les préjugés dans le processus d'embauche.<sup>(16-18)</sup>
  - **Fournir de la formation pour éliminer les obstacles dans les processus d'embauche** : le [Centre de toxicomanie et de santé mentale \(CAMH\)](#), un hôpital spécialisé de Toronto comptant 2 432 employés qui a été nommé meilleur employeur en 2019, fournit de la formation aux entretiens sans préjugés aux recruteurs et gestionnaires, et de la formation obligatoire sur la diversité aux nouvelles recrues.
  - **Fixer et atteindre les objectifs d'équité** : l'[Accord Catalyseur 2022](#) appelle les conseils d'administration et les PDG canadiens à s'engager à accélérer la promotion des femmes dans le monde des affaires. Les objectifs visent à faire passer le pourcentage moyen de femmes siégeant aux conseils d'administration et occupant des postes de direction au sein des entreprises canadiennes à 30 % ou plus d'ici 2022.

- Adopter ou adapter des [politiques de lutte contre la discrimination](#) qui énoncent clairement les motifs de discrimination interdits et les sanctions en cas de violation de la politique. Établir des pratiques de lutte contre la discrimination qui encouragent les gestionnaires à traiter les incidents de discrimination et de harcèlement dès leur apparition.
  - Le guide du Secrétariat de la fonction publique de Terre-Neuve-et-Labrador [sur le maintien d'un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination s'adressant aux gestionnaires et aux employés](#) encourage les gestionnaires à rencontrer immédiatement l'employé, à écouter ses préoccupations, à discuter des options de résolution et à établir un plan d'action.
- La mise en place de **politiques sur la diversité** au sein des organisations (*p. ex. des politiques de soutien aux employés gais et lesbiennes, comme une [politique écrite de non-discrimination](#) ou des [avantages sociaux pour les partenaires de même sexe](#)*) est associée à des taux plus élevés de satisfaction au travail ainsi qu'à une diminution de l'anxiété au travail et des conflits entre vie professionnelle et vie familiale chez les employés gais et lesbiennes.<sup>(19,2)</sup>

### ASSURER UNE REPRÉSENTATION ÉQUITABLE AU MOYEN D'AUDITS SUR LA DIVERSITÉ

- Les **outils d'évaluation ou d'audit de la diversité** permettent d'évaluer les politiques et les pratiques afin d'accroître la diversité et l'inclusion, et peuvent mesurer les progrès réalisés par une organisation en matière de diversité, non seulement au sein de ses fonctions de RH, mais aussi dans l'ensemble de sa chaîne de valeur.<sup>(21, p.16)</sup>
  - La Nouvelle-Écosse, par exemple, a créé un [outil d'évaluation et d'audit de la diversité](#).
- La **Commission canadienne des droits de la personne** (CCDP) prépare un nouveau [processus d'audit horizontal](#) pour s'assurer qu'il y a représentation équitable des quatre groupes fédéraux désignés au titre de l'équité en emploi dans des secteurs particuliers (p. ex. secteur bancaire).
- L'**Agence du revenu du Canada** a mis en place un [Programme d'emploi pour étudiants autochtones](#), [l'initiative de mentorat autochtone](#) et [l'initiative de jumelage pour étudiants autochtones](#) dans ses efforts continus pour atteindre une représentation égale des peuples autochtones.

### COVID-19 ET DISCRIMINATION AU TRAVAIL

- La pandémie de Covid-19 a provoqué des comportements discriminatoires à l'égard de certaines personnes. Puisque le virus est originaire de la région de Wuhan, en Chine, les personnes d'origine asiatique ont été victimes de racisme et de xénophobie.<sup>(22)</sup> Les médias canadiens ont rapporté que des Canadiens d'origine chinoise et d'apparence chinoise ont été victimes d'attaques racistes, de violence et de discrimination en raison de l'association de la Covid-19 avec la Chine.<sup>(23,24)</sup> De même, le site Web [STOP AAPI HATE](#) s'adressant aux Américains d'origine asiatique et aux habitants des îles du Pacifique, qui a été créé pour signaler les incidents de discrimination liés à la COVID-19, y compris les incidents de discrimination au travail, a reçu 1 497 signalements au cours des quatre premières semaines après sa création.<sup>(25)</sup> Bien que l'on ne sache pas exactement dans quelle mesure la discrimination au travail à l'encontre des personnes d'origine asiatique a augmenté à la suite de la Covid-19, toute augmentation est préoccupante étant donné

que les données indiquent que ce groupe subissait de la discrimination au travail même avant le début de la pandémie.<sup>(26,27)</sup>

- La discrimination à l'encontre des communautés d'origine asiatique semble perpétuer et exacerber des tendances à l'inégalité établies depuis longtemps, et a une incidence négative sur la santé mentale.
  - Une étude canadienne, se basant sur les données d'une enquête nationale représentative menée en mars et avril 2020, a révélé que les niveaux plus élevés de symptômes de santé mentale chez les Canadiens originaires de l'Asie de l'Est par rapport aux Canadiens blancs peuvent s'expliquer par des incidences plus élevées de discrimination aiguë vécue par ce groupe en raison de la pandémie de COVID-19.<sup>(28)</sup>
  - Les recherches futures devront étudier dans quelle mesure la discrimination au travail à l'encontre des personnes d'origine asiatique a pu augmenter pendant la pandémie et comment cela affecte leur vie et leur santé mentale.
- Certains secteurs d'emploi les plus touchés par les mesures d'éloignement physique et social sont dominés par des femmes et des minorités visibles, comme les services alimentaires, les services personnels et certains types de commerce de détail et de fabrication. <sup>(29)</sup> En conséquence de la Covid-19, un nombre disproportionné d'employés de couleur et de femmes ont été licenciés. <sup>(29)</sup> La pandémie de Covid-19 pourrait avoir des conséquences plus graves pour ces groupes de travailleurs qui subissent déjà de la discrimination et qui ont un accès limité aux possibilités d'emploi.
  - Les études futures devront aborder l'impact que la pandémie pourrait avoir sur le chômage ou le sous-emploi des femmes et des personnes de couleur et, par conséquent, sur leur santé mentale.

## VIGNETTE : DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Jada est une femme noire bisexuelle qui travaille dans un laboratoire en tant que scientifique. Lorsqu'elle a rejoint le service, elle cachait son identité bisexuelle puisqu'elle craignait la stigmatisation. Après avoir travaillé trois ans dans ce service, elle s'est finalement sentie à l'aise avec l'idée de sortir du placard. Après avoir révélé son orientation à ses collègues (dont la plupart sont des hommes blancs), elle a commencé à être victime de harcèlement et de discrimination, dont elle n'avait jamais été victime auparavant. Elle a remarqué que sa charge de travail a augmenté de manière significative et que ses collègues ont commencé à la traiter différemment (p. ex. certains ont même cessé de lui parler). Elle n'a pas été retenue pour une promotion et s'est vu refuser la permission d'assister à une conférence. Son patron a menacé de la licencier lors d'un désaccord par rapport à une question mineure. Sa situation a été aggravée par la discrimination et les préjugés qui, selon elle, se fondent sur son origine raciale. En effet, elle a comparé son expérience à celle de son collègue masculin blanc, qui a affirmé son orientation homosexuelle, mais n'a pas été victime d'autant d'ostracisme et de préjugés qu'elle. Bien qu'elle pense que changer de laboratoire serait une solution pour mettre fin à la discrimination raciale et à la stigmatisation fondée sur son orientation sexuelle, elle hésite à le faire. Elle aimerait rester et essayer de se battre (« après tout, c'est quelque chose que les Noirs font depuis longtemps », dit-elle), même si elle est pleinement consciente de l'impact de tout cela sur sa santé mentale. En effet, elle se sent déprimée, a essayé de s'automédicament avec de l'alcool et n'a demandé de l'aide que récemment. Elle prend désormais des antidépresseurs et se rend à des séances de consultation deux fois par semaine.

### Encadré 1 : Considérations importantes concernant l'ACSG pour les gestionnaires et superviseurs

L'application d'une optique d'ACSG au problème de la discrimination au travail auquel est confronté un employé est un pas vers la résolution de la situation décrite dans la vignette. Cela vous aidera à mieux comprendre le problème, à l'aborder de manière appropriée et à garantir des solutions équitables.

En vous basant sur la vignette et en utilisant l'information que vous venez de lire :

- Réfléchissez à l'incidence qu'ont les différentes **identités** de Jada (*le fait d'être noire, une femme et bisexuelle*) sur son expérience de discrimination et de préjugés au travail.
  - Comment les réactions de son gestionnaire et de ses collègues à ses différentes identités influencent-elles la façon dont ils la traitent?
- Réfléchissez à comment la culture du lieu de travail qui *tolère les problèmes de discrimination* au travail peut entraîner des problèmes de santé mentale chez les employés touchés (*p. ex. une femme noire qui travaille dans un secteur ou un service dominé par des hommes blancs et qui n'est pas doté de politiques de tolérance zéro en matière de discrimination et/ou de pratiques de prévention et de réduction de la discrimination peut facilement devenir une cible de discrimination*).
  - L'incidence sur les employés touchés peut être plus profond si la personne qui exerce de la discrimination est soutenue par des collègues qui blâment également la victime.
- Réfléchissez à ce que les données probantes indiquent en ce qui a trait à l'incidence du sexe ou du genre et d'autres facteurs d'identité sur la discrimination au travail et, par conséquent, sur la santé mentale des employés.

À titre de gestionnaire ou de superviseur, pensez à **la vie de votre employé dans un contexte plus large** avant de faire des plans avec votre employé pour régler la situation. Tenez compte des éléments suivants :

- Comment le contexte général, y compris les processus sociétaux (p. ex. les normes et traditions culturelles) peuvent-ils influencer la santé mentale des employés (p. ex. la culture de Jada peut ne pas accepter la bisexualité).
- Outre le sexe ou le genre, comment d'autres facteurs individuels (p. ex. race, âge, handicap, appartenance autochtone) peuvent-ils influencer l'expérience de discrimination?

## GLOSSAIRE

**Préjugés** : « stéréotypes sur des personnes fondés sur le groupe auquel elles appartiennent et/ou sur une caractéristique physique immuable qu'elles possèdent, comme leur sexualité. »<sup>(30)</sup>

**Bisexuel et bisexuelle** : personne ayant « la capacité d'être émotivement et sexuellement attirée par les personnes des deux sexes. Le degré d'attraction peut varier avec le temps et ne pas être le même pour les deux sexes. »<sup>(31)</sup>

**Outil(s) d'audit de la diversité** : outils qui permet l'évaluation des politiques et des pratiques afin d'accroître la diversité et l'inclusion, et peuvent mesurer les progrès réalisés par une organisation en matière d'accroissement de la diversité, non seulement au sein de ses fonctions de ressources humaines, mais aussi dans l'ensemble de sa chaîne de valeur.<sup>(11)</sup>

**Un milieu de travail inclusif** est « juste, équitable, positif, accueillant et empreint de respect. »<sup>(1)</sup> Il est exempt de préjugés et « reconnaît et met en valeur les différences sur le plan de l'identité, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue qui appuient et renforcent le cadre des droits de la personne en évolution du Canada, en plus d'en tirer parti ».<sup>(1)</sup>

**LGBTQ2+** : acronyme qui désigne les catégories suivantes : lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer et bispirituel. L'utilisation du « + » englobe les personnes sexuellement diverses qui ne s'identifient pas aux étiquettes susmentionnées.

**Trans ou transgenre** : le terme désigne « une personne dont l'identité de genre n'est pas celle que l'on associe habituellement au sexe lui ayant été assigné à la naissance. Cette identité peut respecter le cadre de la binarité sexuelle (c.-à-d. un homme ou femme trans) ou, encore, sortir de la binarité (c.-à-d. une personne non binaire, non conforme dans le genre, allosexuelle, agenre, etc.) »<sup>(321)</sup>

**Discrimination au travail** : traitement différentiel, négatif ou défavorable d'un employé ou d'un groupe d'employés en raison de leur sexe, de leur race, de leur couleur, de leur culture, de leur nationalité, de leur origine ethnique, de leur religion, de leur âge ou de tout autre motif interdit de discrimination.<sup>(3)</sup>

## RÉFÉRENCES

1. Secrétariat du Conseil du Trésor. Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion [Internet]. aem. 2017 [consulté le 16 octobre 2019]. Adresse URL : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>
2. Diversity, equity, and inclusion [Internet]. Ford Foundation. [Consulté le 10 décembre 2019]. Adresse URL : <https://www.fordfoundation.org/about/people/diversity-equity-and-inclusion/>
3. Workplace Discrimination Is a Common Problem [Internet]. [Consulté le 29 novembre 2019]. Adresse URL : <http://www.canadianlabourrelations.com/workplace-discrimination.html>
4. Doyle A. Types of Employment Discrimination [Internet]. The Balance Careers. [Consulté le 15 octobre 2019]. Adresse URL : <https://www.thebalancecareers.com/types-of-employment-discrimination-with-examples-2060914>
5. Sue DW. Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation [Internet]. Wiley; 2010 [cited 2018 Sep 19]. Available from: <https://www.wiley.com/en-ca/Microaggressions+in+Everyday+Life%3A+Race%2C+Gender%2C+and+Sexual+Orientation-p-9780470491409>
6. Patrimoine canadien. Droits en milieu de travail [Internet]. aem. 2017 [consulté le 15 octobre 2019]. Adresse URL : <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/droits-travail.html>
7. Campos-Serna J., Ronda-Pérez E., Artazcoz L., Moen BE. et Benavides FG. « Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review ». *Int J Equity Health*. vol. 12 (5 août 2013), p. 57.
8. Elwér S., Johansson K. et Hammarström A. « Workplace gender composition and psychological distress: the importance of the psychosocial work environment ». *BMC Public Health*. vol. 14 (10 mars 2014), p. 241.
9. Harnois CE. et Bastos JL. « Discrimination, Harassment, and Gendered Health Inequalities: Do Perceptions of Workplace Mistreatment Contribute to the Gender Gap in Self-reported Health? » *J Health Soc Behav*. vol. 59, n° 2 (juin 2018), p. 283–99.

10. Velez BL., Cox R., Polihronakis CJ. et Moradi B. « Discrimination, work outcomes, and mental health among women of color: The protective role of womanist attitudes ». *J Couns Psychol.* vol. 65, n° 2 (mars 2018), p. 178-93.
11. Smith I., Oades L. et McCarthy G. « The Australian corporate closet, why it's still so full: a review of incidence rates for sexual orientation discrimination gender identity discrimination in the workplace ». *Syd Bus Sch - Pap.* (1<sup>er</sup> janvier 2013), p. 51-63.
12. Thoroughgood CN., Sawyer KB. et Webster JR. « What lies beneath: How paranoid cognition explains the relations between transgender employees' perceptions of discrimination at work and their job attitudes and wellbeing ». *J Vocat Behav.* vol. 103 (1<sup>er</sup> décembre 2017), p. 99-112.
13. Geoffroy M. et Chamberland L. « Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail : quelles implications pour la santé mentale ? *Santé Ment Au Qué.* vol. 40, n° 3 (2015), p. 145-72.
14. Dispenza F., Watson LB., Chung YB. et Brack G. « Experience of Career-Related Discrimination for Female-to-Male Transgender Persons: A Qualitative Study ». *Career Dev Q.* vol. 60, n° 1 (mars 2012), p. 65-81.
15. Mcdaid D., Curran C. et Knapp M. « Promoting mental well-being in the workplace: A European policy perspective ». *Int Rev Psychiatry.* vol. 17, n° 5 (octobre 2015), p. 365-73.
16. Séminaire international 2013 du JILPT, Workplace Bullying and Harassment (27 et 28 février) | JILPT [Internet]. [Consulté le 28 août 2018]. Adresse URL : [http://www.jil.go.jp/english/events/seminar/13\\_0227report.html](http://www.jil.go.jp/english/events/seminar/13_0227report.html)
17. Vartia-Väänänen M. Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland. :22.
18. Toronto Region Immigrant, Employment Council (TRIEC). Insights into Diversity and Inclusion Practices in GTA Workplaces 2017 [Internet]. 2017. Adresse URL : <http://triec.ca/wp-content/uploads/2017/10/Insights-into-Diversity-and-Inclusion-Practices-in-GTA-Workplaces-2017-Oct.-20-2017-For-Web.pdf>
19. Day NE. et Schoenrade P. « STAYING IN THE CLOSET VERSUS COMING OUT: RELATIONSHIPS BETWEEN COMMUNICATION ABOUT SEXUAL ORIENTATION AND WORK ATTITUDES ». *Pers Psychol.* vol. 50, n° 1 (mars 1997), p. 147-63.
20. Griffith KH. et Hebl MR. « The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "Coming out" at work ». *J Appl Psychol.* vol. 87, n° 6 (2002), p. 1191-9.
21. Cukier W., Smarz S. et Yap M. « Using the Diversity Audit Tool to Assess the Status of Women in the Canadian Financial Services Sector: A Case Study ». *Int J Divers Organ Communities Nations Annu Rev.* vol. 11, n° 3 (2012), p. 15-36.
22. Le Covid-19 attise le racisme anti-asiatique et la xénophobie dans le monde entier [Internet]. Human Rights Watch. 2020 [consulté le 22 juin 2020]. Adresse URL : <https://www.hrw.org/fr/news/2020/05/12/le-covid-19-attise-le-racisme-anti-asiatique-et-la-xenophobie-dans-le-monde-entier>
23. Lam FT. The 'Shadow Pandemic' of Anti-Asian Racism [Internet]. The Tyee. The Tyee; 2020 [consulté le 22 juin 2020]. Adresse URL : <https://thetyee.ca/Analysis/2020/05/07/Shadow-Pandemic-Anti-Asian-Racism/>
24. These Asian Canadians are concerned as hate crimes spike in the coronavirus pandemic - National | Globalnews.ca [Internet]. [consulté le 22 juin 2020]. Adresse URL : <https://globalnews.ca/news/6858850/these-asian-canadians-are-concerned-as-hate-crimes-spike-in-the-coronavirus-pandemic/>
25. Asian Pacific Policy & Planning Council. Communiqué de presse : In one month, STOP AAPI HATE receives almost 1500 incident reports of verbal harassment, shunning, and physical assaults. [Internet]. 2020. Adresse URL : [http://www.asianpacificpolicyandplanningcouncil.org/wp-content/uploads/Press\\_Release\\_4\\_23\\_20.pdf](http://www.asianpacificpolicyandplanningcouncil.org/wp-content/uploads/Press_Release_4_23_20.pdf).
26. Banerjee R., Reitz JG. et Oreopoulos P. « Do Large Employers Treat Racial Minorities More Fairly? An Analysis of Canadian Field Experiment Data ». *Can Public Policy.* vol. 44, n° 1 (mars 2018), p. 1-12.

27. McMurtry CL., Findling MG., Casey LS., Blendon RJ., Benson JM., Sayde JM. et coll. « Discrimination in the United States: Experiences of Asian Americans ». *Health Serv Res.* vol. 54, n° S2 (décembre 2019), p. 1419–30.
28. Wu C., Wilkes R., Qian Y. et Kennedy EB. Acute Discrimination and East Asian-White Mental Health Gap during COVID-19 in Canada. *SSRN Electron J* [Internet]. 2020 [consulté le 22 juin 2020]; adresse URL : <https://www.ssrn.com/abstract=3626460>
29. Kantamneni N. « The impact of the COVID-19 pandemic on marginalized populations in the United States: A research agenda ». *J Vocat Behav.* vol. 119 (juin 2020), p. 103439.
30. Bias [Internet]. *Psychology Today*. [consulté le 4 décembre 2019]. Adresse URL : <https://www.psychologytoday.com/basics/bias>
31. Giasson S., Gaboury E., Cadieux D., Rigby G., Plourde P-H. et Bergeron P. Sortir des sentiers battus - pour mieux comprendre la réalité des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres en milieu de travail [Internet]. Ottawa, Canada, Patrimoine canadien, La fierté GLBT@PCH et Parcs Canada; adresse URL : <http://publications.gc.ca/collections/Collection/CH37-4-9-2005F.pdf>
32. Introduction à l'ACS+ [Internet]. [Consulté le 29 novembre 2019]. Adresse URL : [https://web.archive.org/web/20190504070050/https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/course-cours/eng/mod01/mod01\\_02\\_04.html](https://web.archive.org/web/20190504070050/https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/course-cours/eng/mod01/mod01_02_04.html) ; [https://web.archive.org/web/20190504202527if\\_/https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/course-cours/fra/mod01/mod01\\_02\\_04.html](https://web.archive.org/web/20190504202527if_/https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/course-cours/fra/mod01/mod01_02_04.html)