

LE RÔLE DE L'ESPACE À BUREAUX DANS LE SOUTIEN DE LA DIVERSITÉ, DE L'ÉQUITÉ ET DE L'INCLUSION POUR LE TRAVAIL À DOMICILE A DES CONSÉQUENCES INATTENDUES

AOÛT 2021

UN PORTEFEUILLE DE
PROPRIÉTÉS
EXCEPTIONNELLES
PRÉPARÉ ET GÉRÉ SELON
LES NORMES LES PLUS
ÉLEVÉES



VOIR LA VIDÉO

Les résultats d'un sondage révèlent que les immigrants et les minorités visibles au Canada sont plus susceptibles d'avoir éprouvé des difficultés et du stress à l'égard du travail à domicile. Toutefois, tout comme les femmes, ils sont aussi plus enclins à adopter le télétravail après la pandémie. Cette situation se répercute sur les efforts déployés pour améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail.

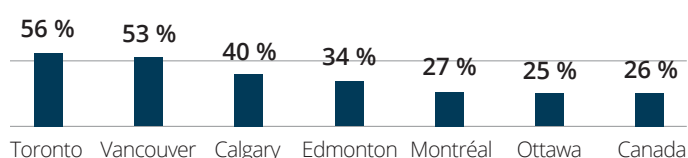
Principales conclusions et préoccupations

La COVID-19 a mis au jour des iniquités dans la société. Au Canada, comme dans de nombreux pays, les gens de couleur et les immigrants ont souvent été plus exposés à la pandémie que d'autres groupes.¹ On a constaté à peu près autant de cas de la COVID-19 chez les hommes que chez les femmes, mais ces dernières ont été plus nombreuses à perdre leur emploi et à quitter la population active pour cause de licenciement ou pour des raisons de soins familiaux.²

Le récent sondage, mené par Conseillers immobiliers GWL parmi les travailleurs de bureau (avec l'aide d'Abacus Consulting)³, a révélé que les immigrants, les minorités visibles et les femmes étaient plus susceptibles de signaler des difficultés liées au télétravail, mais aussi plus disposés à utiliser celui-ci la plupart du temps après la pandémie. Dans l'ensemble, les réponses

Figure 1 : Proportion de populations de minorités visibles dans les principales RMR (régions métropolitaines de recensement) canadiennes en 2020.

Source : Estimations d'EnviroNics



Principales répercussions potentielles :

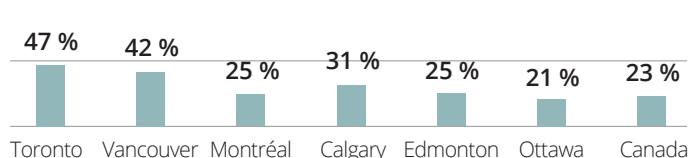
Les politiques prévues et annoncées sur l'effectif de l'entreprise après la COVID-19, comme une intensification du télétravail et de la souplesse globale, pourraient avoir des conséquences négatives imprévues sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Cela concerne particulièrement les personnes à la recherche du perfectionnement et de l'avancement professionnels. (Peut-être pas les employés aux fonctions plus statiques.) S'il est plus probable que les minorités visibles, les immigrants et les femmes choisissent d'adopter le télétravail—à plein temps ou le plus souvent—, cette situation pourrait inverser les progrès, ou exacerber les différences dans les promotions, les rôles en matière de leadership et l'équité salariale. Étant donné que, dans de nombreux milieux de travail, l'ensemble de ces groupes constitue déjà une minorité par rapport aux hommes de race blanche, une augmentation globale de leur usage du télétravail pourrait amplifier cet écart.

Puisqu'un important pourcentage de la population des grandes villes canadiennes est constitué d'immigrants et/ou de membres

données par les minorités visibles et les immigrants différaient peu de celles des autres Canadiens, ce qui dénote une certaine uniformité de pensée au pays. Il subsiste une différence comme l'indiquent les tableaux ci-dessous. Néanmoins un écart subsiste comme le révèlent les tableaux ci-dessous. Tout le monde n'a pas la même capacité d'aménager un milieu de travail productif chez soi. Certains employeurs basés dans des bureaux ont dit souhaiter maintenir une grande proportion d'employés en télétravail après la COVID-19. Cette suggestion est souvent présentée comme un avantage pour les travailleurs ou comme une réponse aux craintes actuelles des employés en situation de pandémie. Toutefois, les résultats de notre enquête suggèrent que certaines compagnies pourraient subir des conséquences négatives sur le plan de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans leurs organisations.

Figure 2 : Proportion de populations d'immigrants dans les principales RMR (régions métropolitaines de recensement) canadiennes en 2020.

Source : Estimations d'EnviroNics



de minorités visibles, il est essentiel de comprendre à quel point ces groupes ont éprouvé des difficultés pendant la COVID-19. Par exemple, 47 % des habitants du Toronto métropolitain sont nés à l'étranger et 56 % estiment faire partie de minorités visibles. Leur inclusion dans la population active est indispensable au maintien de l'économie torontoise (et nécessite de l'espace à bureaux). Pour la région métropolitaine de Vancouver, les proportions ne sont que légèrement plus faibles (respectivement 42 % et 53 %). Puisque les femmes sont plus nombreuses que les hommes à posséder un diplôme universitaire, elles constituent une réserve essentielle de talents pour les compagnies occupant des bureaux. Dans notre monde où les talents sont rares, pour qu'une économie soit productive, il faut absolument que le recrutement se fasse indépendamment du sexe, de l'origine ethnique ou du lieu de naissance. Si les hommes de race blanche nés au Canada sont plus susceptibles de travailler dans des bureaux, cette situation pourrait amplifier leur importance aux dépens des autres.

1 John Paul Tasker, *More racially diverse areas reported much higher numbers of COVID-19 deaths*: Statistique Canada, CBC, 10 mars 2021.

2 The Canadian Press, « *Women exiting workforce faster than men, childcare playing big role, study says* », le 19 novembre 2020.

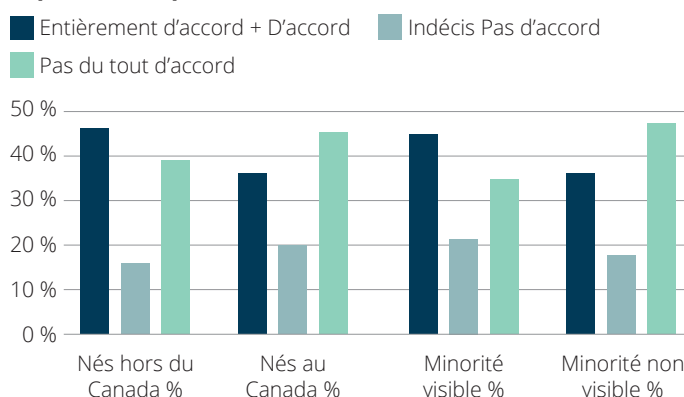
3 Sondage effectué parmi 921 travailleurs de bureau canadiens, en février 2021, par Abacus Consulting exclusivement pour Conseillers immobiliers GWL, entre le 29 janvier et le 3 février 2021. La marge d'erreur est de $\pm 3,2\%$ 19 fois sur 20.

Détails du sondage : propension à éprouver des difficultés

Tant les immigrants que les membres de minorités visibles déclarent un plus grand nombre d'heures de travail—à domicile— pendant la pandémie que leurs homologues de race blanche nés au Canada, comme l'indique la Figure 3. (Il n'y avait pas de réponses sensiblement différentes entre les hommes et les femmes pour cette question.) Les immigrants avaient plus tendance à signaler un épuisement professionnel (burn-out) (Figure 4). De plus, ils sont généralement plus instruits que les travailleurs nés au Canada, de sorte que leur rôle est parfois plus analytique, plus axé sur des projets et moins sur des horaires de travail.

Tant les immigrants que les membres des minorités signalent aussi un plus grand nombre de distractions en télétravail que dans un bureau, ce qui contribue sans doute à l'épuisement

Figure 4 : Le travail à domicile a été intense. Je fais de l'épuisement professionnel. D'accord/Pas d'accord



Tous les travailleurs de bureau, y compris les immigrants et les minorités, avaient nettement tendance à s'ennuyer des interactions sociales et en général du fait de se rendre au bureau, surtout les immigrants (et les femmes) davantage que les autres Canadiens (Figure 5). Même si nous n'avons pas demandé pourquoi dans notre étude, peut-être qu'ils se sentaient plus productifs dans un bureau et que ce dernier favorisait leur intégration à la société canadienne.

Il est fort surprenant de constater que, même s'ils sont plus susceptibles de retirer une moins bonne expérience du télétravail et autant sinon plus susceptibles de s'ennuyer du bureau, les membres de minorités et les immigrants déclaraient le plus souvent qu'après la COVID-19, ils préféreraient passer plus de temps à travailler à domicile. Bien que, dans ce sondage de février, contrairement à celui

professionnel (Figure 6). Curieusement, c'étaient les hommes plutôt que les femmes qui se plaignaient de distractions à la maison lorsqu'on tenait compte uniquement du sexe et non de l'origine ethnique ou du lieu de naissance.

Figure 3 : Généralement plus d'heures de travail : Entièrement d'accord + D'accord

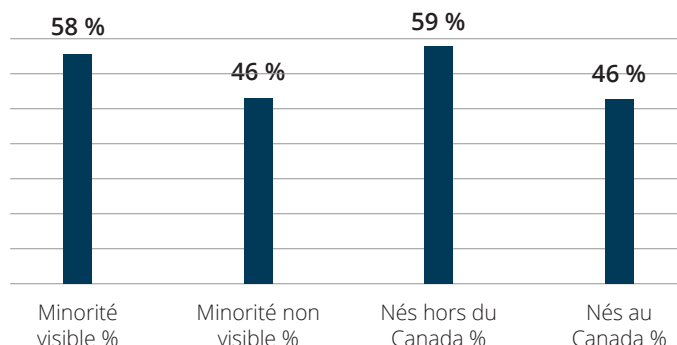
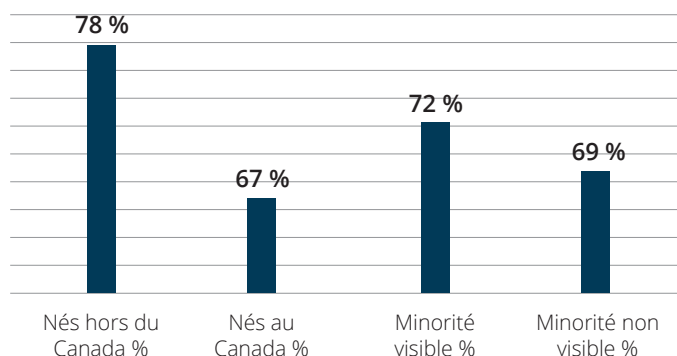


Figure 5 : L'aspect social de la vie au bureau vous manque : Entièrement d'accord + D'accord

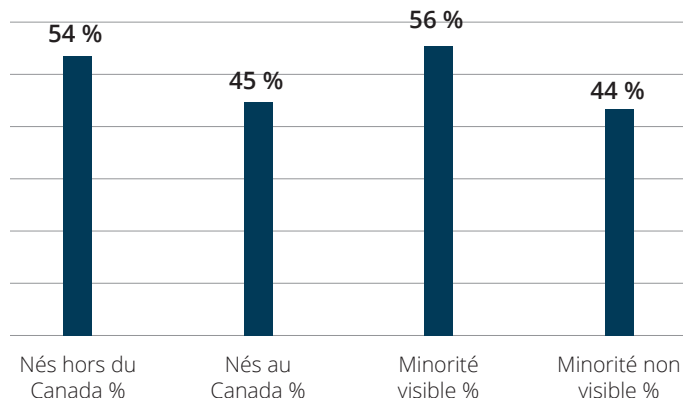


de mai 2020, les femmes n'aient pas signalé de difficultés supplémentaires à faire du télétravail, elles avaient aussi tendance, plus que les hommes, à privilégier le travail à domicile après la COVID-19. Il faut noter que plus d'un tiers des travailleurs de bureau en général et plus de la moitié des immigrants et membres des minorités visibles déclarent ne pas vouloir travailler à distance ou qu'ils hésiteraient à le faire si les dirigeants de leur compagnie ou leur équipe immédiate se trouvaient aussi au bureau (Figure 7). Il se peut que certains membres de ce groupe connaissent davantage les conséquences du télétravail sur leur perfectionnement professionnel, s'ils ne sont pas imités par des collègues. Le travail à domicile entraîne bel et bien des économies de coûts (y compris les frais de transport en commun, et peut-être les vêtements professionnels ou l'achat de repas quotidiens). Les soins aux enfants avant ou après l'école peuvent aussi entrer en considération.

4 Feng Hou, Yao Lu and Christoph Schimmele, *Recent Trends in Over-education by Immigrant Status*. Statistique Canada, décembre 2019

5 Certains répondants peuvent aussi estimer que le travail à domicile après la pandémie présentera moins de distractions puisque les enfants seront à l'école et d'autres membres du foyer pourraient être au travail ou exercer d'autres activités pendant la journée.

Figure 6 : Plus de distractions au travail à domicile : Entièrement d'accord + D'accord



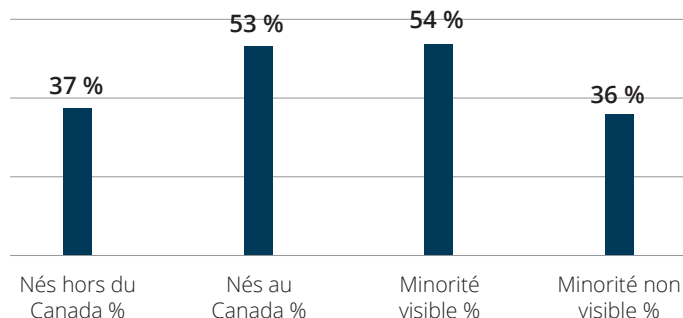
Le télétravail nuira-t-il à la DEI (diversité, équité, inclusion) en milieu de travail?

Ces conclusions ont des conséquences sur la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail. C'est spécialement le cas pour les compagnies dont les employés sont habilités à faire preuve de créativité, à résoudre des problèmes ou à effectuer des analyses au sein de plus grandes équipes.

Le travail en collectivité permet aussi aux gens d'apprendre les uns des autres, d'apprécier et de mettre à profit leurs différents milieux et expériences de vie pour l'établissement d'une stratégie d'affaires ou la résolution de problèmes. La présence plus occasionnelle de minorités, d'immigrants et de femmes dans un bureau que dans d'autres pourrait compliquer la nécessité de recueillir leur opinion, qui est précieuse. Les compagnies aux conseils et aux équipes diversifiés présentent un rendement supérieur.

La plupart des gens apprennent à l'occasion de conversations informelles avec des collègues ou dirigeants (entretiens à la cuisine ou promenades spontanées en buvant un café) ou pendant des réunions officielles. Quand la plupart des

Figure 7 : Si tous les autres membres de votre équipe, ainsi que les dirigeants de votre organisation, revenaient travailler au bureau la plupart du temps, seriez-vous quand même disposé à (ou capable de) travailler à domicile 3 ou 4 jours par semaine? Non ou indécis



employés travaillent dans la même pièce, contrairement à un ou deux autres, cela réduit la capacité d'expression de ces derniers. On peut et on doit alors faire des efforts spéciaux pour inclure les employés en télétravail, ce qui n'est pas toujours facile. Pour des réunions officielles en des lieux qui se prêtent à des vidéoconférences, c'est possible, mais pas en d'autres occasions.⁶ Les travailleurs à distance ne bénéficieront quand même pas des occasions informelles d'apprentissage, de collaboration et de réseautage qui se produisent spontanément en groupe. Pour la plupart des compagnies, le bureau restera un précieux espace permettant d'instaurer une culture organisationnelle, de tisser des liens entre les employés et de former des équipes même si tout le monde ne s'y présente pas chaque jour.

Certes, dans certains cas, le télétravail peut contribuer à accroître ou à préserver la diversité. Certaines compagnies espèrent qu'offrir plus d'occasions en ce sens les aidera à conserver certains employés—surtout des femmes—lorsque leurs circonstances de vie changent, par exemple quand elles ont des enfants. Conserver leurs voix et leurs opinions dans la compagnie, même si elles sont moins perceptibles, est considéré comme préférable à les perdre. Les organisations exerçant des activités dans des régions métropolitaines moins diversifiées prévoient que l'ajout d'options de télétravail leur donnera accès à un plus grand éventail de talents, y compris la connaissance de langues et de contextes.

⁶ Sid Sijbrandij, « *Hybrid Remote Work Offers the Worst of Both Worlds* », transmis le 7 déc. 2020.



Pour les locataires et propriétaires d'immeubles à bureaux

Après la COVID-19, les locataires et propriétaires de bureaux se heurteront à un dilemme : trouver des moyens pour que chacun se sente bienvenu au bureau. Autrement dit pour que ceux qui choisissent le télétravail le fassent en fonction d'un style de vie et non parce qu'ils se sentent exclus.

Au niveau des immeubles, Conseillers immobiliers GWL analyse des moyens permettant aux propriétaires de contribuer à répondre aux besoins des employés qui travaillent sur place, tout en veillant à ce que chacun se sente bienvenu; cela englobe les immigrants, les membres de minorités visibles et les femmes ainsi que d'autres personnes présentant des caractéristiques ou handicaps différents. Une des options envisagées consiste à parrainer des activités durant des jours importants pour certaines cultures.

Une autre option consiste à accueillir des conférenciers ou à fournir des services de soutien aux néo-Canadiens ou aux nouveaux venus dans la ville.

Un avocat de l'immigration pourrait contribuer à coordonner le parrainage de familles tandis qu'un spécialiste des systèmes scolaires locaux pourrait être utile à la fois aux immigrants et aux migrants domestiques. La célébration d'une semaine de

FIERTÉ au bureau pourrait aider les personnes aux identités de genre diverses à se sentir accueillies et aider les gens qui se sentent inconfortables à les comprendre. Les immeubles à bureaux peuvent aider les travailleurs d'un immeuble à tisser des liens avec des employés d'autres compagnies. La présence d'amis dans l'immeuble peut accroître le désir de travailler au bureau. Dans le plus récent sondage sur la satisfaction des locataires, mené par Conseillers immobiliers GWL, les employés locataires se sont montrés intéressés envers des conférenciers invités, le yoga, des clubs du livre et des clubs pour jeux de société : autant de moyens pour favoriser les contacts sociaux. Il existe de multiples autres façons de mieux accueillir les gens et de les soutenir dans leur vie professionnelle et personnelle.

Conseillers immobiliers GWL demeure engagé à aider nos locataires de bureaux à revenir sur place et à réussir après la COVID-19. Il est essentiel pour l'économie et la société canadiennes, et par conséquent pour la demande en matière de bureaux, de faire en sorte que les immigrants, les membres de minorités et les femmes se sentent à l'aise dans leur milieu de travail.

WENDY WATERS

Vice-président, Services et stratégie de recherche

E: Wendy.Waters@gwlra.com

MICHAEL BANSIL

Vice-président, Excellence et innovation des immeubles

(et dirigeant du Programme d'équité, de diversité et d'inclusion de Conseillers immobiliers GWL)

E: Michael.Bansil@gwlra.com

Le présent rapport n'a qu'un usage documentaire et ne vise pas à donner des conseils personnalisés en matière de finances, de placement, d'immobilier, de dispositions juridiques, de comptabilité, de fiscalité, de questions médicales ni d'autres domaines professionnels. Même si, à notre avis, l'information qu'il contient était fiable et exacte au moment de son affichage, Conseillers immobiliers GWL et ses filiales ne déclarent ni ne garantissent nullement que le contenu du présent site Web est exact, complet, fiable, vérifié, dépourvu d'erreurs ou adapté à quelque fin que ce soit. Le contenu du présent rapport n'exprime ni explicitement ni implicitement aucune confirmation ni approbation provenant d'une source extérieure quelconque, ni aucune déclaration, opinion, information, aucun produit ou service de ce genre.

Conseillers immobiliers GWL se dégage expressément de toute responsabilité à l'égard de toutes les affirmations, garanties ou conditions explicites ou implicites, statutaires ou autres, y compris, sans limitation, les garanties et conditions concernant la qualité marchande, et l'utilisation à des fins particulières, l'absence de violation ou de contrefaçon, la compatibilité, l'opportunité, la sécurité ou l'exactitude des renseignements visés. L'utilisateur assume la pleine responsabilité du risque de perte, quel qu'il soit, résultant de l'usage du présent rapport. Pour de plus amples détails sur les conditions d'utilisation de celui-ci, veuillez consulter notre site Web à www.gwlrealtyadvisors.com/fr/avis-juridique/