Progrès, pratiques et persévérance

Recherche de l'ACM en 2026 sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Résumé

Depuis 2020, l'Association canadienne du marketing (ACM), en partenariat avec strategy, examine les questions d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) au sein de la profession du marketing au Canada, dans le cadre de son engagement à lutter contre le racisme, la discrimination et les obstacles systémiques. Cette recherche, qui en est maintenant à sa sixième année, permet de suivre les progrès réalisés, de cerner les inégalités qui persistent et d'analyser comment les pratiques en milieu de travail façonnent les expériences des professionnels du marketing canadiens.

Les résultats de 2026 dressent un tableau complexe. Les spécialistes du marketing sont plus nombreux que jamais à attribuer une note élevée à leur milieu de travail en matière d'inclusion, et le taux de départs évitables des employés a diminué. Pourtant, les signalements de discrimination, de désengagement et d'inégalité de traitement sont en hausse. Le message central met en évidence des progrès inégaux et souligne l'importance de transformer les engagements en pratiques cohérentes.

Les progrès se poursuivent, bien que de manière inégale

Près de huit spécialistes du marketing sur dix (79 %) jugent que leur milieu de travail est excellent ou très bon pour faire en sorte que les employés se sentent inclus, ce qui représente une hausse par rapport aux 71 % enregistrés en 2025 et le résultat le plus élevé à ce jour. Parmi les répondants issus de groupes marginalisés, cette proportion est passée de 67 % à 77 %. Cette amélioration a été particulièrement marquée chez les femmes marginalisées, passant de 57 % à 77 %.

Ces progrès n'ont pas été observés dans tous les domaines. Les signalements de discrimination, de désengagement lié à la discrimination et d'inégalité de traitement ont tous augmenté depuis 2025, soulignant le caractère inégal des progrès.

L'inclusion en milieu de travail s'améliore, mais les inégalités persistent

Indicateur	2025	2026	Évolution
Évaluation positive de l'inclusion en milieu de travail (excellente/très bonne)	71 %	79 %	+8 points
A été témoin d'au moins une forme de discrimination	55 %	61 %	+6 points
Baisse de l'engagement en raison de mécanismes de discrimination	46 %	51 %	+5 points
Estime devoir redoubler d'efforts pour bénéficier d'un traitement équitable	52 %	59 %	+7 points

Les expériences varient considérablement d'un groupe à l'autre : 70 % des répondants marginalisés ont été témoins de discrimination, contre 32 % des répondants non marginalisés. La perception générale de

l'inclusion s'améliore, mais l'équité en matière de traitement et d'occasions n'est pas encore systématiquement au rendez-vous.

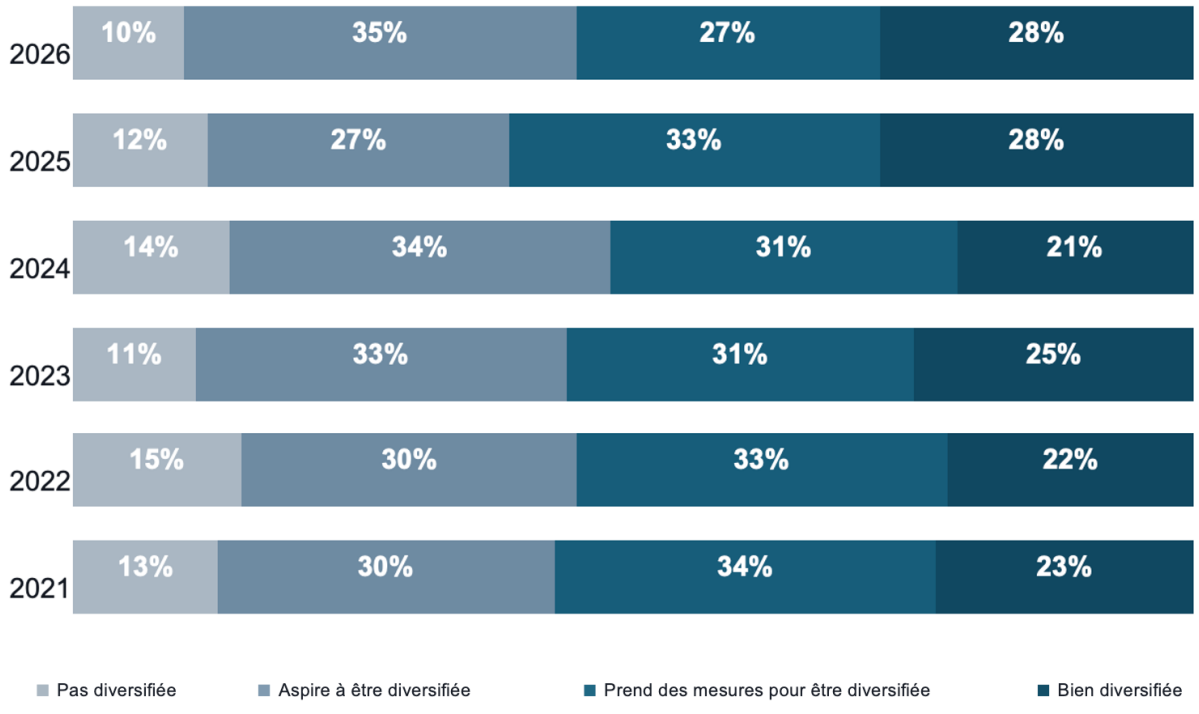
Baisse des pertes de main-d'œuvre évitables

La proportion de répondants signalant des pertes de main-d'œuvre évitables est passée de 71 % en 2025 à 67 %. Les possibilités d'avancement professionnel limitées (31 %), l'augmentation de la charge de travail sans rémunération supplémentaire (23 %) et les problèmes de santé mentale liés à la charge de travail ou au stress (21 %) demeurent les principales raisons invoquées.

Les pratiques exemplaires continuent de favoriser de meilleurs résultats en milieu de travail

La diversité au sein de la haute direction demeure un indicateur fort
Pour la sixième année consécutive, une plus grande diversité au sein de la haute direction est associée à des résultats plus favorables en milieu de travail. Lorsque la haute direction est très diversifiée, 94 % des répondants attribuent une note élevée à l'inclusion en milieu de travail, contre 46 % lorsque la haute direction ne l'est pas. Ces organisations font également état de niveaux plus faibles de discrimination, de désengagement lié à la discrimination et de perte évitable d'employés.

Des progrès encourageants sont manifestes dans la proportion croissante de répondants qui décrivent leur haute direction comme aspirant à une plus grande diversité, passant de 27 % en 2025 à 35 % en 2026. Par ailleurs, la proportion de ceux qui déclarent que leur haute direction est bien diversifiée reste stable à 28 %.



Les employés réclament des mesures concrètes

Presque tous les répondants (91 %) identifient au moins une initiative ou une politique en matière d'EDI susceptible d'améliorer leur milieu de travail. La diversité au sein de la direction et la responsabilisation (38 %) ainsi que les salaires équitables et l'équité salariale pour les femmes (37 %) arrivent en tête de liste, suivies par les décisions fondées sur le mérite (36 %), l'élargissement des avantages sociaux (35 %) et la flexibilité au travail (33 %).

De nombreuses améliorations importantes peuvent être apportées avec peu ou pas de dépenses supplémentaires. Quatre-vingt-treize pour cent des répondants identifient au moins un comportement de la direction peu coûteux ou sans coût qui ferait une différence, notamment donner l'exemple d'un comportement inclusif (41 %), établir des attentes claires en matière de conduite inclusive (37 %) et veiller à ce que toutes les voix soient entendues lors des réunions (37 %).

Les politiques en milieu de travail ont des répercussions différentes selon les personnes

Alors que 89 % des répondants ont au moins une certaine capacité de travailler à domicile, seulement 56 % considèrent que leur situation actuelle est idéale; 30 % préféreraient travailler davantage à distance. La plupart des répondants (91 %) estiment que les politiques de retour au travail désavantagent au moins un groupe, le plus souvent les femmes qui sont parents ou aidantes (48 %), les employés ayant de longs trajets pour se rendre au travail (44 %) et ceux qui ont un handicap ou des problèmes de santé (39 %).

Ces résultats élargissent le débat sur l'inclusion au-delà de la simple question de la représentation. L'équité dépend également de la façon dont le travail est organisé, de la répartition des occasions et des besoins dont tiennent compte les politiques en milieu de travail.

L'importance de l'inclusion demeure

Les pressions en milieu de travail restent manifestes

L'âgisme demeure très répandu : 73 % des répondants déclarent avoir observé au moins un exemple de ce phénomène au travail. Par ailleurs, 81 % affirment que la polarisation a eu une incidence sur leur vie professionnelle, contre 76 % en 2025; 35 % sont moins enclins à aborder des sujets qu'ils jugent controversés. Parmi les femmes âgées de 40 ans et plus qui ont répondu aux questions sur la ménopause, 56 % estiment que leur milieu de travail n'offre aucun soutien ou un soutien minimal.

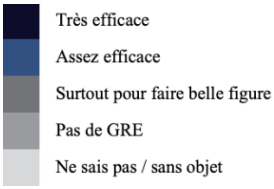
Les groupes de ressources pour les employés (GRE) ont besoin de soutien

Près des deux tiers (64 %) indiquent que leur organisation dispose de groupes de ressources pour les employés (GRE). Parmi les répondants dont les organisations comptent des GRE, 99 % citent au moins un avantage, tel qu'une culture d'entreprise plus forte, un engagement accru, le réseautage ou le développement de carrière. Pourtant, 91 % identifient au moins une conséquence imprévue, notamment une charge de travail supplémentaire et des préoccupations quant au temps consacré à ces activités sans valeur d'affaires évidente. Ces résultats soulignent l'importance du soutien organisationnel pour permettre aux GRE d'apporter une contribution significative sans imposer de fardeaux supplémentaires aux employés qui y participent.

Façon dont les répondants décrivent les GRE au sein de leur organisation



Q : Y a-t-il des groupes de ressources pour les employés (GRE) au sein de votre organisation?



L’engagement global envers l’EDI reste stable

Quatre spécialistes du marketing sur cinq continuent d’appuyer ou d’accepter les initiatives d’EDI. En 2026, la proportion combinée s’élève à 82 %, pratiquement inchangée par rapport aux 81 % enregistrés en 2025. Au sein de ce niveau global d’engagement, le soutien actif a reculé de 66 % à 57 %, tandis que l’acceptation a augmenté de 15 % à 25 %. L’opposition demeure faible, à 4 %, et 98 % des répondants identifient au moins un avantage lié à un milieu de travail pleinement inclusif.

Perspectives d’avenir

Six années de recherche menée par l’ACM permettent de mieux comprendre comment l’équité, la diversité et l’inclusion évoluent au sein de la profession du marketing au Canada. Les résultats de l’étude de 2026 reflètent à la fois des progrès et des défis persistants, avec des améliorations en matière d’inclusion en milieu de travail, mais aussi une augmentation des cas signalés de discrimination, de désengagement et d’inégalité de traitement. Ensemble, ces résultats offrent une image plus claire de la situation actuelle de la profession et de la façon dont les expériences en milieu de travail continuent d’évoluer.

À propos de la recherche

La recherche 2026 de l’ACM sur l’équité, la diversité et l’inclusion (EDI) a été menée par Research + Knowledge = Insights (RKI), un cabinet indépendant d’études de marché. Le sondage en ligne auprès des professionnels canadiens de la publicité et du marketing s’est déroulé entre avril et juillet 2026 et a recueilli 411 réponses complètes. La marge d’erreur rapportée est de ±4,3 points de pourcentage avec un niveau de confiance de 95 %.

novembre 2026