



Chambre de
Commerce
du Canada

Canadian
Chamber of
Commerce



Laboratoire de données
sur les entreprises

Business
Data Lab

Des avancées timides : la lenteur des progrès pour les femmes dans le monde des affaires et de l'entrepreneuriat

Mars 2024



Table des matières

3	<u>Introduction</u>
9	<u>Gestion générale</u>
15	<u>Cadres intermédiaires</u>
20	<u>Travail indépendant et entrepreneuriat</u>
23	<u>Cadres supérieures et conseils d'administration</u>
28	<u>Études de cas et exemples de réussite</u>
32	<u>Recommandations</u>
37	<u>Annexe</u>





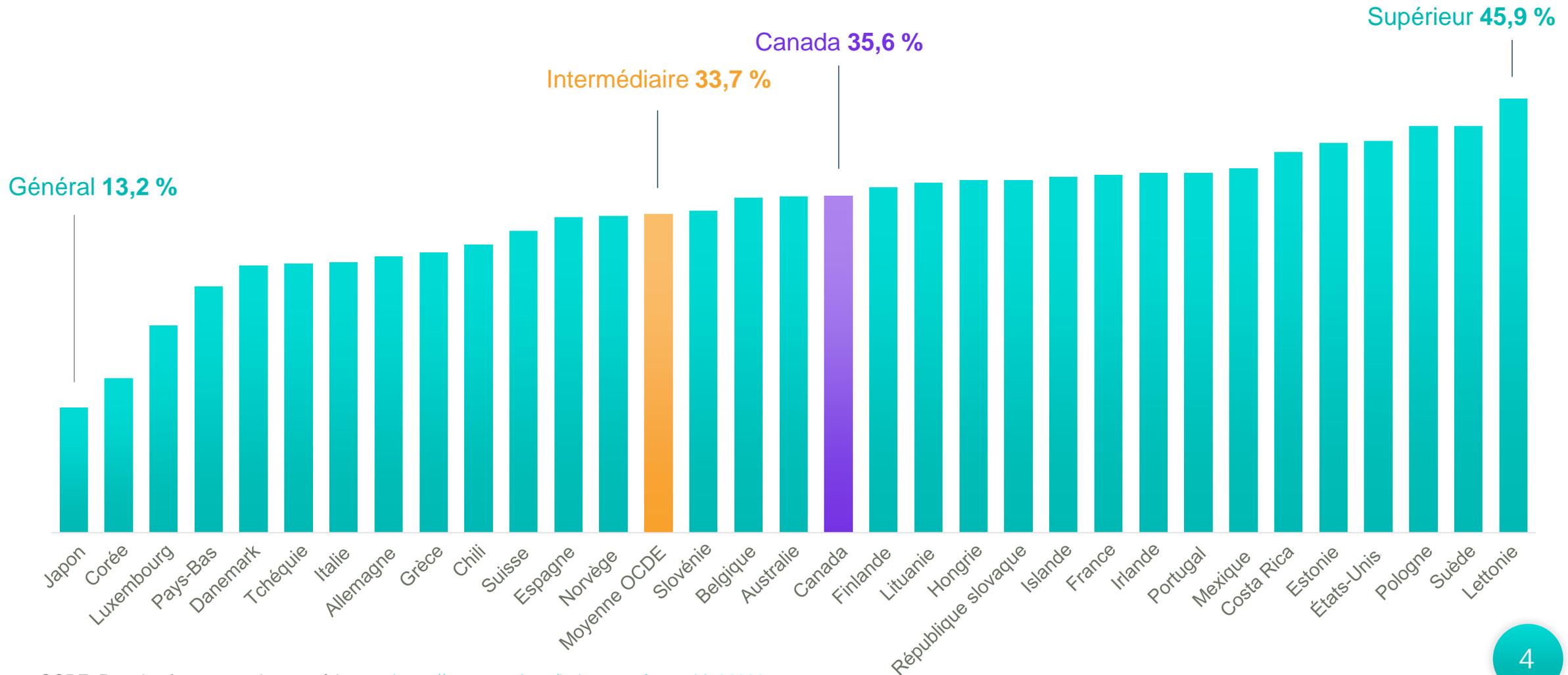
Introduction



Contexte international

La proportion de femmes cadres au Canada est inférieure à près de la moitié de celle de l'ensemble des pays de l'OCDE.

Part des femmes cadres (%), 2022



Sources : OCDE, Part des femmes cadres supérieures, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=96330>.

En 2024, nous n'avons toujours pas comblé les écarts persistants de représentation et de rémunération des femmes occupant des postes de gestion et de direction dans les entreprises canadiennes.

Notre analyse révèle que les femmes au Canada ne sont pas confrontées à un seul plafond de verre, mais à plusieurs, elles ne sont pas gênées par un seul échelon brisé dans l'échelle des promotions, mais par plusieurs, ce qui entrave leur ascension vers l'égalité totale.



Principales conclusions :

Représentation

- § **Les femmes n'ont pas encore atteint la parité sur le marché du travail, en particulier dans les postes de direction.** Alors que les femmes ont fait des progrès substantiels dans l'emploi global (passant à 48 % en 2023), elles s'en sortent beaucoup moins bien dans les postes de direction (elles ne représentent que 35 % de ces emplois).
- § Au sein des postes de direction, **les gains les plus importants en termes de représentation des femmes ont été enregistrés dans les postes de cadres intermédiaires spécialisés** (+14 points de pourcentage [pour cent] par rapport à 34 % en 1987).
- § **Les progrès ont été particulièrement décevants pour les emplois de cadres moyens dans les secteurs du commerce et des transports** (seulement +3 pour cent par rapport à 15 % en 1987), ainsi que dans les secteurs du commerce de détail et de gros (seulement +1 pour cent par rapport à 37 % en 1987).
- § **Les femmes occupant des postes de cadres supérieures ont également progressé de manière superficielle, avec un retard de 20 pour cent sur l'égalité.** Si les tendances actuelles persistent, la parité nationale ne sera pas atteinte au cours de ce siècle.
- § **La représentation dans les conseils d'administration est également à la traîne, la part des femmes dans les conseils d'administration ne progresse pas plus** : en 2020, seuls 21 % des administrateurs et 24 % des cadres supérieurs (présidents) étaient des femmes.



Principales conclusions : Rémunération dans les postes de direction

- § Malgré une croissance salariale plus rapide au cours des dernières décennies, les femmes gagnent toujours moins que les hommes — 88 cents pour un dollar dans les **postes de direction** en 2023, par rapport à 80 cents en 1997.
- § L'Île-du-Prince-Édouard est la seule province où la rémunération des femmes dans les **postes de direction** dépasse la parité.
- § Parmi les trois **groupes de cadres intermédiaires** analysés (voir diapositive 10), le **commerce de détail et de gros** est le moins bien rémunéré, suivi des **métiers et du transport**, puis des **cadres intermédiaires spécialisés**.
- § L'évolution des salaires relatifs des femmes par rapport à ceux des hommes au cours des trois dernières décennies (1997 à 2023) a été décevante. En 2023, le **salairé horaire moyen des femmes** par rapport à celui des hommes n'aura augmenté que de 6 cents dans l'ensemble des postes de cadres intermédiaires. L'écart le plus important se situe dans le **commerce de détail et de gros**, où les femmes gagnent 11 cents de moins par dollar que les hommes.
- § Ces tendances persistent au niveau provincial, les provinces de l'Ouest affichant les écarts de rémunération les plus importants, tandis que les provinces du Centre ont les écarts les plus faibles.
- § Les femmes sont également moins bien payées que les hommes dans les **postes de haute direction**. En 2023, les femmes occupant ces postes gagneront 87 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.



Principales conclusions :

L'esprit d'entreprise

- § Un précédent [rapport](#) de la BDL a révélé que, parmi les groupes traditionnellement sous-représentés, **les femmes présentent le plus grand écart de représentation (33 pour cent) en matière de propriété d'entreprise par rapport à leur population.**
- § Le rapport Les femmes aux postes de direction constate que :
- Les **secteurs où les entreprises appartenant à des femmes sont les plus concentrées** (par exemple, les soins de santé, le commerce de détail, etc.) **correspondent aux mêmes postes de cadres intermédiaires où les femmes ont atteint ou dépassé la parité et se sont mieux comportées en termes de représentation.**
 - Ces **secteurs sont également ceux où l'écart de parité salariale entre le revenu médian des femmes et celui des hommes était en moyenne de 10 % ou plus.**
- § Malgré un solide écosystème d'options de financement, **les entrepreneurs issus de groupes traditionnellement sous-représentés ont plus de mal à accéder au financement** que la moyenne des entreprises canadiennes.
- § Si les femmes s'en sortent le mieux au sein de ces groupes, **les entrepreneuses intersectionnelles ont besoin d'un soutien supplémentaire pour accéder au financement sur un pied d'égalité.**



Gestion générale



Définitions des professions

Les emplois de cadres se composent de 19 types d'emplois répartis en quatre groupes, qui distinguent les niveaux de « cadres supérieurs » et « cadres intermédiaires ».



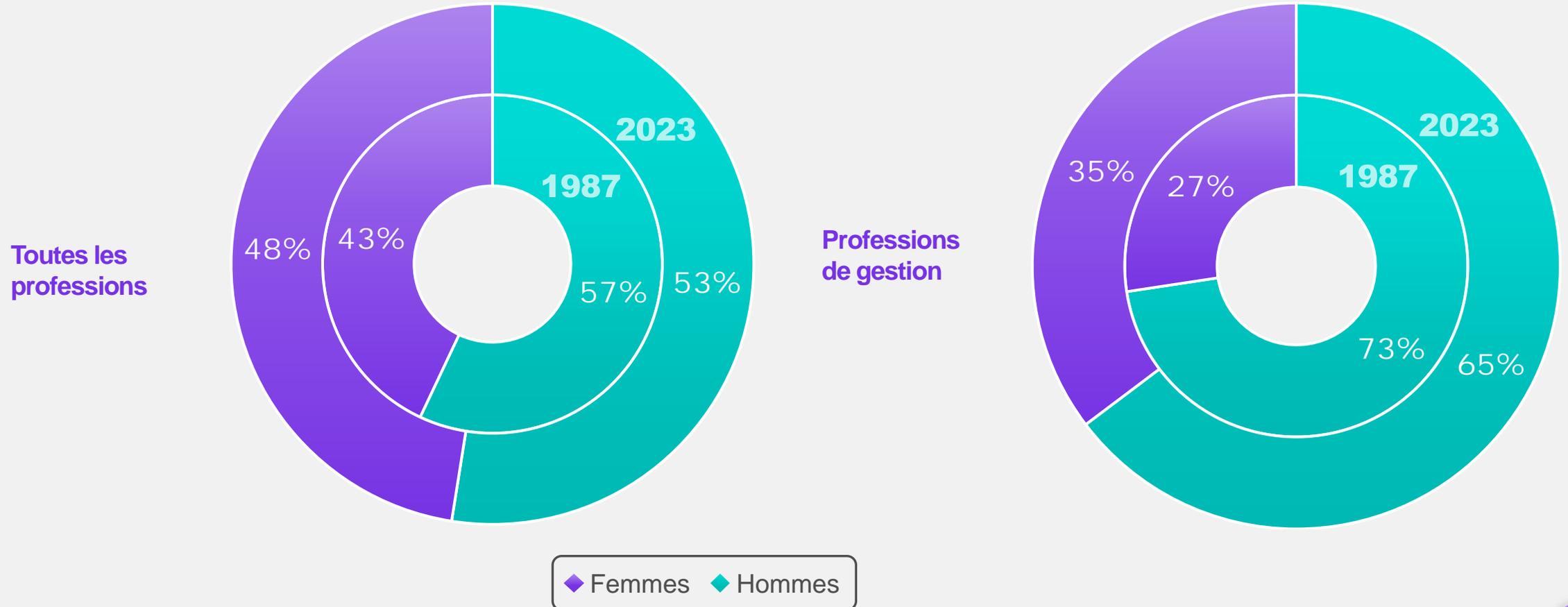
	Part des femmes	Revenu moyen femmes/hommes
Législateurs et cadres supérieurs	31 %	80 %
Ressources naturelles et pêche	10 %	80 %
Construction et exploitation et maintenance d'installations	16 %	85 %
Industrie manufacturière et services publics	21 %	79 %
Agriculture, horticulture et aquaculture	23 %	67 %
Transport	25 %	85 %
Ventes aux entreprises	31 %	81 %
Commerce de détail et de gros	38 %	73 %
Restauration et hébergement	46 %	88 %
Services à la clientèle et services personnels	49 %	77 %
Services de protection du public	17 %	87 %
Communication (sauf radiodiffusion)	29 %	88 %
Ingénierie, architecture, sciences et systèmes d'information	25 %	88 %
Administration publique	52 %	97 %
Services financiers et services aux entreprises	53 %	85 %
Art, culture, loisirs et sport	53 %	89 %
Services administratifs	56 %	86 %
Éducation et services sociaux et communautaires	63 %	92 %
Soins de santé	75 %	93 %



Les femmes sont toujours en quête de parité.

Malgré quelques gains, les femmes au Canada n'ont toujours pas atteint la parité dans l'ensemble de l'économie et dans les professions de gestion, où la part des hommes est presque deux fois plus élevée que celle des femmes.

Part de l'emploi, hommes et femmes (%)
1987 c. 2023

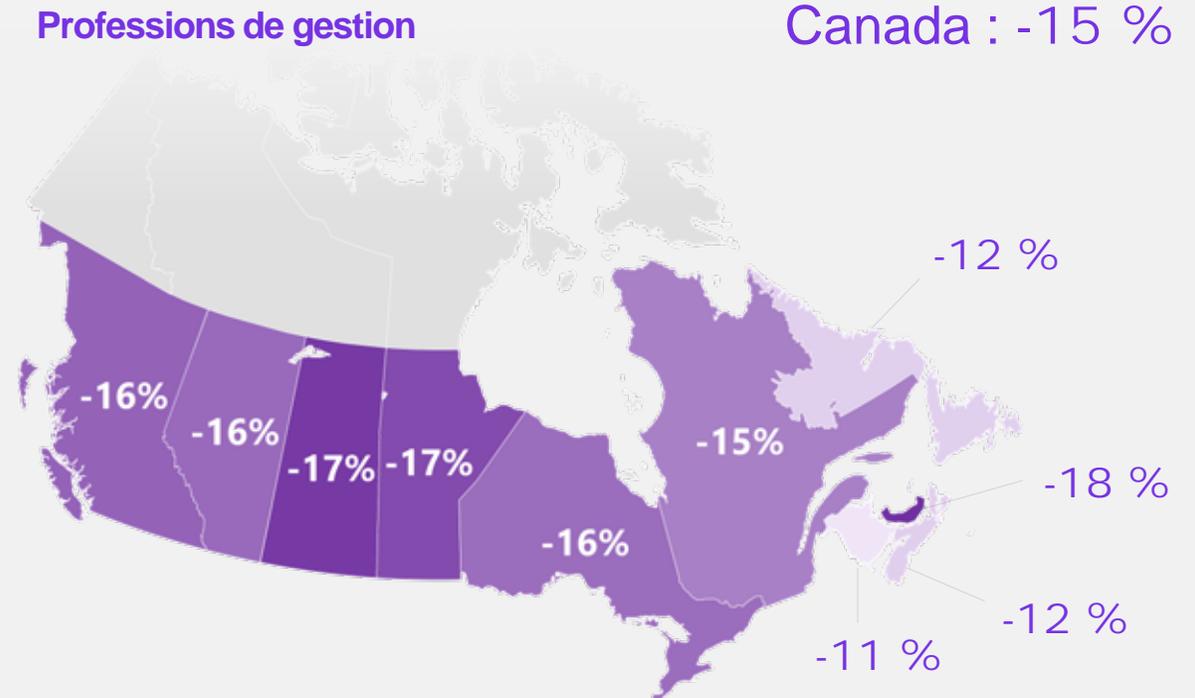
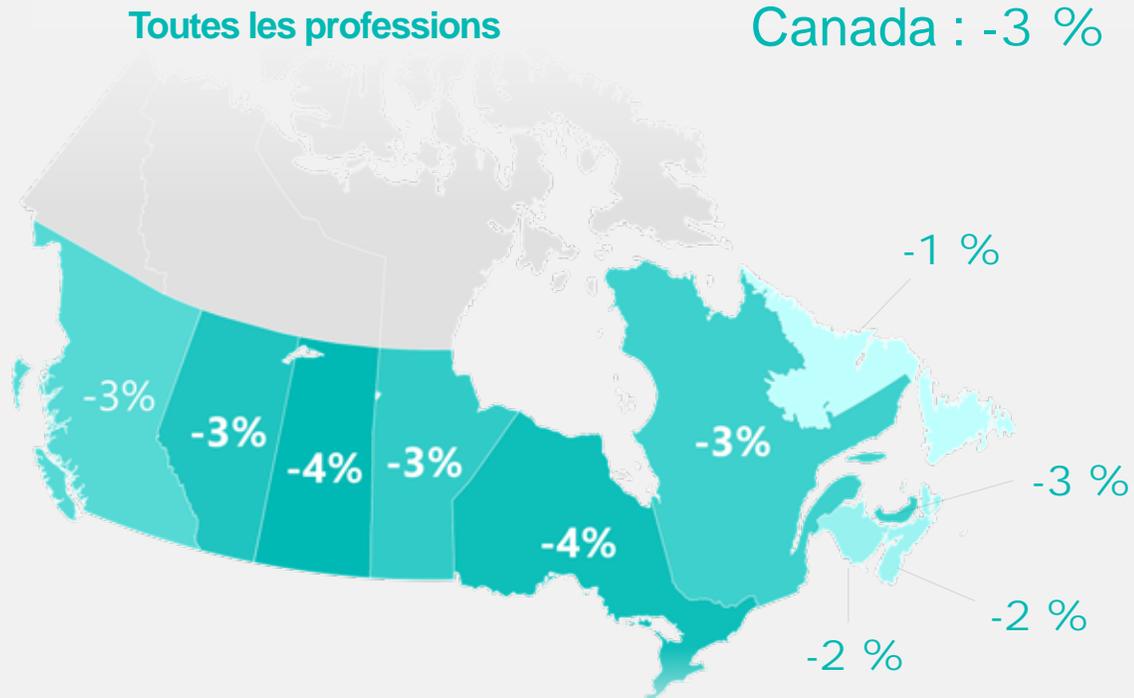




Le Canada atlantique et le Québec affichent les écarts de représentation les plus faibles.

Parmi les professions de gestion, le Canada atlantique et le Québec présentent les écarts de représentation les plus faibles. Le centre et l'ouest du Canada enregistrent les écarts les plus importants.

Écart de représentation des femmes (pour cent)
2023



Sources : Analyse du LDE; Statistique Canada, [14-10-0416-03](#). Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les postes de gestion, données annuelles. Les données pour les territoires ne sont pas disponibles. Statistique Canada, [Recensement de la population](#), 2021. **Remarque :** Un écart de représentation négatif indique que la proportion de femmes dans la profession est inférieure à la part de la population.

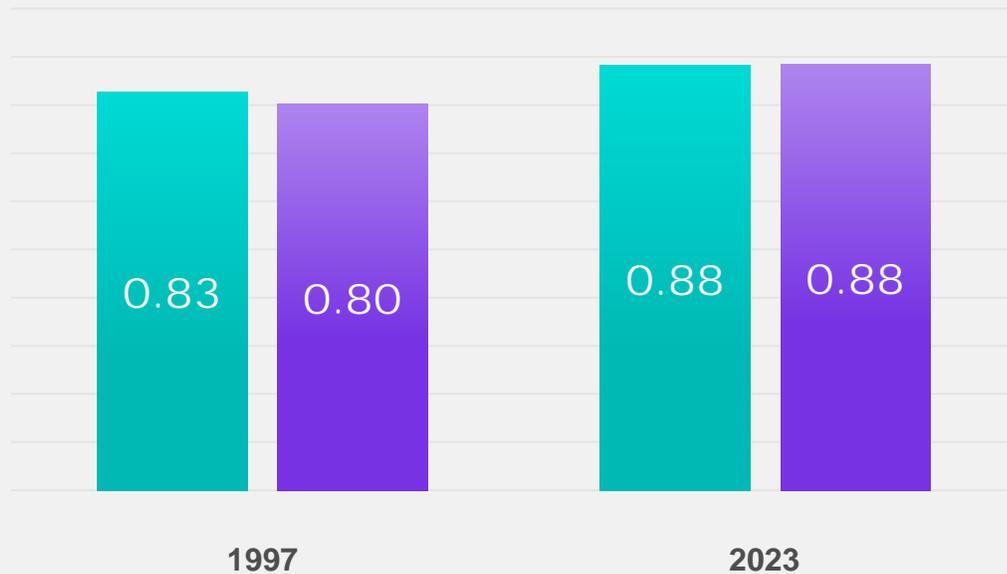


Les femmes gagnent toujours moins que les hommes.

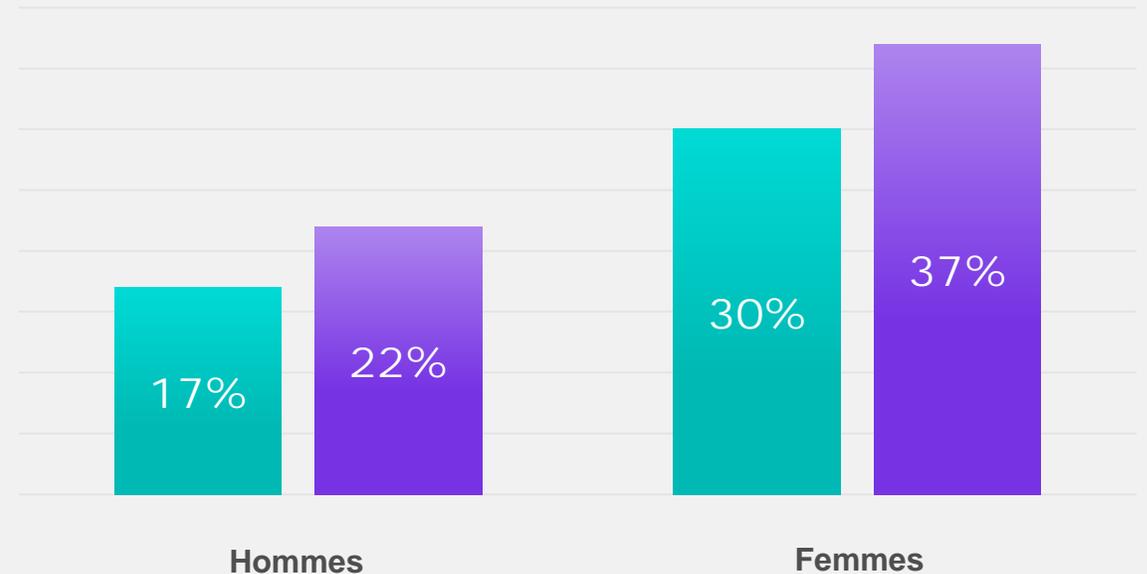
Les femmes gagnent toujours moins que les hommes (88 cents pour un dollar) malgré une croissance salariale plus rapide au cours des dernières décennies.

Toutes les professions et les professions de gestion
1997 c. 2023, 25-54 ans

Ratio salarial femmes/hommes (%)



Croissance du salaire horaire, ajusté à l'inflation (%)



◆ Toutes les professions ◆ Professions de gestion

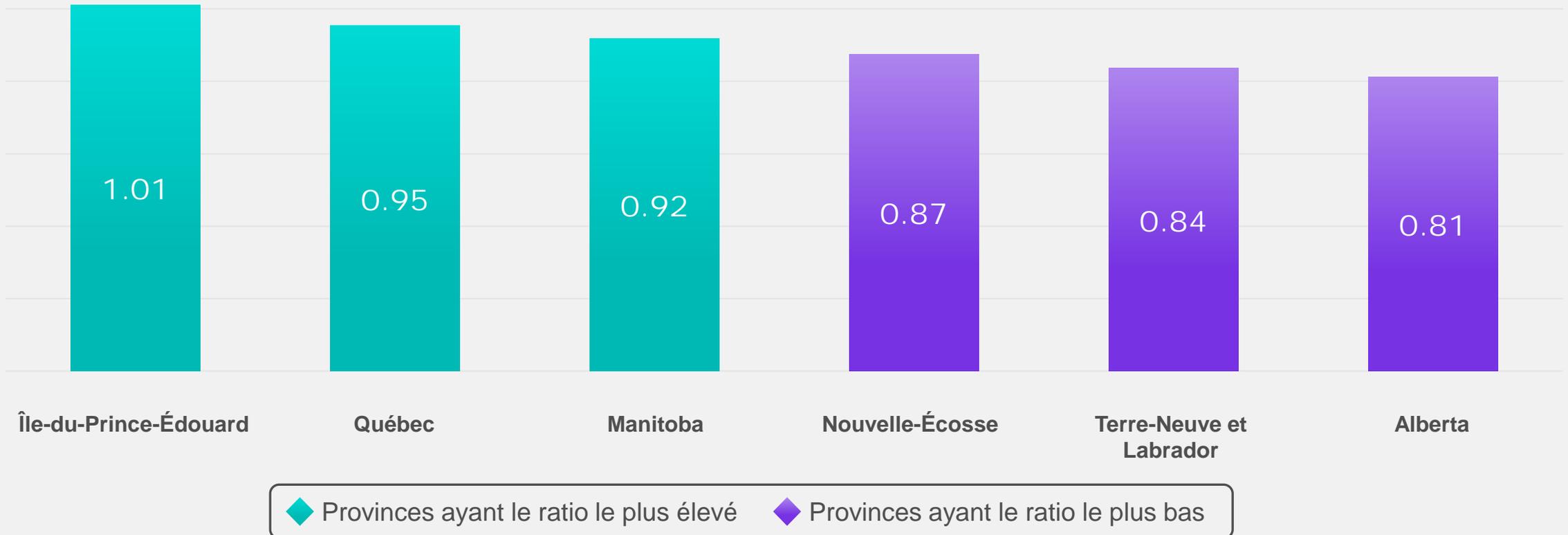
Sources : Analyse du LDE; Statistique Canada, [14-10-0417-01](#). Salaire des employés selon la profession, données annuelles; Statistique Canada, 18-10-0005-01. Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé.



Les femmes de l'Île-du-Prince-Édouard et du Québec atteignent ou approchent la parité salariale.

Les femmes de l'Île-du-Prince-Édouard et du Québec atteignent ou approchent la parité salariale. En revanche, les femmes de l'Alberta, de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Nouvelle-Écosse gagnent 87 cents ou moins pour chaque dollar gagné par un homme.

Écart salarial entre les femmes et les hommes, toutes les professions de gestion (%)
À l'échelle provinciale, 2023, 25-54 ans



Sources : Analyse du LDE; Statistique Canada, [14-10-0417-01](#). Salaire des employés selon la profession, données annuelles; Statistique Canada, 18-10-0005-01. Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé. Les données pour les territoires ne sont pas disponibles.



Cadres intermédiaires

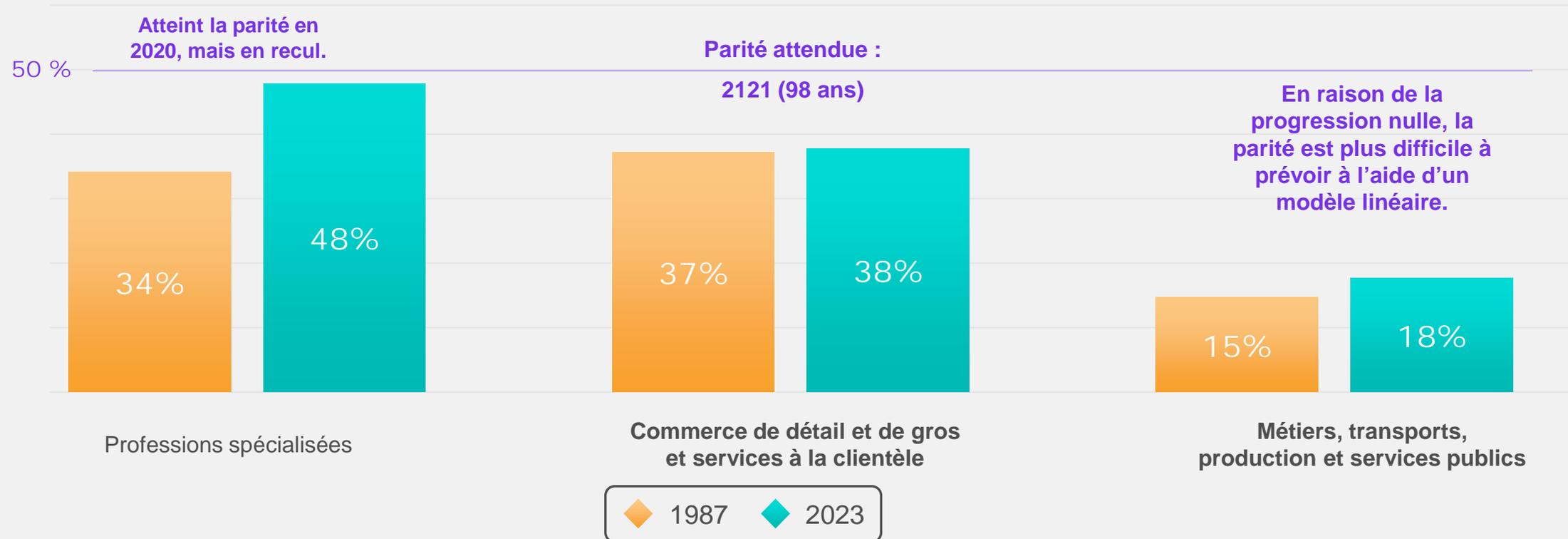


Les gains les plus importants ont été enregistrés dans les postes de cadres intermédiaires spécialisés.

C'est dans le secteur des cadres moyens spécialisés que les femmes ont le plus progressé en termes de représentation. Les progrès ont été très lents dans le commerce de détail et les métiers.

Représentation des femmes dans les cadres intermédiaires (%)

1987 c. 2023



Sources : Analyse du LDE; Statistique Canada, [14-10-0416-03](#). Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les postes de gestion, données annuelles. Remarque : Voir l'[annexe](#) pour des commentaires sur les données et des définitions supplémentaires concernant les industries et les catégories/classifications d'emploi qui sont incluses dans les cadres intermédiaires.

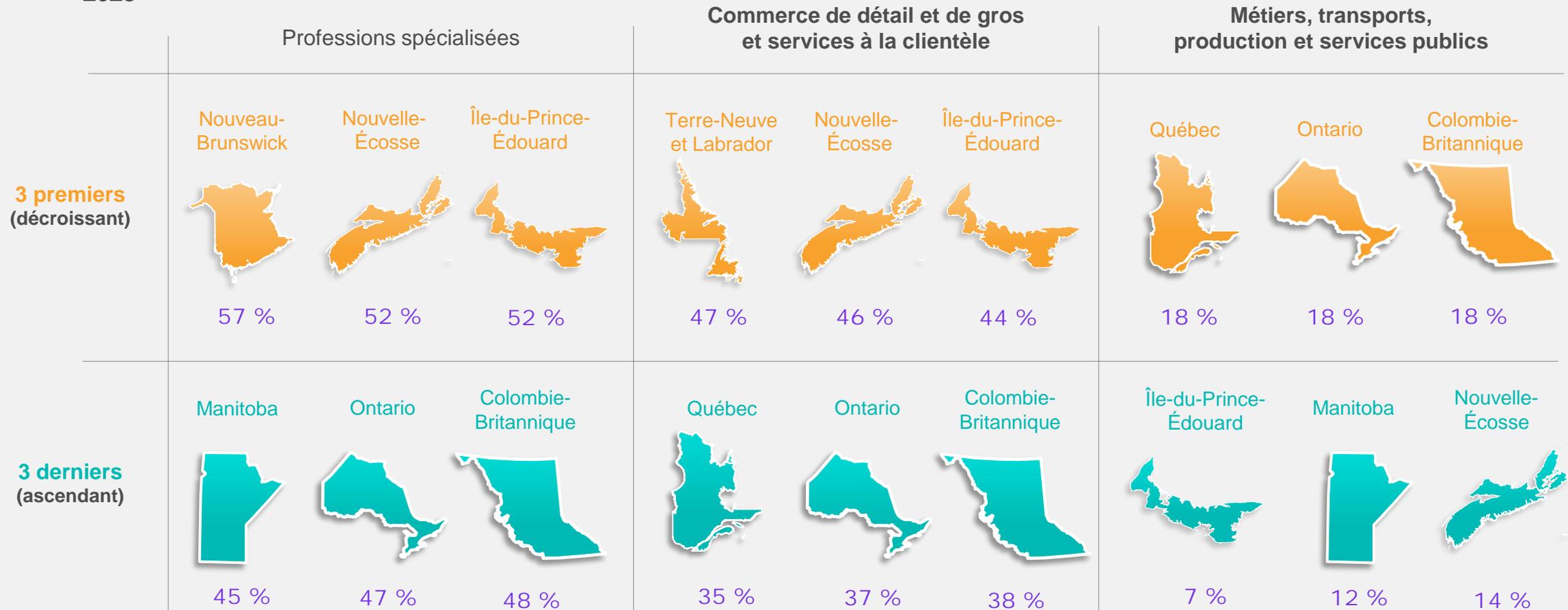


Les écarts les plus importants se situent dans les métiers et les transports.

Les écarts de représentation les plus importants se situent chez les cadres intermédiaires dans les métiers et le transport, où les femmes accusent un retard de plus de 30 points par rapport aux hommes dans toutes les provinces.

Représentation des femmes dans les cadres intermédiaires (%)

2023



Sources : Analyse du LDE; Statistique Canada, [table 14-10-0416-03](#). Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les postes de gestion, données annuelles.

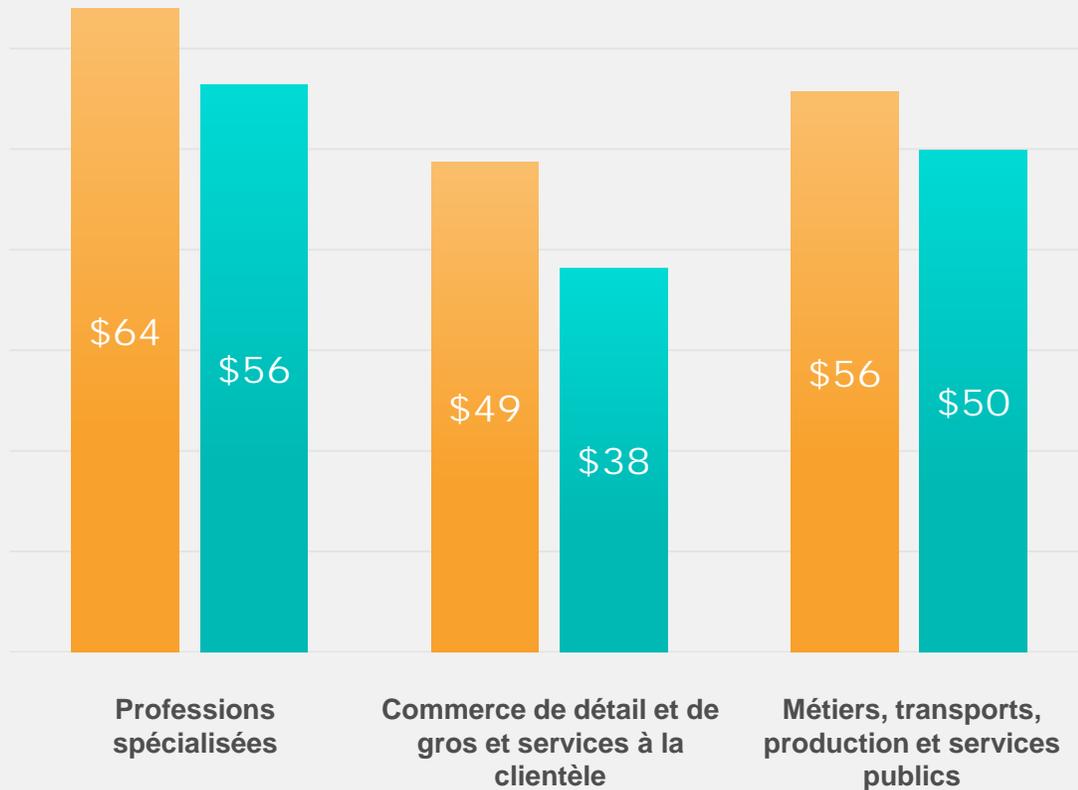
Des progrès minimes ont été réalisés pour combler l'écart de rémunération.

Au cours des trois dernières décennies, le salaire horaire moyen des femmes a augmenté de 6 cents pour chaque dollar gagné par les hommes dans les cadres intermédiaires.

Salaires horaires moyens (\$)

Données nationales, 2023, 25-54 ans

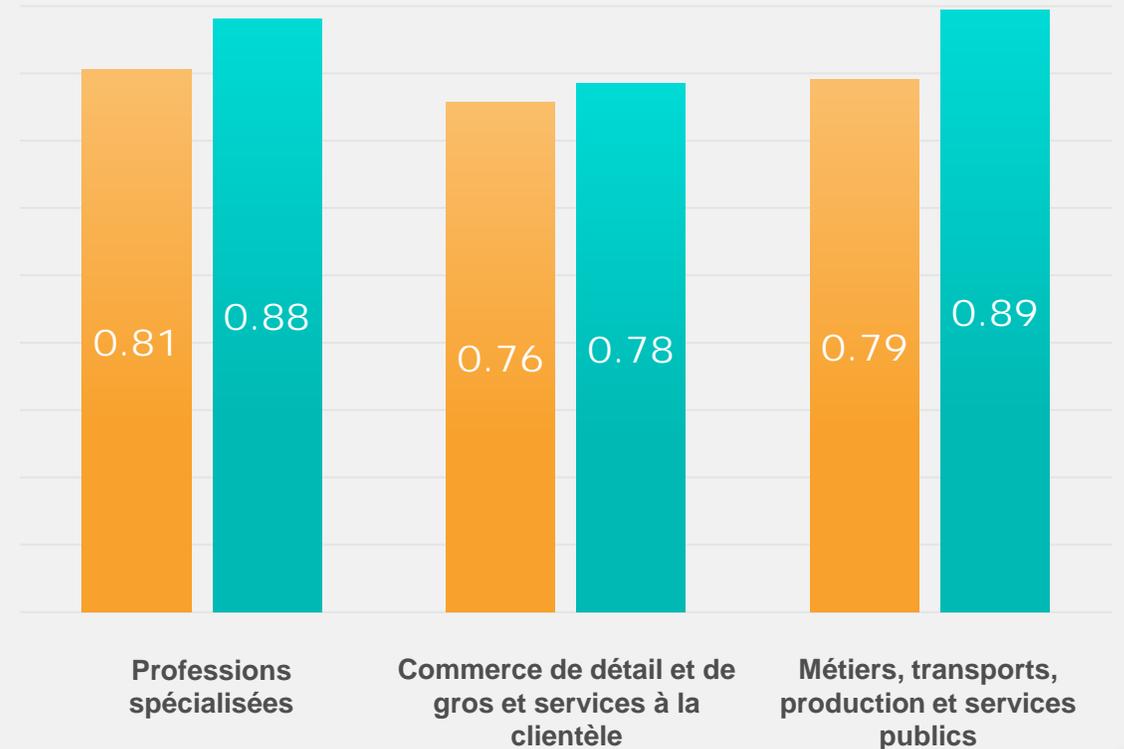
◆ Homme ◆ Femmes



Ratio salarial femmes/hommes (%)

Données nationales, 1997 c. 2023, 25-54 ans

◆ 1997 ◆ 2023



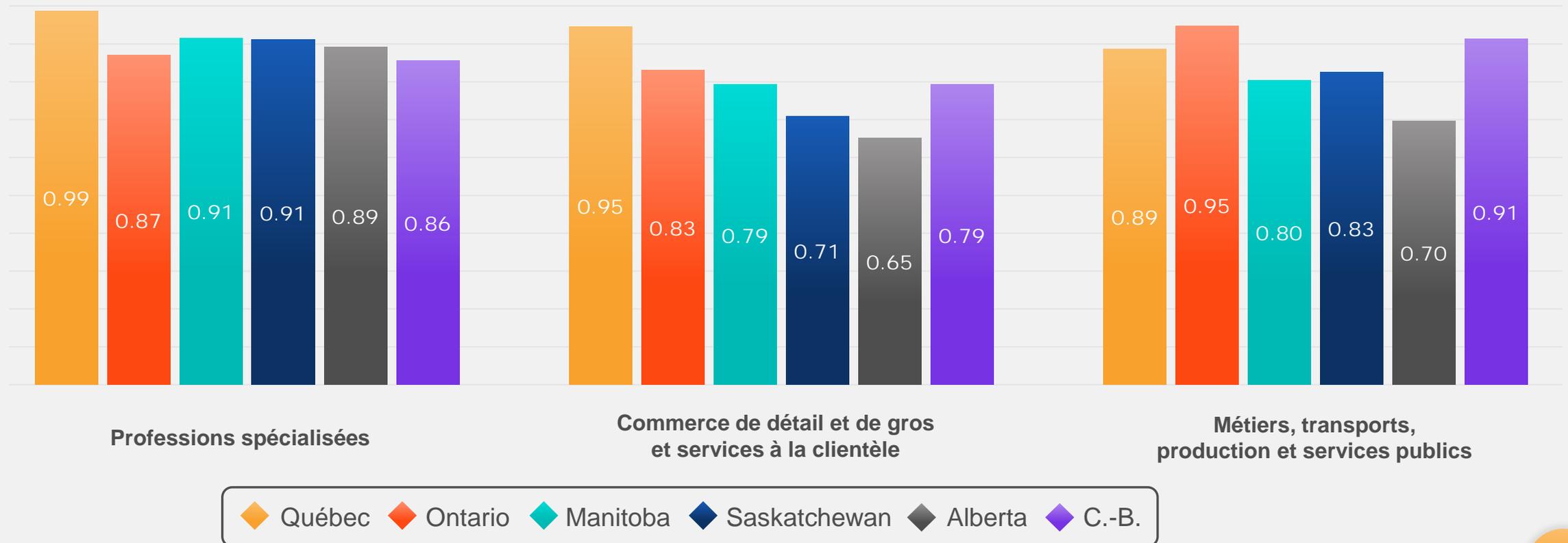


Le Québec et l'Ontario ont les écarts de parité salariale les plus faibles.

Le Québec et l'Ontario présentent les écarts de parité salariale horaire moyenne les plus faibles pour l'ensemble des cadres intermédiaires, tandis que les provinces des Prairies (en particulier l'Alberta et la Saskatchewan) affichent les écarts les plus importants.

Écart salarial entre les femmes et les hommes dans les cadres intermédiaires (%)

À l'échelle provinciale, 2023, 25-54 ans





L'entrepreneuriat féminin et le travail indépendant



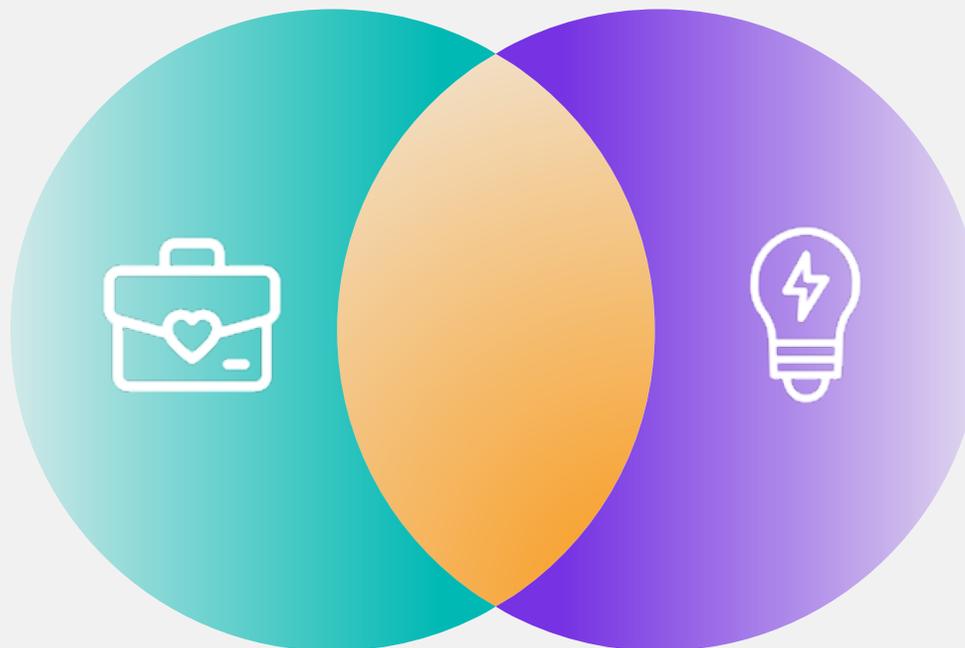
De multiples obstacles empêchent les femmes de progresser.

La progression de carrière des femmes n'est pas un processus unique, et toutes les voies potentielles sont parsemées d'obstacles persistants et bien ancrés. Les obstacles à l'avancement des femmes sur le lieu de travail traditionnel et dans l'emploi indépendant continuent d'entraver l'ascension des femmes vers l'équité et l'égalité, y compris vers la représentation et la parité de rémunération.

Lieu de travail traditionnel

Culture organisationnelle
(conditions de travail rigides, accès inégal au parrainage, présomptions de « disponibilité permanente », microagressions, discrimination)

Soutien organisationnel
(manque de développement, de recrutement, de rétention et de promotion des femmes talentueuses)



Travail indépendant et entrepreneuriat

Accès au capital et au financement
(exigences prohibitives en matière de financement et de crédit)

Manque d'information et de ressources
(renforcement des capacités et des compétences commerciales)

Infrastructures et soutien limités
(environnement commercial défavorable, peur de l'échec)(environnement commercial défavorable, peur de l'échec)

Les deux

Stéréotypes et préjugés basés sur le genre
(normes et facteurs microsociaux, organisationnels et culturels)

Absence de politiques publiques intersectionnelles et fondées sur des données.
(congrés de paternité et de maternité rémunérés, modalités de travail inclusives, services de garde d'enfants et de personnes âgées abordables)

(Absence de) mentorat, de soutien et de mise en réseau diversifiés
(parrainage, formation et développement)

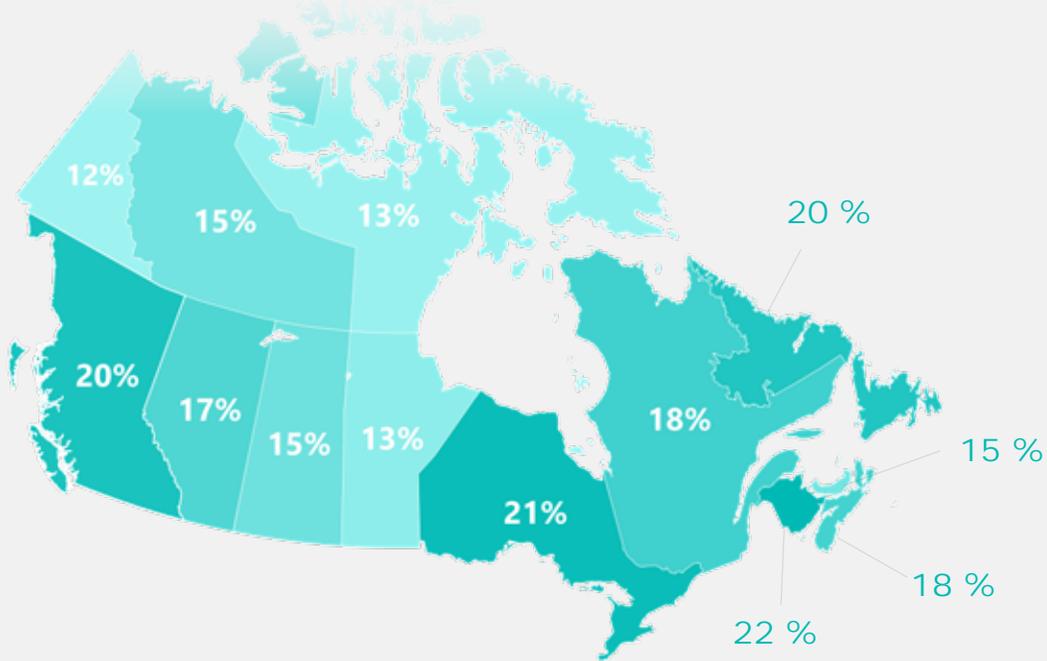
Le travail indépendant et l'entrepreneuriat comme solutions de rechange :

Part du total des entreprises (%)

T4 2023

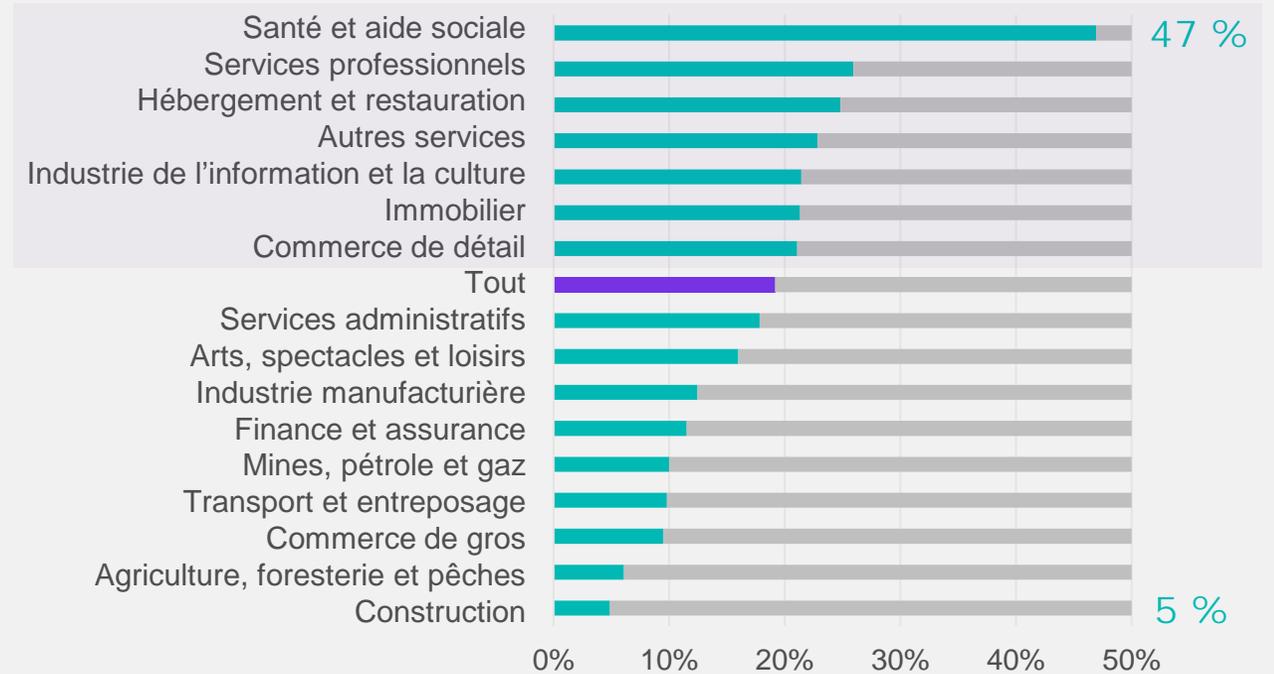
Par région géographique

Canada : 19 %



Les entreprises du secteur privé détenues par des femmes sont concentrées dans les industries où les femmes s'en sortent mieux que les hommes dans les cadres intermédiaires, mais dans des zones géographiques où l'écart de parité salariale est de 10 % ou plus.

Par secteur d'activité et écart de représentation



◆ Part par secteur d'activité ◆ Écart de représentation

Sources : Analyse du LDE; Statistique Canada, Enquête canadienne sur la situation des entreprises; Recensement de 2021; et sources supplémentaires. Remarque : Nombre d'entreprises au T4 2023, population selon le recensement de 2021. Écart de représentation : La part de la population féminine moins la part de la propriété du secteur privé par industrie. Voir l'annexe pour des données supplémentaires.



Cadres supérieures et conseils d'administration

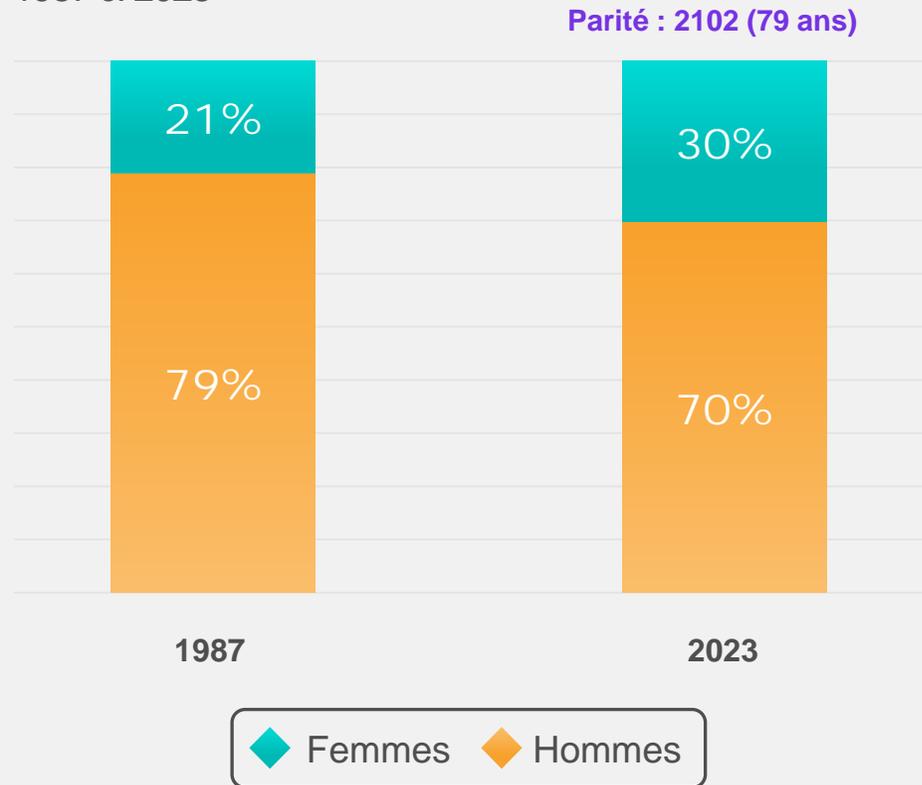


La présence des femmes dans les postes de cadres supérieurs a connu des progrès modestes.

La représentation et la rémunération des femmes dans l'encadrement supérieur ont connu des progrès modestes au cours des dernières décennies.

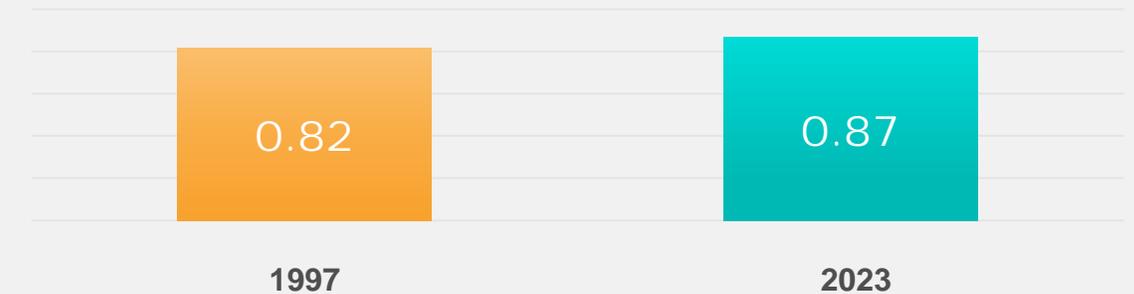
Proportion d'hommes et de femmes occupant des postes législatifs et de cadres supérieurs (%)

1987 c. 2023



Rapport entre le salaire horaire des femmes et des hommes (%)

1997 c. 2023, 25-54 ans



Croissance des salaires réels (%)

1997 c. 2023, 25-54 ans



Sources : Analyse du LDE; Statistique Canada, [14-10-0416-03](#). Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les postes de gestion, données annuelles; Statistique Canada [14-10-0417-01](#). Salaire des employés selon la profession, données annuelles.

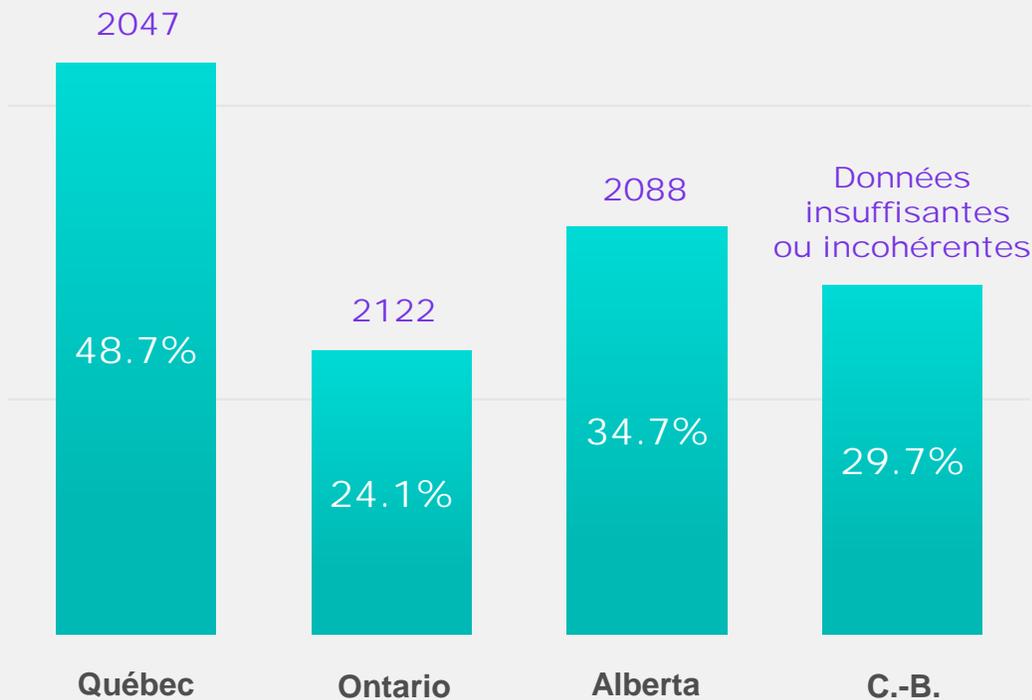


C'est au Québec que les femmes cadres supérieures sont les plus proches de la parité.

C'est au Québec que les femmes cadres supérieures sont le plus proches de la parité, suivi de l'Alberta, tandis que l'Ontario et la Colombie-Britannique sont à la traîne. Le revenu moyen des femmes occupant des postes de direction dans ces quatre provinces reste inférieur à celui des hommes.

Provinces ayant la plus forte proportion de femmes occupant des postes législatifs et de cadres supérieurs (%)

2023 (date de la parité)



Revenu médian d'emploi (%)

25-64 ans, recensement de 2021 (% du revenu médian des hommes)



Législateurs		Cadres supérieurs (secteur public et privé)	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
97 k\$	80 k\$ (84 %)	155 k\$	126 k\$ (81 %)
105 k\$	99 k\$ (94 %)	90 k\$	84 k\$ (93 %)
88 k\$	67 k\$ (76 %)	136 k\$	111 k\$ (82 %)
95 k\$	85 k\$ (89 %)	159 k\$	116 k\$ (73 %)

Sources : Analyse du LDE; Statistique Canada, [14-10-0416-03](#). Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les postes de gestion, données annuelles; Statistique Canada, [Recensement de 2021](#).



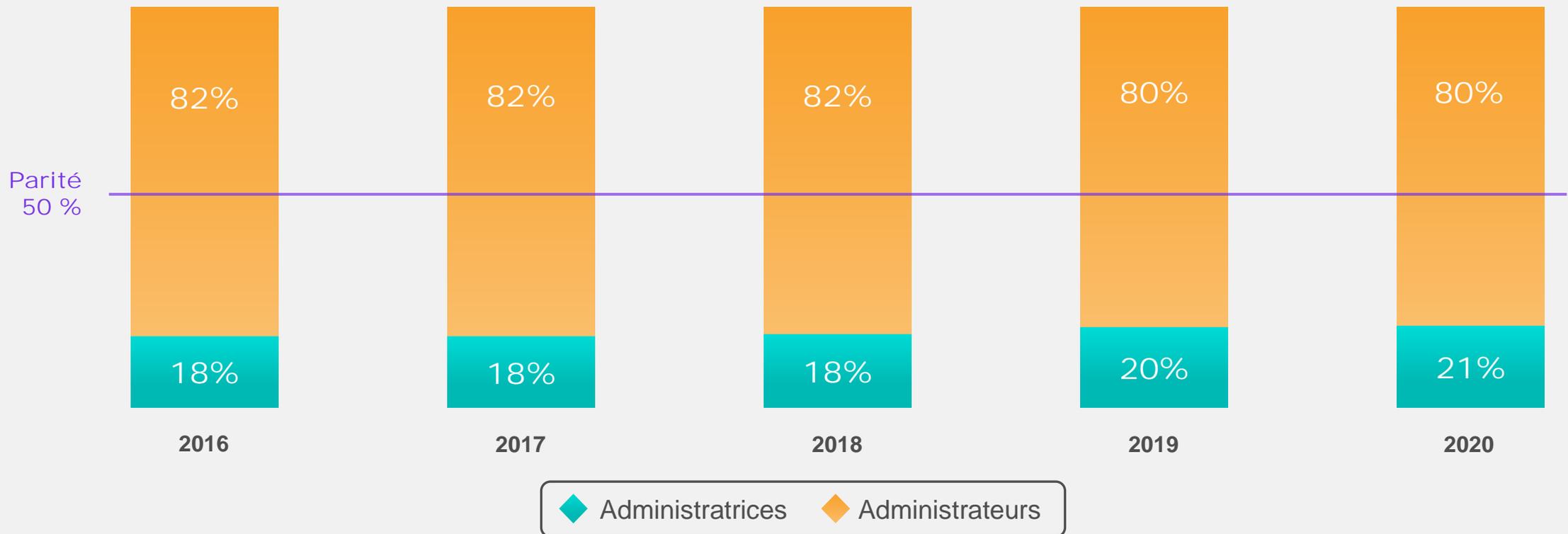
Peu de progrès dans la diversification au sein des conseils d'administration canadiens.



En 2020, seuls 24 % des postes de direction des conseils d'administration étaient occupés par des femmes.

Part des femmes par rapport aux hommes dans les conseils d'administration au Canada (%)

Tous secteurs confondus



Sources : Analyse du LDE; Statistique Canada, [33-10-0501-01](#). **Remarque :** Les administrateurs sont des personnes chargées de superviser les activités d'une société et de prendre des décisions pour cette société. Les dirigeants sont les personnes chargées de diriger les activités quotidiennes d'une société (président, vice-président exécutif ou président du conseil).

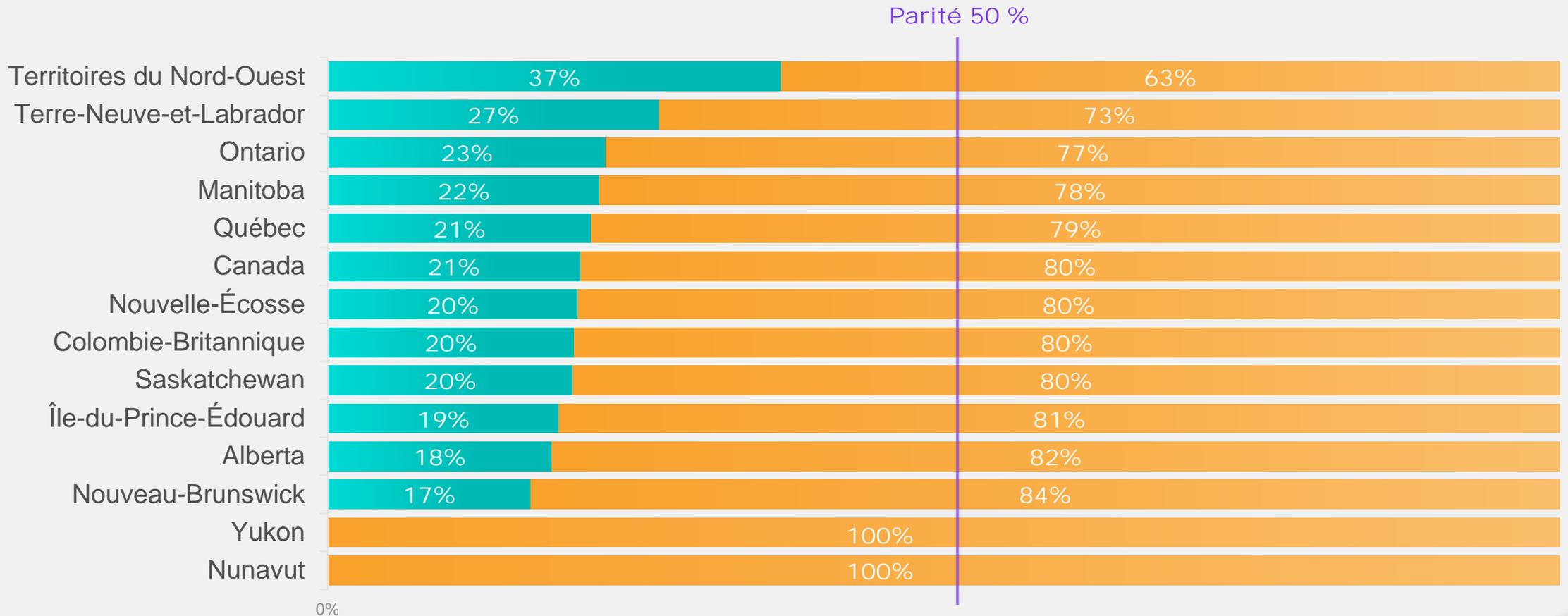


La proportion des femmes administrateurs varie considérablement d'une province ou d'un territoire à l'autre.

Proportion de femmes et d'hommes administrateurs par province et territoire (%)

2022, tous secteurs confondus

◆ Administratrices ◆ Administrateurs



Sources : Analyse du LDE; Statistique Canada, [33-10-0501-01](#). Remarque : Les administrateurs sont des personnes chargées de superviser les activités d'une société et de prendre des décisions pour cette société.



Études de cas et exemples de réussite

Les entrepreneurs intersectionnels ont du mal à trouver du financement.

Défi

Malgré un solide écosystème d'options de financement, les entrepreneurs issus de groupes traditionnellement sous-représentés ont plus de mal à accéder au financement que la moyenne des entreprises canadiennes. Alors que les femmes s'en sortent le mieux parmi ces groupes, les entrepreneuses intersectionnelles ont besoin d'un soutien supplémentaire pour accéder au financement sur un pied d'égalité.

Faits

- En général, les entreprises appartenant à des femmes ont éprouvé un degré de difficulté similaire à celui de l'entreprise canadienne moyenne pour ce qui est de l'accès au financement en 2023. Cependant, d'autres entrepreneurs traditionnellement sous-représentés ont connu des difficultés notables. Une entrepreneuse intersectionnelle pourrait donc être confrontée à des obstacles plus importants dans l'accès au capital.
- Il est intéressant de noter que les entreprises appartenant à des femmes étaient systématiquement moins au courant des financements disponibles que l'entreprise moyenne pendant la pandémie.

Pourcentage d'entreprises canadiennes qui anticipent des obstacles à l'obtention d'un financement sur une base trimestrielle

Propriétaire majoritaire	Moyenne de 2023	Différence par rapport à la moyenne globale
Tout	13 %	-
Femmes	15 %	+2
Immigrant au Canada	19 %	+6
Minorité visible	19 %	+6
Autochtones	24 %	+11

Opportunité

- **Sensibiliser les entrepreneurs :** Utiliser la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) du Canada pour sensibiliser les entrepreneurs aux financements disponibles.
- **Atteindre les entrepreneurs intersectionnels :** Modifier les paramètres de prêt de la Banque de développement du Canada (BDC) pour mieux servir les entreprises incapables de recevoir des capitaux dans le cadre d'initiatives traditionnelles. Envisager d'accroître la présence de la BDC dans les communautés mal desservies.



Les entrepreneuses se butent aux congés parentaux.

Défi

Les entrepreneuses canadiennes rencontrent des obstacles supplémentaires avec le congé parental. L'expérience d'entrepreneuses comme Marie Chevrier Schwartz, Krystyn Harrison, Ali de Bold et Erin Bury souligne la complexité de l'obtention des prestations et du soutien, ainsi que de l'équilibre entre les activités quotidiennes de l'entreprise et les engagements familiaux. Privée de prestations parentales, Krystyn Schwartz s'est heurtée au scepticisme et a écourté son congé de maternité. Mme Harrison a vendu son entreprise, soulignant le dilemme qui consiste à choisir entre l'entreprise et la famille. De Bold, qui n'avait pas droit aux prestations au départ, a cherché à se faire rembourser, mais a regretté d'avoir écourté son congé. Mme Bury a navigué dans les méandres du système, mais elle souligne la nécessité de mettre en place des politiques de congé d'entreprise solides pour les associés et le personnel. Ces personnes plaident en faveur de réformes qui reconnaissent les défis uniques auxquels sont confrontées les entrepreneuses, en particulier les femmes, pour concilier croissance professionnelle et vie de famille.

Faits

- Les entrepreneurs sont confrontés à des complexités et à des critères supplémentaires pour accéder aux prestations d'assurance-emploi (AE) par rapport aux salariés traditionnels. Les travailleurs indépendants doivent s'inscrire 12 mois auparavant, réduire leur participation à l'entreprise de 40 % et atteindre des seuils de revenu, ce qui ajoute aux difficultés.
- Alors que plus de la moitié (58 %) des employeurs canadiens offrent un complément de rémunération pour les prestations de congé de maternité, seulement 33 % offrent des compléments de rémunération pour les prestations de congé parental, selon une enquête Aon de 2021.

Opportunité

- **Aider les entrepreneurs à planifier** : À l'aide de la SFE, amplifier le calendrier stratégique créé par Erin Bury, cofondatrice de Willful, afin d'aider les entrepreneurs à se préparer au congé parental et à en revenir.
- **Réviser les politiques** : Réexaminer les politiques d'assurance-emploi en tenant compte des difficultés particulières que rencontrent les entrepreneuses lorsqu'elles cherchent à obtenir un congé parental.

La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat du Canada

À propos

La stratégie pour les femmes en entrepreneuriat du Canada (SFE) est une initiative qui change la donne et qui souligne l'importance de la pleine participation des femmes à l'économie. Cette stratégie, soutenue par près de 7 milliards de dollars d'investissements, vise à renforcer les entreprises détenues par des femmes, à favoriser leur croissance et à faciliter leur entrée sur de nouveaux marchés.

Programmes

- **Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque** : Finance des projets visant à créer un environnement de capital de risque plus inclusif pour les entrepreneuses canadiennes.
- **Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat** : Fournit des prêts allant jusqu'à 50 000 \$, soutenant les femmes à commencer, à augmenter leur échelle et à accéder à de nouveaux marchés.
- **Fonds pour l'écosystème de la SFE** : Soutient les entrepreneuses par le biais d'un réseau d'organisations à travers le Canada, offrant mentorat, soutien et aide à la croissance de l'entreprise.
- **Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat** : Une source complète de connaissances, de données et de meilleures pratiques pour les entrepreneuses.

Impact

- 9 000 prêts accordés en 2022.
- Les services de la SFE ont été consultés près de 72 000 fois en 2022.
- Plus de 860 événements de réseau et d'apprentissage organisés en 2022.
- En 2023, les entreprises appartenant à des femmes ont éprouvé un degré de difficulté similaire à celui de la moyenne des entreprises canadiennes (13 %) en ce qui concerne l'accès au financement (15 %).



Recommendations



Pour les entreprises et les organisations à but non lucratif canadiennes

Rechercher un cadre propice, solide et inclusif pour l'avancement.

Recruter

- § Examiner les descriptions de poste pour s'assurer qu'elles ne découragent pas involontairement les femmes de postuler.
- § Élargir le bassin de candidats par la mobilité interne, d'autres canaux de recrutement et des postes à distance afin de réduire les limites géographiques.
- § Suivre les résultats du recrutement pour garantir la diversité, l'équité et l'inclusion dans le processus de recrutement.

Retenir

- § S'efforcer d'assurer l'égalité salariale sur le lieu de travail en réexaminant chaque année les classifications des emplois.
- § Fournir des ressources de perfectionnement et de mentorat pour soutenir le développement professionnel des femmes qui cherchent à obtenir une promotion.
- § Exploiter le potentiel du travail flexible et hybride pour soutenir la santé mentale de la main-d'œuvre et les travailleurs ayant de jeunes enfants.
- § Suivre les résultats en matière de maintien dans l'emploi afin d'identifier et de résoudre les problèmes.

Promouvoir

- § Suivre les résultats des promotions pour garantir la diversité, l'équité et l'inclusion dans le processus de promotion.
- § Reconnaître et récompenser les femmes en position d'autorité pour leurs réalisations.
- § Tenir les cadres supérieurs responsables de la progression des objectifs de diversité en liant les mesures à leurs résultats et à leurs incitations.



Pour les gouvernements et les employeurs du secteur public

Donner le ton grâce à des changements réglementaires et politiques fondés sur des données.

Montrer l'exemple

- § Montrer l'exemple en matière de travail flexible et hybride afin d'offrir au secteur privé canadien un modèle de lieu de travail favorable aux parents.
- § Tenir les cadres supérieurs responsables de l'avancement des objectifs de diversité en liant les mesures à leurs résultats et à leurs incitations.

Comblent les lacunes

- § Remédier aux lacunes en matière de congé parental pour les entrepreneuses.
- § Envisager de modifier les pratiques de prêt de la Banque de développement du Canada (BDC) pour mieux atteindre les entrepreneuses et les autres entrepreneurs intersectionnels de la communauté.
- § Faire mieux connaître le financement et les services de soutien disponibles par l'intermédiaire de la BDC et de la WES.

Remerciements

Le Laboratoire de données sur les entreprises remercie sincèrement tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce rapport. Votre dévouement, votre expertise et vos efforts de collaboration ont été d'une valeur inestimable dans l'élaboration des idées exposées dans le présent document.

Auteurs

Marwa Abdou
Patrick Gill

Collaborateurs

Stephen Tapp
Kaviraj Singh
Jacob Ritchie
Uchechukwu Mbagwu
Diana Palmerin-Velasco
Joy Knowles
Michelle Croteau

À propos du Laboratoire de données sur les entreprises

En février 2022, la Chambre de commerce du Canada a lancé le Laboratoire de données sur les entreprises (LDE) pour aider les entreprises à stimuler leurs résultats grâce à des données granulaires sur les tendances commerciales qui évoluent rapidement. Établi en collaboration avec Statistique Canada et avec le soutien financier d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada, le LDE a pour principaux objectifs de faire progresser la compréhension des Canadiens sur les conditions commerciales et de démocratiser les données sur les entreprises. Pour favoriser une meilleure prise de décision et améliorer le résultat des entreprises, le LDE partage ses données sur les entreprises à travers le réseau de la Chambre de commerce du Canada, qui représente plus de 200 000 entreprises canadiennes.

Remerciements

Le LDE est le fruit de notre collaboration avec Statistique Canada et du soutien financier d'Innovation, Science et Développement économique Canada.



Chambre de
Commerce
du Canada

Canadian
Chamber of
Commerce

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada



Annexe



Notes sur les données et définitions

§ Les données de Statistique Canada sur la proportion de femmes et d'hommes occupant des postes de gestion (représentation) sont disponibles de 1987 à 2023 ([tableau 14-10-0416-03](#)), tandis que les données sur les salaires annuels des employés par profession sont disponibles de 1997 à 2023 ([tableau 14-10-0417-01](#)).

§ Les données du recensement de 2021 ([recensement de la population](#)) utilisées portent sur les postes à temps plein toute l'année pour les travailleurs dans la force de l'âge (25 à 54 ans). Dans l'échantillon de données, le sexe comprend deux catégories : « Hommes+ » et « Femmes+ ». La catégorie Hommes+ comprend les hommes et les garçons, ainsi que certaines personnes non binaires. La catégorie « Femmes+ » englobe les femmes et les filles, ainsi que certaines personnes non binaires.

§ **Il existe trois catégories de cadres intermédiaires :**

1. Cadres intermédiaires spécialisés : cadres des services administratifs et cadres des services financiers et commerciaux, de la communication (à l'exception de la radiodiffusion), de l'ingénierie, de l'architecture, des sciences et des systèmes d'information, des soins de santé, de l'administration publique, de l'éducation, des services sociaux et communautaires, des services de protection publique, de l'art, de la culture, des loisirs et du sport.
2. Commerce de détail et de gros et services à la clientèle : directeurs des ventes aux entreprises, directeurs du commerce de détail et de gros, directeurs de la restauration, de l'hébergement et des services à la clientèle et aux particuliers, non classés ailleurs.
3. Métiers, transports, production et services d'utilité publique : cadres de la construction, de l'exploitation et de la maintenance des installations, des transports, de la production de ressources naturelles, de la pêche, de l'agriculture, de l'horticulture, de l'aquaculture, de l'industrie manufacturière et des services d'utilité publique.

§ **Femmes dans les conseils d'administration :**

- Directrice : Personne chargée de superviser les activités d'une société et de prendre des décisions pour cette société.
- Dirigeante : Personne chargée de diriger les activités quotidiennes d'une société (présidente, vice-présidente exécutive ou présidente du conseil d'administration).

Les postes de cadres intermédiaires où les femmes s'en sortent relativement mieux à l'échelle provinciale, mais restent sous-payées.

Cadres intermédiaires spécialisés

Profession de gestionnaire
Gestionnaires des soins de santé
Gestionnaires des services sociaux, communautaires et correctionnels
Gestionnaires dans l'éducation
Gestionnaires des services administratifs
Gestionnaires des arts, de la culture, des loisirs et du sport
Gestionnaires de l'administration publique
Gestionnaires des services financiers et des services aux entreprises
Gestionnaires de la restauration et de l'hébergement
Gestionnaires des services à la clientèle et aux personnes
Gestionnaires du commerce de détail et de gros
Gestionnaires des ventes aux entreprises

Cadres intermédiaires du commerce de détail et de gros

Tableau I
Part des postes à temps plein et à l'année occupés par des femmes (recensement 2021)

T.-N.-L.	N.-B.	QC	Ont.	Sask.	Alb.	C.-B.
78%	77%	70%	75%	76%	76%	74%
59%	76%	78%	75%	76%	78%	74%
59%	64%	65%	65%	62%	60%	60%
57%	57%	56%	56%	57%	53%	56%
67%	61%	50%	55%	55%	49%	51%
48%	43%	48%	55%	49%	51%	52%
56%	49%	50%	53%	55%	51%	60%
53%	48%	41%	47%	47%	46%	48%
56%	40%	50%	46%	50%	49%	50%
46%	40%	40%	37%	35%	37%	37%
29%	26%	26%	34%	28%	28%	31%

Tableau II
Revenu médian relatif des femmes occupant un poste à temps plein toute l'année, par rapport à celui des hommes (recensement 2021)

T.-N.-L.	N.-B.	QC	Ont.	Sask.	Alb.	C.-B.
98%	91%	91%	92%	103%	94%	94%
88%	78%	75%	91%	66%	82%	81%
96%	102%	93%	94%	88%	88%	90%
78%	90%	86%	87%	77%	81%	85%
67%	91%	92%	91%	101%	91%	89%
102%	95%	97%	97%	89%	91%	91%
89%	87%	85%	85%	86%	78%	88%
86%	73%	83%	92%	90%	90%	85%
74%	82%	75%	80%	94%	92%	76%
68%	69%	76%	77%	66%	68%	74%
69%	91%	82%	80%	82%	76%	79%

Écart de parité moyen **sans** le commerce de détail

Écart de parité moyen **avec** le commerce de détail

12%	10%	12%	9%	13%	14%	12%
17%	14%	15%	12%	14%	15%	15%

Part la plus faible



Part la plus élevée

Sources : Statistique Canada, [Recensement de la population](#), 2021. **Tableau I :** En jaune, les professions de gestion où la représentation est inférieure à la parité. **Tableau II :** En jaune, les professions où l'écart de rémunération entre les revenus médians rapportés des femmes sont inférieurs de 25 % ou plus à ceux des hommes. L'écart de rémunération paritaire est calculé comme la différence entre le revenu médian des hommes et celui des femmes en % de celui des hommes, un écart positif indiquant que les revenus des femmes sont inférieurs à ceux des hommes.



Chambre de
Commerce
du Canada

Canadian
Chamber of
Commerce



Laboratoire de données
sur les entreprises

Business
Data Lab