



COMPÉTENCES DE L'AVENIR

L'égalité économique dans un monde en évolution : éliminer les obstacles à l'emploi des femmes

SEPTEMBRE 2020

Julie Cafley, Katie Davey, Tania Saba, Simon Blanchette, Ruby Latif et Valentina Sitnik





Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différentes parties prenantes au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner les questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous y contribuons en :

- Réalisant des recherches sur des questions cruciales;
- Stimulant des dialogues sincères sur des sujets de recherche;
- Célébrant le travail de leaders exceptionnels

Notre approche – appelée « **De l'inclusion à la conclusion** » – mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions. Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

ppforum.ca/fr @ppforumca



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.



Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiens et les Canadiennes à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir dans un marché du travail en évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons afin de déterminer, mettre à l'essai, mesurer et mettre en commun avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens auront besoin pour réussir dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures est un partenariat entre:



Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez la page www.fsc-ccf.ca, ou écrivez à info@fsc-ccf.ca



Le présent rapport est accessible en ligne : [français](#) | [anglais](#)

ISBN: 978-1-77452-028-4

Compétences de l'avenir est financé par le [programme Compétences futures](#) du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Le présent rapport peut être reproduit à des fins éducatives et non lucratives, à l'exception des revues savantes ou professionnelles. De plus amples renseignements sur les droits de production, écrivez à communications@fsc-ccf.ca.

Canada 

TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet.....	iv
At propos des auteurs.....	v
Résumé.....	ix
Définitions : Genre et identité.....	xii
Expliquer les écarts entre les sexes : interaction entre inégalités sociales et économiques.....	1
Vue d'ensemble.....	1
L'écart salarial.....	3
La sous-représentation des femmes dans les STIM.....	8
L'écart en matière de leadership.....	10
L'écart en matière d'entrepreneuriat et de propriété d'entreprise.....	14
Répercussions sexospécifiques de la COVID-19 au Canada.....	17
La pauvreté.....	17
Responsabilités familiales.....	18
Emploi et salaires.....	19
Propriété d'entreprise et entrepreneuriat.....	21
Vers une stratégie intégrée.....	24
Niveau social.....	24
Niveau organisationnel.....	28
Niveau individuel.....	31
Conclusions et implication pour les recherches futures.....	32
Bibliographie.....	34

À propos du projet

Les besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de formation professionnelle changent rapidement. Par l'entremise de Compétences de l'avenir, le Forum des politiques publiques et le Diversity Institute – en sa qualité de responsable de la recherche au Centre des Compétences futures – publient une série de rapports qui explorent certains des enjeux les plus importants ayant actuellement des répercussions sur l'écosystème des compétences au Canada. Chaque rapport met l'accent sur un enjeu particulier, examine l'état actuel des connaissances sur ce sujet et cerne les domaines qui nécessitent des recherches supplémentaires. Cette base solide vise à appuyer des recherches plus poussées et à rendre l'élaboration de politiques plus solide. Un ensemble diversifié d'auteurs, qui participent à l'écosystème des compétences par l'entremise de divers rôles, notamment la recherche, l'activisme et l'élaboration de politiques, ont été soigneusement choisis pour proposer un large éventail de perspectives, tout en mettant en avant le contexte canadien. Leurs antécédents, leurs expériences et leur expertise variés ont permis de façonner leurs perspectives individuelles, leurs analyses de l'écosystème actuel des compétences et les rapports qu'ils ont rédigés.

SUJETS AU CŒUR DE LA SÉRIE COMPÉTENCES DE L'AVENIR

- Compétences numériques et formation;
- Barrières à l'emploi de certains groupes et segments démographiques;
- Approches alternatives de formation et de développement des compétences;
- Offrir aux lecteurs et lectrices une introduction à ce que nous savons, à ce que nous ignorons et à ce que nous pouvons faire pour approfondir la question du développement des compétences et de l'avenir du travail.

PUBLICATIONS - ÉTÉ 2020

- Développement des compétences et formation à l'emploi chez les Autochtones
- Cadres de compétences et compétences de base
- La technologie au service de l'innovation dans l'écosystème des compétences et de l'emploi
- Comprendre le phénomène du travail à la demande et comment il se vit au Canada
- Barrières à l'emploi liées au sexe
- Compétences au sein des petites et moyennes entreprises

PUBLIÉS EN JANVIER 2020

- Consultez les [huit rapports de la série Compétences de l'avenir](#) publiés au cours de l'hiver 2020 et la [série complète](#).



At propos des auteurs



JULIE CAFLEY, PhD

**Vice-présidente exécutive, Relations externes,
Forum des politiques publiques**

Mme Cafley est une leader accomplie et une universitaire spécialiste du leadership et de la gouvernance en enseignement supérieur. En tant que vice-présidente exécutive du Forum des politiques publiques, elle jette des ponts et renforce le profil et la visibilité du FPP tout en supervisant les équipes de recherche, de partenariats externes et d'adhésion. De plus, elle dirige des projets sur des questions de démocratie et de gouvernance, de réconciliation, d'innovation et de croissance.

Dans son rôle précédent comme cheffe de cabinet pour deux recteurs de l'Université d'Ottawa, Mme Cafley a travaillé en étroite collaboration avec l'équipe de direction pour élaborer et faire progresser des initiatives stratégiques.

En 2012, Mme Cafley a été choisie comme l'une des déléguées à la Conférence canadienne du gouverneur général sur le leadership. En 2010, elle a été reconnue comme l'une des 40 personnes âgées de moins de 40 ans les plus influentes dans la région d'Ottawa, et en 2000, le Conseil canadien pour l'avancement de l'éducation l'a choisie comme l'une des étoiles montantes du Canada dans le domaine de l'enseignement supérieur.

La diversité et la promotion des femmes dans des rôles de leadership lui tiennent particulièrement à cœur. Ainsi, son exemple personnel a inspiré la création de cafleycommittee.org, une initiative conçue pour encourager la nomination et la promotion de femmes dans les rôles de direction. Très engagée pour le bien-être de sa communauté et du monde qui l'entoure, Mme Cafley soutient également les initiatives de lutte contre la pauvreté et pour l'alphabétisation. Elle siège actuellement au conseil d'administration de Parkinson Canada.

Mme Cafley est titulaire d'un doctorat en leadership en éducation de l'Université d'Ottawa. Elle est également titulaire d'une maîtrise en administration scolaire de l'Université d'Ottawa, pour laquelle elle a examiné le changement organisationnel dans le secteur de l'enseignement supérieur, d'un B. Ed. et d'un B.A.



KATIE DAVEY

Responsable des politiques, Forum des politiques publiques

Katie Davey a rejoint le Forum des politiques publiques en mars 2020. Mme Davey a été directrice des politiques et des relations avec les intervenants au bureau de l'opposition officielle au Nouveau-Brunswick, conseillère principale en matière de politiques et de mobilisation des intervenants au cabinet du premier ministre du Nouveau-Brunswick et présidente du syndicat étudiant de l'Université du Nouveau-Brunswick.

Sentant que la conversation sur la prise de décision inclusive et diversifiée faisait défaut sur la côte Est du Canada, Mme Davey a créé Femme Wonk, un balado sur les politiques et les affaires courantes qui a pour objectif de discuter des politiques publiques innovatrices et traditionnelles dans une optique d'égalité entre les genres et d'inclusion. Par le biais de Femme Wonk, elle donne des conférences, offre des services-conseils et anime également un club de lecture. Celle que l'on a déjà surnommée « la carriériste féministe » plaide pour l'intégration des politiques économiques et sociales.

Mme Davey est titulaire d'un diplôme en science politique de l'Université du Nouveau-Brunswick et maîtrise en politiques appliquées à l'Université Wilfrid-Laurier. Elle est membre du Groupe de travail jeunesse sur l'égalité des genres du gouvernement du Canada et Fellow d'Action Canada pour l'année 2019-2020.

Mme Davey est titulaire d'un diplôme en science politique de l'Université du Nouveau-Brunswick et d'une maîtrise en politiques appliquées à l'Université Wilfrid-Laurier



TANIA SABA, PhD, CRHA

Chaire BMO pour la diversité et la gouvernance.

Professeur titulaire à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal.

Tania Saba est professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Elle est titulaire de la chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal.

Spécialiste des questions de gestion de la diversité, de vieillissement de la main-d'œuvre, de différences de valeurs intergénérationnelles et de transferts des connaissances, Tania Saba a contribué au cours de sa

carrière à plus d'une soixantaine de chapitres de livre et d'articles scientifiques.

Elle collabore à d'importants projets de recherche auprès d'organismes publics et privés sur les questions d'intégration et d'adaptation en emploi des groupes défavorisés.

En parallèle à sa carrière professorale, Mme Saba a occupé d'importantes fonctions de cadres et d'officiers de l'Université de Montréal. De 2008 à 2010, elle devenait la première femme directrice de l'École de relations industrielles. Elle a été vice-doyenne aux études de 1er cycle de 2010 à 2012, vice-doyenne aux études supérieures et aux affaires extérieures de 2012 à 2015, puis occupé les fonctions de doyenne de la Faculté des arts et des sciences de l'Université de Montréal de 2015 à 2017. Mme Saba est chercheuse affiliée au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), et du Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal (CÉRIUM). Elle est également membre du Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM).



SIMON BLANCHETTE, M.Sc

Associée de recherche, Université Ryerson

Simon Blanchette est depuis plusieurs années associé de recherche au Diversity Institute. Il y travaille sur le projet novateur DiversityLeads, sur l'évaluation de la diversité des supergrappes pour Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) et sur bien d'autres projets associés au Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et au Centre des Compétences futures.

M. Blanchette a présenté ses travaux dans de prestigieuses conférences internationales, telles que la réunion annuelle de la Academy of Management et le colloque international annuel du European Group on Organization Studies. Il est chargé de cours en gestion à la Faculté de gestion Desautels de l'Université McGill et coauteur de plusieurs études récentes sur les femmes et le travail, ainsi que sur les lacunes en matière de formation et de compétences dans les PME. Il a également travaillé comme consultant.

M. Blanchette détient un baccalauréat en gestion de l'Université McGill et une maîtrise ès sciences en gestion (spécialisation en stratégie) de HEC Montréal, où sa thèse portait sur l'idéation créative et sur l'innovation.



RUBY LATIF

Associée de recherche, Université Ryerson

Ruby Latif est doctorante en sciences sociales à l'Université Royal Roads. Elle cumule plus de 15 ans d'expérience dans la création de partenariats stratégiques, ayant entretenu des relations avec plus de 1000 organismes communautaires à travers l'Ontario et collaboré avec plus de 500 médias ethniques. Elle est une stratège politique prisée qui a collaboré avec de hauts dirigeants aux trois ordres de gouvernement.

Les travaux de Mme Latif au Diversity Institute, où elle travaille en tant qu'associée de recherche, portent sur la diversité en milieu de travail en adoptant une approche intersectionnelle qui ne se limite pas aux questions de genre. Ainsi, ses recherches doctorales visent à comprendre comment les femmes musulmanes du Canada construisent leur identité dans leur vie professionnelle et comment elles vivent ces identités en milieu de travail. Les travaux de Mme Latif ont été publiés dans des revues universitaires et elle a contribué à des documents stratégiques gouvernementaux. Elle espère utiliser son expérience et son parcours académique pour conduire un changement de politique.

Mme Latif est récipiendaire du prix Femmes de mérite du YWCA et lauréate du prix Zonta Young Women in Public Affairs. Elle a également été nommée l'une des Canadiennes d'origine sud-asiatique les plus influentes par le magazine South Asian Generation Next et a fait des apparitions à l'échelle nationale en lien avec son travail sur la politique canadienne.



VALENTINA SITNIK

**Assistante de recherche, Diversity Institute
Compétences futures, Université Ryerson**

Valentina Sitnik est une chercheuse qui se concentre sur les écosystèmes de développement des compétences et les enjeux liés au genre. Son parcours académique comprend une maîtrise ès arts (anglais) de l'Université McMaster et une maîtrise en éducation (contextes sociaux et culturels) de l'Université Brock. Précédemment, son travail de recherche sur l'éducation des adultes auprès de groupes marginalisés a mené à des recherches financées par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), mettant l'accent sur l'enseignement postsecondaire et sur la formation des compétences chez les femmes marginalisées et anciennes détenues. De plus, Mme Sitnik a pris part à des travaux de recherche longitudinaux au sujet des adolescents et de la théorie de l'esprit à l'Université Brock.



RÉSUMÉ

L'inégalité est, avec la technologie et la durabilité, l'une des trois dimensions qui façonnent le paysage économique du 21^e siècle. L'inégalité persistante conduit à la marginalisation, à l'exclusion des secteurs économiques en croissance et à l'érosion de la capacité de développement économique et social.

Les études sur les répercussions économiques des disparités entre les sexes présument que si les hommes et les femmes naissent probablement avec le même potentiel, les disparités en matière d'accès à l'éducation, aux soins de santé, au crédit et à la technologie, ainsi que les droits juridiques et les facteurs sociaux et culturels, empêchent les femmes de réaliser ce potentiel¹.

Il en résulte directement une baisse de la productivité et de la croissance économique. L'absence d'autonomie financière des femmes coûte à l'économie 10 % du PIB dans les pays industrialisés et plus de 30 % en Asie du Sud, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord². Si les Canadiennes ont fait quelques progrès sur le marché du travail au cours des dernières décennies, leur pleine participation se heurte à des obstacles, ce qui réduit considérablement le bassin de talents à la disposition des employeurs³.

Là où il y a égalité, la croissance est plus forte et plus durable – la corrélation est incontestable⁴.

Des mesures sont nécessaires pour réduire les obstacles liés au sexe : les bonnes intentions ne suffisent plus.

¹ Kochhar, K., Jain-Chandra, S., et Newiak, M. (2017). [Women, work, and economic growth: Leveling the playing field.](#)

² Dabla-Norris, E, et Kochhar, K. (2019). [Réduire les inégalités entre les sexes.](#)

³ Kochhar, K., Jain-Chandra, S., et Newiak, M. (2017). [Women, work, and economic growth: Leveling the playing field.](#)

⁴ Eswaran, V. (2019). [The business case for diversity in the workplace is now overwhelming. Here's why.](#)

Le premier objectif du présent document est de résumer les recherches existantes et de faire le point sur les problèmes actuels liés à l'inégalité entre les sexes.

Malgré les bonnes intentions et les interventions politiques, les problèmes suivants persistent :



l'écart salarial;



la sous-représentation des femmes dans les STIM;



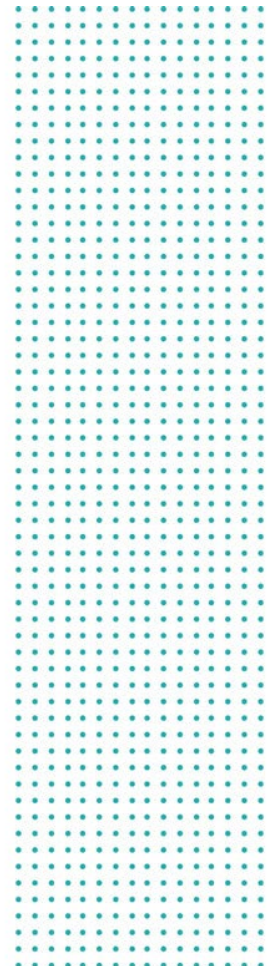
la sous-représentation des femmes dans les postes de direction;



la lenteur de l'accès (je ne pense pas qu'on peut dire que la « participation est lente ») des femmes à



En effet, il y a un **écart de 58 % en ce qui a trait aux revenus déclarés** entre les hommes et les femmes qui dirigent de petites entreprises; combler cet écart pourrait **débloquer 88,2 milliards de dollars** pour l'économie canadienne.



Ce sont tous des facteurs bien documentés qui sont interconnectés et ainsi aggravés. Nous les examinons tour à tour en mettant en évidence les inégalités entre les sexes qu'ils engendrent⁵ et nous présentons les statistiques les plus récentes ainsi que les déterminants explicatifs de ces diverses considérations.

Notre description des inégalités entre les sexes accorde une attention particulière à l'intersectionnalité des motifs de discrimination. Par conséquent, lorsqu'elles sont accessibles, d'autres caractéristiques identitaires et sociodémographiques comme la race, le statut d'immigrant, l'origine ethnique, le handicap, la santé mentale, l'âge et le niveau de revenu sont prises en compte, car elles soulèvent des défis et des complexités supplémentaires.

Le deuxième objectif consiste à étudier les inégalités accentuées par les répercussions de la crise de la COVID-19 et les mesures de confinement en découlant, qui ont ralenti notre économie et confiné de nombreuses familles chez elles, tout en remplissant la fonction vitale de limiter la propagation de la maladie. De nombreuses femmes se heurtent à des difficultés supplémentaires en raison de leur surreprésentation dans les emplois de première ligne, notamment des emplois mal rémunérés, précaires et dans le secteur des soins⁶. Le fardeau écrasant associé à la répartition inégale du soutien a mis davantage en évidence les vulnérabilités socioéconomiques des femmes, celles qui sont dans un ménage à double revenu ayant été plus susceptibles de perdre leur emploi en raison de la pandémie et moins susceptibles de le récupérer au moment de l'adoption des premières mesures de relance et de réembauche⁷.

Selon les conclusions des deux premiers objectifs, le troisième objectif présente des initiatives ciblées visant à éclairer les stratégies de réduction des inégalités entre les sexes et, en particulier, à élaborer un programme de recherche sur les compétences et l'emploi qui intègre une démarche soucieuse de l'équité entre les sexes.



Les études sur les répercussions économiques des disparités entre les sexes présument que si les hommes et les femmes naissent probablement avec le même potentiel, les disparités en matière d'accès à l'éducation, aux soins de santé, au crédit et à la technologie, ainsi que les droits juridiques et les facteurs sociaux et culturels, empêchent les femmes de réaliser ce potentiel.

⁵ Bertay, A., Dordevic, L., et Sever, C. (2018). [Gender inequality and economic growth: Evidence from industry-level data](#).

⁶ Alon et coll. (2020). [The impact of COVID-19 on gender equality](#); Walker, K. (20 mai 2020). [Domestic homicides increase nationwide during pandemic: Maritimers among victims](#).

⁷ Statistique Canada. (2020b). [Enquête sur la population active, juin 2020](#).

DÉFINITIONS : GENRE ET IDENTITÉ

Pour les besoins du présent document, nous nous concentrons sur une discussion des femmes cisgenres, en tenant compte du fait que le genre est une construction sociale et qu'il existe beaucoup plus de couches d'identité de genre et d'orientation sexuelle. Nous le faisons principalement parce que la grande majorité des données collectées sur les femmes ne font pas de distinction entre les expériences des femmes transgenres et cisgenres, et que le terme « femmes » désigne souvent les femmes cisgenres. Si les auteurs en général ne remettent pas en question le fait que les transsexuelles sont des femmes, il serait inexact de supposer que les expériences de toutes les femmes qui s'identifient comme telles sont identiques compte tenu (lorsque des données sont accessibles) du fait que les transsexuelles semblent subir de la discrimination et des préjugés et connaître des taux de violence et des écarts de rémunération parce qu'elles sont transsexuelles, et qu'il est donc d'une importance vitale de comprendre en quoi leurs expériences diffèrent pour planifier les politiques en conséquence^{8, 9}.

Les femmes cisgenres ou les personnes cisgenres sont celles d'entre nous dont l'identité et l'expression du genre correspondent au sexe biologique qui nous a été attribué à la naissance¹⁰. L'approche intersectionnelle consiste à examiner les interactions entre les autres aspects de l'identité qui peuvent entraîner des couches multiples et superposées de discrimination ou de désavantage. Au Canada, bien que les données ventilées fassent souvent défaut, nous savons que les expériences des femmes sont différentes pour celles qui sont immigrantes, racialisées ou d'origine ethnique différente, autochtones, aux prises avec un handicap ou qui ont des identités de genre et des orientations sexuelles diverses. Il est également prouvé que l'âge a une incidence, tout comme la situation géographique (les femmes en milieu rural font face à des obstacles supplémentaires). Les différences au sein des groupes jouent également un rôle, par exemple, les femmes immigrantes racialisées se heurtent à des obstacles sur le lieu de travail plus importants que les femmes non racialisées, nées dans le pays, ou les hommes immigrés racialisés. En outre, parmi les personnes racialisées, il existe des différences importantes entre les femmes qui s'identifient comme étant d'origine chinoise, d'origine sud-asiatique ou canadienne noire. Il y a même des différences au sein des groupes qui s'identifient comme Canadiens noirs. De plus, la distinction entre les peuples autochtones du Canada varie en fonction des réalités vécues par les Premières Nations, les Métis et les Inuits, avec des différences supplémentaires entre ceux qui vivent dans les réserves et ceux qui vivent à l'extérieur des réserves. Toutefois, le manque de données limite notre capacité à refléter la véritable nature de cette intersectionnalité.

⁸ Waite, S. (2020). [Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada's Federal Public Service.](#)

⁹ Bucik, A. (2016). [Canada: Discrimination and violence against lesbian, bisexual, and transgender women and gender diverse and Two Spirit people on the basis of sexual orientation, gender identity and gender expression.](#)

¹⁰ McIntyre, J. (s. d.). [Explainer: What does it mean to be "cisgender"?](#)

EXPLIQUER LES ÉCARTS ENTRE LES SEXES : INTERACTION ENTRE INÉGALITÉS SOCIALES ET ÉCONOMIQUES

Vue d'ensemble

L'inégalité entre les sexes est une question de justice sociale et une priorité économique aussi impérieuses l'une que l'autre. Les services économiques de RBC ont constaté que si le taux de participation des femmes à la population active était égal à celui des hommes, cela représenterait une production économique d'environ 100 milliards de dollars par an¹¹. De plus, il existe une corrélation directe entre la mise en œuvre de l'égalité entre les sexes et la performance, l'innovation et l'amélioration de l'égalité économique.

À noter :

- Les femmes représentent près de la moitié de l'essentiel de la population active employée (de 25 à 54 ans), soit près de 12 millions de personnes¹².
- En juin 2020, dans cette tranche d'âge, elles représentaient 82,1 % de la population active. Avant la COVID-19, leur taux de participation dépassait même celui des hommes occupant un emploi parmi les 15 à 24 ans¹³.
- En juin 2020, le taux de participation des hommes de 15 à 24 ans était de 68,6 %, contre 67,3 % pour les femmes, et le taux d'emploi des hommes de 15 à 24 ans était de 50,1 %, contre 48,4 % pour les femmes^{14, 15}.

¹¹ Desjardins, D., Freestone, C., et Powell, N. (2020). [La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active.](#)

¹² Statistics Canada. (2020b). [Labour force characteristics by sex and detailed age group, monthly, unadjusted for seasonality.](#)

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ The employment rate refers to members of the total population who are employed. The participation rate refers to those who are employed and/or actively seeking work, including those who are unemployed and receiving financial supports such as the CERB while they seek the opportunity to find other work.

Historiquement, le chômage était plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Cependant, si les taux de chômage sont encore légèrement plus élevés chez les femmes, l'écart a diminué et, en 1983, il a pratiquement disparu¹⁶. Cependant, en 2020, l'impact économique de COVID-19 a fait reculer l'emploi des femmes, inversant la tendance à la réduction de l'écart entre les femmes et les hommes¹⁷.

Malgré une situation qui s'améliore lentement, les femmes occupent de manière disproportionnée des emplois dont les conditions de travail sont moins bonnes, ce qui les rend plus susceptibles de toucher un salaire inférieur et de perdre leur emploi¹⁸. Par ailleurs, même dans les secteurs où les femmes font le même travail et ont le même niveau de scolarité, elles gagnent moins que leurs homologues masculins¹⁹.

Comme les femmes passent généralement moins de temps sur le marché du travail rémunéré, elles perçoivent des pensions moindres et sont plus exposées au risque de pauvreté à la retraite²⁰. De plus, leur taux d'activité parmi les travailleurs âgés de 65 ans et plus augmente et leur âge moyen de départ à la retraite atteint celui des hommes, alors qu'il était historiquement plus bas²¹.

Parmi la population active, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à accéder à des postes de direction ou à créer leur propre entreprise^{22, 23}. Les femmes assument également une plus grande part du travail non rémunéré au sein de la famille, y compris la garde des enfants et les tâches domestiques, ce qui limite leurs possibilités et leurs options en matière de travail rémunéré²⁴.

¹⁶ Statistique Canada. (2018a). [Recensement de la population, 2016, produit numéro 98-400-X2016365 au catalogue, 98-400-X2016365](#).

¹⁷ Desjardins, D., Freestone, C., et Powell, N. (2020). [La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active](#). RBC Economics.

¹⁸ Organisation internationale du Travail. (2017). [Qu'est-ce qui pénalise les femmes face à l'emploi?](#)

¹⁹ Chamberlain, A. (2016). [Demystifying the gender pay gap: Evidence from Glassdoor salary data](#).

²⁰ Congrès du travail du Canada. (2015). [La retraite pour les femmes](#).

²¹ Thune, K. (2020). [Retirement age for women: How retiring earlier affects planning and saving](#).

²² Ligaya, A., et Deschamps, T. (2018). [Fewer women leading Canada's corporations today than 5 years ago](#).

²³ Thune, K. (2020). [Retirement age for women: How retiring earlier affects planning and saving](#).

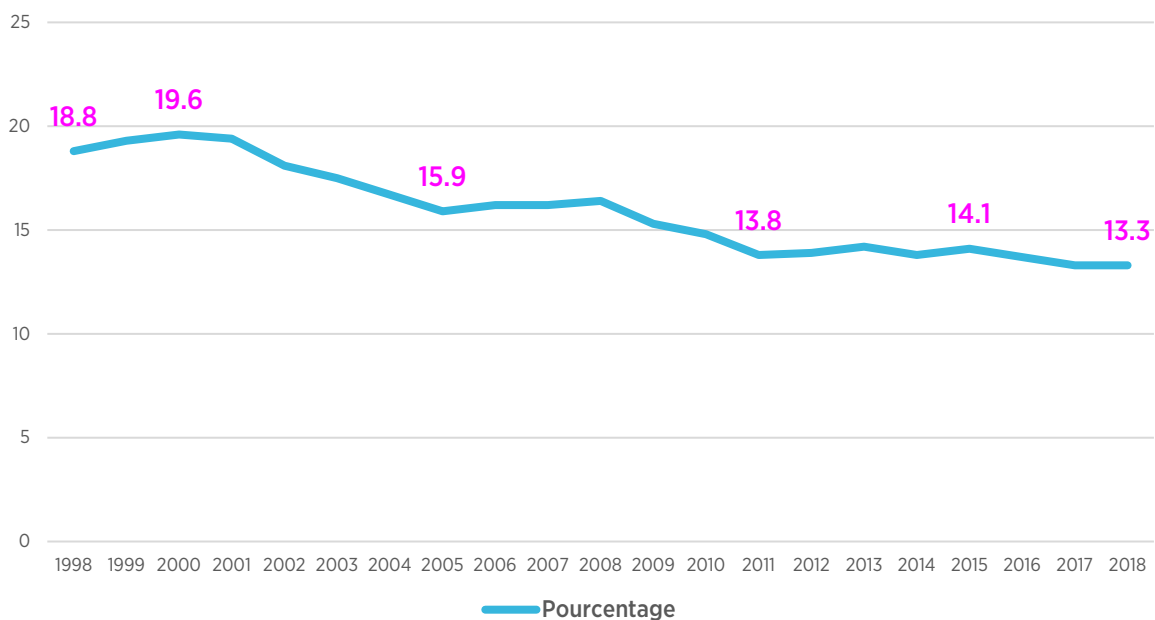
²⁴ Ibid.

L'écart salarial

Les faits

L'écart salarial des Canadiennes s'est réduit, mais il persiste et se situait à 13,3 % en 2018, selon les données de Statistique Canada (voir la figure 1)²⁵. Un rapport de Catalyst publié en 2020 donne une image comparable : entre 1999 et 2019, le salaire hebdomadaire moyen des femmes qui travaillent à temps plein est passé de 77 % à 84,2 % de celui des hommes.

Figure 1 : Écart salarial entre les hommes et les femmes parmi les employés de 25 à 54 ans entre 1998 et 2018



(Source : Pelletier, R., Patterson, M., et Moysen, M. (2019). L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018.)

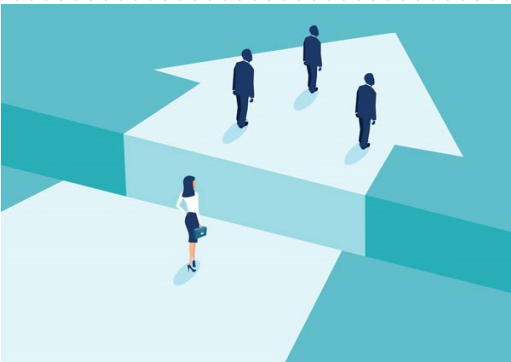
Même si l'on prend en compte le travail à temps plein par rapport au travail à temps partiel, les femmes gagnent 87,9 % des revenus des hommes selon le salaire horaire moyen, et 78,2 % de ce que les hommes gagnent selon le salaire hebdomadaire moyen²⁶. Malgré l'accès à l'enseignement supérieur, le Canada continue d'avoir l'un des écarts salariaux entre les sexes les plus élevés parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)²⁷.

²⁵ Pelletier, R., Patterson, M., et Moysen, M. (2019). [L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018](#).

²⁶ Catalyst. (2 mars 2020). [Women's earnings - the pay gap: Quick take](#).

²⁷ Finances Canada. (2017). [Budget de 2017](#).

Malgré l'accès à l'enseignement supérieur, le Canada continue d'avoir l'un des écarts salariaux entre les sexes les plus élevés parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)



Autre preuve de cet écart, les femmes sont en moyenne plus instruites que les hommes. Au cours des trois dernières décennies, les femmes ont fait des progrès considérables en matière d'éducation en obtenant de plus en plus de diplômes universitaires de premier et de deuxième cycles, et ce, à un rythme beaucoup plus rapide que les hommes. Les recherches montrent qu'en 2015, 35,1 % des Canadiennes possédaient un diplôme universitaire, contre 13,7 % en 1990²⁸. Au cours de la même période, l'augmentation du nombre d'hommes possédant un diplôme universitaire a été moitié moindre, passant de 17,1 % à 28,6 %²⁹. Le niveau d'instruction, associé à des taux plus élevés de travail dans le secteur public et de syndicalisation (plus fréquente dans le secteur public), explique la réduction de l'écart salarial. Sans ces progrès substantiels sur le plan de la formation, l'écart de 4,13 \$ l'heure aurait été plus important³⁰.

L'écart salarial est encore plus marqué pour les personnes d'un groupe racialisé, les immigrants, les autochtones et les personnes en situation de handicap³¹. Selon les données du recensement de 2016, sur la base du revenu total médian des travailleurs à temps plein, les Canadiennes racialisées gagnaient 56,7 % de ce que gagnaient tous les hommes et 79,7 % de ce que gagnaient les Canadiens racialisés, ce qui souligne l'intersectionnalité entre le fait d'être de sexe féminin et racialisée³².

²⁸ Moysen, M. (2017). [Les femmes et le travail rémunéré](#).

²⁹ Ibid.

³⁰ Pelletier, R., Patterson, M., et Moysen, M. (2019). [L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018](#).

³¹ Gagnon, S., et Cukier, W. (2017). Equity, diversity and inclusion in Canada: Préparé pour l'initiative Country diversity reports de l'OCDE.

³² Catalyst. (2 mars 2020). [Women's earnings - the pay gap: Quick take](#).

Facteurs expliquant l'écart salarial

Les chercheurs ont examiné divers facteurs pour comprendre ce qui entraîne l'écart salarial. Si les préjugés et la discrimination entrent sans aucun doute en jeu, il y a aussi des preuves d'inégalité systémique sur le marché du travail. Il est important de comprendre et d'examiner la différence entre les causes de l'écart salarial entre les sexes et la parité salariale.

Les causes de l'écart salarial entre les sexes sont complexes et interdépendantes. Les secteurs les mieux rémunérés sont systématiquement dominés par les hommes. Les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction. La ségrégation professionnelle et les taux plus élevés de travail à temps partiel chez les femmes expliquent également pourquoi elles gagnent un salaire inférieur à celui des hommes.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en raison du niveau d'instruction, du domaine d'études, de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise, de l'emploi à temps plein ou à temps partiel, du taux de syndicalisation, de la taille de l'entreprise et du type de secteur d'activité n'explique qu'une partie de l'écart salarial entre les sexes. Au-delà de ces facteurs, on observe des inégalités liées à la structure du marché du travail, et non directement à la discrimination salariale.

Les femmes sont plus susceptibles de se trouver dans les catégories de revenus les plus faibles (moins de 50 000 \$) et, inversement, moins susceptibles de se trouver dans les catégories supérieures (50 000 \$ et plus). De même, alors que 14,3 % des hommes ont un revenu annuel de 100 000 \$ ou plus, seulement 4,8 % des femmes déclarent des revenus équivalents³³.



Les femmes et les hommes au Canada travaillent presque le même nombre d'heures par jour, sur la base d'une journée de huit heures. Cependant, les femmes font environ 3,7 heures supplémentaires de travail non rémunéré par jour, contre 2,5 heures pour les hommes

³³ Moyser, M. (2019). [Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique](#). Numéro de catalogue 45200002.

—

Les syndicats aident les femmes de manière générale, mais ne le font pas de manière uniforme. Les résultats montrent qu'un certain pourcentage de femmes gagne à la fois moins que les hommes et moins que les autres femmes dans différents secteurs.



Les secteurs et les professions où le taux de déplacement est plus faible sont moins risqués et souvent associés à une moindre croissance des revenus. Les données empiriques confirment l'idée que les femmes choisissent d'elles-mêmes ces secteurs d'emploi (p. ex. services sociaux, hôpitaux, les services d'éducation, etc.) et évitent les professions à haut risque (p. ex., construction, mines, affaires, etc.)³⁴. Les résultats quantitatifs préliminaires suggèrent que cela pourrait expliquer jusqu'à 15 % de la ségrégation professionnelle observée entre les sexes³⁵.

Les changements dans la répartition professionnelle et sectorielle ont joué un rôle important dans l'explication de l'évolution de l'écart salarial entre les sexes. Par exemple, les différences entre les hommes et les femmes au chapitre de l'expérience professionnelle montrent que les femmes ont tendance à avoir moins d'années d'expérience au total. Bien qu'il existe des recherches sur les écarts salariaux entre les immigrants et les personnes nées au pays, et entre les Autochtones et les allochtones au Canada, une étude plus approfondie des écarts salariaux entre les sexes au sein de ces sous-groupes s'impose afin de parvenir à une meilleure compréhension de la perspective intersectionnelle³⁶.

³⁴ Dan, I. (2010). [Gender based self-selection into industries and occupations](#), p. 1-52.

³⁵ Ibid.

³⁶ Pelletier, R., Patterson, M., et Moysen, M. (2019). [L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018](#).

L'examen des écarts salariaux au sein de ces groupes soulève des complexités supplémentaires. À titre d'exemple, des études menées au Canada montrent régulièrement que les syndicats ont tendance à réduire les inégalités salariales parmi les hommes. Cependant, si les syndicats aident les femmes de manière générale, mais ne le font pas de manière uniforme. Les résultats montrent qu'un certain pourcentage de femmes gagne à la fois moins que les hommes et moins que les autres femmes dans différents secteurs³⁷.

Les femmes assument la majeure partie du travail non rémunéré, notamment la garde des enfants, le bénévolat et d'autres tâches de gestion ménagère. Selon l'OCDE, les femmes et les hommes au Canada travaillent presque le même nombre d'heures par jour, sur la base d'une journée de huit heures. Cependant, les femmes font environ 3,7 heures supplémentaires de travail non rémunéré par jour, contre 2,5 heures pour les hommes, ce qui souligne le fait qu'elles assument le fardeau des responsabilités domestiques et familiales, même lorsqu'elles travaillent à plein temps³⁸.

De surcroît, les personnes à revenu moyen doivent déduire les frais de garde d'enfants, qui ne sont pas subventionnés dans la plupart des cas, de leur revenu. Beaucoup soutiennent que le modèle québécois de garde d'enfants, décrit plus loin dans le présent rapport, permet à un plus grand nombre de femmes (qui sont souvent les principales responsables des soins aux enfants) de participer au marché du travail. Parallèlement, des études récentes indiquent que les cohortes actuelles de femmes ont des liens plus étroits avec le marché du travail que leurs prédécesseuses. Elles ont en effet surmonté les obstacles traditionnels : retour au travail après un congé de maternité/parental, emploi lorsqu'elles ont de jeunes enfants, et travail pendant qu'elles s'occupent d'autres membres de la famille³⁹.

³⁷ Card, D., Lemieux, T., et Riddell, C. (2020). [Unions and wage inequality: The roles of gender, skill and public sector employment](#), p. 140-173.

³⁸ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). [Emploi : temps consacré au travail non rémunéré, rémunéré et total, par sexe](#).

³⁹ Moyser, M. (2019). [Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique](#). Numéro de catalogue 45200002.

La discrimination salariale se produit dans deux cas : lorsque des rémunérations différentes sont accordées pour le même emploi, ce qui va de pair avec l'entrée des femmes dans les professions traditionnellement masculines; et lorsque des emplois, différents par leur contenu mais, reçoivent une rémunération différente. Les principales causes de la discrimination salariale sont les préjugés et les stéréotypes, les méthodes traditionnelles d'évaluation des emplois, les systèmes de rémunération et le pouvoir de négociation⁴⁰.

La discrimination salariale est attribuée au système d'évaluation des organisations qui, malgré les progrès technologiques, se fonde sur les critères des professions dominées par les hommes et continue de sous-évaluer ou de ne pas pleinement prendre en compte les exigences des professions dominées par les femmes. Les entreprises fixent les salaires pour une profession en fonction du taux du marché, mais la moyenne du marché reproduit un préjugé et est elle-même discriminatoire. En ce qui concerne les structures salariales, les échelles salariales des professions dominées par les femmes sont plus basses que celles des hommes⁴¹. Par conséquent, le temps nécessaire pour atteindre un niveau de rémunération donné est beaucoup plus long pour les femmes, ce qui perpétue dans une certaine mesure la discrimination salariale.

La sous-représentation des femmes dans les STIM

Les faits

L'analyse sectorielle montre que les femmes ont fait une percée dans des professions bien rémunérées comme la médecine et le droit, mais qu'elles restent sous-représentées dans les domaines lucratifs de l'ingénierie et de l'informatique. En effet, malgré des années de promotion, il y a moins de femmes en informatique et à peine plus en ingénierie aujourd'hui qu'il y a 30 ans⁴².

Les compétences technologiques pourraient être les plus demandées dans tous les secteurs d'ici 2030, augmentant de 55 % et représentant 17 % des heures travaillées, contre 11 % en 2016. Il pourrait en résulter une augmentation de la demande de compétences numériques de base, ainsi que de compétences technologiques avancées comme la programmation et l'intelligence artificielle (IA).

⁴⁰ Chicha, M.T. (2006). [Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts.](#)

⁴¹ Vincent, C. (2013). [Why do women earn less than men. A synthesis of findings from Canada microdata. CRDNC Synthesis series.](#)

⁴² Cukier, W. (3 décembre 2019). [Femmes en génie : il reste encore des barrières 30 ans après Polytechnique.](#)

Pourtant, une étude récente du Forum économique mondial, en collaboration avec LinkedIn, a révélé que seulement 24 % des professionnels de l'IA au Canada sont des femmes⁴³.

Les métiers en pleine croissance dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques pourrait contribuer à la création de plus de 400 000 emplois d'ici 2030. Cependant, parmi les cinq professions susceptibles de connaître la plus forte croissance nette dans ce secteur, les femmes représentent en moyenne environ 30 % des emplois aujourd'hui. Cela s'explique en grande partie par leur forte représentation dans les professions non technologiques. Dans les professions à forte croissance et à rémunération élevée, comme celles d'ingénieur en logiciels et de programmeur informatique, les femmes ne représentent que 14 et 13 % de la main-d'œuvre, respectivement⁴⁴. L'absence des femmes des secteurs à forte rémunération, comme les ressources et la technologie, a un effet cumulatif sur les revenus⁴⁵.



Parmi les femmes qui choisissent d'étudier en STIM, la plupart optent pour la biologie ou les programmes scientifiques. Elles sont donc moins nombreuses dans les programmes de génie, de sciences informatiques et de mathématiques.



⁴³ World Economic Forum. (2020a). The global gender gap report 2020.

⁴⁴ Devillard et coll. 2019. [Women Matter. The present and future of women at work in Canada.](#)

⁴⁵ Diversity Institute. (2019). [\(2019\). Priorité diversité : les femmes et les groupes racialisés en postes de haute direction : Grande région métropolitaine de Montréal.](#)

Facteurs expliquant la sous-représentation des femmes dans les STIM

Le discours de ce secteur d'activité souligne le manque de travailleurs qualifiés et de compétences spécialisées, mais il ne reconnaît pas le nombre de personnes qui possèdent les compétences recherchées tout en restant sous-utilisées.

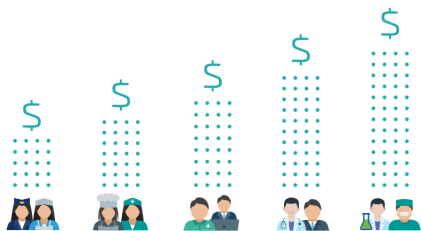
Les recherches montrent que certains territoires font des progrès dans la promotion de la diversité et de l'inclusion dans tous les secteurs, ce qui nous indique qu'il n'y a pas de manque de candidats qualifiés, mais plutôt un manque de stratégies intentionnelles⁴⁶. Les professions dans certains secteurs à forte croissance et à revenu élevé révèlent une disparité entre les sexes pour les femmes qui tentent de progresser dans les domaines des STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), occupant généralement des emplois de niveau inférieur par rapport à leurs homologues de niveau supérieur.

Au Canada, la compétence des provinces en matière d'éducation et de qualifications professionnelles a créé de multiples obstacles sur le marché du travail. Comme chaque province a ses propres normes et systèmes de scolarisation, certains employeurs et universités n'acceptent pas les qualifications d'autres provinces. De surcroît, ce sont les provinces qui réglementent les professions et les permis d'exercice. Heureusement, des lois régissant les professions ont été introduites et modifiées à différents moments dans chaque province pour contribuer à aplanir les obstacles⁴⁷.

L'écart en matière de leadership

Les faits

Un récent sondage annuel du *Report on Business Magazine* du *Globe and Mail*⁴⁸ montre qu'un nombre relativement faible d'organisations se rapproche de la parité entre les sexes; seules 15 entreprises sur 73 (20,54 %) ont une femme PDG ou l'équivalent et, parmi celles-ci, une seule appartient à une entreprise dont le chiffre d'affaires est supérieur à 5 milliards de dollars.



La disparité continue. Plutôt que de progresser dans les emplois STIM à forte croissance et à revenu élevé, les femmes occupent des emplois de niveau inférieur et moins bien rémunérés que leurs homologues masculins qui occupent des emplois de haut niveau et bien rémunérés. Plutôt que de progresser dans les emplois STIM à forte croissance et à revenu élevé, les femmes occupent des emplois de niveau inférieur et moins bien rémunérés que leurs homologues masculins qui occupent des emplois de haut niveau et bien rémunérés.

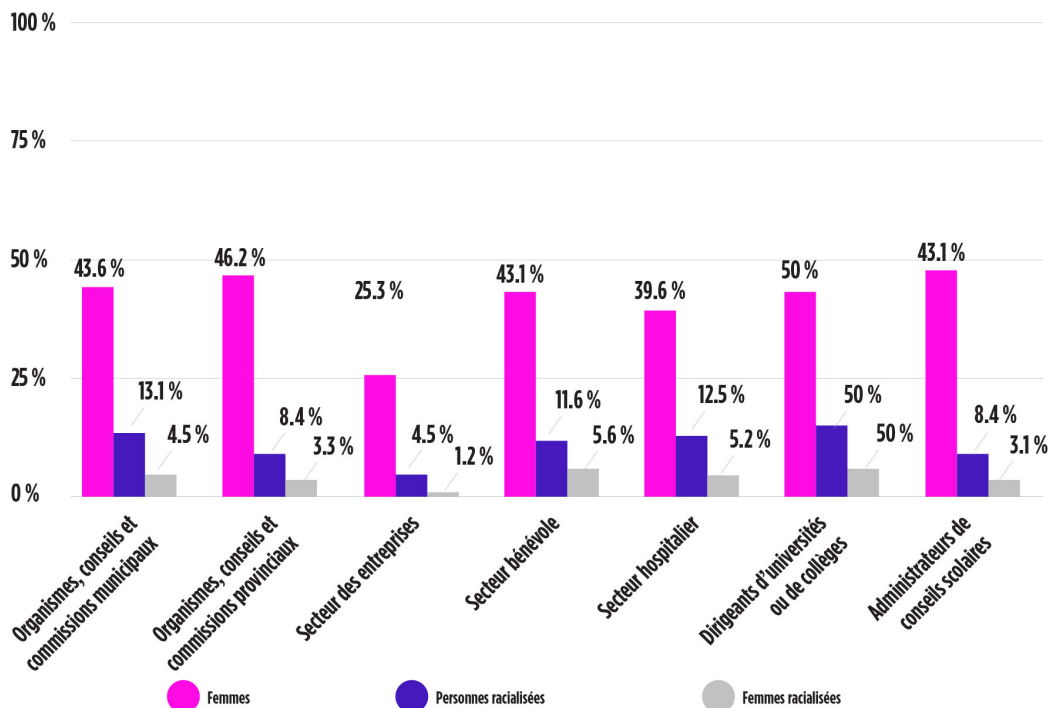
⁴⁶ Cukier, W. (2019). [Disruptive processes and skills mismatches in the new economy: Theorizing social inclusion and innovation as solutions](#), p. 211-225.

⁴⁷ Marsden, L.R. (2012). [Canadian women & the struggle for equality](#).

⁴⁸ Globe and Mail. (27 mars 2020). [Women lead here: Introducing the Women Lead Here 2020 honourees](#).

Un examen par le Diversity Institute de l'Université Ryerson a évalué 15 996 personnes afin de déterminer s'il existait une représentation diversifiée à des postes de direction dans huit grandes villes canadiennes (Toronto, Montréal, Vancouver, Calgary, Halifax, Hamilton, London et Ottawa). Cet examen a révélé que les femmes sont toujours sous-représentées aux postes de direction (voir la figure 2, Représentation globale au conseil d'administration dans tous les secteurs)⁴⁹. Cela est particulièrement marqué dans les conseils d'administration des sociétés, où elles ne représentent que 25,3 % (1,2 % dans le cas des femmes racialisées) des membres de conseils d'administration. Le fait que les femmes soient bien représentées dans de nombreux secteurs souligne que le problème n'est pas le bassin de candidates, mais plutôt les politiques et pratiques des entreprises, et la nécessité de d'encourager l'embauche de personnes racialisées.

Figure 2 : Représentation globale au conseil d'administration dans tous les secteurs



(Source: Diversity Institute. (2020). [Diverse representation in leadership: A review of eight Canadian cities.](#))

D'autres recherches et études ont bien documenté la sous-représentation des femmes dans les postes de direction et dans les conseils d'administration⁵⁰. Elles montrent aussi que même si la situation s'améliore, les progrès sont extrêmement lents; certains diraient qu'il y a stagnation. La sous-représentation des

⁴⁹ Diversity Institute. (2020). [Diverse Representation in Leadership: A review of eight Canadian cities.](#)

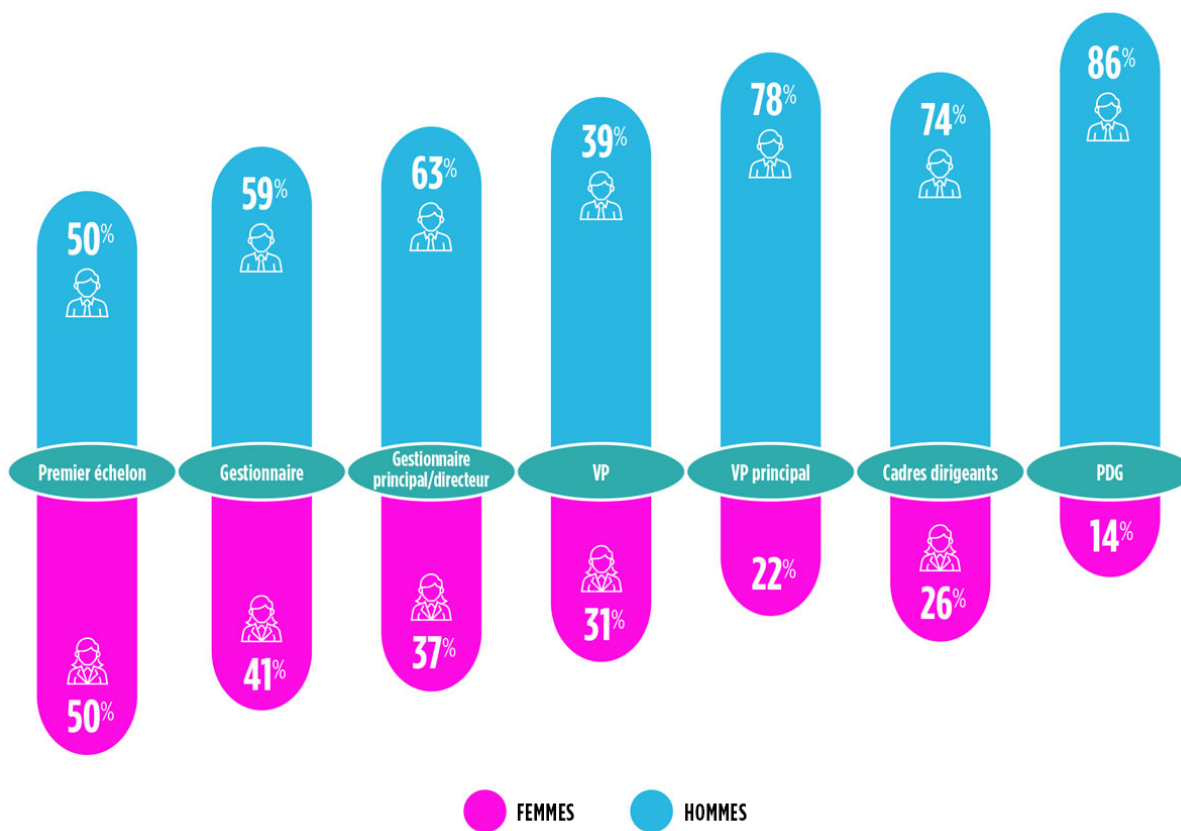
⁵⁰ Diversity Institute. (2019). [\(2019\). Priorité diversité : les femmes et les groupes racialisés en postes de haute direction : Grande région métropolitaine de Montréal.](#)

femmes dans les postes de direction a de profondes répercussions sur l'écart salarial, mais elle a également une incidence sur les attentes de la société à l'égard des femmes et sur les aspirations des jeunes femmes.

Facteurs expliquant l'écart en matière de leadership

Le premier « obstacle » à l'avancement des femmes semble se situer entre le premier échelon et le niveau de gestionnaire, et le second entre les niveaux de directeur et de vice-président, où les hommes progressent trois fois plus que les femmes (voir la figure 3). La perte de compétences féminines en cours de route n'est pas due à un manque d'ambition ni à un taux d'attrition plus élevé; les femmes aspirent à des promotions à un taux similaire et partent à un taux inférieur à ceux de leurs homologues masculins⁵¹.

Figure 3 : Pourcentage d'hommes et de femmes



Source : Devillard et coll. [Women matter: The present and future of women at work in Canada.](#)

⁵¹ Devillard et coll. 2019. [Women matter: The present and future of women at work in Canada.](#)

La sous-représentation des femmes dans les postes de direction a de profondes répercussions sur l'écart salarial, mais elle a également une incidence sur les attentes de la société à l'égard des femmes et sur les aspirations des jeunes femmes.

Les femmes restent nettement sous-représentées dans la filière des compétences, même si l'on y constate des progrès modestes tendant vers l'égalité des sexes, en particulier au premier échelon, depuis 2017. Parmi les organisations canadiennes sondées en 2019, les femmes représentaient 50 % des employés au premier échelon, une augmentation de 3 % depuis 2017. La représentation des femmes dans la filière des compétences a augmenté de deux points de pourcentage pendant la même période. Cependant, un écart important existe toujours entre la représentation des hommes et des femmes au-delà du premier échelon⁵².

Pour atteindre l'équité sociale, il faut plus de diversité et une plus grande représentation des femmes et des personnes racialisées dans les rôles de direction. Une part importante de l'écart salarial entre les sexes est attribuable à la sous-représentation des femmes aux postes les mieux rémunérés du pays. Par exemple, un article récent du *Financial Post* sur les 100 PDG les mieux payés ne recensait que quatre femmes⁵³.



⁵² Devillard et coll. 2019. [Women Matter: The present and future of women at work in Canada](#).

⁵³ Lewin, B. (2 janvier 2020). [Top CEOs made as much as average Canadian worker earns in a year by mid-morning today](#).

L'écart en matière d'entrepreneuriat et de propriété d'entreprise

Les faits

Les femmes représentent actuellement 15,6 % des propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME) comptant plus d'un employé au Canada⁵⁴. Si les femmes représentent un pourcentage plus important des nouvelles entreprises, leurs sociétés sont plus petites. En effet, il y a un écart de 58 % en ce qui a trait aux revenus déclarés entre les hommes et les femmes qui dirigent de petites entreprises; combler cet écart pourrait débloquer 88,2 milliards de dollars pour l'économie canadienne.

Facteurs expliquant l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'entrepreneuriat

Au Canada, il existe de nombreux exemples d'obstacles auxquels font face les entrepreneures :

- Elles sont **moins susceptibles de recevoir un soutien financier** lorsqu'elles présentent une demande, en partie à cause des préjugés et en partie parce que les mesures de soutien sont structurées pour les PME qui ont des employés;
- Elles se heurtent à **des obstacles dans les services de soutien aux entreprises** et les incubateurs et accélérateurs conçus pour soutenir les petites entreprises;
- Elles ont **moins accès au mentorat, au parrainage et au coaching**.

Les femmes représentent un faible pourcentage des capital-risqueurs (CR). Des recherches internationales montrent que 90 % des CR sont des hommes et que 87 % des fonds de capital-risque sont destinés à des équipes composées exclusivement d'hommes, tandis que 2 % seulement sont destinés à des entreprises fondées par des femmes et 10 % à des équipes mixtes⁵⁵.

Le genre joue également un rôle dans le fait qu'une personne immigrante considère ou non l'entrepreneuriat comme un parcours professionnel viable, les femmes étant moins susceptibles de devenir entrepreneures que les hommes⁵⁶. Elles se heurtent à d'autres obstacles, par exemple, le fait de devoir présenter un argumentaire pour obtenir un soutien financier ou d'autres ressources désavantage

⁵⁴ Paypal Canada et Barraza & Associates. (2018). [Women's entrepreneurship study](#).

⁵⁵ Liesch, K. (31 octobre 2019). [How is venture capital failing to fund a gender equal future?](#).

⁵⁶ Wayland, S.V. (2011). [Immigrant self-employment and entrepreneurship in the GTA: Literature, data, and program review](#).

les femmes et les personnes issues d'autres cultures^{57,58,59}. Les femmes d'origine asiatique qui entrent dans les secteurs traditionnellement masculins liés à Internet et à la création d'entreprise mobiles voient leur progression de carrière, leur participation à l'entreprise et leur rôle au sein des sociétés émergentes fortement influencés par le discours genré. Enfin, lorsque les femmes participent en tant que propriétaires ou employées d'entreprise, elles assument souvent des rôles sexospécifiques ou se concentrent sur des produits destinés à un marché sexospécifique⁶⁰.

Les femmes représentent également plus de 35 % des travailleurs indépendants au Canada. Des différences structurelles entre les sexes (comme nous l'avons vu en détail plus haut) subsistent, les entrepreneures étant plus susceptibles de travailler dans les services et les entreprises sociales et moins dans le secteur de la fabrication et les technologies de l'information.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes à diriger une entreprise en solo et de faire appel à des sous-traitants. Les mesures d'aide aux PME conçues pour aider les propriétaires d'entreprises à embaucher et à maintenir en poste du personnel pendant la crise économique ne leur bénéficient donc pas autant.⁶¹ Les études démontrent que la COVID-19 a le plus durement frappé les entreprises de 20 employés ou moins et a frappé davantage les entreprises dans les domaines de services, où l'on trouve plus d'entreprises dirigées par des femmes, que dans les secteurs technologiques.⁶² On retrouve également moins de femmes que d'hommes dans les entreprises axées sur la recherche et le développement ou sur l'innovation technologique. Par conséquent, elles ne bénéficient pas autant des programmes de soutien offerts aux initiatives dans ces domaines. Enfin, en raison de la taille relativement plus petite des entreprises dirigées par des femmes, celles-ci ont besoin de mesures d'aide différentes que celles requises par de nombreuses compagnies dirigées par des hommes.

⁵⁷ Balachandra et coll. (2013). [Pitch like a man: Gender stereotypes and entrepreneur pitch success](#), p. 1-16.

⁵⁸ Clark, C. (2008). [The impact of entrepreneurs' oral 'pitch' presentation skills on business angels' initial screening investment decisions](#).

⁵⁹ Huang, L., Frideger, M., et Pearce, J.L. (2013). [Political skill: Explaining the effects of non-native accent on managerial hiring and entrepreneurial investment decisions](#), p. 1005-1017.

⁶⁰ Leung, W.F. (2019). [Girls in tech: Progress and barriers in a gendered culture](#), p. 85-123.

⁶¹ Statistique Canada (2019). [Étude : Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils ?](#)

⁶² Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). (2020). [The Impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs](#). Université Ryerson.

Le premier défi lié au démarrage d'une entreprise signalé par les femmes entrepreneurs consiste à « trouver les outils pour faire croître et gérer une entreprise » (32 %), suivi par le défi de « faire croître l'entreprise aussi rapidement » que nécessaire (23 %) et celui de « trouver du capital/financement » (22 %).⁶³ Tandis que les hommes voient dans le financement un plus grand défi que les femmes, ces dernières accordent plus d'importance au défi de « trouver les outils pour faire croître et gérer l'entreprise » que les hommes. Sur le plan du financement, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à autofinancer leurs entreprises (73 % des femmes utilisent l'autofinancement), et seulement 14 % d'entre elles contractent un prêt, contre 20 % des hommes.⁶⁴ Enfin, 37 % des entrepreneures disent avoir eu de la difficulté à trouver du financement pour couvrir les dépenses de démarrage.



⁶³ Visa. (2019). [The state of Canadian women's entrepreneurship](#).

⁶⁴ Ibid.

RÉPERCUSSIONS SEXOSPÉCIFIQUES DE LA COVID-19 AU CANADA

Il est maintenant reconnu que les femmes portent le poids des répercussions de la COVID-19 à l'échelle mondiale, ce qui aggrave une situation représentant déjà une triste réalité⁶⁵. Les gouvernements doivent s'efforcer d'appliquer une analyse comparative entre les sexes à toutes leurs recherches liées à la COVID-19⁶⁶.

La pauvreté

Les données de l'OCDE montrent que les femmes sont moins susceptibles de travailler à temps plein que les hommes, plus susceptibles d'occuper des emplois moins bien rémunérés et moins susceptibles de progresser dans leur carrière⁶⁷. Ces facteurs contribuent à la persistance de l'écart de rémunération entre les sexes et au risque accru que courent les femmes de vivre dans la pauvreté, en particulier les mères célibataires et les femmes âgées. Ce phénomène est exacerbé par la crise de la COVID-19. En plus d'être plus susceptibles de connaître la pauvreté, les femmes et les filles sont plus exposées à la violence et au harcèlement, qui peuvent être amplifiés par les ordres de confinement⁶⁸.

En ce qui concerne la pauvreté, il a été constaté qu'environ 47 % des femmes qui ont perdu leur emploi entre février et juin gagnaient généralement 2 000 \$/mois ou moins, ce qui signifie que leur perte de revenu serait entièrement comblée par la Prestation canadienne d'urgence (PCU) si elles choisissaient de présenter une demande. Pour les mères à faible et à moyen revenu, il y a une désincitation au travail, surtout si elles ont des enfants et qu'elles auraient besoin de services de garde pour retourner au travail⁶⁹. Les salaires souvent disproportionnellement bas des femmes et le coût élevé des services de garde d'enfants au Canada font en sorte qu'il est peu justifié sur le plan économique pour elles de renoncer au soutien du gouvernement afin de retourner au travail et d'accéder aux services de garde d'enfants.

⁶⁵ Forum économique mondial. (2020b). [Why we need women's leadership in the COVID-19 response](#).

⁶⁶ Ravanera, C. (2020). [Primer on the gendered impacts of COVID-19](#). *Gender and the Economy*.

⁶⁷ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2020). [Emploi : Temps non rémunéré, rémunéré mensuel et total, par sexe](#).

⁶⁸ Finances Canada. (2017). [Budget de 2017](#).

⁶⁹ Desjardins, D., Freestone, C., et Powell, N. (2020). [La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active](#).

Responsabilités familiales

Les femmes chefs d'entreprise et entrepreneures sont confrontées à des pressions supplémentaires en raison des fermetures d'écoles, car elles sont en grande partie responsables des soins aux enfants. Le fardeau du travail non rémunéré incombe principalement aux femmes et la pandémie a entraîné une augmentation spectaculaire de leurs responsabilités liées aux soins aux enfants et au travail domestique, ce qui a eu des répercussions sur leur emploi ou leur entreprise, car elles ont dû trouver un moyen d'équilibrer les charges de travail^{70,71,72,73}. De plus, la fermeture des écoles est particulièrement difficile pour les femmes, car les mères célibataires représentent 81 % des familles monoparentales⁷⁴. De même, les femmes sont plus susceptibles de s'occuper de parents âgés, de personnes âgées, etc.⁷⁵. Le fardeau de la crise de la COVID-19 sur les femmes est si lourd que le *Financial Times* est allé jusqu'à demander si la crise du coronavirus ramenait les femmes dans les années 1950⁷⁶.

Le taux disproportionné des responsabilités parentales chez les femmes a eu une incidence directe sur l'utilisation du temps du ménage et sur les taux de participation et d'emploi des femmes. Entre février et mai 2020, le taux d'emploi des femmes ayant de jeunes enfants a chuté de 7 % contre 4 % pour les pères de jeunes enfants⁷⁷. Cet effet était encore plus prononcé pour les mères célibataires, l'emploi des mères célibataires ayant de jeunes enfants ayant diminué de 12 % de février à juin (contre 7 % pour les pères célibataires). Étant donné l'incertitude nationale entourant la rentrée scolaire à l'automne, certaines mères quittent le marché du travail, choisissant de ne pas chercher un nouvel emploi parce que leur enfant a besoin d'une présence à domicile.

⁷⁰ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). (2020). [COVID-19: Gender and diversity analysis of impacts and interventions](#).

⁷¹ Alon et coll. (2020). [The impact of COVID-19 on gender equality](#).

⁷² Dunham, J. (22 avril 2020). [Women disproportionately 'bearing the brunt' of coronavirus crisis, advocates say](#).

⁷³ Dupon, V. (21 juin 2020). [Why women bear the brunt of virus fallout in workplace](#).

⁷⁴ Statistique Canada. (2015). [Familles monoparentales](#).

⁷⁵ Ravanera, C. (2020). [Primer on the gendered impacts of COVID-19](#).

⁷⁶ Jacobs, A., et Noonan, L. (13 juin 2020). [Is the coronavirus crisis taking women back to the 1950s?](#)

⁷⁷ Desjardins, D., Freestone, C., et Powell, N. (2020). [La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active](#).



Emploi et salaires

La spirale économique mondiale actuelle qu'entraîne la COVID-19 a mis en évidence des inégalités structurelles au Canada⁷⁸. Selon l'Enquête sur la population active (mars 2020), il y a eu plus de pertes d'emplois chez les femmes que chez les hommes dans le principal groupe d'âge actif (les personnes de 25 à 54 ans)⁷⁹. Parmi ce segment, la baisse mensuelle de l'emploi des femmes (une baisse de 298 500 ou de 5 %) équivalait à plus du double de celle des hommes (une baisse de 127 600 ou 2 %)⁸⁰. S'agissant de la perte d'emploi chez les femmes, près de la moitié était due à la perte d'un emploi à temps partiel⁸¹. Par ailleurs, le nombre de femmes d'âge moyen qui ont perdu la totalité ou la plupart de leurs heures de travail habituelles a augmenté de 885 000, ou 433,3 %, de février à mars (données non désaisonnalisées)⁸². Cela représente 19,2 % des femmes actives dans ce groupe d'âge⁸³.

Pour les hommes actifs de ce groupe d'âge, 637 000 ont perdu la totalité ou la plupart de leurs heures de travail habituelles (une augmentation de 280 %), ce qui a touché 13,9 % de ce groupe⁸⁴. Il y avait 162 000 femmes (55,8 %) du principal groupe d'âge actif de plus au chômage en mars qu'en février, une

⁷⁸ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). (2020). [COVID-19: Gender and diversity analysis of impacts and interventions](#).

⁷⁹ Statistique Canada. (2020b). [Enquête sur la population active, mars 2020](#).

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Ibid.

⁸² Ibid.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Ibid.

augmentation de leur taux de chômage de 2,8 points de pourcentage à 7,4 %⁸⁵. Pour les hommes de ce groupe d'âge, 71 300 (21,8 %) de plus se sont retrouvés au chômage, ce qui augmente le taux de 1,1 point de pourcentage à 5,9 %⁸⁶. Parmi tous les travailleurs de ce groupe d'âge qui ont travaillé récemment et qui voulaient un emploi, mais qui n'en ont pas cherché en mars, environ les deux tiers (67,0 % ou 99 400) étaient des femmes (données non désaisonnalisées)⁸⁷. L'inclusion de ce groupe de travailleurs n'ayant qu'un lien marginal avec le marché du travail dans celui des chômeurs entraînerait un taux de chômage supplémentaire pour les femmes de 8,7 % et de 7,6 % pour les hommes (données non désaisonnalisées)⁸⁸.

Lors des récentes récessions, les taux de chômage des hommes étaient plus élevés que ceux des femmes, mais comme les statistiques l'ont montré, la récession actuelle liée à la pandémie a été à juste titre qualifiée de « récession des femmes », les femmes subissant le plus gros des répercussions^{89, 90}. Les répercussions de la COVID-19 ont été atténuées en raison de la ségrégation professionnelle – les femmes sont plus susceptibles d'être majoritaires parmi les professions du domaine des soins, par exemple, ce qui accroît leur risque d'exposition^{91,92}.

La plupart des emplois perdus dans des secteurs comme l'hébergement et la restauration ou le commerce de gros et de détail – généralement du travail qui ne peut pas s'effectuer à distance – sont précaires, peu rémunérés et sont dominés par les femmes⁹³. Cette situation a rendu les femmes particulièrement vulnérables à la perte d'emploi ou à la réduction des heures de travail, et a fait en sorte que le taux de chômage des femmes a dépassé celui des hommes pour la première fois en trois décennies. Étant donné que seulement 29 % des femmes vivant dans des familles à double revenu sont la principale source de revenus de la famille, de nombreuses femmes ont également été contraintes de renoncer volontairement au travail, la majorité des femmes ayant un revenu secondaire réduisant leurs heures ou se retirant de la population active pour effectuer des tâches familiales et ménagères⁹⁴.

⁸⁵ Statistique Canada. (2020b). [Enquête sur la population active, mars 2020](#).

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Armine Yalnizyan dans Vermes, J. (2020). [Without more support for child care, economic recovery will be slow, says expert](#).

⁹⁰ Dunham, J. (22 avril 2020). [Women disproportionately 'bearing the brunt' of coronavirus crisis, advocates say](#).

⁹¹ Ibid.

⁹² Forum économique mondial. (2020b). [Why we need women's leadership in the COVID-19 response](#).

⁹³ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). (2020). [COVID 19: Gender and diversity analysis of impacts and interventions](#).

⁹⁴ Desjardins, D., Freestone, C., et Powell, N. (2020). [La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active](#).

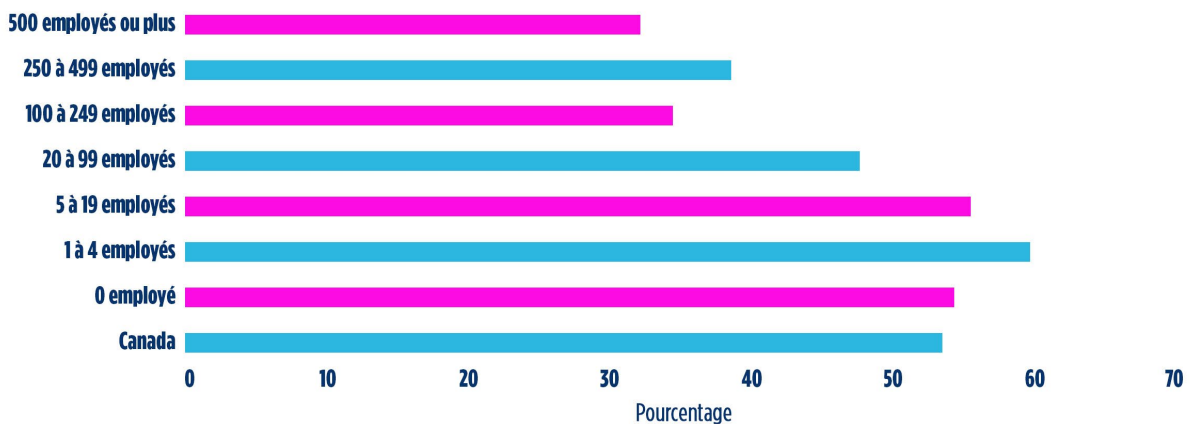


La plupart des programmes sont conçus pour soutenir les PME ayant des employés plutôt que les microentreprises (un seul employé) et les travailleurs indépendants, où les femmes sont surreprésentées

Propriété d'entreprise et entrepreneuriat

La crise de la COVID-19 a été particulièrement difficile pour les petites entreprises (voir la figure 4) et a eu un effet disproportionné sur les femmes. La plupart des programmes sont conçus pour soutenir les PME ayant des employés plutôt que les microentreprises (un seul employé) et les travailleurs indépendants, où les femmes sont surreprésentées^{95, 96}. De ce fait, de nombreuses femmes ne peuvent obtenir le soutien dont elles ont tant besoin.

Figure 4 : Le pourcentage d'entreprises ayant déclaré des revenus à partir du premier trimestre de 2020 a diminué de 20 % ou plus par rapport au même trimestre de l'année précédente.



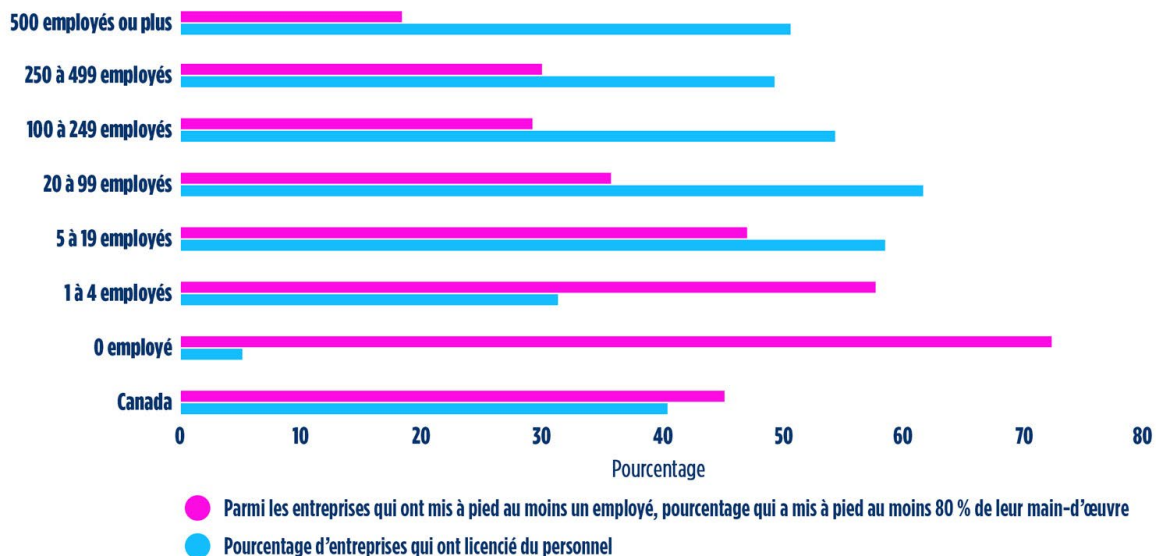
(Source: Statistique Canada. (2020a). [Répercussions de la COVID-19 sur les petites entreprises au Canada.](#))

⁹⁵ Statistique Canada. (2020a). [Répercussions de la COVID-19 sur les petites entreprises au Canada.](#)

⁹⁶ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). (2020). [COVID-19: Gender and diversity analysis of impacts and interventions.](#)

En raison de la baisse des revenus, de nombreuses entreprises ont dû mettre à pied des employés. Et plus l'entreprise est petite, plus l'incidence est grave. Par exemple, pour les petites entreprises de moins de 100 employés, si des mises à pied étaient nécessaires, celles-ci étaient plus susceptibles de toucher plus de 80 % de la main-d'œuvre de l'entreprise (voir la figure 5). Cette incidence représentait 58 % des petites entreprises d'un à quatre employés, contre une moyenne de 45 % pour les entreprises de toute envergure.

Figure 5 : Changements de personnel et licenciements supérieurs à 80 %



(Source: Statistique Canada. (2020a). [Répercussions de la COVID-19 sur les petites entreprises au Canada.](#))

Les femmes propriétaires d'entreprise et entrepreneures sont également touchées de manière disproportionnée par la COVID-19 en raison de l'exacerbation des défis existants. Les femmes propriétaires d'entreprises ou entrepreneures sont confrontées à des effets aggravés de ce virus, car elles sont souvent parmi les moins financées et les plus vulnérables à l'échec⁹⁷. La Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement a fait écho à cette situation en déclarant que les femmes sont plus victimes de discrimination que les hommes lorsqu'elles tentent d'accéder au crédit (qui est essentiel à la survie de leur entreprise)⁹⁸. Comme nous l'avons vu, les femmes sont également surreprésentées dans les secteurs et industries les plus vulnérables et les plus touchés, comme les biens

⁹⁷ Beckton, C., et McDonald, J. (2020). [Government needs to better support women entrepreneurs.](#)

⁹⁸ Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED). (2019). [Rapport de la réunion d'experts sur l'intégration des questions de parité dans la politique commerciale.](#)

et services et le commerce de détail⁹⁹. Le défi de l'accès au crédit est également vécu par les entrepreneurs racialisés, qui ont des réseaux plus petits et qui ont moins de « soutien financier de la part des amis et de la famille par rapport à leurs homologues blancs »¹⁰⁰.

Un récent sondage mené par Femmessor au Québec indique que les deux tiers des femmes entrepreneures ont signalé une baisse de productivité de 50 % ou plus¹⁰¹. Dans la même étude, l'une des cinq principales attentes des personnes interrogées concernant la reprise économique était de meilleures mesures pour aider à concilier le travail et la famille; une autre était de meilleures compétences numériques. En effet, la pandémie a accéléré le recours à des outils technologiques et les entreprises – si elles veulent survivre – doivent passer au numérique¹⁰². Or, les femmes entrepreneures sont moins susceptibles d'être dans le secteur technologique et de posséder les compétences technologiques nécessaires à la transition¹⁰³.

⁹⁹ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). (2020). [COVID-19: Gender and diversity analysis of impacts and interventions](#).

¹⁰⁰ Gassam, J. (22 mars 2020). [13 entrepreneurs of color share how COVID-19 has impacted their business](#).

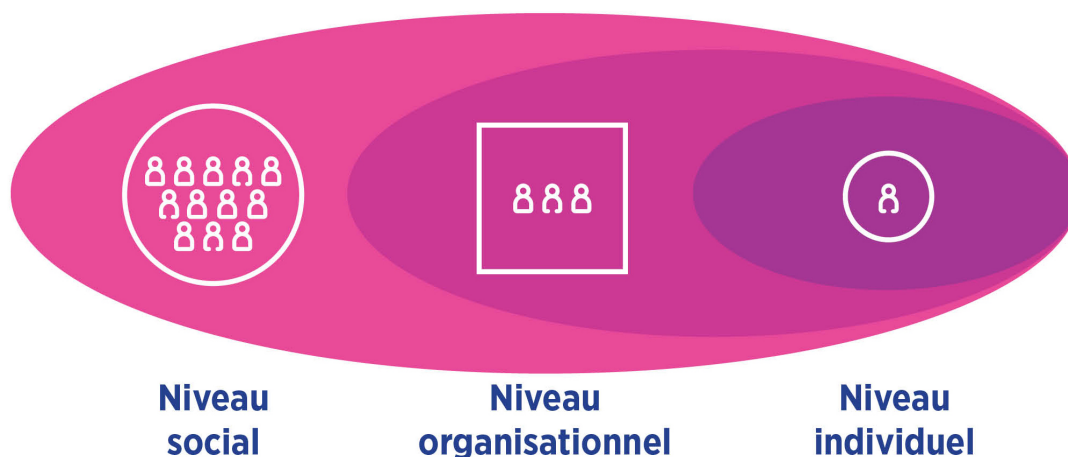
¹⁰¹ Saba, T., Cachat-Rosset, G., et Femmessor. (2020). [Regard sur l'entrepreneuriat féminin en période de Covid-19](#).

¹⁰² Bowditch, J. (2020). [The pros and cons of teleworking COVID-19 made us all realize](#).

¹⁰³ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). (2020). [COVID-19: Gender and diversity analysis of impacts and interventions](#).

VERS UNE STRATÉGIE INTÉGRÉE

L'inclusion économique des femmes est influencée par des facteurs interdépendants aux niveaux individuel, organisationnel et social¹⁰⁴. Il est important de reconnaître que les facteurs sociétaux, notamment les politiques gouvernementales, les stéréotypes culturels et la représentation dans les médias, jouent un rôle essentiel. Les politiques et pratiques organisationnelles jouent un rôle tout aussi essentiel, que ce soit dans le recrutement, le maintien en poste et la promotion des femmes salariées, ou dans le soutien aux femmes entrepreneures. Un autre aspect d'importance critique est celui des attitudes, des croyances et des comportements individuels qui façonnent les aspirations et les réalisations des femmes, ainsi que la manière dont elles sont traitées par autrui. Les preuves abondent, bien avant le mouvement #MoiAussi¹⁰⁵, de l'existence d'environnements toxiques pour les femmes.



Niveau social

Le niveau social façonne l'environnement dans lequel les organisations et les individus travaillent et est influencé par la législation, les médias et les stéréotypes sociétaux sur la diversité et l'inclusion. Il est indéniable que la *Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi* a eu une incidence et contribue au fait que les sociétés sous réglementation fédérale, comme les banques et les sociétés de télécommunications, comptent plus de femmes à la direction que les autres secteurs. De nouvelles mesures législatives comme le projet de loi C-25, loi modifiant la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (entre autres), couvrent 55 % des sociétés canadiennes et affectent la production de rapports sur la représentation des femmes, des personnes racialisées, des Autochtones et des personnes en situation de handicap, ainsi que les stratégies visant à faire progresser l'inclusion^{106, 107}. La récente extension du

¹⁰⁴ Cukier et coll. (2014). [A \[critical\] ecological model to enabling change: Promoting diversity and inclusion](#), p. 245-275.

¹⁰⁵ History & Vision. (2018). [Me too movement](#).

¹⁰⁶ Gagnon, S., et Ng, E. [Barriers to employment: Who is left behind?](#)

¹⁰⁷ Cukier, W., Gagnon, S., et Latif, R. (2020, à paraître). Shaping legislation to advance diversity on boards in Canada: Bill C-25.

congé parental a également eu de l'importance et, avec la crise de la COVID-19, il y a une pression renouvelée pour considérer les services de garde d'enfants comme un élément clé de la reprise économique.

De nombreux groupes sous-représentés, dont les femmes, se heurtent à des obstacles en raison de stéréotypes sociétaux et culturels profondément ancrés qui renforcent l'exclusion et « l'altérité ». Les organisations n'existent pas dans une bulle et l'égalité des sexes dans l'environnement de travail est inextricablement liée à l'égalité des sexes dans la société¹⁰⁸. Malgré les obstacles, les initiatives visant à promouvoir l'emploi des femmes ont fait des progrès.

Parmi les initiatives récentes, citons le regain d'intérêt pour l'équité salariale et le principe « à travail égal, salaire égal », qui figure dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 sous l'objectif 8, « Travail décent et croissance économique »¹⁰⁹. Le Canada a présenté une nouvelle loi sur l'équité salariale au palier fédéral et est en voie de la mettre en œuvre. Les gouvernements fédéral et provinciaux appliquent les programmes d'analyse comparative entre les sexes et d'analyse comparative entre les sexes plus lors de l'examen des budgets, afin d'intégrer la diversité et l'inclusion¹¹⁰. Ces programmes sont des outils analytiques qui évaluent les conséquences sexospécifiques des politiques, de la législation et des programmes sur les hommes et les femmes, aidant ainsi les décideurs à prendre en compte les différences entre les sexes et leurs implications¹¹¹.

De nombreux chercheurs et activistes ont suggéré que les progrès réalisés par les femmes au Québec ont dépassé ceux des autres régions du Canada grâce à l'accès à des services de garde d'enfants abordables. Le modèle québécois de service de garde comprend des subventions aux Centres de la petite enfance, communément appelés CPE, qui sont des centres à but non lucratif. La structure tarifaire permet aux personnes à revenu moyen, en particulier celles qui se situent au bas de l'échelle, où les femmes sont souvent surreprésentées, d'obtenir des services de garde abordables. La politique québécoise en matière de garde d'enfants semble efficace : entre 1996 et 2016, le pourcentage de

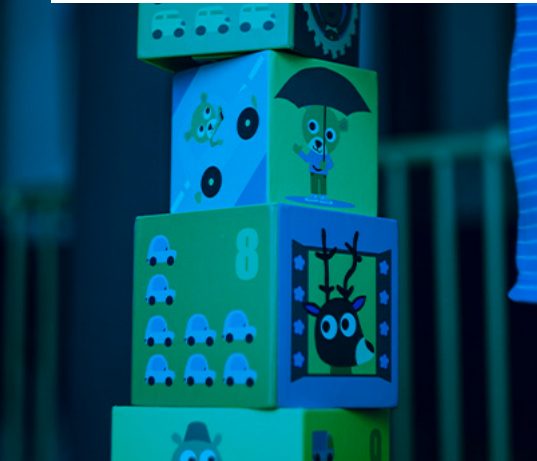
¹⁰⁸ Devillard et coll. 2019. [Women Matter: The present and future of women at work in Canada](#). p.1-92.

¹⁰⁹ Moyser, M. (2019). [Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique](#). p. 5.

¹¹⁰ Neville, A. (2005). [Analyse comparative entre les sexes : éléments constitutifs de la réussite. Rapport du Comité permanent de la condition de la femme](#); Gagnon, S., et Cukier, W. (2017). Equity, diversity and inclusion in Canada: Préparé pour l'initiative Country diversity reports de l'OCDE.

¹¹¹ Cheng, N. (2015). [Rapport 1.- La mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes. Automne 2015.- Rapport du vérificateur général du Canada](#).

De nombreux chercheurs et activistes ont suggéré que les progrès réalisés par les femmes au Québec ont dépassé ceux des autres régions du Canada grâce à l'accès à des services de garde d'enfants abordables.



femmes sur le marché du travail dont le plus jeune enfant avait moins de trois ans est passé de 61 à 80 %; en Ontario, le pourcentage est passé de 66 à 70 % seulement¹¹².

Les efforts ont aussi porté sur la lutte contre les stéréotypes sexistes et sur la réduction de la ségrégation professionnelle des femmes grâce à des programmes ciblés destinés aux femmes dans les métiers et la technologie, ainsi que d'initiatives visant à faire progresser les femmes dans les postes de direction et les conseils d'administration¹¹³. Les initiatives menées par des entreprises comme le 30% Club, où les PDG s'engagent à ce que 30 % de femmes siègent au conseil d'administration, ont des effets pratiques sur leurs entreprises tout en façonnant le discours sociétal dans son ensemble¹¹⁴.

¹¹² Moyser, M., et Milan, A. (2018). [Taux de fécondité et activité des femmes sur le marché du travail au Québec et en Ontario](#).

¹¹³ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019). (2019). [Les femmes et le milieu de travail : Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité - Rapport du Symposium sur les femmes et le milieu de travail](#).

¹¹⁴ 30 % Club. (s. d.). [Who we are](#).

Les médias façonnent et reflètent à la fois la culture, les attitudes et les valeurs. Ces dernières, à leur tour, influencent les comportements. Il est prouvé que la couverture médiatique sexospécifique est courante en Amérique du Nord en général, et au Canada en particulier¹¹⁵. Cette couverture biaisée crée des inégalités dans la représentation des médias, et permet d'enquêter plus facilement sur la vie personnelle des femmes (ce qui nuit à leur réputation professionnelle)¹¹⁶. Dans tous les grands médias analysés, les femmes sont moins susceptibles d'être représentées de manière positive dans des postes de direction, et des preuves empiriques montrent qu'elles sont sous-représentées dans la moyenne générale des apparitions dans les émissions d'information et également dans les rôles et les tribunes clés. Une représentation substantielle et significative des femmes proportionnelle à celle des hommes aux postes de direction clés fait défaut. L'étude conclut aussi que 42 % des femmes analysées lors de leurs apparitions à la télévision étaient beaucoup moins susceptibles que les hommes d'avoir une représentation substantielle et significative dans des rôles d'experts ou de dirigeants¹¹⁷.

La représentation substantielle nécessite la possibilité d'apparitions visuelles et de citations directes, qui suscitent des perceptions de légitimité. La présence de femmes économistes qualifiées ou de chercheuses en STIM faisant autorité peut contribuer à affirmer les rôles des femmes dans les domaines traditionnels et non traditionnels et à envoyer un signal concernant qui peut être considéré comme un leader, ce qui permet de modifier les effets des stéréotypes et de la discrimination envers les femmes de manière plus générale¹¹⁸.

La pandémie a également révélé certaines tendances intéressantes concernant les lieux de travail et la participation à la vie active. Les femmes qui sont les principaux soutiens de famille sont plus susceptibles que les hommes de pouvoir passer à des conditions de télétravail en raison de la nature de leur travail¹¹⁹. Par ailleurs, les femmes ayant un diplôme universitaire sont moins susceptibles que les hommes de cette cohorte d'avoir perdu leur emploi entre février et mai. Les femmes qui ont perdu leur emploi n'étaient pas plus susceptibles que les hommes de se retirer complètement de la population active, ce qui signifie qu'elles ont peut-être réduit leurs heures, trouvé un nouvel emploi ou cherché activement un nouveau travail.

¹¹⁵ Bashevkin, S.B. (2009). [Women, power, politics: The hidden story of Canada's unfinished democracy](#); Cukier, W., Elmi, M., et Gagnon, S. (2019). [Content Analysis: Examining Representation in Broadcast News](#); Goodyear-Grant, E. (2013). [Gendered news: Media coverage and electoral politics in Canada](#); Gidengil, E., et Everitt, J. (2003). [Talking tough: Gender and reported speech in campaign news coverage](#), p. 209-232; Cukier, W., Latif, R., et Hannan, C. (2020). [Media discourses of women in politics in Canada, 2011-2017: The ecstasy and the agony](#).

¹¹⁶ Goodyear-Grant, E. (2013). [Gendered news: Media coverage and electoral politics in Canada](#).

¹¹⁷ Cukier et coll. (2016). [Representing women? Leadership roles and women in Canadian broadcast news](#), p. 374-395.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Desjardins, D., Freestone, C., et Powell, N. (2020). [La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active](#).

Niveau organisationnel

Les processus et politiques organisationnels ont une incidence significative sur la représentation et l'inclusion, car ils peuvent établir :

- un système de leadership et de gouvernance incluant un engagement de haut en bas à l'égard d'initiatives de diversité;
- des pratiques en matière de RH, notamment le recrutement, le perfectionnement et la gestion d'employés diversifiés;
- une culture organisationnelle, qui renforce l'appartenance et l'inclusion;
- des mesures, qui fixent des objectifs et suivent les effets des politiques et des pratiques;
- l'intégration de la diversité par la chaîne de valeur, y compris l'approvisionnement, la recherche, le développement de produits, les ventes, le marketing et le service;
- des stratégies intégrées, qui développent la filière et comprennent les activités de sensibilisation, les relations gouvernementales et les initiatives philanthropiques.

D'après une étude menée en collaboration par l'OCDE¹²⁰, les résultats montrent que la mise en œuvre de mesures et de politiques axées sur les objectifs clés d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dépend des motivations et des moyens utilisés pour les atteindre. Quatre objectifs sont à prendre en compte¹²¹ :

Attirer de nouvelles compétences et renouveler la main-d'œuvre. Les organisations qui adoptent des pratiques en matière d'EDI atteignent leurs objectifs grâce à une combinaison de raisons indissociables. Elles recherchent l'équité de traitement, ne se contentant pas de se conformer aux exigences légales et réglementaires, et s'efforcent de diversifier les bassins de recrutement pour répondre aux besoins de compétences, en particulier lorsque la main-d'œuvre est rare. Elles veulent également assurer que la diversité contribue au rendement organisationnel en stimulant la créativité. Il devient donc impératif d'intégrer ces paramètres dans la culture et les valeurs organisationnelles et de veiller à ce qu'ils soient respectés. Ce faisant, on évite de percevoir la diversité comme un instrument utilisé uniquement pour combler des compétences en situation de pénurie de main-d'œuvre.

¹²⁰ Saba, T. (2019). [HR diversity survey](#).

¹²¹ Saba, T. (2020). [Pour des organisations inclusives dans la grappe aérospatiale du Québec : Miser sur des compétences diversifiées et des pratiques équitables](#).

Déceler et éliminer les préjugés des individus et des systèmes. Les obstacles à l'introduction de mesures d'EDI restent nombreux et doivent être éliminés. Les préjugés discriminatoires conscients ou inconscients à l'encontre des groupes sous-représentés limitent les chances de ces groupes en termes d'attraction, d'embauche, de promotion et de maintien en poste. Des mesures visant à déceler les préjugés et à informer sont nécessaires afin de réduire les effets de ces derniers aux niveaux individuel et systémique. Parfois, des formes plus subtiles de discrimination, comme les microagressions, peuvent décourager la pleine participation des groupes sous-représentés. Le soutien des dirigeants et la responsabilisation des décideurs sont indispensables. Par ailleurs, un examen des pratiques de gestion des ressources humaines dites neutres (conçues sur la base des caractéristiques des travailleurs traditionnels) peut réduire les préjugés systémiques.

Viser un plan organisationnel stratégique en matière d'EDI, et non une approche dispersée. Une grande attention a été portée à l'avancement des pratiques organisationnelles afin de créer des milieux de travail plus diversifiés et plus inclusifs. Cela commence par le leadership. La recherche a démontré que l'engagement du PDG envers les efforts de promotion de la diversité organisationnelle est crucial pour la mise en œuvre des pratiques de gestion de la diversité. Ces efforts doivent être repris par les responsables des RH et mis en œuvre du sommet vers la base sur le lieu de travail. La diversité est renforcée si elle fait partie intégrante de la stratégie organisationnelle, plutôt que, ce qui est souvent le cas, de constituer des initiatives dispersées qui ne touchent qu'un ou deux éléments d'un programme d'EDI. La stratégie ne consiste pas à accorder des exceptions ou un traitement préférentiel à des groupes sous-représentés, mais à instaurer une forte confiance dans la capacité de tous les membres à contribuer pleinement au rendement de l'organisation.

Des mesures visant à déceler les préjugés et à informer sont nécessaires afin de réduire les effets de ces derniers aux niveaux individuel et systémique.



Renforcer l'expertise dans la gestion de l'EDI. Le manque d'expertise dans la gestion de l'EDI a été établi comme un obstacle à la réalisation des objectifs. Remédier au manque d'expertise est une étape essentielle pour rendre les organisations plus équitables et plus inclusives. La diversité étant l'affaire de tous, la formation de tous les employés est un moyen efficace d'atteindre cet objectif. Il est important d'établir des objectifs en matière d'EDI et des méthodes d'évaluation qui soient à la fois quantitatifs et qualitatifs. La réalisation d'enquêtes internes, l'évaluation des changements de pratiques et l'observation des adaptations aux normes et procédures permettent une meilleure prise en compte de la voix des employés et une plus grande efficacité dans la réalisation des objectifs en matière d'EDI. De même, la direction de l'organisation doit donner la priorité aux fournisseurs qui font preuve d'un engagement en faveur de la diversité. Pour les PME, le partage des services d'EDI par l'intermédiaire d'une structure sectorielle interne ou d'un portail de connaissances permettrait à toutes les organisations d'avoir accès à l'expertise dans ce domaine et de mettre en commun des connaissances, des plateformes de formation et des réseaux. Les entreprises du secteur pourront accéder à des communautés de pratique utiles et pertinentes pour le secteur¹²².

¹²² Saba, T. (2019). [Gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion \(GÉDI\) : Remettre les pendules à l'heure](#).

Niveau individuel

Les attitudes, les comportements et les choix individuels façonnent également les possibilités et doivent être mieux compris. Après 30 ans de bonnes intentions, il y a moins de femmes en informatique et à peine plus en ingénierie, en partie parce que les femmes se refusent elles-mêmes des programmes en raison de problèmes intersectionnels complexes¹²³. Les préjugés et les actions individuels, y compris le fait d'être un témoin passif, permettent à l'exclusion et à la discrimination de persister. La bataille n'est pas gagnée.

Au sein des organisations et de la société en général, les actions individuelles peuvent avoir un effet profond sur la diversité et l'inclusion. Pour qu'un réel changement se produise, tous les membres d'une organisation doivent contribuer aux pratiques de diversité et d'inclusion – de haut en bas, de bas en haut et du centre vers les extrémités. La création de cultures professionnelles, familiales et sociétales dans lesquelles chaque témoin se sent habilité à nommer, à dénoncer ou simplement à remettre en question les problèmes de diversité et d'inclusion est essentielle pour que le changement se produise. Chaque personne doit jouer un rôle dans la mise en œuvre des pratiques en matière de diversité et d'inclusion.



La création de cultures professionnelles, familiales et sociétales dans lesquelles chaque témoin se sent habilité à nommer, à dénoncer ou simplement à remettre en question les problèmes de diversité et d'inclusion est essentielle pour que le changement se produise.

123 Cukier, W. (3 décembre 2019). [Femmes en génie : il reste encore des barrières 30 ans après Polytechnique.](#)



CONCLUSIONS ET IMPLICATION POUR LES RECHERCHES FUTURES

Les efforts visant à promouvoir l'inclusion économique des femmes continuent d'être entravés par le manque d'accès à l'information. Bien que Statistique Canada ait accru la disponibilité de données ventilées par sexe et par race, il en faut davantage. Les écarts salariaux entre les genres ne s'expliquent qu'en partie par le capital humain, les caractéristiques de l'emploi, les professions dans l'ensemble du secteur et les facteurs démographiques. De futures recherches et analyses sont nécessaires pour mieux comprendre cette disparité et mettre en œuvre des stratégies efficaces pour les femmes sur le marché du travail.

Des analyses approfondies du genre et de la diversité dans les écosystèmes sont aussi essentielles pour comprendre l'incidence des programmes et à qui ils profitent. Il est également important d'effectuer davantage de recherche sur ce qui fonctionne. Il existe de nombreux efforts bien intentionnés qui ne produisent pas de résultats et d'autres leviers stratégiques, comme l'approvisionnement et la mesure, qui peuvent changer rapidement les comportements.

Dans tous les secteurs, la sensibilisation et l'engagement en faveur de l'égalité des sexes se sont accrus. Cependant, les bonnes intentions ne sont pas toujours associées à des actions, à la transparence et à la reddition de comptes. Par conséquent, des évaluations plus objectives des repères et des progrès par rapport à ceux-ci sont d'une importance cruciale. La diversité et l'inclusion sont et doivent être traitées comme un impératif commercial et elles sont mesurables.

La recherche qui remet en question les hypothèses de base et les définitions est également essentielle, car bon nombre des structures qui façonnent notre compréhension du monde sont fortement genrées. Des recherches supplémentaires sont nécessaires sur la nature genrée des définitions et de l'évaluation des compétences et sur la valorisation des STIM par rapport aux « compétences générales », qui privilégiait historiquement les hommes.

Même l'hypothèse de base sur la nature des femmes doit être mieux élaborée dans la recherche si nous voulons avoir une image complète de l'équité entre les sexes au Canada. Une grande partie des données collectées sur les femmes transgenres, les personnes transgenres ou non binaires est difficile à extraire

de la recherche à grande échelle sur les femmes et les expériences des femmes. Pourquoi? Les données déclarées sur les femmes en dehors du système binaire traditionnel de genre est souvent le résultat d'une auto-identification – et non d'efforts concertés pour comprendre le statut d'emploi de ces femmes par rapport aux autres femmes et aux hommes cisgenres. Pour cette raison, il n'est pas toujours possible ni souhaitable d'étendre de manière significative des observations qui sont vraies pour les femmes cisgenres aux femmes transgenres sans tenir compte de l'incidence des différences d'expérience sur le lieu de travail pour les femmes transgenres¹²⁴.

Cela dit, en juillet 2020, Statistique Canada a annoncé que le Recensement de 2021 comprendra des questions à la fois sur le sexe à la naissance et sur le genre afin de recueillir des données sur les Canadiens de divers genres¹²⁵. Cette annonce correspond à l'introduction du projet de loi C-16 au Parlement, qui a ajouté l'expression et l'identité de genre en tant que motifs protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code criminel*. Elle répond aussi à l'allocation de financement du budget fédéral de 2018 pour créer un centre de recherche, le Centre des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion, dans le but de recueillir plus de données sur les Canadiens non binaires et transgenres. L'accès à ces données aidera les chercheurs et les décideurs à mieux comprendre la façon de combler les écarts et de corriger les inégalités qui peuvent exister entre les expériences des Canadiens non binaires, transgenres et cisgenres.

L'incidence des grandes tendances (par exemple, les perturbations technologiques, le vieillissement de la population, les emplois précaires, les changements climatiques, etc.) sur l'emploi des femmes est un autre axe de recherche important. Des travaux supplémentaires sont également nécessaires pour examiner toutes les répercussions de la COVID-19 du point de vue du genre et de l'emploi. Le passage de certaines grandes entreprises canadiennes comme Shopify à un modèle de télétravail à temps plein pénalise-t-il davantage les femmes? Ou, lorsque le choix est offert en ce qui concerne les options de télétravail, les femmes choisiront-elles de manière disproportionnée de travailler à domicile, rétablissant ainsi la domination traditionnelle des bureaux par les hommes? Les effets de la COVID-19 se feront ressentir pendant les mois et années à venir. Il sera d'autant plus important que ce que nous appelons la nouvelle normalité ne nuise pas aux gains obtenus par les femmes et par d'autres groupes en recherche d'équité.

¹²⁴ Beauregard, et coll. (2016). [Listen carefully: Transgender voices in the workplace.; Thoroughgood](#), C.N., Sawyer, K.B., et Webster, J.R. (1er mars 2020). [Creating a Trans-Inclusive Workplace](#).

¹²⁵ Statistique Canada. (2020a). [Contenu mis à jour du Recensement de la population de 2021: famille et concepts démographiques et activités de la vie quotidienne](#).

Bibliographie

30% Club. (n.d.). Who we are. 30% Club. <https://30percentclub.org/about/who-we-are>

Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), pp.214-224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>

Albanesi, S. and Şahin, A. (2018). The gender unemployment gap. *Review of Economic Dynamics*, 30, pp.47-67. <https://doi.org/10.1016/j.red.2017.12.005>

Alini, E. (March 27, 2019). Women in Canada earn less than men – even for the same job: Glassdoor. *Global News*. <https://globalnews.ca/news/5097399/gender-pay-gap-2019-canada-glassdoor/>

Alon A., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. and Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. National Bureau of Economic Research, Working Paper No.26947. <https://www.nber.org/papers/w26947>

Anderson, T. (2019). Employment of First Nations men and women living off reserve. *Aboriginal Peoples Survey*, 89-653-X. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-653-x/89-653-x2019004-eng.htm>

Bashevkin, S.B. (2009). *Women, power, politics: The hidden story of Canada's unfinished democracy*. Oxford University Press. <https://www-cambridge-org.ezproxy.lib.ryerson.ca/core/journals/canadian-journal-of-political-science-revue-canadienne-de-science-politique/article/women-power-politics-the-hidden-story-of-canadas-unfinished-democracy-sylvia-bashevkin-don-mills-oxford-university-press-2009-pp-xii-186/FD19DEAF50A93C2E0D601331D1C4C20B>

Balachandra, L., Briggs, A.R., Eddleston, K. and Brush, C. (2013). Pitch like a man: Gender stereotypes and entrepreneur pitch success. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 33(8), pp.1-16. https://pdfs.semanticscholar.org/0265/7a54f6df06475183a9485f12d757c03f47ca.pdf?_ga=2.260301961.504345407.1591377202-619105970.1591377202

Beauregard, T.A., Arevshatian, L., Booth, J.E., and Whittle, S. (2016). Listen carefully: Transgender voices in the workplace. *International Journal of Human Resource Management*. <https://core.ac.uk/reader/46172788>

Beckton, C. and McDonald, J. (2020). Government needs to better support women entrepreneurs. *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/march-2018/government-needs-better-support-women-entrepreneurs/>

Bertay, A., Dordevic, L. and Sever, C. (2018). Gender inequality and economic growth: Evidence from industry-level data. <https://www.aeaweb.org/conference/2019/preliminary/paper/N8kTG95d>

Bowditch, J. (2020). [The pros and cons of teleworking COVID-19 made us all realize](https://www.wbiournal.com/article/the-pros-and-cons-of-teleworking-covid-19-made-us-all-realize). *Worcester Business Journal*. <https://www.wbiournal.com/article/the-pros-and-cons-of-teleworking-covid-19-made-us-all-realize>

Bucik, A. (2016). *Canada: Discrimination and violence against lesbian, bisexual, and transgender women and gender diverse and Two Spirit people on the basis of sexual orientation, gender identity and gender expression*. Prepared for The Committee on the Elimination of Discrimination against Women. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CAN/INT_CEDAW_NGO_CAN_25380_E.pdf

Canadian Council of Directors of Apprenticeship (CCDA). (2018). Red Seal program. <http://www.red-seal.ca/w.2lc.4m.2-eng.html>

Canadian Labour Congress. (2015). Did you know senior women are twice as likely to live in poverty as men? Canadian Labour Congress. <https://canadianlabour.ca/research/issues-research-did-you-know-senior-women-are-twice-likely-live-poverty-men/>

Canadian Press. (May 29, 2018). Quebec's daycare system at a glance. The Canadian Press. <https://nationalpost.com/pmnl/news-pmnl/canada-news-pmnl/quebecs-daycare-system-at-a-glance>

Card, D., Lemieux, T. and Riddell, C. (2020). Unions and wage inequality: The roles of gender, skill and public sector employment. Canadian Journal of Economics, 53(1), pp.140-173. <https://doi.org/10.1111/caje.12432>

Catalyst. (2014). Increasing gender diversity on boards: Current index of formal approaches. Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/increasing-gender-diversity-on-boards-current-index-of-formal-approaches/>

Catalyst. (March 02, 2020). Women's earnings – the pay gap: Quick take. Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/womens-earnings-the-pay-gap/>

CBC News. (May 8, 2020). Canada lost nearly 2 million jobs in April amid COVID-19 crisis: Statistics Canada. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/business/canada-jobs-april-1.5561001>

Chamberlain, A. (2016). Demystifying the gender pay gap: Evidence from Glassdoor salary data. Glassdoor. <https://research-content.glassdoor.com/app/uploads/sites/2/2016/03/Glassdoor-Gender-Pay-Gap-Study.pdf>

Cheng, N. (2015). Implementing gender-based analysis. Report 1 – 2015 Fall Report of the Auditor General of Canada. Office of the Auditor General of Canada. https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/osh_20160225_e_41129.html

Chicha, M.T. (2006). A comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts, Working Paper. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_d ecl_wp_27_en.pdf

Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P.B. and Turk-Ariss, R. (2016). Gender diversity in senior positions and firm performance: Evidence from Europe. International Monetary Fund, Working Papers. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Gender-Diversity-in-Senior-Positions-and-Firm-Performance-Evidence-from-Europe-43771>

Clark, C. (2008). The impact of entrepreneurs' oral 'pitch' presentation skills on business angels' initial screening investment decisions. Venture Capital, 10(3), pp.257-279. <https://doi.org/10.1080/13691060802151945>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), pp.138-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Criado-Peréz, C. (2019). [Invisible women: Data bias in a world designed for men](#). Abrams.

Cukier, W. (2019). Disruptive processes and skills mismatches in the new economy: Theorizing social inclusion and innovation as solutions. *Journal of Global Responsibility*, 10(3), pp.211-225. <https://doi.org/10.1108/JGR-11-2018-0079>

Cukier, W. (Dec. 3, 2019). Women in engineering: Barriers remain 30 years after École Polytechnique shooting. *The Conversation*. <https://theconversation.com/women-in-engineering-barriers-remain-30-years-after-ecole-polytechnique-shooting-127886>

Cukier, W. (March 2020). Driving systems change for workplace inclusion. *Diversity Inclusion Now: Creating Inclusive Workplaces in Canada*, Conference Summary. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/diversity-inclusion-now-conference-summary/>

Cukier, W., Gagnon, S. and Latif, R. (2020, Forthcoming). Shaping legislation to advance diversity on boards in Canada: Bill C-25. *Equality, Diversity and Inclusion Journal*.

Cukier, W., Elmi, M., and Gagnon, S. (2019). Content Analysis: Examining Representation in Broadcast News. <https://doi.org/10.4135/9781526492425>;

Cukier, W., Gagnon, S., Mae Lindo, L., Hannan, C. and Amato, S. (2014). A [critical] ecological model to enabling change: Promoting diversity and inclusion. *Getting Things Done (Dialogues in Critical Management Studies, 2)*, Emerald Group Publishing Limited, 245-275. [https://doi.org/10.1108/S2046-6072\(2013\)0000002017](https://doi.org/10.1108/S2046-6072(2013)0000002017)

Cukier, W., Gagnon, S., Roach, E., Elmi, M., Yap, M. and Rodrigues, S. (2017), "Trade-offs and disappearing acts: Shifting societal discourses of diversity over three decades." *International Journal of Human Resource Management*, 28(7), pp.1031-1064. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128459>

Cukier, W., Jackson, S., Elmi, M.A., Roach, E. and Cyr, D. (2016). Representing women? Leadership roles and women in Canadian broadcast news. *Gender in Management: An International Journal*, 31(5/6), pp.374-395. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2015-0035>

Cukier, W., Latif, R. and Hannan, C. (2020). Media discourses of women in politics in Canada, 2011-2017: The ecstasy and the agony. *Advancing women in leadership: Shaping pathways in the political arena*. Information Age Publishing. <https://www.infoagepub.com/products/Pathways-into-the-Political-Arena>

Dabla-Norris, E. and Kochhar, K. (2019). Closing the gender gap. *FINANCE & DEVELOPMENT*, 56(1). International Monetary Fund. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/closing-the-gender-gap-dabla.htm>

Dan, I. (2010). Gender based self-selection into industries and occupations, pp.1-52. Department of Economics University of Toronto. http://www.hec.ca/iea/seminaires/110124_loanaDan.pdf

Derous, E. and Pepermans, R. (2019). Gender discrimination in hiring: Intersectional effects with ethnicity and cognitive job demands. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), pp.40- 49. <http://dx.doi.org/10.1037/arc0000061>

Desjardins, D., Freestone, C., and Powell, N. (2020). Pandemic threatens decades of women's labour force gains. *RBC Economics*. <https://thoughtleadership.rbc.com/pandemic-threatens-decades-of-womens-labour-force-gains/>

Devillard, S., Bonin, G., Madgavkar, A., Krishnan, M., Pan, T., Zhang, H. and Ng, M. (2019). Women matter: The present and future of women at work in Canada. Report. McKinsey & Company, pp.1-92.

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-present-and-future-of-women-at-work-in-canada>

Devillard, S., Vogel, T., Pickersgill, A., Madgavkar, A., Nowski, T., Krishnan, M., Pan, T. and Kechrid, D. (2017). The power of parity: Advancing women's equality in Canada. Report. McKinsey & Company, pp.1-124.

<https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Women%20matter/The%20power%20of%20parity%20Advancing%20womens%20equality%20in%20Canada/MGI-The-power-of-parity-Advancing-womens-equality-in-Canada-Full-report.ashx>

Dionne-Simard, D. and Miller, J. (2019). Maximum insights on minimum wage workers: 20 years of data. Labour Statistics Research Papers 75-004-M. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/75-004-M2019003>

Diversity Institute. (2019). Diversity leads: Women and racialized people in senior leadership positions: Greater Montréal Area. Diversity Institute. <https://www.rverson.ca/diversity/reports/diversity-leads-women-racialized-people-senior-leadership-montreal/>

Diversity Institute. (2020). Diverse representation in leadership: A review of eight Canadian cities. Diversity Institute. <https://www.rverson.ca/diversity/reports/diversity-leads-diverse-representation-in-leadership-a-review-of-eight-canadian-cities/>

Diversity Institute. (2020). [Diverse representation in leadership: A review of eight Canadian cities. Diversity Institute.](https://www.rverson.ca/diversity/reports/diversity-leads-diverse-representation-in-leadership-a-review-of-eight-canadian-cities/)

Dunham, J. (April 22, 2020). Women disproportionately 'bearing the brunt' of coronavirus crisis, advocates say. CTV News. <https://www.ctvnews.ca/canada/women-disproportionately-bearing-the-brunt-of-coronavirus-crisis-advocates-say-1.4907309>

Dupon, V. (June 21, 2020). Why women bear the brunt of virus fallout in workplace. CTV News. <https://www.ctvnews.ca/health/coronavirus/why-women-bear-the-brunt-of-virus-fallout-in-workplace-1.4993403>

Durant, I. and Coke-Hamilton, P. (April 1, 2020). COVID-19 requires gender-equal responses to save economies. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). <https://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=2319>

Employment and Social Development Canada (ESDC). (2019). Women and the workplace – How employers can advance equality and diversity – Report from the Symposium on Women and the Workplace. ESDC. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/women-symposium.html>

Eswaran, V. (2019). The business case for diversity is now overwhelming. Here's why. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/business-case-for-diversity-in-the-workplace/>

Few-Demo, A.L. and Allen, K.R. (2020). Gender, feminist, and intersectional perspectives on families: A decade in review. Journal of Marriage and Family, 82, pp.326-345. <https://doi.org/10.1111/jomf.12638>

Finance Canada. (2017). Budget 2017. Government of Canada. <https://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/chap-05-txt-en.html>

Finnie, R. and Childs, S. (2018). Who goes into STEM disciplines? Evidence from the youth in transition survey. Canadian Public Policy, 44(S1), S43–S55. <https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2017-077>

Fox, D. and Moyser, M. (2018). The economic well-being of women in Canada: A gender-based statistical report. Catalogue no. 89-503-X. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/54930-eng.htm>

Frank, K. and Frenette, M. (Dec. 4, 2018). Will automation worsen job prospects for vulnerable workers? Policy Options, pp.1-5. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/december-2018/will-automation-worsen-job-prospects-vulnerable-workers/>

Gagnon, S. (March 2020). Driving systems change for workplace inclusion. Diversity Inclusion Now: Creating Inclusive Workplaces in Canada, Conference Summary. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/diversity-inclusion-now-conference-summary/>

Gagnon, S. and Cukier, W. (2017). Equity, diversity and inclusion in Canada: Prepared for the OECD country diversity reports initiative. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD.

Gagnon, S. and Ng, E. Barriers to Employment: Who is Left Behind? Future Skills Centre. <https://fsc-ccf.ca/research/employment-gaps-and-underemployment-for-racialized-groups-and-immigrants-in-canada/>

Gartzia, L., Ryan, M.K., Balluerka, N. and Aritzeta, A. (2012). Think crisis–think female: Further evidence. European Journal of Work and Organizational Psychology, 21(4), pp.603–628. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.591572>

Gassam, J. (March 22, 2020). 13 entrepreneurs of color share how COVID-19 has impacted their business. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2020/03/22/13-entrepreneurs-of-color-share-how-covid-19-has-impacted-their-business/#68c512a6272d>

Gidengil, E. and Everitt, J. (2003). Talking tough: Gender and reported speech in campaign news coverage. Political Communication, 20(3), pp.209–232. <https://doi.org/10.1080/10584600390218869>

Globe and Mail (March 27, 2020). Women lead here: Introducing the Women Lead Here 2020 honourees. Report on Business Magazine. <https://www.theglobeandmail.com/business/rob-magazine/article-introducing-the-2020-women-lead-here-honourees/>

Goodyear-Grant, E. (2013). [Gendered news: Media coverage and electoral politics in Canada](#). UBC Press.

Huang, L., Frideger, M. and Pearce, J.L. (2013). Political skill: Explaining the effects of nonnative accent on managerial hiring and entrepreneurial investment decisions. Journal of Applied Psychology, 98(6), pp.1005–1017. <https://doi.org/10.1037/a0034125>

International Labour Organization. (2017). The gender gap in employment: What's holding women back? International Labour Organization. <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#unemployed-vulnerable>

Jacobs, A. and Noonan, L. (June 13, 2020). Is the coronavirus crisis taking women back to the 1950s? Financial Times. <https://www.ft.com/content/7e147d57-050e-405c-a334-75a5ea748e2a>

- Jedwab, J. (April 14, 2020). Economic vulnerability score for selected visible minorities and the effects COVID-19. Association of Canadian Studies. <https://acs-aec.ca/wp-content/uploads/2020/04/ACS-Covid-and-Economic-Vulnerability-of-Visible-Minorities-April-2020-1.pdf>
- Johns, M.L. (2013). Breaking the glass ceiling: Structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. *Perspectives in Health Information Management*, 10 (Winter), pp.1-11. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3544145/pdf/phim0010-0001e.pdf>
- Kochhar, K., Jain-Chandra, S. and Newiak, M. (2017). Women, work, and economic growth: Leveling the playing field. International Monetary Fund. <http://dx.doi.org/10.5089/9781513516103.071>
- Lanthier, S., Bielecky, A. and Smith, P.M. (2018). Examining risk of workplace violence in Canada: A sex/gender-based analysis. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(8), pp.1012-1020. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy066>
- Lewin, B. (Jan. 2, 2020). Top CEOs made as much as average Canadian worker earns in a year by mid-morning today. Financial Post. <https://business.financialpost.com/executive/c-suite/top-ceos-made-as-much-as-average-canadian-worker-earns-in-a-year-by-mid-morning-today>
- Leung, W.F. (2019). Girls in tech: Progress and barriers in a gendered culture. In *Digital Entrepreneurship, Gender and Intersectionality* (pp.85-123). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-97523-8_3
- Liesch, K. (Oct. 31, 2019). How is venture capital failing to fund a gender equal future? *Tidal Equality*. <https://www.tidalequality.com/blog/how-is-vc-failing-to-fund-a-gender-equal-future>
- Ligaya, A. and Deschamps, T. (2018). Fewer women leading Canada's corporations today than 5 years ago. Huffpost. https://www.huffingtonpost.ca/2018/07/31/women-workplace-canada_a_23493002/
- Marsden, L.R. (2012). *Canadian women & the struggle for equality*. Oxford University Press.
- Mavin, S., Grandy, G. and Williams, J. (2014). Experiences of women elite leaders doing gender: Intra-gender, micro-violence between women. *British Journal of Management*, 25(3), pp.439-455. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12057>
- Medina, J. and Lerer, L. (April 23, 2020). When mom's Zoom meeting is the one that has to wait. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2020/04/22/us/politics/women-coronavirus-2020.html>
- Messacar, D. and Morissette, R. (2020). Work interruptions and financial vulnerability. Catalogue no. 45280001. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/45-28-0001/2020001/article/00010-eng.pdf?st=ch9rJoML>
- Millar, E., Fraser, T. and Siemens, S. (March 20, 2020). Federal aid packages won't save small businesses from COVID-19 fallout. *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/march-2020/federal-aid-package-wont-save-small-businesses-from-covid-19-fallout/>
- Moyser, M. (2017). Women and paid work. Catalogue no. 89-503-X. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>

Moyser, M. (2019). Measuring and analyzing the gender pay gap: A conceptual and methodological overview. Catalogue no. 45200002. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022019001-eng.htm>

Moyser, M. and Milan, A. (2018). Fertility rates and labour force participation among women in Quebec and Ontario. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54976-eng.htm>

Neville, A. (2005). Gender-based analysis: Building blocks for success. Report of the standing committee on status of women. House of Commons Canada. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/381/FEWO/Reports/RP1778246/feworp02/feworp02-e.pdf>

Ng, E.S. and Sears, G.J. (2018). Walking the talk on diversity: CEO beliefs, moral values, and the implementation of workplace diversity practices. *Journal of Business Ethics*, pp.1-14. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4051-7>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). Employment: Time spent in paid and unpaid work by sex. OECD.Stat. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>

PayPal Canada and Barraza & Associates. (2018). Women's entrepreneurship study. <https://www.paypalobjects.com/digitalassets/c/website/marketing/na/ca/consumer/sell-online/paypal-canada-women-entrepreneurship-study-2018.pdf>

Pelletier, R., Patterson, M. and Moyser, M. (2019). The gender wage gap in Canada: 1998-2018. Catalogue no. 75-004-M-2019004. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-eng.htm>

Ravanera, C. (2020). Primer on the gendered impacts of COVID-19. *Gender and the Economy*. <https://www.gendereconomy.org/primer-on-the-gendered-impacts-of-covid-19/>

Richter, F. (Feb. 19, 2020). GAFAM: Women still underrepresented in tech. Statista. <https://www.statista.com/chart/4467/female-employees-at-tech-companies/>

Rawstron, K. (2013). Academic employment and gender equity legislation in Australia and Japan, 1970-2010. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(8), pp.777-793. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2012-0088>

Rosser-Mims, D. et al. (Eds.), *Advancing women in leadership: Shaping pathways in the political arena*.

Saba, T. (2019). *HR diversity survey*. OECD, University Dauphine and CPHR/CRHA/HRPA (2018).

Saba, T. (2019). Gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (GÉDI) : Remettre les pendules à l'heure. *Revue RH*, 22(3). <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-3/gestion-diversite-equite-inclusion-gedi>

Saba, T. (2020). Pour des organisations inclusives dans la grappe aérospatiale du Québec : Miser sur des compétences diversifiées et des pratiques équitables. Livre Blanc, Aéro Montréal. https://www.aeromontreal.ca/download/fca8add9e2dea4/20200308Livre_Blanc_Tania_Saba.pdf

Saba, T., Cachat-Rosset, G. et Femmessor. (2020). Regard sur l'entrepreneuriat féminin en période de Covid-19. Femmessor. https://femmessor.com/femmessor/data/files/pdfs/2020-05-01_femmessor_rapport_sondage_covid-19_web.pdf

Schein, E.H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), pp.229-240. <https://www.istor.org/stable/2393715>

Smooth, W.G. (2013). [Intersectionality from theoretical framework to policy intervention](#). In *Situating Intersectionality*, (pp.11-41). Palgrave Macmillan.

Statistics Canada. (2015). Lone-parent families. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2015001/article/14202/parent-eng.htm>

Statistics Canada. (2018a). 2016 Census of Population, Statistics Canada Catalogue no. 98-400-X2016365. Statistics Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-eng.cfm?TABID=1&LANG=E&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1257309&GK=1&GRP=1&O=D&PID=112134&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=124&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=1&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>

Statistics Canada. (2018b). Women in Canada: A gender-based statistical report. Catalogue no. 89-503-X. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/89-503-x2010001-eng.htm>

Statistics Canada. (2019a). 2016 Census of Population, Statistics Canada Catalogue no. no. 98-400-X2016210. Statistics Canada. <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-eng.cfm?LANG=E&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=110562&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=120&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>

Statistics Canada (2019b). Study: Self-employed Canadians: Who and Why? Government of Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190528/dq190528f-eng.htm>

Statistics Canada. (2019c). The gender wage gap in 2018. Statistics Canada – Infographics Journals and Periodicals, 11-627-M. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2019065-eng.htm>

Statistics Canada. (2020a). Impact of COVID-19 on small businesses in Canada. Catalogue no. 4528001. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00018-eng.pdf>

Statistics Canada. (2020b). Labour force characteristics by sex and detailed age group, monthly, unadjusted for seasonality. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=1410001701>.

Statistics Canada. (2020c). Labour Force Survey, March 2020. The Daily. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200409/dq200409a-eng.htm>

Statistics Canada. (2020d). Labour Force Survey, June 2020. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/dailyquotidien/200710/dq200710a-eng.htm>.

Statistics Canada. (2020e). Updated content for the 2021 census of population: Family and demographic concepts, and activities of daily living. Statistics Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/censusrecensement/2021/ref/98-20-0001/982000012020001-eng.cfm>

- Tariq, M. and Syed, J. (2017). Intersectionality at work: South Asian Muslim women's experiences of employment and leadership in the United Kingdom. *Sex Roles*, 77, pp.510-522. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0741-3>
- TELUS. (2006). Growing Together. TELUS. https://assets.ctfassets.net/rz9m1rynx8pv/3semT3VUP6kE4Y2Sssec4E/9c75a85d887f298897f0af35087aa0b7/telus_csr_2006-en.pdf
- Terjesen, S. and Sealy, R. (2016). Board gender quotas: Exploring ethical tensions from a multi-theoretical perspective. *Business Ethics Quarterly*, 26(1), pp.23-65. <https://doi.org/10.1017/beq.2016.7>
- Thoroughgood, C.N., Sawyer, K.B., and Webster, J.R. (March 1, 2020). Creating a Trans-Inclusive Workplace. *Harvard Business Review*, March–April 2020. <https://hbr.org/2020/03/creating-a-trans-inclusive-workplace>
- Thune, K. (2020). Retirement age for women: How retiring earlier affects planning and saving. *The balance*. <https://www.thebalance.com/retirement-age-for-women-4770789>
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). (2019). Mainstreaming gender in trade policy. United Nations. https://unctad.org/en/docs/ciem2d2_en.pdf
- Vermes, J. (2020). Without more support for child care, economic recovery will be slow, says expert | CBC Radio. <https://www.cbc.ca/radio/thecurrent/the-current-for-may-22-2020-1.5580159/without-more-support-for-child-care-economic-recovery-will-be-slow-says-expert-1.5581464>
- Vincent, C. (2013). Why do women earn less than men? A synthesis of findings from Canadian microdata, CRDCN Synthesis Series. Canadian Research Data Centre Network. https://crdcn.org/sites/default/files/carole_vincent_synthesis_final_2.pdf
- Visa. (2019). The state of Canadian women's entrepreneurship. https://www.visa.ca/en_CA/run-your-business/women-small-business.html
- Waite, S. (2020). Should I Stay or Should I Go? Employment Discrimination and Workplace Harassment against Transgender and Other Minority Employees in Canada's Federal Public Service. *Journal of Homosexuality*, 1–27. <https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140>
- Walker, K. (May 10, 2020). Domestic homicides increase nationwide during pandemic; Maritimers among victims. *CTV News*. <https://atlantic.ctvnews.ca/domestic-homicides-increase-nationwide-during-pandemic-maritimers-among-victims-1.4933303>
- Wayland, S.V. (2011). Immigrant self-employment and entrepreneurship in the GTA: Literature, data, and program review. *Maytree*. https://maytree.com/wp-content/uploads/EntrepreneurReport_December7-final.pdf
- Women Entrepreneurship Knowledge Hub. (2020). The impact of COVID-19 on women entrepreneurs. Women Entrepreneurship Knowledge Hub, Ryerson University. <https://wekh.ca/research/the-impact-of-covid-19-on-women-entrepreneurs/>

Wong-Tam, K. (March 2020). Driving systems change for workplace inclusion. Diversity Inclusion Now: Creating Inclusive Workplaces in Canada, Conference Summary.

<https://www.ryerson.ca/diversity/reports/diversity-inclusion-now-conference-summary/>

World Economic Forum. (2020a). The global gender gap report 2020. World Economic Forum.

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

World Economic Forum. (2020b). Why we need women's leadership in the COVID-19 response. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2020/04/women-female-leadership-gender-coronavirus-covid19-response/>

Wright, T. (May 10, 2020). Violence against Indigenous women during COVID-19 sparks calls for MMIWG plan.

CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/violence-against-indigenous-women-action-plan-covid-19-mmiwg-1.5563528>

