



Catapulter les femmes en affaires au Canada

Boîte à outils pour aider les employeurs à recruter, retenir et promouvoir davantage de femmes et à les faire accéder à des conseils d'administration

Introduction

Il est aujourd'hui bien connu que la pandémie a eu un impact disproportionné sur les femmes qui sont sur le marché du travail. Elles sont confrontées aux lourdes pressions du travail à domicile dans des emplois professionnels exigeants, tout en jonglant avec les obligations familiales qui ont tendance à leur incomber davantage qu'à leurs homologues masculins. Elles sont également fortement présentes dans les secteurs les plus touchés par la pandémie, soit le commerce au détail, les services alimentaires, les soins de santé etc.



Un effort concerté pour encourager les femmes dans les entreprises canadiennes n'est pas seulement une question d'égalité des sexes, c'est aussi une question économique. Les entreprises qui comptent plus de femmes dans leurs équipes de direction sont plus susceptibles d'obtenir de meilleurs résultats en matière de rentabilité de valeur ajoutée, de satisfaction de la clientèle et d'engagement des employés.

Lorsque les femmes réalisent leur plein potentiel sur le marché du travail, c'est toute l'économie qui en profite et tous les Canadiens en tirent des bénéfices. Cette boîte à outils contient des actions concrètes pour aider les employeurs à recruter, retenir et promouvoir davantage de femmes dans des postes de direction et au sein de conseils d'administration.

Reconnaissance

Nous tenons à remercier Compass Rose pour sa collaboration à cet effort.

Thème : La situation des femmes en affaires en 2022

- Les pertes d'emploi des femmes ont commencées à estomper par rapport au début de la pandémie. Toutefois, en raison d'une « fuite des talents », les femmes restent nettement sous-représentées dans les échelons supérieurs des entreprises.
- Bien que le nombre de femmes occupant des postes de direction dans les entreprises canadiennes ait augmenté, elles ne représentent encore qu'environ 18 % des équipes de direction. Les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes de direction et



- La responsabilité de la charge de la famille a eu un impact sur la rétention et la promotion des femmes. Les mères sur le marché du travail ont systématiquement consacré moins d'heures par semaine au boulot que les pères. Au cours de la première année de la pandémie, 12 fois plus de mères que de pères ont quitté leur emploi pour s'occuper de tout-petits ou d'enfants d'âge scolaire.
- Malgré stress et l'épuisement professionnel, de nombreuses femmes ont excellé et persévéré dans le monde des affaires en acceptant des tâches supplémentaires, en lançant de nouvelles entreprises et en soutenant leurs équipes dans leurs efforts de promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Cependant, ce travail n'est souvent pas reconnu financièrement, alors qu'il permet d'obtenir de meilleurs résultats pour tous les employés.
- Même aux échelons les plus élevés, les femmes se heurtent à des obstacles (0783711351s)-8.162d Tf[d351112.3 (v)4 (37)TD-5.5 o



Actions



	<p>Mettre en place une formation sur les préjugés pour aider à comprendre comment même les préjugés implicites peuvent jouer un rôle dans l'exclusion des femmes de l'embauche à la promotion.</p> <p>Examiner les décisions d'embauche pour garantir la diversité et l'équité et l'inclusion dans votre milieu de travail.</p>	
RETENIR	<p>Lutter pour l'égalité des salaires dans votre milieu de travail en réévaluant chaque année les postes.</p> <p>Fournir des ressources de formation et de perfectionnement pour assurer le développement professionnel des femmes qui souhaitent gravir les échelons.</p> <p>Favoriser le mentorat au sein de votre équipe pour aider à combler les lacunes et à développer les compétences.</p> <p>Créer des politiques de retour au bureau hybrides, axées sur la diversité et l'équité et l'inclusion (DEI).</p> <p>Prévoir une souplesse pour la garde d'enfants afin que les mères n'aient pas à choisir entre leur famille et leur avancement professionnel.</p>	Comment élaborer un horaire de travail hybride.



	<p>Surveiller les décisions relatives aux promotions pour voir comment les femmes progressent dans votre milieu de travail.</p> <p>Responsabiliser les hauts cadres et leur offrir des incitatifs financiers pour qu'ils avancent dans la réalisation des objectifs de diversité</p> <p>Reconnaître et récompenser les femmes leaders pour leurs réalisations, en particulier dans le domaine de la DEI qui permet d'obtenir de meilleurs résultats pour leur entreprise.</p> <p>Offrir aux femmes des possibilités de réseautage pour entrer en contact avec des cadres supérieurs et d'autres femmes qui peuvent devenir leurs championnes.</p> <p>Offrir des possibilités de mentorat pour aider les femmes à entrer en contact avec d'autres femmes ayant réussi, afin de renforcer leur confiance et leurs compétences en matière de leadership.</p> <p>Améliorer la diversité des achats et des fournisseurs afin de mettre les femmes sur un pied d'égalité avec les entreprises dirigées par des hommes dans la course aux contrats.</p>	<p><u>Tirer parti</u> d'organismes comme WBE Canada, qui fait le lien entre les approvisionnements du secteur public et commercial et les entreprises canadiennes dirigés par des femmes. (en anglais seulement)</p> <p><u>Introduire</u> et améliorer l'accès à de solides mentorats.</p>
--	--	--



<p>SUR LES CA</p>	<p>Améliorer la diversité des conseils d'administration en recrutant et en attirant davantage de femmes à ces postes.</p> <p>S'attaquer aux principaux obstacles que rencontrent les femmes, même hautement qualifiées, lorsqu'il s'agit de se porter candidates à des postes d'administratrices.</p> <p>S'assurer que les compétences et l'expérience requises pour les conseils d'administration sont adaptés aux exigences de la gouvernance d'entreprise dans le climat économique actuel.</p> <p>Mettre en place des programmes de formation préparatoires aux conseils d'administration et des programmes de mentorat pour les femmes afin d'élargir leur réseau.</p>	<p>Guide pour faire participer les femmes aux conseils d'administration.</p> <p>Guide: Stacking Your Board for Diversity (en anglais seulement).</p> <p>Programme de mentorat-parrainage Catalyst Women On Board™. (en anglais seulement)</p> <p>Stratégies pour faciliter l'accès à davantage de femmes racialisées aux conseils d'administration. (en anglais seulement)</p> <p>Outils pour aider les femmes à planifier leur carrière et à se préparer au conseil d'administration. (en anglais seulement)</p>
-------------------	---	---

Ressources supplémentaires

Recruter, retenir et promouvoir les femmes

Gouvernement du Canada: [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](#)

RBC : [Des femmes s'unissent pour changer la perception qu'ont les gens d'un entrepreneuriat prospère.](#)

McKinsey & Co., en partenariat avec LeanIn.org: [Women in the Workplace report](#)

