

Présence des femmes dans les banques au Canada



Fiche-info

EN BREF

- Les banques sont des chefs de file des efforts visant à bâtir une main-d'œuvre représentative. En effet, selon les chiffres de 2022, dans l'ensemble des six plus grandes banques du Canada (excluant leurs filiales), les femmes occupent 39,4 % des postes de cadres supérieurs et 48,5 % des postes de cadres intermédiaires, dépassant ainsi les indices de référence du gouvernement dans les deux cas.
- Les chiffres de 2024 montrent que les conseils d'administration des six plus grandes banques du Canada comptent en moyenne 44 % de femmes.

Les faits

Les banques comptent parmi les premiers bâtisseurs d'une main-d'œuvre représentative à tous les niveaux de l'organisation, notamment aux postes de cadres supérieurs et intermédiaires ainsi qu'aux conseils d'administration.

Une plus grande présence des femmes dans le milieu du travail, particulièrement dans des postes de direction, est essentiellement une question d'égalité. Les organisations qui respectent la diversité des genres au sein de leur main-d'œuvre affichent, pratiquement à tous les égards, une bien meilleure performance que celles qui ne le font pas. Les banques en sont conscientes et s'efforcent d'améliorer la représentation des femmes dans les postes de direction, notamment en appliquant les mesures suivantes :

- Adoption de politiques de mixité au sein des conseils d'administration, y compris des cibles et des programmes favorisant la diversité des genres en vue de promouvoir la diversité dans les postes de direction.
- Formation des employés sur la lutte contre le sexisme inconscient afin de détruire les barrières subtiles qui peuvent empêcher l'inclusion.

- Identification des niveaux auxquels les femmes quittent les postes de direction et établissement de programmes en vue de renverser toute tendance potentielle.
- Établissement de programmes de perfectionnement pour les femmes qui n'ont pas passé le stade de sélection finale à des rôles de haute direction, afin d'améliorer leurs chances de promotion ultérieurement.

Équité en matière d'emploi

Une banque qui se dote d'une main-d'œuvre diversifiée n'est pas seulement en train de faire ce qui se doit, mais elle augmente également sa capacité de trouver le meilleur talent et de répondre aux besoins des marchés en rapide mutation.

Les banques comptent parmi les premières organisations à saisir la portée à long terme pour la main-d'œuvre et pour le marché de l'emploi de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à avoir apprécié ses composantes relatives aux droits de la personne. Elles sont vite devenues les chefs de file des efforts visant à bâtir une main-d'œuvre représentative et ont pris les devants pour présenter des arguments clairs en faveur de l'équité et de la diversité dans le milieu du travail.

Selon les données de 2022, la main-d'œuvre féminine constitue 54,5 % (134 921) de l'effectif des six plus grandes banques du Canada (excluant leurs filiales), soit un taux largement supérieur à celui de n'importe quel autre secteur sous réglementation fédérale. Aussi, les femmes représentent 39,4 % des cadres supérieurs et 48,5 % de l'ensemble des cadres intermédiaires dans ces banques, dépassant ainsi les indices de référence fédéraux dans les deux cas. Au total, 46,8 % de tous les postes professionnels dans les banques sont détenus par des femmes.



Présence aux conseils d'administration


Il ne fait aucun doute qu'une représentation équitable aux conseils d'administration produira une meilleure gouvernance et un rendement plus élevé. Désormais, les organisations ont comme objectif d'accélérer le progrès dans ce domaine. Selon les chiffres de 2024, les conseils d'administration des six plus grandes banques du Canada comptent 44 % de femmes en moyenne.

Salaire égal pour travail égal

Voilà plus de 35 ans que les banques du Canada suivent le principe d'un salaire égal pour un travail égal. Les banques ont amélioré leurs systèmes d'évaluation et de rémunération, les rendant neutres quant au genre et conformes à l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*, qui précise les modalités d'application de l'article 11 (disparité salariale discriminatoire) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Afin de garantir que la rémunération ne tienne pas compte du genre, les banques ont établi des plans internes d'équité salariale et ont mis en œuvre plusieurs politiques et procédures dont l'objectif est de veiller à ce que la rémunération soit juste tant pour les hommes que pour les femmes. Donc, entre autres, les banques :

- entreprennent des vérifications périodiques afin d'identifier les différences salariales;
- exigent que les décisions sur la rémunération soient fondées sur des facteurs qui ne tiennent pas compte du genre;
- effectuent des vérifications ponctuelles pour s'assurer qu'il n'y a aucune discrimination dans les décisions en matière de rémunération; et

- 
- exécutent des exercices d'entretien de l'équité salariale pour corriger tout écart salarial.

Allocution de l'ABC sur la législation visant la fin du harcèlement et de la violence au travail : [Allocution devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.](#)

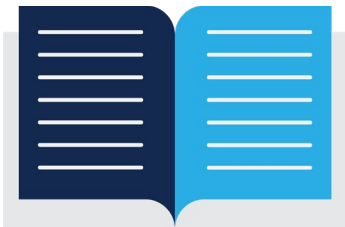
Stratégies d'inclusion et de diversité

Les plus grandes banques du Canada ont officiellement adopté des stratégies d'inclusion et de diversité et ont prévu du personnel pour assurer l'exécution de ces stratégies. En voici des exemples :

- Le *Projet Invisible* de la Banque Nationale est une collaboration entre dix sociétés établies à Montréal, dont l'objectif est de faire la lumière sur les préjugés inconscients qui existent dans les organisations et sur les lieux de travail.
- *Les femmes et le leadership* de la Banque Royale est un programme de 10 mois qui soutient l'avancement des femmes grâce à des occasions ciblées de développement et de réseautage.
- La CIBC offre une formation sur les *biais inconscients et dommageables*, et a conclu un partenariat avec Catalyst afin d'introduire, pour la première fois au Canada, le programme *Men Advocating for Real Change (MARC)*.
- Le Groupe Banque TD tire avantage de partenariats et de commandites avec des secteurs spécialisés pour encourager les femmes à entreprendre une carrière dans les domaines STIM. Par ailleurs, la TD a été essentielle dans la mise en œuvre des

programmes *Back to Work* de la Rotman School of Management, et *Return to Bay St.*, de Women in Capital Markets, qui aident les femmes performantes à réintégrer le marché du travail, de même que *Empowering Women*, de Access Employment, qui s'adresse aux femmes professionnelles nouvellement établies au Canada.

- Le *Programme de parrainage d'entreprise* de BMO, lancé en 2014, jumèle des cadres supérieurs avec divers protégés, dont des femmes, qui possèdent le potentiel d'accéder à des postes plus élevés. Le programme dépasse le mentorat. En effet, les mentors aident leurs protégés à se faire un nom et des contacts d'affaires qui leur ouvrent de grandes possibilités de développement. Depuis, le programme a été repris à l'échelle du groupe bancaire afin d'alimenter le bassin de talents.
- En reconnaissance de la place centrale qu'occupe la technologie dans l'évolution du secteur bancaire, la Banque Scotia a créé l'initiative *IgniTe!* qui encourage les femmes à travailler dans ce domaine et développe leurs talents et leur leadership.



L'inclusion et la diversité dépassent les programmes internes des banques et se retrouvent au sein d'initiatives axées sur les clients et les collectivités. Parmi ces initiatives, notons la publication d'engagements à l'intention des fournisseurs, les programmes visant les femmes nouvellement arrivées au Canada et les programmes de mentorat communautaire.

Pour le progrès

L'ABC participe activement aux consultations auprès du gouvernement sur des enjeux comme la prévention de la violence et du harcèlement au travail, l'équité salariale et les modalités de travail souple.

En outre, l'Association appuie le travail d'organisations comme Catalyst Canada et l'Association des femmes en finance du Québec, ainsi que tous leurs efforts en faveur de la diversité des genres.

L'Association des banquiers canadiens est la voix de plus de 60 banques canadiennes et étrangères qui contribuent à l'essor et à la prospérité économiques du pays. L'ABC préconise l'adoption de politiques publiques favorisant le maintien d'un système bancaire solide et dynamique, capable d'aider les Canadiens à atteindre leurs objectifs financiers.

Association des banquiers canadiens www.cba.ca

Mise à jour : avril 2024