



Présence croissante des femmes dans les cadres de file des efforts visant à bâtir une main-d'œuvre

EN BREF

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.

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.

A

En outre, l'Association appuie le travail d'organisations
comme Catalyst Canada et