



# POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ DE GENRE ET RACIALE

## Objectif

De récentes études ont démontré les avantages associés au fait de compter sur un conseil d'administration et un milieu de travail diversifiés. À titre d'exemple, une étude réalisée par McKinsey en 2019 a révélé que les entreprises comptant plus de 30 % de femmes parmi leurs cadres étaient plus susceptibles de mieux faire que celles qui en comptaient moins, voire aucune, comme c'était également le cas des entreprises comptant sur des conseils d'administration diversifiés sur le plan ethnique<sup>1</sup>.

La diversité favorise l'inclusion de points de vue et d'idées différents, fait contrepoids à la pensée de groupe, en plus d'améliorer la situation sur le plan de la supervision, de la prise de décisions et de la gouvernance. Bien que les entreprises et organisations canadiennes aient réalisé des progrès, elles doivent continuer à s'employer à favoriser la diversité de genre et raciale au sein de leurs opérations. Le CRITUC a un rôle à jouer à l'égard de ce mandat.

Le présent document de politique vise à informer les cadres, le personnel et les membres du conseil d'administration, en plus d'énoncer les principes et les stratégies qui sous-tendent l'objectif que s'est fixé le CRITUC d'assurer la diversité de genre et raciale au niveau de ses opérations.

## Contexte

Bien que le Canada se classe relativement favorablement en termes d'égalité entre les genres, la rémunération moyenne que reçoit une femme travaillant à temps plein au Canada ne demeure équivalente qu'à 76,8 cents pour tout dollar gagné par un homme<sup>2</sup>. Les femmes ne sont présentes qu'à hauteur de 19,5 % au sein des conseils d'administration des 500 plus grandes entreprises du pays et de 8,5 % des postes les mieux rémunérés parmi les 100 plus importantes sociétés cotées en Bourse du Canada<sup>3</sup>.

La situation s'est aggravée pour les femmes canadiennes depuis 2020, puisqu'elles ont été touchées de manière disproportionnée par la pandémie de COVID-19<sup>4</sup>. En 2020, dix fois plus de femmes que d'hommes ont quitté les rangs de la population active au Canada et le pays a reculé, passant du 19<sup>e</sup> rang (2020) au 24<sup>e</sup> rang (2021) au monde, s'agissant de combler les écarts entre les genres<sup>5</sup>.

Les immigrants sont responsables d'une partie importante de la croissance de la population du Canada de nos jours et, en date de 2020, ils représentaient environ 21,5 % de la population canadienne totale. Cependant, seulement 6 % des leaders d'entreprise sondés font appel à des travailleurs immigrants

---

1

<https://www6.royalbank.com/fr/di/hubs/now-and-noteworthy/article/the-business-case-for-board-diversity/kkr40e5b>

<sup>2</sup> <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/leadership/>

<sup>3</sup> <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/leadership/>

4

<https://pm.gc.ca/fr/nouvelles/communiqués/2021/06/30/premier-ministre-annonce-des-mesures-faire-avancer-lega-lite-des>

<sup>5</sup> <https://www.cmc-canada.ca/blog/Our%20Blog/Gender-Parity-in-Canada-A-Way-Forward> (en anglais)

pour combler leurs besoins en matière d'employés compétents<sup>6</sup>.

#### *Conseils d'administration et haute direction*

En avril 2021, le gouvernement du Canada publiait un rapport portant sur l'impact des nouvelles exigences en matière de divulgation et sur les autres efforts gouvernementaux visant à accroître la diversité au niveau des conseils d'administration et de la direction des entreprises. Selon le rapport, le pourcentage moyen de femmes au sein des conseils d'administration d'entreprises canadiennes est passé de 16 % en 2016 à 20 % en 2020<sup>7</sup>. Le même rapport montre que le pourcentage de conseils d'administration uniquement formés d'hommes a continué à reculer de manière significative.

En janvier 2021, Statistique Canada publiait un sondage montrant que les pourcentages de membres de conseils d'administration d'organismes sans but lucratif provenant de populations diversifiées sont uniformément inférieurs à ceux de la population canadienne. Le sondage montrait également que les organisations s'étant dotées d'une politique portant sur la diversité de leurs administrateurs étaient plus susceptibles de compter sur la présence de membres diversifiés au sein de leur conseil d'administration<sup>8</sup>.

#### *Secteurs du transport et de la technologie propre*

À travers le monde, les emplois dans le secteur du transport sont fortement marqués au sceau du genre et de l'inégalité, en conséquence de quoi le point de vue des femmes est trop souvent négligé en matière de planification des transports<sup>9</sup>.

Le secteur canadien de la technologie propre compte sur un nombre considérablement plus élevé d'administratrices ainsi que sur une part légèrement supérieure de cadres féminins par rapport au secteur conventionnel de l'énergie. Cependant, par rapport à d'autres sociétés canadiennes cotées sur le TSX, le secteur de la technologie propre se classe pratiquement parmi les derniers en ce qui concerne les femmes cadres, tout en se classant pratiquement au sommet dans le cas des administratrices<sup>10</sup>.

Selon le Défi des femmes en tech propres : « Si les femmes ont un rôle important à jouer dans l'économie de l'innovation propre, la recherche montre qu'elles éprouvent beaucoup plus de difficulté à rassembler des capitaux, qu'elles ne disposent pas d'un réseau de soutien adéquat et qu'elles sont

<sup>6</sup> <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/employes/recruter/diversite-main-oeuvre-avantages>

<sup>7</sup>

<https://www.osler.com/osler/media/Osler/reports/corporate-governance/Diversity-and-Leadership-in-Corporate-Canada-2020.pdf> (en anglais)

<sup>8</sup>

<https://www.imaginecanada.ca/fr/360/les-ca-des-osbl-manquent-de-diversite-selon-une-enquete-de-statistique-canada-declaration-des>

<sup>9</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_234882.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234882.pdf) (en anglais)

<sup>10</sup>

<https://www.osler.com/en/resources/governance/2020/diversity-disclosure-practices-report-clean-technology-sector> (en anglais)

confrontées à un certain nombre d'autres obstacles auxquels les hommes ne se butent généralement pas. » [TRADUCTION]<sup>11</sup>

Il semblerait que l'on dispose de peu de données sur la question de la diversité raciale au sein du secteur de la technologie propre au Canada, bien que nous sachions que le racisme systémique a une incidence négative sur les Canadiens racialisés au niveau de l'ensemble de la main-d'œuvre du fait de pratiques de recrutement biaisées et qu'ils sont exclus des postes de haute direction<sup>12</sup>. Au Royaume-Uni, les Noirs, les Asiatiques et les membres de minorités ethniques représentent 27 % des diplômés en génie, alors qu'ils ne composent que 7,8 % des ingénieurs professionnels<sup>13</sup>.

## Glossaire

PANDC : personnes autochtones, noires et de couleur.

Noir, Noire : construit social désignant les personnes qui ont une couleur de peau foncée et/ou d'autres caractéristiques racialisées connexes. Les sociétés diversifiées appliquent différents critères pour déterminer qui est Noir<sup>14</sup>.

Diversité : la présence d'un large éventail de qualités humaines et d'attributs dans un groupe, un organisme ou une société. La diversité comprend des facteurs tels que l'âge, le sexe, la race, l'ethnicité, les capacités physiques et intellectuelles, la religion, l'orientation sexuelle, la formation et le savoir-faire<sup>15</sup>.

Parité entre les genres : la parité entre les genres est une mesure statistique qui compare un indicateur particulier entre les femmes, comme le revenu ou la représentation au sein de la population active, avec le même indicateur en ce qui concerne les hommes.

Égalité entre les genres : concept signifiant, d'une part, que tous les êtres humains, peu importe leur genre, sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de faire leurs propres choix, sans être bridés par les stéréotypes, la division rigide des rôles et les préjugés et, d'autre part, que les comportements, les aspirations et les besoins différents des personnes de tous les genres sont, de manière égale, pris en compte, valorisés et encouragés<sup>16</sup>.

Équité entre les genres : traitement juste accordé aux personnes de tous les genres, en fonction de leurs besoins respectifs. Ce traitement peut être différent, mais il doit être équivalent sur le plan des

<sup>11</sup> <https://www.womenincleantech.ca/faq/?lang=fr>

<sup>12</sup>

<https://ceric.ca/fr/2020/10/soutenir-le-developpement-de-carriere-des-personnes-autochtones-noires-et-de-couleur/>

<sup>13</sup> <https://energymonitor.ai/policy/just-transition/why-a-diverse-workforce-would-benefit-the-clean-energy-transition>  
(en anglais)

<sup>14</sup>

<https://www.ohrc.on.ca/fr/l%E2%80%99enseignement-des-droits-de-la-personne-en-ontario-guide-pour-les-%C3%A9coles-de-l%E2%80%99ontario/annexe-1-glossaire-des-terme-relatifs-aux-droits-de-la-personne>

<sup>15</sup>

<https://www.ohrc.on.ca/fr/l%E2%80%99enseignement-des-droits-de-la-personne-en-ontario-guide-pour-les-%C3%A9coles-de-l%E2%80%99ontario/annexe-1-glossaire-des-terme-relatifs-aux-droits-de-la-personne>

<sup>16</sup> <https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html>

droits, des avantages, des obligations et des possibilités<sup>17</sup>.

Diversité de genre : la diversité de genre fait référence à une large gamme d'identités et de moyens d'expression liés au genre<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> <https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html>

<sup>18</sup>

[https://www.pdac.ca/docs/default-source/priorities/responsible-exploration/gender/pdac-understanding-gender-terms-and-definitions-final\\_june-14-2019.pdf?sfvrsn=a8908c98\\_2](https://www.pdac.ca/docs/default-source/priorities/responsible-exploration/gender/pdac-understanding-gender-terms-and-definitions-final_june-14-2019.pdf?sfvrsn=a8908c98_2) (en anglais)



## POLITIQUE

### PRINCIPES

1. La direction du CRITUC s'emploiera à assurer la parité entre les genres dans la composition de son conseil d'administration ainsi qu'au niveau de l'ensemble de ses opérations. Pour y parvenir, il se dotera de règlements administratifs imposant des processus de sélection fondés sur le mérite et assurant l'égalité entre les genres, les progrès étant régulièrement contrôlés et évalués par une tierce partie.
2. Le CRITUC incitera ses organisations membres à suivre son exemple au chapitre de la parité entre les genres au sein de leurs opérations respectives, en faisant la promotion de la participation des femmes dans le secteur du transport, ainsi qu'au chapitre de l'innovation des nouvelles technologies liées à la mobilité intelligente et à zéro émission.
3. Le CRITUC reconnaît que la diversité des genres est synonyme de représentation équitable de personnes de toutes les entités et expressions de genre, et il s'est engagé à offrir un milieu favorable tant pour les femmes que pour les personnes transgenres et non binaires<sup>19</sup>.
4. Le CRITUC veillera à ce qu'aucun obstacle n'empêche les employés racialisés de progresser au sein de l'organisation, en mettant l'accent sur l'embauche et l'avancement des femmes de couleur.
5. Le CRITUC appuiera les programmes de formation et d'éducation portant sur la diversité de genre et raciale à l'intention du personnel, des cadres et des membres du conseil d'administration, et il intégrera la sensibilisation culturelle à ses activités.

### STRATÉGIES

1. Établissement et maintien d'objectifs en matière de diversité de genre et raciale
  - Au moins 50 % du personnel, des membres du conseil d'administration et des membres désignés du CRITUC seront des femmes, y compris dans les rôles techniques.
  - Au moins 30 % des fournisseurs compteront sur des équipes de direction formées à tout le moins à hauteur de 50 % de femmes et démontreront la diversité raciale au niveau de leurs cadres.
  - Évaluation annuelle des indicateurs menée par un fournisseur externe afin d'évaluer la situation sur le plan de la diversité de genre et raciale au niveau de l'ensemble des opérations du CRITUC.
2. Création de possibilités pour les femmes et pour les membres du personnel non binaire et diversifié sur le plan racial

---

<sup>19</sup> <https://www.linezero.com/blog/positive-effects-gender-diversity-in-the-workplace> (en anglais)



- Une somme de 5 000 \$ par année associée à des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation pour les membres du personnel qui s'identifient comme femmes, personnes non binaires, personnes de couleur ou personnes de couleur non binaires.
- Possibilités de remboursement pour permettre aux femmes de participer à des conférences de motivation destinées aux femmes.
- Possibilités de remboursement pour permettre au personnel non binaire de participer à des conférences de motivation destinées aux personnes dont l'identité de genre est différente.
- Soutien sur le plan de l'anglais, langue seconde, afin de surmonter les obstacles linguistiques qui pourraient par ailleurs empêcher le personnel de progresser au sein du CRITUC, tout particulièrement dans le cas des femmes, des employés non binaires de couleur et des nouveaux employés racialisés.

### 3. Rehaussement du niveau de sensibilisation organisationnelle et d'éducation sur les thèmes de la diversité de genre et raciale

- Valeurs fondamentales organisationnelles consignées par écrit qui mettent l'accent sur la diversité et l'inclusion.
- Formation portant sur le genre et la diversité à l'intention des cadres et du personnel par le truchement du soutien d'un fournisseur externe.
- Participation de membres du conseil d'administration et de cadres à la conférence annuelle portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion de The Conference Board ou à la conférence sur la diversité et l'inclusion de la Société canadienne des directeurs d'association (SCDA).
- Célébrations culturelles et congés payés additionnels pour prendre acte d'événements et de congés religieux diversifiés.
- Sondage annuel mené auprès du personnel, des cadres et des membres du conseil d'administration portant sur la perception en matière d'inclusion.