

HALTE À L'IMPÔT SUR LE RENDEMENT

Des stratégies pour promouvoir l'avancement
des femmes PANDC dans le secteur financier canadien

Élever les femmes. Renforcer la finance. Faire progresser la prospérité pour tous.

AVEC L'APPUI DE



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada





PAR TANYA VAN BIESEN, PDG, VERSAFI

Le secteur financier canadien a atteint un point d'inflexion marqué par une incertitude économique croissante, par des glissements géopolitiques et par une transformation technologique rapide qui intensifie la concurrence pour le recrutement de personnes qualifiées. Dans cet environnement, la stratégie en matière de ressources humaines est devenue indissociable de la stratégie d'affaires, et les institutions appelées à prospérer sont celles qui investissent dans les talents, dans toutes les dimensions de leur organisation.

Il importe particulièrement de répondre aux aspirations et aux besoins des femmes PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur), un groupe souvent négligé et sous-représenté aux échelons supérieurs de tout le secteur financier.

Il n'a jamais été facile de mesurer les expériences et les progrès des femmes PANDC dans le secteur financier canadien; même si, au Canada, la Loi sur l'équité en matière d'emploi exige depuis longtemps que les employeurs sous réglementation fédérale tels que les banques rendent des comptes sur la race et le genre des membres de leur effectif, les données portent sur des groupes généraux et non sur les expériences des personnes qui en font partie. Pour les organisations financières qui ne relèvent pas du système réglementaire fédéral, la collecte de données désagrégées selon le genre et la race n'est même pas obligatoire.

Nous savons cependant qu'à mesure que des institutions commencent à publier des données plus détaillées, une constante émerge : les femmes PANDC demeurent concentrées dans des fonctions nettement moins bien rémunérées et sont confrontées à davantage d'obstacles à l'avancement que leurs collègues blanches et que les hommes.

Le plus étonnant, c'est qu'en fait, les femmes PANDC sont parmi les membres les plus ambitieux des professions financières. Comme le rapporte VersaFi dans sa [Feuille de pointage Propulser le progrès 2026](#), 71 % de ces personnes aspirent à un poste de haute direction, soit la plus forte proportion parmi tous les groupes mesurés. Les obstacles qui les freinent ne reflètent ni leur dynamisme ni leur ambition; ils sont le reflet de systèmes et de structures qui ont du rattrapage à faire.

Dans ce nouveau rapport, nous explorons les expériences des femmes PANDC dans le milieu de la finance et plus particulièrement la surcharge cumulative invisible qu'elles paient simplement pour qu'on les considère comme aussi capables de diriger et prêtes à le faire que leurs collègues. Les résultats décevants et instructifs qu'il dévoile émettent un signal clair : nous devons faire mieux.

Nous vous invitons à lire ce rapport avec un esprit ouvert et une volonté d'agir. Les données sont claires, les recommandations sont pratiques et l'occasion de prendre les devants sur cet enjeu n'a jamais été aussi belle. Les institutions et les leaders qui s'engageront sérieusement dans cette tâche seront en meilleure position pour retenir et faire progresser les femmes PANDC et pour édifier les organisations renforcées et résilientes que notre époque exige.

La recherche ***Halte à l'impôt sur le rendement : des stratégies pour promouvoir l'avancement des femmes PANDC dans le secteur financier canadien*** de VersaFi comprend des observations recueillies auprès de femmes PANDC du secteur financier canadien au moyen d'une enquête nationale en ligne (n = 101) réalisée en partenariat avec Qualtrics et d'entrevues qualitatives approfondies (n = 21) réalisées en partenariat avec Environics Research, achevées en 2025.

Les observations des participantes illustrent des perspectives qui couvrent l'ensemble des stades d'avancement, des fonctions, des secteurs et des régions du secteur financier canadien : 61 participantes représentent les femmes en début de carrière (jusqu'aux postes de cadres intermédiaires) et 61 participantes représentent les femmes aux postes de haute direction (au-delà des cadres intermédiaires).

Ce projet a bénéficié de l'appui de Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada

REMERCIEMENTS

Nous remercions du fond du cœur toutes les participantes qui ont décrit leurs expériences afin de donner vie à ces observations et de faciliter les progrès vers l'avancement des femmes PANDC dans le secteur financier canadien.

Merci à nos partenaires de soutien de ce projet : Financière IGM et Raymond James Ltée, ainsi qu'à nos comités de direction qui, tout au long du projet, nous ont fourni des observations et des consultations précieuses du point de vue d'un milieu de travail.



RAYMOND JAMES®

Les femmes PANDC du secteur financier canadien sont parmi les membres des professions financières les plus ambitieux : plus de **7 sur 10 d'entre elles (71 %)** aspirent à un poste de haute direction. Pourtant, leur ambition ne se traduit pas par de l'avancement; la plupart demeurent concentrées dans des postes moins bien rémunérés et se heurtent à des obstacles disproportionnés au leadership. Dans le présent rapport, nous examinons les expériences de ces femmes et nous proposons aux institutions et aux leaders cinq recommandations pour les soutenir, les faire progresser et les retenir.

Notre constat principal révèle un écart d'équité troublant dans le milieu financier : les femmes PANDC paient une surcharge cumulative invisible simplement pour qu'on les considère comme aussi capables, crédibles et prêtes au leadership que leurs pairs. Ce phénomène, que l'équipe de recherche de VersaFi appelle **l'impôt sur le rendement**, se déploie dans quatre dimensions interdépendantes de la vie professionnelle des femmes PANDC. Fait essentiel, les données indiquent que cet impôt sur le rendement s'accumule avec l'ancienneté et que les obstacles deviennent de plus en plus prononcés plutôt que de s'aplanir plus elles approchent du sommet.

LES QUATRE DIMENSIONS DE L'IMPÔT SUR LE RENDEMENT

01

Le fardeau de la preuve

L'attente selon laquelle les femmes PANDC doivent continuellement démontrer la compétence que leurs pairs sont présumés posséder.

Nos données font ressortir ce biais dans des domaines tels que les évaluations du leadership, les examens du rendement et la perception de la compétence.

02

L'écart de reconnaissance

Une tendance lourde à la non-reconnaissance de leur contribution, avec des conséquences directes sur leur carrière.

Bon nombre de femmes PANDC déclarent ne se sentir ni soutenues ni reconnues dans leur travail.

03

Le déficit d'accès

L'exclusion routinière des femmes PANDC des réseaux informels et des relations essentielles qui déterminent qui aura de l'avancement.

Les femmes PANDC ont moins accès aux parrainages cruciaux, aux projets stratégiques et aux occasions de réseautage que les autres personnes.

04

Le manque à gagner en visibilité

L'absence des femmes PANDC aux postes de haute direction. Le message est clair : on peut commencer ici, mais on ne finira pas ici.

Les femmes PANDC citent la représentation limitée aux postes de direction parmi les principaux obstacles à l'avancement de celles qui sont aux premiers stades de leur carrière.

Dans un système façonné par l'impôt sur le rendement, les femmes PANDC doivent investir nettement plus d'énergie, de temps et de labeur émotionnel que leurs pairs pour obtenir des résultats comparables, sinon inférieurs. Les institutions financières canadiennes ont le pouvoir de démanteler cette taxe.

HALTE À L'IMPÔT SUR LE RENDEMENT : RECOMMANDATIONS

RÉSUMÉ

1 Préciser les exigences relatives à l'avancement.

Remplacer une vague rétroaction par des profils de réussite modelés sur les produits réels des personnes les plus performantes à chaque échelon. Des grilles d'évaluation transparentes et mesurables pavent la voie à une promotion défendable et libre de biais.

2 Normaliser la mention des collaboratrices et des collaborateurs.

Normaliser la mention des collaboratrices et des collaborateurs en établissant des mécanismes clairs de reconnaissance des apports individuels, en particulier pour les travaux de prestige dont le crédit peut échoir par défaut à la personne la plus haut placée ou la plus visible.

3 Intégrer la responsabilité de parrainage.

Rattacher les évaluations des membres de la haute direction à l'avancement des talents qu'ils parrainent, y compris par l'offre d'affectations enrichies et de fonctions à haut niveau de visibilité. Le parrainage qui influe sur le rendement du leader suscite un traitement prioritaire de sa part.

4 Institutionnaliser l'observation.

Donner aux femmes PANDC l'occasion d'assister à des présentations à huis clos ou à des réunions de la direction afin de gagner une visibilité de haut niveau.

5 Redéfinir les archétypes du leadership.

Redéfinir les archétypes du leadership en remettant en question les présupposés sur l'apparence souhaitable des leaders et en veillant à évaluer le potentiel de leadership en fonction de l'impact et des capacités plutôt que d'après la conformité à un modèle traditionnel du dirigeant.

SECTION UN

LA RECHERCHE

La taxe de performance en quatre dimensions

Les femmes PANDC sont parmi les membres des professions financières les plus ambitieux

Une recherche antérieure menée par VersaFi démontre que les femmes des communautés PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) sont parmi les membres des professions financières les plus ambitieux au Canada. Plus de sept de ces personnes sur dix (71 %) déclarent qu'elles aspirent à un poste de haute direction, comparativement à un peu plus de la moitié (58 %) des femmes dans l'ensemble.¹ Pourtant, les femmes PANDC demeurent concentrées dans des postes moins bien rémunérés que leurs collègues blanches et que les hommes, et elles se heurtent à des obstacles à l'avancement nettement disproportionnés, une tendance documentée dans tout le secteur et dans l'ensemble de l'économie.^{2,3,4}

71%

des femmes PANDC du secteur financier canadien aspirent à un poste de haute direction



58%

des femmes dans l'ensemble déclarent la même chose



À partir d'une recherche quantitative et qualitative, le présent rapport examine la nature exacte de ces obstacles et l'ampleur de leur impact sur la carrière et la trajectoire des femmes PANDC dans le secteur financier canadien.

Les femmes PANDC paient un impôt sur le rendement au travail

Les conclusions de notre recherche révèlent une tendance constante et troublante chez les femmes PANDC dans le secteur financier canadien : celles-ci déclarent qu'elles sont soumises à des normes différentes de celles qui s'appliquent à leurs pairs en ce qui concerne les évaluations du leadership, les décisions associées à leurs fonctions de direction et la démonstration de leur compétence, et qu'elles doivent travailler davantage qu'eux pour gagner le même degré de reconnaissance en vue de l'avancement.

Cette recherche amène VersaFi à définir **l'impôt sur le rendement** comme une surcharge cumulative invisible que les femmes PANDC paient simplement pour qu'on les considère comme aussi capables, crédibles et prêtes au leadership que leurs pairs.

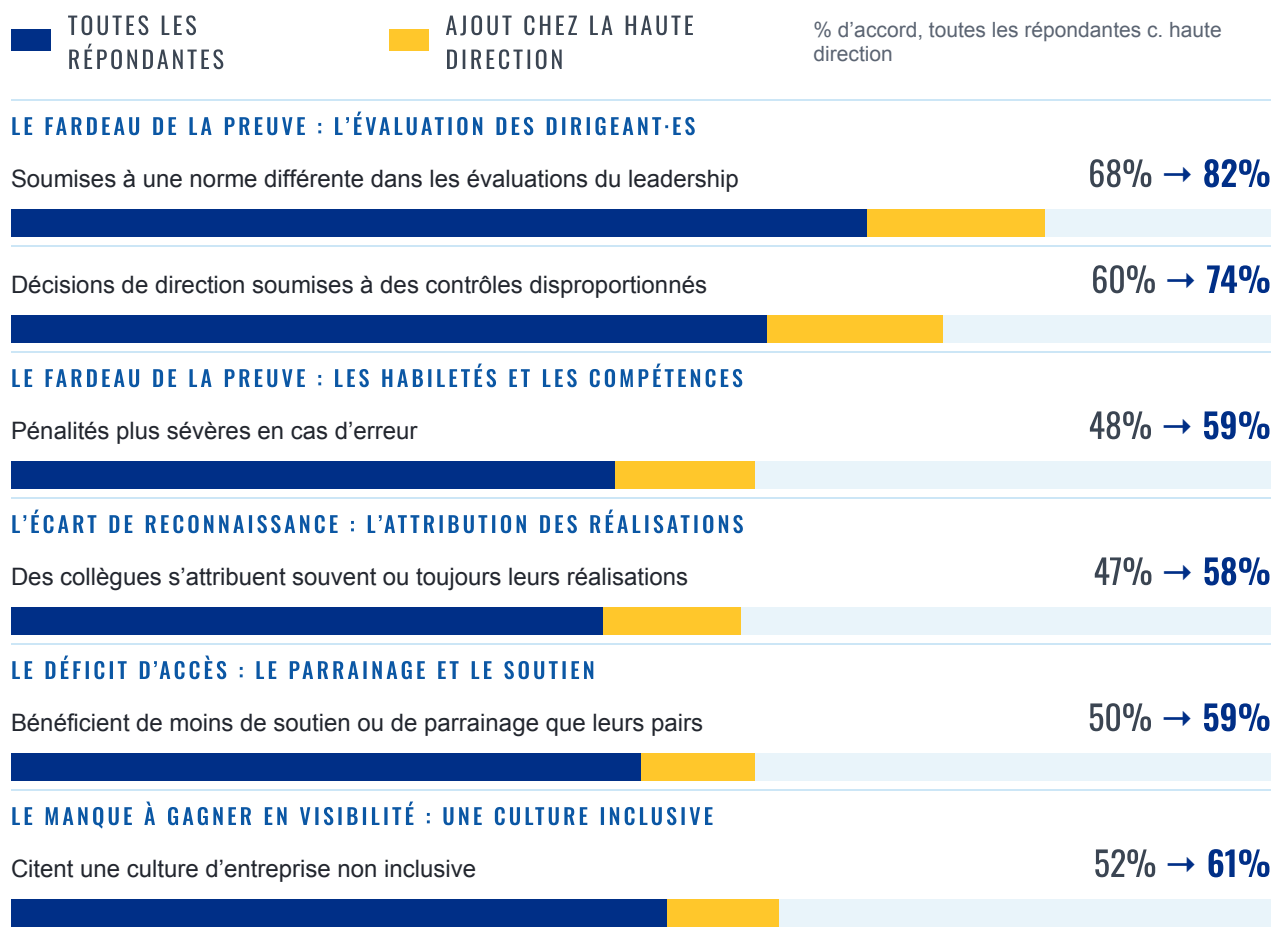
L'impôt sur le rendement fonctionne selon quatre dimensions interdépendantes de l'expérience professionnelle des femmes PANDC :

1) le fardeau de la preuve, c'est-à-dire l'obligation de prouver une compétence qui n'est jamais tenue pour acquise; 2) l'écart de reconnaissance, c'est-à-dire l'expérience répétée de la non-reconnaissance de leur contribution; 3) le déficit d'accès, soit le fait d'être exclues des occasions de parrainage et de réseautage essentielles à l'avancement; 4) le manque à gagner en visibilité, soit l'absence de modèles de personnes PANDC aux postes de direction. Ensemble, ces dimensions constituent un système dans lequel les femmes PANDC doivent investir nettement plus d'énergie, de temps et de labeur émotionnel que leurs pairs pour obtenir des résultats comparables, sinon inférieurs.

L'impôt sur le rendement s'accumule avec l'ancienneté

Notre recherche indique également une tendance constante dans chacune des dimensions à l'étude. L'impôt sur le rendement infligé aux femmes PANDC s'accumule avec l'ancienneté : les obstacles deviennent de plus en plus prononcés – plutôt que de s'aplanir – à mesure qu'elles approchent du sommet (au-delà de l'échelon des cadres intermédiaires). Voir la figure 1 ci-dessous.

FIGURE 1 : LES OBSTACLES AUGMENTENT AVEC L'ANCIENNETÉ DANS DES ÉLÉMENTS DE CHAQUE DIMENSION



01 Le fardeau de la preuve

La composante la plus fondamentale de l'impôt sur le rendement est le fardeau de la preuve, ou l'attente selon laquelle les femmes PANDC doivent continuellement démontrer la compétence que leurs pairs sont présumés posséder dès le départ. Cette tendance se reflète dans les réponses données par les femmes PANDC dans le cadre de notre recherche.

Remarque : les pourcentages cités ci-après sont représentatifs des données quantitatives (les résultats de l'enquête en ligne).

L'ÉVALUATION DES DIRIGEANT·ES

68%

des répondantes estiment que dans le secteur financier, les femmes PANDC sont soumises à une norme différente de celle qui s'applique à leurs pairs dans le cadre des évaluations du leadership.



60%

estiment que les décisions prises par les femmes PANDC dans le cadre de leurs fonctions de direction font l'objet de contrôles disproportionnés.



57%

ont ou ont eu de la difficulté à faire la transition vers des postes de cadres intermédiaires ou supérieurs dans le secteur financier.

LES EXAMENS DU RENDEMENT

53%

des répondantes citent les biais associés aux examens du rendement parmi les principaux obstacles à l'accession à un poste de haute direction.

53%

affirment que les biais inconscients ou les stéréotypes associés aux promotions sont également un obstacle majeur à l'accession à un poste de haute direction.

LES HABILÉTÉS ET LES COMPÉTENCES

58%

estiment que les femmes PANDC sont soumises à des attentes plus élevées quant à la démonstration de leur compétence, comparativement à leurs pairs.

48%

indiquent que les attentes qui les obligent à travailler davantage que leurs pairs sont un obstacle majeur à l'accession à un poste de haute direction.

48%

déclarent que les femmes PANDC s'exposent à des pénalités plus sévères si elles commettent une erreur.



Le fardeau de la preuve – *les commentaires des répondantes*

« Même quand on est la personne la plus performante, on n'est toujours “pas encore tout à fait prête” pour une raison ou pour une autre. C'est comme si la ligne des buts reculait sans cesse. »

« Tu finis par travailler deux fois plus, mais ils doutent encore de ton niveau de préparation au leadership. J'ai vu des gens qui ne me ressemblaient aucunement bénéficier de la voie rapide. »

02 L'écart de reconnaissance

La deuxième dimension de l'impôt sur le rendement est la tendance lourde à la non-reconnaissance de la contribution des femmes PANDC. Cet écart de reconnaissance, comme nous l'appelons, est rattaché à une notion plus fondamentale que la simple reconnaissance du travail bien fait. Dans la plupart des organisations, la reconnaissance est le moteur de l'avancement. Quand une contribution n'est pas suivie d'une mention, le dossier professionnel, qui a une fonction déterminante pour les promotions et la rémunération, s'établit sur la base de renseignements incomplets. Notre recherche révèle que bon nombre de femmes PANDC ne se sentent ni soutenues ni reconnues dans leur travail et qu'elles effectuent souvent celui-ci à un poste qui ne reflète pas leurs réalisations antérieures.

LE SOUTIEN À L'AVANCEMENT

61%

des répondantes déclarent qu'elles doivent travailler davantage que les autres pour gagner le même niveau de reconnaissance ou d'avancement.

54%

sont « plutôt d'accord » avec l'énoncé selon lequel elles sentent que leur gestionnaire soutient leur accession à un poste de direction.

50%

déclarent sentir que leurs perspectives d'avancement à ou vers un poste de haute direction bénéficient de l'appui de leur organisation.



L'ATTRIBUTION DES RÉALISATIONS

47%

des répondantes déclarent que des collègues s'attribuent souvent ou toujours leurs réalisations à elles.



L'écart de reconnaissance en action – *les commentaires des répondantes*

« Une fois, au cours d'une réunion, j'ai signalé un risque, mais ma mise en garde a été repoussée du revers de la main. Vingt minutes plus tard, un collègue blanc a fait la même mise en garde, et tout à coup, la question est devenue urgente [...] J'aurais bien aimé qu'un membre de la direction intervienne pour dire : "Reconnaissons que [mon nom] a déjà mentionné ce risque." Cette reconnaissance aurait tout changé. »

« Mes réalisations étaient là, sur papier – les clients acquis, la croissance des produits –, mais c'est une personne déjà "membre du club" qui a obtenu la promotion. Ni transparence ni critères, seulement des décisions prises en privé. Ce qui compte, ce n'est pas ton travail, c'est soit le fait de plaire ou non à certains leaders, soit leur opinion à savoir si tu "cadres" bien avec le poste. C'est un préjugé codé. »

« On m'a demandé de siéger dans un tas de comités et de prendre la parole dans bien des tables rondes. Au début, je trouvais ça passionnant. Mais après un certain temps, je me suis rendu compte que ça n'aidait pas à mon avancement. Je faisais toutes ces tâches qui ne figuraient pas dans ma description d'emploi, et elles n'étaient pas mentionnées dans mes examens du rendement. »

03 Le déficit d'accès

La troisième dimension de l'impôt sur le rendement est l'exclusion routinière des femmes PANDC des réseaux informels et des relations de parrainage qui déterminent qui aura de l'avancement. Ce déficit d'accès, comme nous l'appelons, afflige de façon disproportionnée les personnes qui ont le plus besoin d'appuis. Notre recherche révèle que si les femmes PANDC apprécient les perspectives associées au parrainage, au mentorat et aux fonctions à haut niveau de visibilité, elles bénéficient de moins d'occasions de ce genre que leurs pairs.

LE PARRAINAGE ET LE MENTORAT

88%

des répondantes estiment que le parrainage est essentiel à l'obtention d'un poste de direction

OR
46%

voient dans l'absence de parrainage d'un membre de la haute direction un obstacle majeur

84%

estiment que le mentorat est crucial à l'obtention d'un poste de direction

OR
54%

voient dans l'absence d'occasions de mentorat un obstacle majeur

L'ACCÈS AUX PERSPECTIVES DE CARRIÈRE ET AUX RÉSEAUX DE DIRIGEANT-ES

58%

des répondantes déclarent avoir peu d'occasions d'exercer des fonctions à haut niveau de visibilité.

53%

déclarent que l'accès limité aux projets stratégiques est un obstacle majeur à l'accession à un poste de haute direction.

50%

déclarent qu'elles bénéficient de moins de soutien ou de parrainage que leurs pairs de la part de membres de la haute direction.

TOUTES LES
RÉPONDANTES



50%

HAUTE DIRECTION



59%

38%

déclarent que l'accès limité aux réseaux de la haute direction est un obstacle majeur à l'accession à un poste de haute direction.

Des commentaires de répondantes font ressortir le déficit d'accès – *les commentaires des répondantes*

« La principale différence que j'ai vue entre moi et mon collègue blanc masculin, c'est l'accès. Il était invité à des voyages de golf et à des soupers de la direction. Moi, je n'étais même pas au courant de ces événements. »

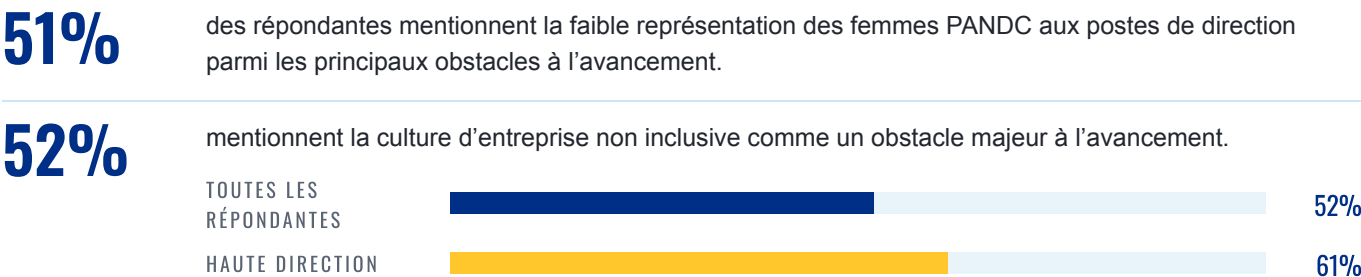
« Le mentorat est utile, mais il a ses limites. C'est un parrain qui a changé ma vie. Quelqu'un qui a poussé pour moi derrière des portes closes. »

« Un parrain croit en toi avant tout le monde. Sans parrainage, tu ne fais qu'espérer qu'on remarquera tout le travail que tu fais. »

04 Le manque à gagner en visibilité

La dernière dimension de l'impôt sur le rendement, que nous appelons le manque à gagner en visibilité, est l'absence de femmes PANDC aux postes de haute direction. Quand les femmes PANDC sont absentes des postes de direction, le signal qu'on envoie à celles qui sont aux premiers stades de leur carrière est clair : vous pouvez faire votre entrée dans ce secteur, mais il est peu probable que vous le dirigiez. Avec le temps, le manque de visibilité au sommet contribue à définir qui postulera un emploi, qui le conservera et qui le quittera.

LA REPRÉSENTATION DES FEMMES PANDC AUX POSTES DE DIRECTION



Les effets du manque à gagner en visibilité sont exposés clairement dans les données qualitatives – *les commentaires des répondantes*

« Nous n'avons aucune femme de couleur qui soit choisie pour participer à un programme phare. Cette absence véhicule le message que nous ne sommes pas vues comme des dirigeantes, même si nous faisons déjà ce travail. Si nous ne sommes pas visibles, comment les autres pourront-elles croire qu'elles ont leur place ici? »

« Le fait de voir de plus en plus de filles envisager le secteur financier [...] me donne de l'espoir. Mais nous devons aussi nous assurer que ces filles voient des gens qui leur ressemblent au sommet. Autrement, le message est le suivant : tu peux commencer ici, mais tu ne finiras pas ici. »

« J'ai adhéré à un cercle de leadership pour les femmes racialisées, dirigé par une organisation externe. Ça a tout changé pour moi. Tout à coup, je n'étais plus la seule. Nous avons toutes des expériences différentes, mais il y avait une compréhension commune. Je me suis sentie vue comme je ne l'avais jamais été dans l'entreprise. Je me suis rendu compte que je n'avais pas la berlue. Cette validation m'a donné l'impulsion de postuler pour une promotion que j'avais hésité à demander. Et je l'ai obtenue. »

« Il y avait une cohorte de femmes noires de diverses institutions financières qui se réunissait une fois par mois. Ça n'avait rien d'officiel, c'était juste un espace où nous pouvions être nous-mêmes. Nous parlions de travail, bien sûr, mais aussi de nos moyens de nous adapter, de nous présenter. Je n'imaginais pas à quel point j'avais besoin de ça jusqu'à ce que je l'aie. Je me souviens d'une rencontre où quelqu'un a dit : "Tu n'es pas de trop. Tu n'es simplement pas dans la bonne pièce." Ça m'est resté en mémoire. Ça m'a aidée à pénétrer dans des espaces avec un peu plus de moi-même. »

SECTION DEUX

RECOMMANDATIONS

Évoluer des valeurs établies à la responsabilisation
structurelle

L'abolition de l'impôt sur le rendement n'est pas un exercice d'ajustement des ambitions ou des capacités des femmes PANDC; elles figurent déjà parmi les membres les plus motivés des professions financières au Canada. Ce qu'il faut, c'est plutôt une reprogrammation fondamentale des systèmes institutionnels, des grilles d'évaluation et des réseaux qui régissent la progression de carrière dans l'ensemble du secteur.

VersaFi propose les recommandations suivantes aux institutions et aux leaders afin de soutenir les femmes PANDC, de les faire progresser et de les retenir.

01 Préciser les exigences relatives à l'avancement au moyen de profils de réussite mesurables.

Éliminer l'ambiguïté et les rétroactions subjectives telles que « doit être plus présente » en remplaçant des attentes vagues par des profils de réussite détaillés, modelés sur les produits réels des personnes les plus performantes. Quand ces grilles d'évaluation mesurables et libres de biais sont communiquées clairement comme étant la norme de rendement explicite requise pour l'avancement à chaque échelon, la voie de la promotion gagne en transparence.

02 Normaliser la mention des collaboratrices et des collaborateurs.

Établir des mécanismes clairs de reconnaissance des apports individuels, en particulier pour les travaux de prestige dont le crédit peut échoir par défaut à la personne la plus haut placée ou la plus visible.

03 Intégrer la responsabilité de parrainage.

Tenir compte du succès du parrainage dans les évaluations des membres de la haute direction. Cette mesure doit inclure la défense et l'avancement équitable des talents potentiels dans des affectations latérales enrichies ou des promotions. Ainsi, les membres de la direction ne se voient pas seulement affecter un·e protégé·e; leur propre rendement est rattaché à la promotion du talent qu'ils parrainent ou à son mouvement latéral vers des fonctions à haute visibilité. Ainsi, le parrainage devient un élément livrable et pas seulement une activité bénévole.

04 Institutionnaliser l'observation.

Les femmes PANDC disent qu'elles sont surutilisées et que leur présence performative est constamment sollicitée sans qu'on leur donne quoi que ce soit en retour, par exemple lors des journées ou des mois de sensibilisation. Mettre plutôt l'accent sur les occasions d'affaires, en exigeant que les présentations aux clients importants, par exemple, prévoient un « siège d'observation » désigné. Donner aux femmes PANDC des occasions officielles d'assister à des présentations à huis clos ou à des réunions de la direction afin de gagner une visibilité de haut niveau. Cette mesure peut aussi s'appliquer à l'échelle régionale, lorsque des talents régionaux à haut potentiel se voient attribuer un « siège » virtuel aux réunions à haut enjeu de la direction pendant un trimestre, ce qui leur donne la possibilité d'apprendre et de se faire connaître des membres de la haute direction.

05 Redéfinir les archétypes du leadership.

Remettre en question les présupposés sur l'apparence souhaitable des leaders et en veillant à évaluer le potentiel de leadership en fonction de l'impact et des capacités plutôt que d'après la conformité à un modèle traditionnel du dirigeant.

HALTE À L'IMPÔT SUR LE RENDEMENT

En mettant en œuvre ces interventions concrètes et mesurables, les institutions financières canadiennes peuvent éliminer la surcharge invisible que paient actuellement des talents d'exception.

Ainsi, l'avenir du secteur bénéficiera d'un bassin de leaders plus résilient, plus performant et plus méritocratique.

À PROPOS DE VERSAFI

VersaFi est un organisme national sans but lucratif qui se consacre à l'avancement des femmes dans le secteur financier afin de faire progresser la prospérité pour tous. Fondé en 1995 sous le nom de Women in Capital Markets (WCM), l'organisme a adopté le nom VersaFi en 2024.

En tant que plus grand réseau canadien de femmes, d'alliés et d'organisations de premier plan du secteur financier, nous défendons les talents à chaque étape du parcours professionnel : en outillant les personnes et en formant des leaders; en transformant les réussites individuelles en impact sectoriel; et en favorisant un secteur financier plus fort et plus concurrentiel pour tous.

Notre communauté compte aujourd'hui plus de 4 400 membres et plus de 55 partenaires corporatifs partout au pays, représentant le secteur financier : banques, courtiers, sociétés d'assurance, régimes de retraite, organismes de réglementation, bourses et sociétés de conseil. Pour en savoir plus ou pour devenir membre, visitez www.versafi.ca

RÉFÉRENCES

- 1 VersaFi, [*Feuille de pointage Propulser le progrès 2026*](#)
- 2 Sharon Broughton, Katlynn Sverko et Wendy Cukier, Ted Rogers School of Management, Diversity Institute, 2024, [*Equity, Diversity and Inclusion in the Banking Sector*](#)
- 3 Fondation canadienne des femmes, 2024, [*L'écart de rémunération*](#)
- 4 McKinsey & Company, [*Women in the Workplace 2025*](#)