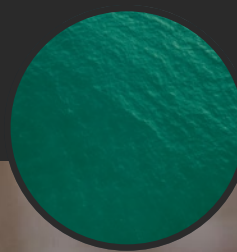
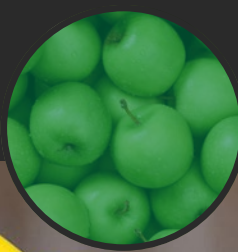
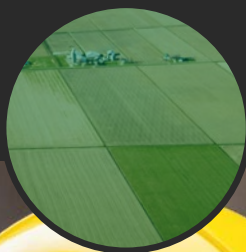


OFFRIR DES POSSIBILITÉS :

COMMENT LES EMPLOYEURS SOUTIENNENT LES FEMMES DANS LES CARRIÈRES EN **AGRICULTURE,** **EN AGROALIMENTAIRE ET DANS** **LE SECTEUR OCÉANIQUE**

NOVEMBRE 2025



À PROPOS D'ECO CANADA

L'Organisation pour les carrières en environnement du Canada (ECO Canada) est une société sans but lucratif créée en 1992 dans le cadre de l'Initiative du conseil sectoriel du Canada. ECO Canada se concentre sur la détermination, la communication et la satisfaction des besoins des spécialistes de l'environnement, des employeurs, des enseignants et des étudiants. Sa vision est de bâtir la main-d'œuvre en environnement la plus importante au monde.

ECO Canada soutient la main-d'œuvre canadienne en environnement grâce à des ressources de perfectionnement professionnel, des programmes de formation, des partenariats en éducation, des recherches approfondies sur le marché du travail, ainsi que grâce au plus grand tableau d'affichage des offres d'emploi du secteur.

ECO Canada élabore ses programmes et services en s'appuyant sur de solides partenariats nationaux, une planification stratégique consultative et des recherches continues sur le marché du travail. Ses recherches sur le marché du travail fournissent des renseignements précieux sur les tendances relatives aux carrières en environnement qui peuvent être utilisés par les gouvernements, les enseignants, les jeunes et les partenaires de l'industrie pour prendre des décisions et formuler des stratégies. Pour en savoir plus, visitez le site <https://eco.ca/fr/accueil/>.

REMERCIEMENTS

Cette étude a été financée par Femmes et Égalité des genres Canada. Nous sommes très reconnaissants de ce soutien.



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Canada

Nous remercions également Forum Research pour son aide dans le cadre de l'enquête.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

Copyright © 2025 ECO Canada

Tous droits réservés. Les renseignements et les projections figurant dans ce document ont été préparés avec des sources de données qu'ECO Canada a jugées fiables. ECO Canada ne déclare et ne garantit aucunement que son guide de rémunération est exempt d'erreurs et, par conséquent, ne peut être tenu responsable des pertes ou dommages financiers, ou de quelque nature que ce soit, découlant de l'utilisation de ces renseignements ou s'y rapportant.

L'utilisation de toute partie du présent document est assujettie à la Loi sur le droit d'auteur. Le contenu peut être mentionné à des fins générales, éducatives ou médiatiques avec la citation suivante : Source (ou « adaptation de ») : ECO Canada. (2025). www.eco.ca.

Si vous avez des commentaires ou des questions, communiquez avec : recherche@eco.ca

TABLE DES MATIÈRES

À propos d'ECO Canada	2
Remerciements	3
Avis de non-responsabilité	3
Sommaire exécutif	5
Données tirées du sondage	6
Introduction	8
Tendances dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des océans au Canada	9
Profils sectoriels (2021)	9
Agriculture	9
Agroalimentaire	10
Océan	10
Femmes dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'océan au Canada	11
Obstacles importants à l'avancement des femmes	12
Initiatives organisationnelles pour soutenir les femmes	14
Fréquence à laquelle les initiatives de carrière des femmes sont évaluées	16
Accès à des affectations de haut niveau	17
Parcours de promotion transparents	18
Conditions de travail flexibles	19
Programmes de mentorat	20
Possibilités de perfectionnement professionnel	21
Participation des employé.e.s à l'élaboration des initiatives	22
Principaux points à retenir	23
Conclusion	24
Références	25
Annexe A : qui nous a répondu	27

SOMMAIRE EXÉCUTIF

L'économie canadienne est diversifiée et de nombreux secteurs contribuent de manière essentielle à la prospérité du Canada. Aux fins du présent rapport, des employeurs de trois de ces secteurs – l'agriculture, l'agroalimentaire et l'océan – ont été sondés pour comprendre l'expérience des femmes dans ces industries et la façon dont leurs employeurs interagissent avec elles.

Les femmes jouent un rôle crucial et croissant dans chaque secteur. Elles contribuent à l'ensemble des chaînes d'approvisionnement en gérant des fermes, en dirigeant des opérations de fabrication d'aliments et de boissons, en développant les ressources du littoral canadien et bien plus encore. Malgré leur contribution au secteur, de nombreuses femmes font face à des obstacles qui limitent leur pleine participation.

En février 2025, nous avons sondé **386 employeurs** œuvrant dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des océans. Le sondage portait sur les obstacles systémiques à l'avancement professionnel et sur les initiatives organisationnelles qui le soutiennent. Il a également examiné la fréquence à laquelle les initiatives de carrière axées sur les femmes sont évaluées, et dans quelle mesure le personnel participe à l'élaboration de stratégies visant à éliminer les obstacles et à soutenir l'avancement professionnel des femmes.

Ce sondage a été mené conjointement avec une enquête effectuée auprès de 532 femmes, personnes transgenres et non binaires travaillant dans les mêmes secteurs. Vous trouverez des rapports distincts ici.



Voix du terrain :
Parcours de leadership des femmes en agriculture



Matière à réflexion :
Parcours de leadership des femmes dans le secteur agroalimentaire



Élargir ses horizons :
Parcours de leadership des femmes dans le secteur océanique

Données tirées du sondage

86 %

DES RÉPONDANTS
ESTIMENT QUE LES
FEMMES FONT FACE
À DES OBSTACLES
IMPORTANTES DANS
LEUR CARRIÈRE.

60 %

DES RÉPONDANTS
ONT DES POLITIQUES
OU DES INITIATIVES
POUR SOUTENIR
LES FEMMES DANS
LEUR CARRIÈRE.

81 %

DES RÉPONDANTS FONT
PARTICIPER LEURS
EMPLOYÉ·E·S À LA
CRÉATION DE STRATÉGIES
POUR AMÉLIORER LA
CARRIÈRE DES FEMMES.

Les femmes des secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des océans continuent de faire face à des obstacles persistants à l'avancement professionnel, en raison de facteurs structurels et culturels. Dans l'ensemble des industries sondées, **86 % des employeurs ont reconnu que les femmes font face à des obstacles**, les **normes en milieu de travail qui renforcent les rôles traditionnels de genre étant l'obstacle le plus souvent cité**. Les obstacles varient selon le secteur :

- **Agriculture** : Les normes traditionnelles en matière de genre demeurent dominantes, exacerbées par des rôles physiquement exigeants et des pressions sur l'équilibre travail-vie privée.
- **Agroalimentaire** : Les pratiques organisationnelles – préjugés en contexte d'embauche et de promotion, possibilités limitées de leadership et défis constants en matière d'équilibre travail-vie privée – sont les principaux obstacles.
- **Secteur océanique** : Les normes fondées sur le genre en milieu de travail et les préjugés en matière d'embauche persistent, parallèlement aux exigences physiques dans certaines fonctions.



Malgré ces enjeux, il existe des preuves d'efforts organisationnels pour promouvoir l'équité de genre : **60 % des employeurs déclarent avoir des politiques ou des initiatives en matière d'égalité des genres**, bien que près de la moitié des répondants n'aient pas de politiques ou ne les connaissent pas. Les **organismes du secteur public** sont en tête de l'officialisation : **89 % de ces organismes rapportent avoir des politiques**, comparativement à **57 % des organismes du secteur privé** et à **62 % des organismes sans but lucratif**. L'initiative la plus largement adoptée (20 %) met l'accent sur **un traitement égal pour tout le personnel, en assurant la non-discrimination à l'égard du genre, de la race, de la religion et d'autres caractéristiques**.

L'évaluation des initiatives axées sur les femmes demeure incohérente :

- **Accès à des affectations de haut niveau** : Seulement 46 % des employeurs évaluent de façon systématique, le secteur océanique étant en tête (54 %).
- **Transparence en matière de promotion** : Un peu plus de la moitié (52 %) des organismes surveillent cet aspect, ce qui met en évidence une lacune, particulièrement en agriculture.
- **Conditions de travail flexibles** : L'initiative la plus fréquemment évaluée, à 61 % toujours ou fréquemment évaluée, ce qui reflète la grande importance de cet aspect pour les femmes.
- **Programmes de mentorat** : Évalués par environ 47 % des employeurs, bien que l'agriculture et l'agroalimentaire soient à la traîne par rapport au secteur océanique.
- **Perfectionnement professionnel** : L'évaluation systématique est limitée; seulement 25 % évaluent toujours les initiatives et 30 % les évaluent fréquemment.

La participation des employé·e·s à l'élaboration des initiatives est relativement forte, puisque **81 % des organismes mobilisent le personnel régulièrement ou à l'occasion**.

Les femmes jouent un rôle essentiel dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des océans du Canada, mais elles continuent de faire face à d'importants obstacles structurels et culturels à l'avancement professionnel. **Bien que la plupart des employeurs (86 %) reconnaissent ces enjeux**, seulement **60 % d'entre eux ont mis en place des politiques ou des initiatives officielles** pour soutenir les femmes, et l'évaluation de ces programmes demeure incohérente. **La participation des employé·e·s à l'élaboration de stratégies est forte (81 %)**, ce qui révèle la possibilité pour les organismes de tirer parti des commentaires du personnel et de renforcer les initiatives. Dans l'ensemble des secteurs, des lacunes persistent dans le **respect des normes de genre**, les **parcours de promotion équitables**, **l'accès à des affectations de haut niveau** et le **perfectionnement professionnel**, ce qui souligne la nécessité de poursuivre les efforts systémiques et organisationnels pour favoriser l'équité de genre au sein de la main-d'œuvre en environnement.

INTRODUCTION

La représentation des femmes dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des océans du Canada est essentielle à la croissance, à l'innovation et à la durabilité de ces industries. Pourtant, les femmes continuent de faire face à des obstacles qui limitent leur pleine participation et leur progression dans ces domaines. Ce rapport a été préparé pour brosser un tableau clair des expériences des femmes dans ces secteurs, pour cerner les défis auxquels elles font face et pour mettre en relief la façon dont les employeurs réagissent au moyen de politiques, d'initiatives et de stratégies de perfectionnement professionnel.

En février 2025, nous avons sondé **386 employeurs** œuvrant dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des océans. Le sondage portait sur la façon dont les femmes sont représentées dans l'ensemble des fonctions et des échelons, sur les obstacles systémiques et culturels qui influent sur leur avancement professionnel et sur les politiques, initiatives et programmes organisationnels visant à soutenir leur progression professionnelle. Le sondage visait aussi à examiner la fréquence à laquelle ces initiatives sont évaluées et dans quelle mesure les employé·e·s contribuent à l'élaboration de stratégies visant à éliminer les obstacles.

Les renseignements recueillis témoignent à la fois des défis persistants et des possibilités émergentes, et aident les organismes, les décideurs et les intervenants à définir des stratégies pour favoriser l'avancement professionnel équitable et le changement systémique au sein de la main-d'œuvre en environnement.



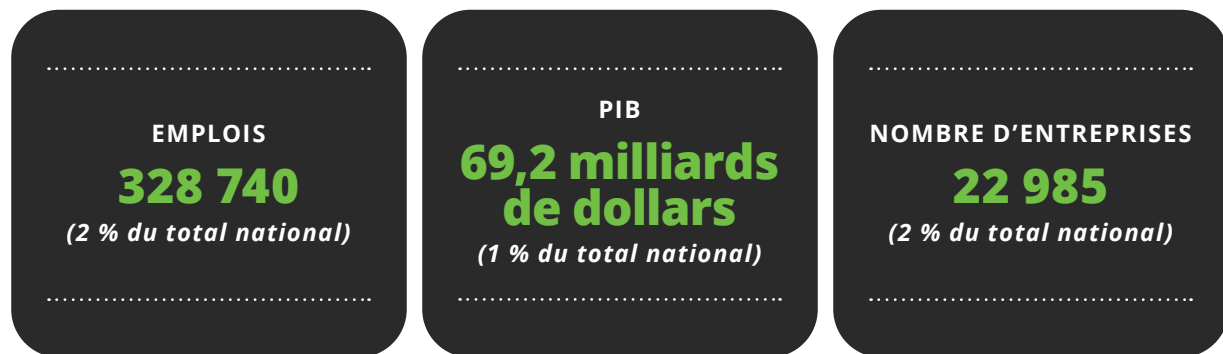
Tendances dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des océans au Canada

L'économie canadienne est vaste, diversifiée et essentielle à la prospérité du Canada, tant au pays qu'à l'étranger. À mesure que les tendances économiques, sociales, technologiques et politiques évoluent, chaque secteur doit s'adapter, établir des pratiques durables et élaborer des stratégies pour prospérer et soutenir la croissance économique du Canada. Ce rapport met l'accent sur trois secteurs clés : l'agriculture, l'agroalimentaire et les industries océaniques.

Bien que ces secteurs fournissent des biens et des services essentiels qui stimulent le développement économique, chacun représente une part relativement faible de l'ensemble de l'économie canadienne.

Profils sectoriels (2021)¹

Agriculture

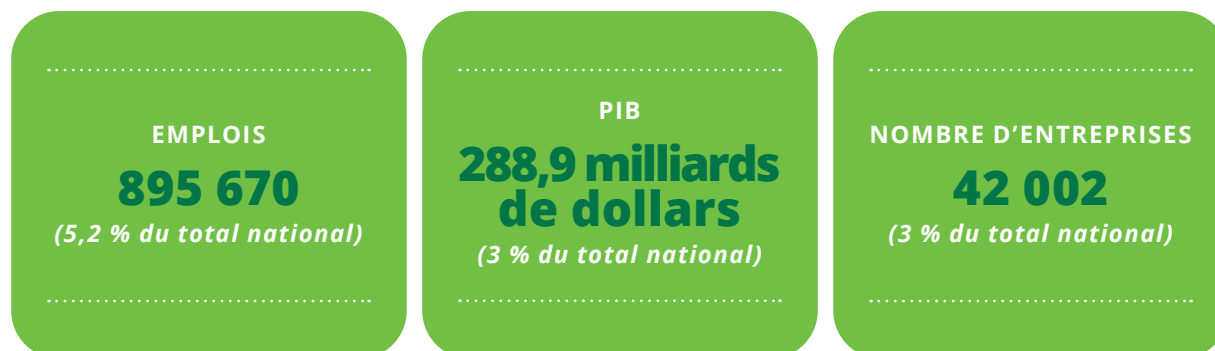


TENDANCES ET DÉFIS

- Les employeurs ont de la difficulté à attirer des travailleurs en raison du faible intérêt pour des emplois physiquement exigeants, de la disponibilité limitée de la main-d'œuvre dans les régions rurales et de l'inadéquation des compétences qui nécessite des investissements supplémentaires en formation (Khanal, 2025).
- Les exigences réglementaires peuvent entraîner une augmentation des coûts d'exploitation, et les changements dans le commerce mondial peuvent avoir des répercussions majeures sur la viabilité à long terme du secteur (Angus Reid Institute, 2024).
- La technologie continue de jouer un rôle essentiel dans l'étendue des exploitations agricoles et l'amélioration de l'efficacité (Huneke et coll., 2024)

¹ Données sur l'emploi (Statistique Canada, Recensement de 2021, totalisations personnalisées pour ECO Canada), données sur le PIB (Statistique Canada, 2021 et 2025), données sur le nombre d'entreprises (Statistique Canada, 2021).

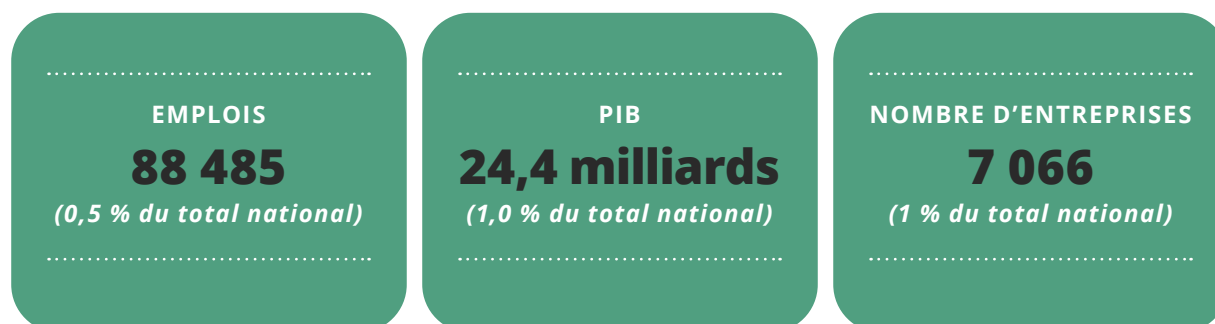
Agroalimentaire



TENDANCES ET DÉFIS

- Les employeurs ont de la difficulté à attirer et à maintenir en poste des travailleurs, particulièrement dans les régions éloignées, et ont de la difficulté à trouver un équilibre entre le perfectionnement continu des compétences et le rythme des changements technologiques (Agriculture et Agroalimentaire Canada, 2024).
- Les décisions réglementaires peuvent parfois créer de l'instabilité ou de l'incertitude au lieu de favoriser l'innovation, tandis que les développements commerciaux peuvent restreindre l'accès aux principaux marchés des produits (L'Institut canadien des politiques agroalimentaires, 2024).
- Les progrès technologiques peuvent accroître considérablement la productivité, mais peuvent également supplanter les rôles traditionnels, créant de nouveaux postes qui nécessitent un perfectionnement supplémentaire des compétences (Conseil des technologies de l'information et des communications, 2021).

Océan



TENDANCES ET DÉFIS

- Le recrutement de talents est difficile en raison de la sensibilisation limitée du public aux carrières liées aux océans, de la concurrence pour les diplômés en STIM et de la nature exigeante du travail dans des régions éloignées (Centre des Compétences futures, 2024).
- La réglementation gouvernementale et la planification stratégique ont contribué à la croissance du secteur en fournissant une orientation claire et des priorités d'investissement ciblées (Pêches et Océans Canada, 2024).
- L'innovation technologique a joué un rôle clé dans la réduction de l'empreinte environnementale des industries océaniques. Supergrappe de l'économie océanique du Canada.

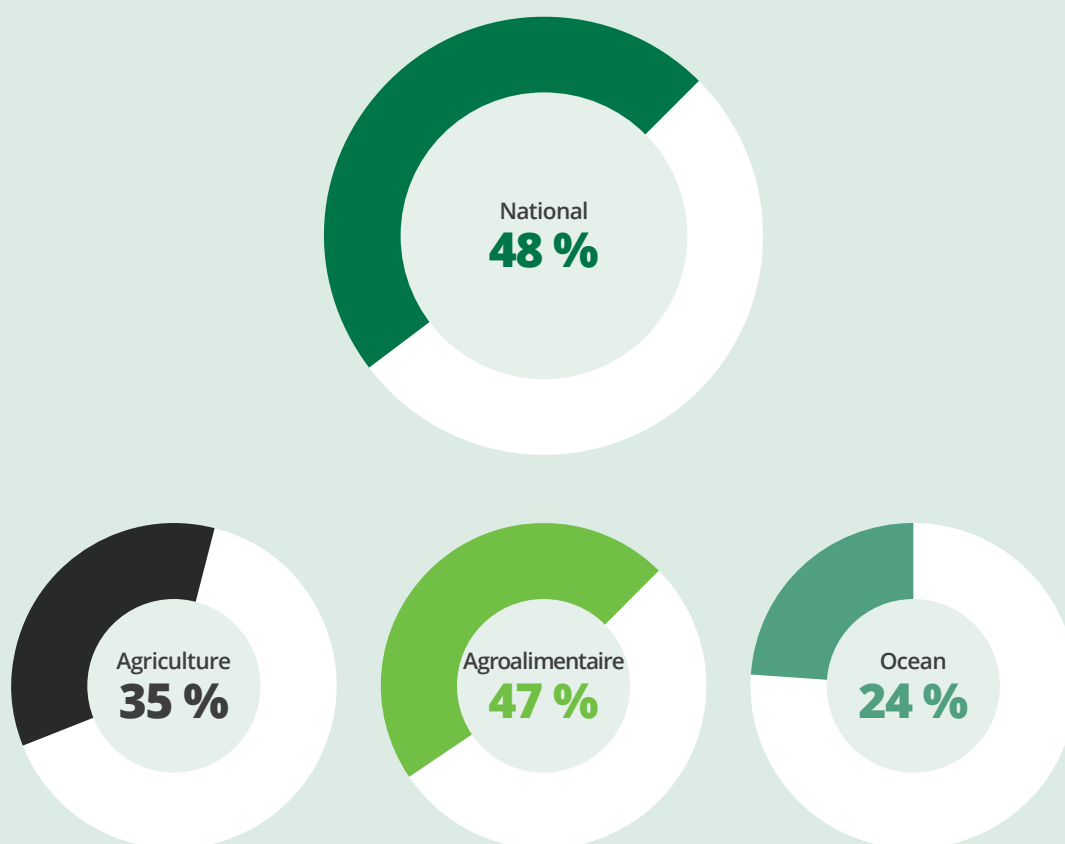
Note relative au rapport : Les pourcentages figurant dans ce rapport peuvent ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondi.

Femmes dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'océan au Canada

Les femmes demeurent légèrement sous-représentées dans la population active du Canada, ne représentant que 48 % de tous les travailleurs en 2021 (Statistique Canada, totalisation personnalisée pour ECO Canada). Leur représentation est encore plus faible dans certains secteurs, les femmes ne représentant que 24 % de la main-d'œuvre océanique, 35 % de la main-d'œuvre en agriculture et 47 % de la main-d'œuvre en agroalimentaire.

Figure 1

Proportion de femmes dans l'emploi, par secteur et à l'échelle nationale (Recensement de 2021)



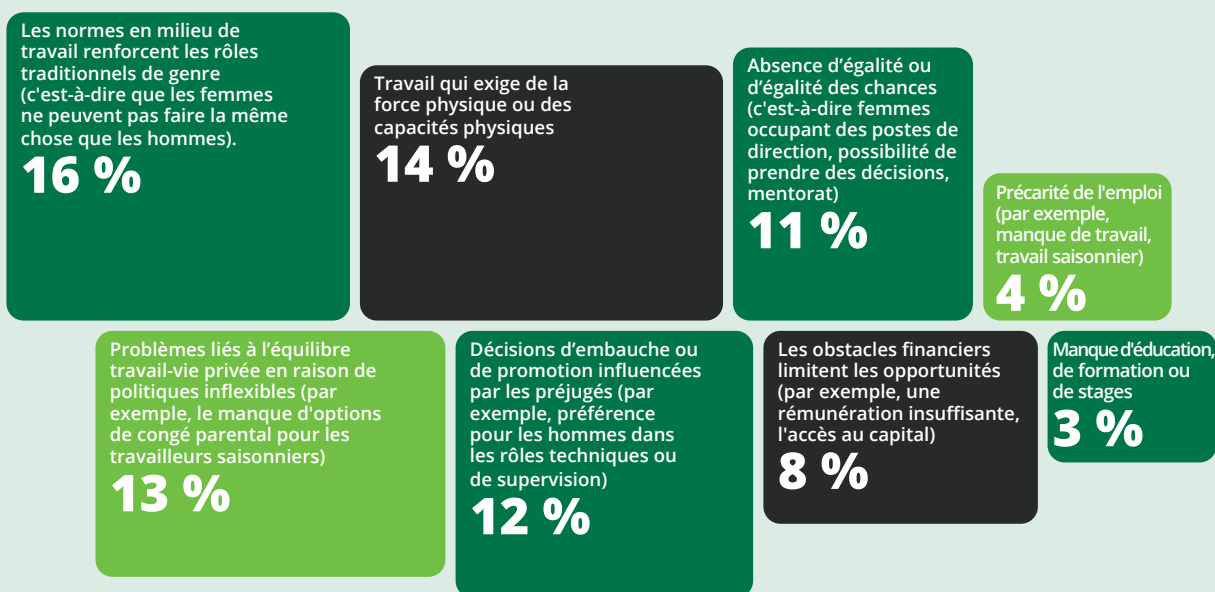
Alors que ces secteurs font face à des défis cruciaux (pénurie de main-d'œuvre, obstacles commerciaux et environnements réglementaires et technologiques complexes), il est de toute évidence possible d'élaborer des politiques et de mettre en œuvre des stratégies qui favorisent la viabilité à long terme. Les recherches montrent que les femmes jouent un rôle essentiel dans l'adoption de l'innovation (Huneke et coll., 2024) et sont essentielles pour comprendre les liens sociaux et écologiques qui sous-tendent le développement durable (Gissi et coll., 2018).

OBSTACLES IMPORTANTS À L'AVANCEMENT DES FEMMES

Nous avons demandé aux employeurs de cerner les obstacles les plus importants auxquels font face les femmes dans leur industrie. Dans l'ensemble, 86 % des répondants ont déclaré que les femmes font face à des obstacles dans leur milieu de travail ou leur industrie, tandis que seulement 7 % ont mentionné que ce n'était pas le cas. Plusieurs types d'obstacles ont été mentionnés, les plus courants étant les normes en milieu de travail qui renforcent les rôles traditionnels de genre, citées par 16 % des répondants.

Figure 2

Obstacles importants auxquels font face les femmes en milieu de travail²



Les femmes qui travaillent dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des océans continuent de faire face à un éventail d'obstacles structurels et culturels qui nuisent à leur avancement professionnel. Dans le domaine de l'agriculture, les obstacles les plus importants découlent des normes ancrées en milieu de travail qui renforcent les rôles traditionnels de genre, ainsi que des exigences physiques de certaines tâches et des difficultés à équilibrer le travail et la vie privée. Dans le secteur agroalimentaire, les obstacles sont plus souvent liés aux pratiques des organisations, comme les préjugés en matière d'embauche et de promotion, l'accès limité aux possibilités de leadership et les problèmes persistants d'équilibre travail-vie privée. Le secteur océanique fait face à des défis semblables, où les normes fondées sur le genre en milieu de travail et les préjugés en matière d'embauche demeurent prévalents, et où les rôles physiquement exigeants limitent davantage la participation. Les recherches montrent que même si le travail exigeant physiquement peut dissuader les travailleurs de tous les groupes, des facteurs comme l'équilibre travail-vie privée et la stabilité financière jouent souvent un rôle plus important dans l'attraction et la rétention des employées (Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, 2023).

² Autres et divers (20 %) comprennent Autre (13 %), les femmes n'ont pas le désir d'avancer ou de faire carrière à long terme dans cette industrie (3 %), le manque de reconnaissance de la contribution des femmes dans l'industrie (2 %) et les obstacles sont les mêmes pour les hommes et les femmes (2 %).

Tableau 1*Les 3 principaux obstacles auxquels font face les femmes en milieu de travail, par secteur*

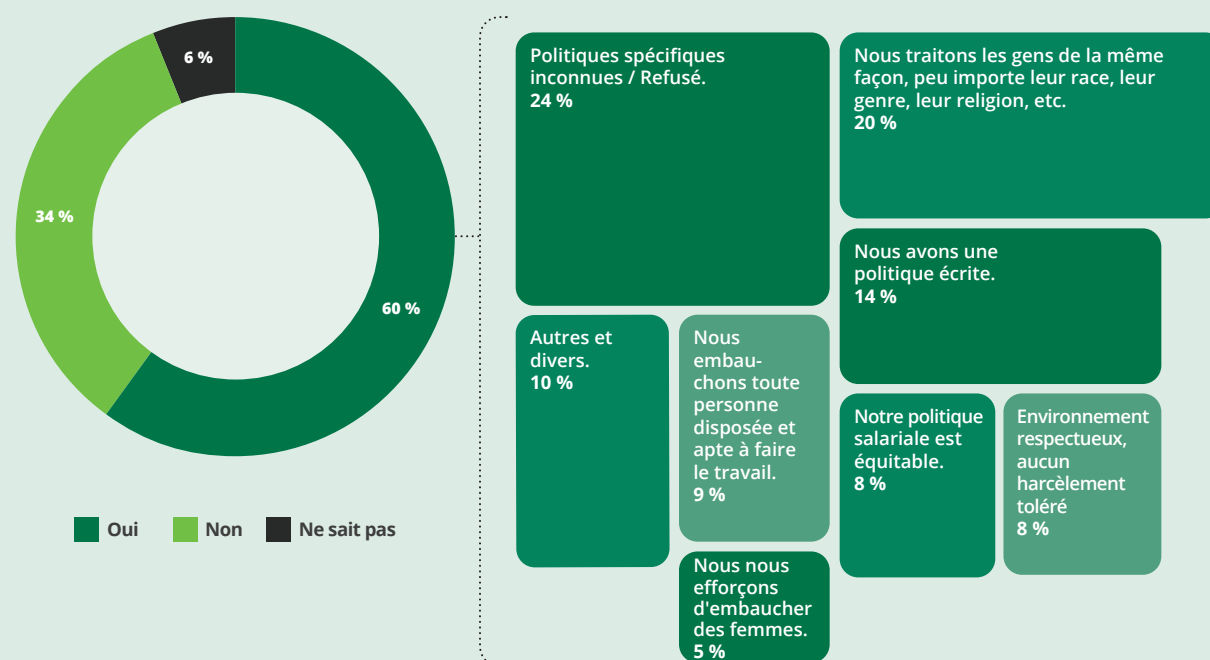
Agriculture (n=264)	
Les normes en milieu de travail renforcent les rôles traditionnels de genre (c.-à-d. que les femmes ne peuvent pas faire la même chose que les hommes).	46 (17 %)
Travail qui exige de la force physique ou des capacités physiques	36 (14 %)
Problèmes liés à l'équilibre travail-vie privée	34 (13 %)
Agroalimentaire (n=79)	
Décisions d'embauche ou de promotion influencées par les préjugés	12 (15 %)
Travail qui exige de la force physique ou des capacités physiques	14 (11 %)
Absence d'égalité ou d'égalité des chances (c.-à-d. femmes occupant des postes de direction, possibilité de prendre des décisions, mentorat)	9 (11 %)
Problèmes liés à l'équilibre travail-vie privée	9 (11 %)
Océan (n=41)	
Les normes en milieu de travail renforcent les rôles traditionnels de genre (c.-à-d. que les femmes ne peuvent pas faire la même chose que les hommes).	10 (24 %)
Décisions d'embauche ou de promotion influencées par les préjugés	8 (20 %)
Travail qui exige de la force physique ou des capacités physiques	5 (12 %)
Problèmes liés à l'équilibre travail-vie privée	5 (12 %)

INITIATIVES ORGANISATIONNELLES POUR SOUTENIR LES FEMMES

Parmi les répondants, 60 % ont déclaré que leur organisme avait des politiques ou des initiatives pour soutenir l'égalité des genres, tandis que 34 % ont mentionné qu'il n'en avait pas. Parmi ceux qui avaient mis en place de telles mesures, 24 % n'ont pas été en mesure de fournir des exemples précis ou ont choisi de ne pas le faire. Les initiatives les plus souvent citées consistaient à assurer un traitement égal pour l'ensemble des employé.e.s, peu importe leur race, leur genre, leur religion ou d'autres caractéristiques (20 %) et d'avoir une politique écrite officielle (14 %). Environ le quart des répondants qui ont indiqué que leur organisme avait des politiques n'ont pas fourni d'exemples précis. Cela signifie que près de la moitié des répondants n'ont pas de politiques ou ne sont pas au courant de politiques ou d'initiatives particulières. En comparaison, une vaste étude américaine a révélé que 80 % des employeurs ont déclaré avoir des politiques sur la diversité des genres, plus de 90 % faisant la promotion d'un comportement respectueux et inclusif, tandis que moins de 20 % offraient des programmes officiels de parrainage (Krivkovich et coll., 2024).

Figure 3

Initiatives utilisées par les employeurs pour soutenir les femmes en milieu de travail³



³ Autres et divers comprennent Autres (5 %), Nous embauchons selon les compétences/qualifications (2 %), Nous n'avons pas de politique précise ou écrite (1 %), Nous embauchons selon le rendement, la productivité et la qualité du travail (1 %).

Les organismes du secteur public sont les plus susceptibles d'avoir des politiques sur l'équité de genre et l'inclusivité (89 %), comparativement à 57 % des organismes privés et 62 % des organismes sans but lucratif.

Figure 4

Présence de politiques ou d'initiatives pour soutenir les femmes en milieu de travail, par type d'organisme

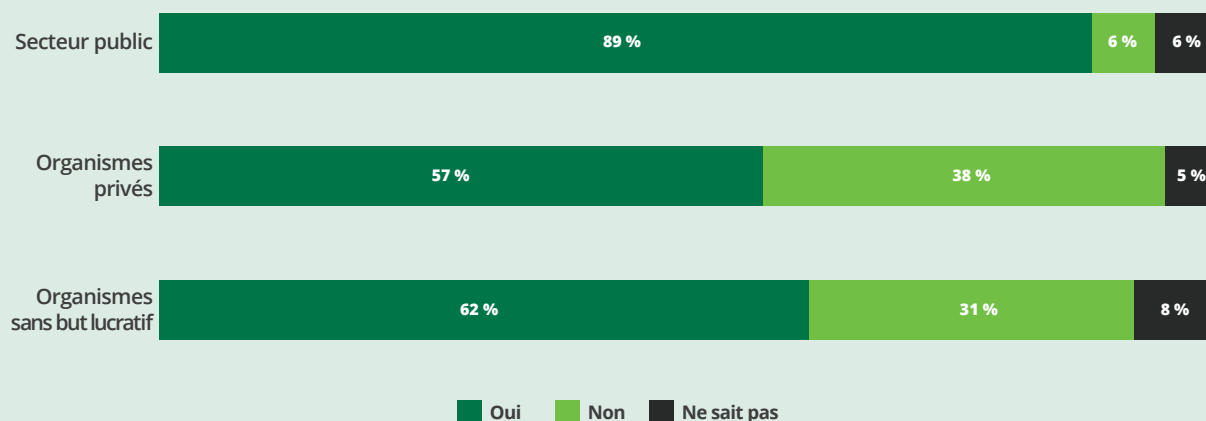


Tableau 2

Trois principales initiatives utilisées par les employeurs pour soutenir les femmes en milieu de travail, par secteur

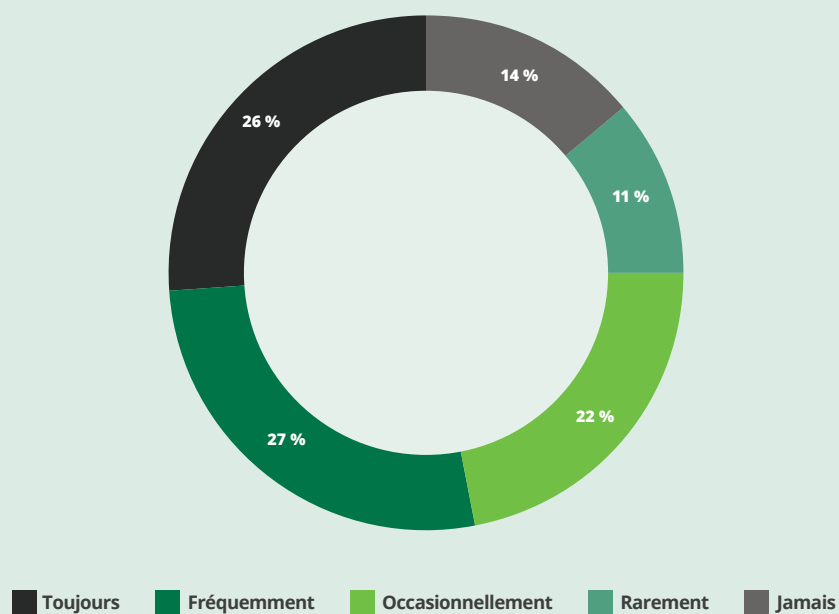
Agriculture (n=171)	
Nous traitons les gens de la même façon, peu importe leur race, leur genre, leur religion, etc.	35 (20 %)
Nous avons une politique écrite.	23 (13 %)
Nous embauchons toute personne disposée et apte à faire le travail.	17 (10 %)
Agroalimentaire (n=60)	
Nous avons une politique écrite.	13 (22 %)
Nous traitons les gens de la même façon, peu importe leur race, leur genre, leur religion, etc.	10 (17 %)
Notre politique salariale est équitable.	9 (15 %)
Océan (n=52)	
Nous traitons les gens de la même façon, peu importe leur race, leur genre, leur religion, etc.	13 (25 %)
Environnement respectueux, aucun harcèlement toléré	7 (13 %)
Notre politique salariale est équitable.	6 (12 %)

FRÉQUENCE À LAQUELLE LES INITIATIVES DE CARRIÈRE DES FEMMES SONT ÉVALUÉES

Nous avons également demandé aux employeurs à quelle fréquence ils évaluent leurs initiatives qui appuient l'avancement professionnel des femmes. Alors que plus de la moitié des employeurs (53 %) ont déclaré qu'ils évaluaient **toujours** ou **fréquemment** ces politiques, environ un employeur sur sept ne le fait **jamais**. Les constatations ci-dessous sont divisées par initiative et réponses sectorielles.

Figure 5

Fréquence de l'évaluation, toutes les politiques et initiatives

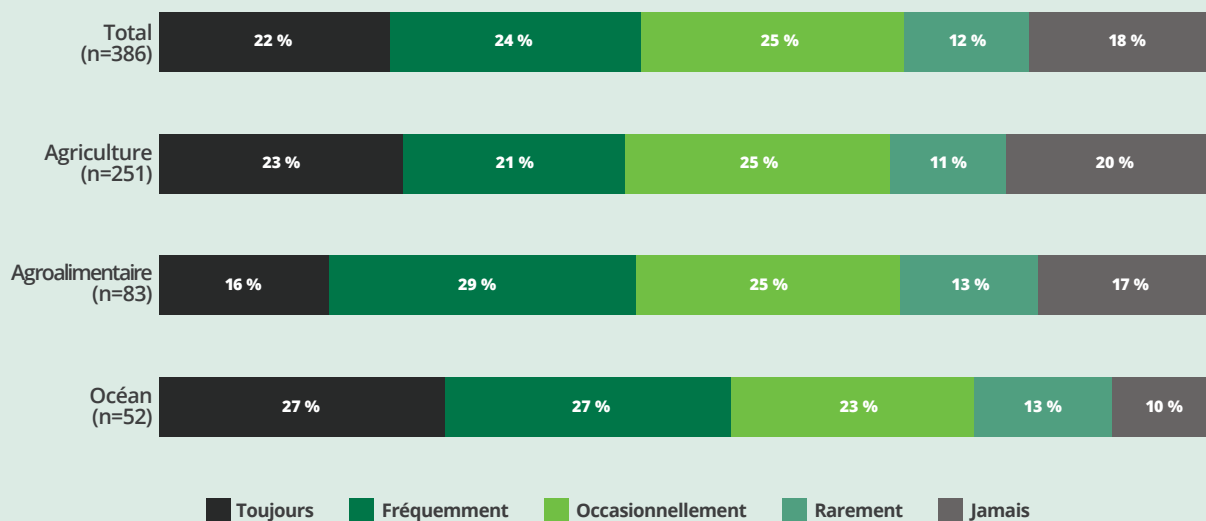


Accès à des affectations de haut niveau

Dans l'ensemble, 46 % des employeurs déclarent que l'accès à des affectations de haut niveau est **toujours** ou **fréquemment** évalué, tandis que 30 % disent qu'il est **rarement** ou **peu** évalué. Le secteur océanique affiche le taux d'évaluation uniforme le plus élevé (54 % **toujours/fréquemment**), suivi de l'agriculture (44 %) et de l'agroalimentaire (45 %). Ces résultats suggèrent que même si certains organismes examinent régulièrement l'accès à des affectations de haut niveau, bon nombre d'entre eux ne le font pas, ce qui représente une occasion de renforcer la surveillance et la responsabilisation dans tous les secteurs.

Figure 6

Fréquence de l'évaluation, accès à des affectations de haut niveau

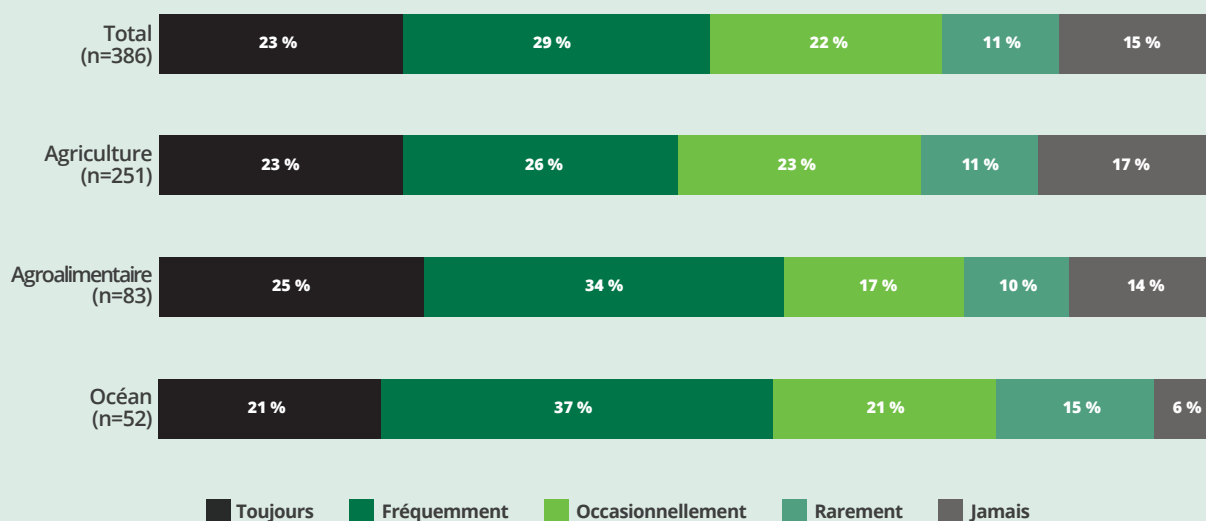


Parcours de promotion transparents

Dans l'ensemble, un peu plus de la moitié des organismes (52 %) évaluent **toujours** ou **fréquemment** la transparence des parcours de promotion pour les femmes, le secteur agricole étant légèrement en retrait. Cela suggère que même si la plupart des organismes surveillent ces parcours, une évaluation plus uniforme est nécessaire, particulièrement dans le secteur agricole.

Figure 7

Fréquence de l'évaluation, parcours de promotion transparents

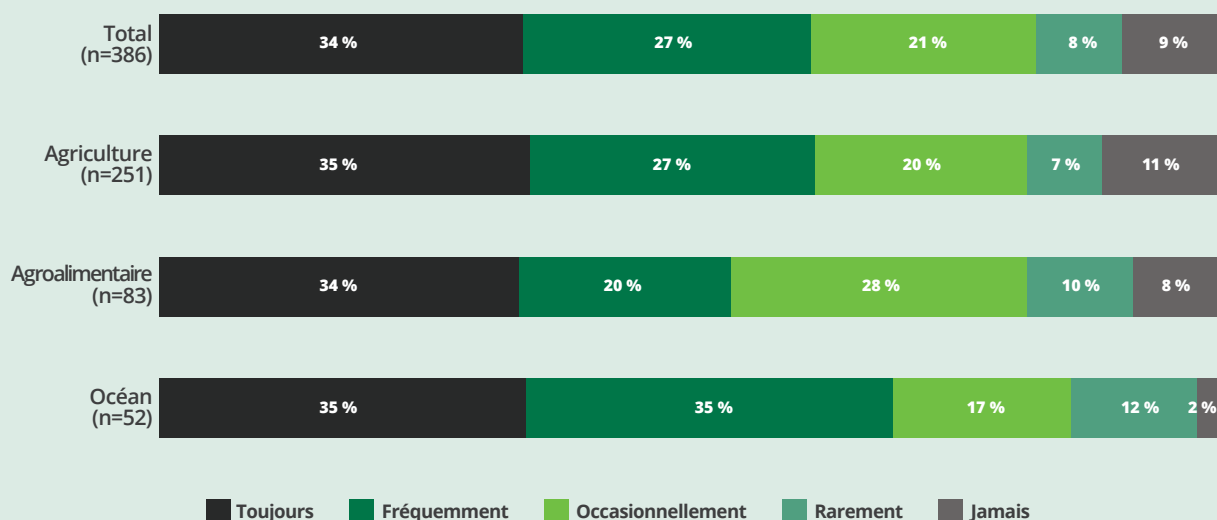


Conditions de travail flexibles

Les conditions de travail flexibles sont reconnues comme un facteur clé de l'avancement des femmes en milieu de travail (Edmond, 2023). La plupart des répondants ont déclaré évaluer **toujours** ou **fréquemment** les conditions de travail flexibles (61 %), ces conditions étant l'initiative la plus fréquemment évaluée par le secteur océanique (70 %) et les employeurs du secteur agricole (62 %). Par contre, les employeurs du secteur agricole étaient les plus susceptibles de déclarer ne pas évaluer la flexibilité des conditions de travail (11 %), tandis que les employeurs du secteur océanique étaient les moins susceptibles de l'évaluer (2 %).

Figure 8

Fréquence de l'évaluation, conditions de travail flexibles

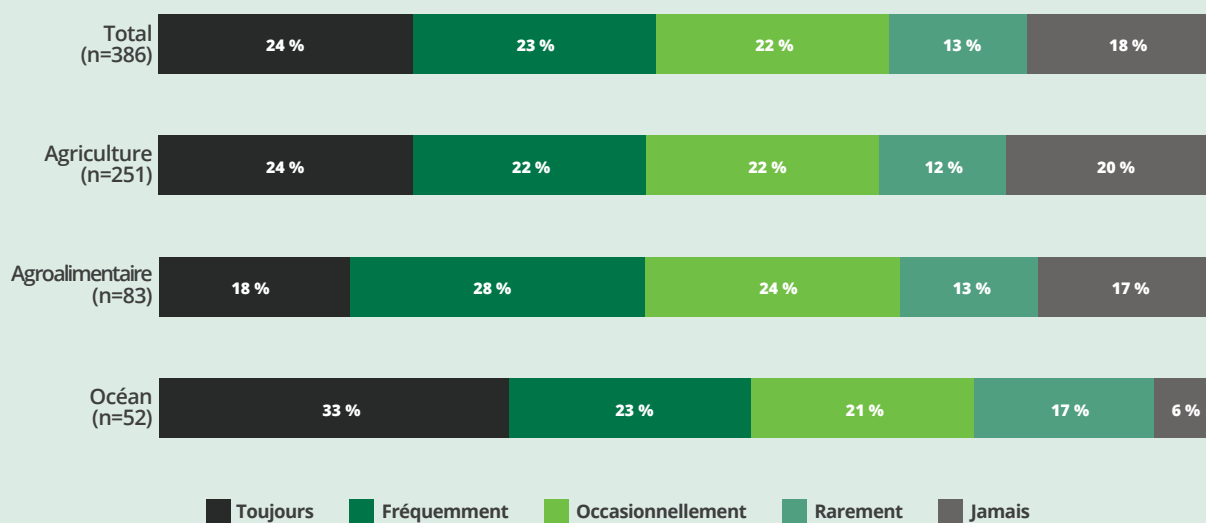


Programmes de mentorat

Les programmes de mentorat jouent un rôle important pour aider les femmes à faire progresser leur carrière (Pandit, 2025). Près de la moitié des répondants (47 %) ont dit **toujours** ou **fréquemment** évaluer ces programmes, le secteur océanique affichant le taux le plus élevé, soit 56 %. Un employeur sur cinq du secteur agricole et près d'un employeur sur cinq dans le secteur agroalimentaire ont déclaré qu'ils n'avaient **jamais** évalué leurs programmes de mentorat, contre seulement 6 % dans le secteur océanique. Dans tous les secteurs, environ un sur quatre évaluait **occasionnellement** les programmes de mentorat.

Figure 9

Fréquence de l'évaluation, programmes de mentorat

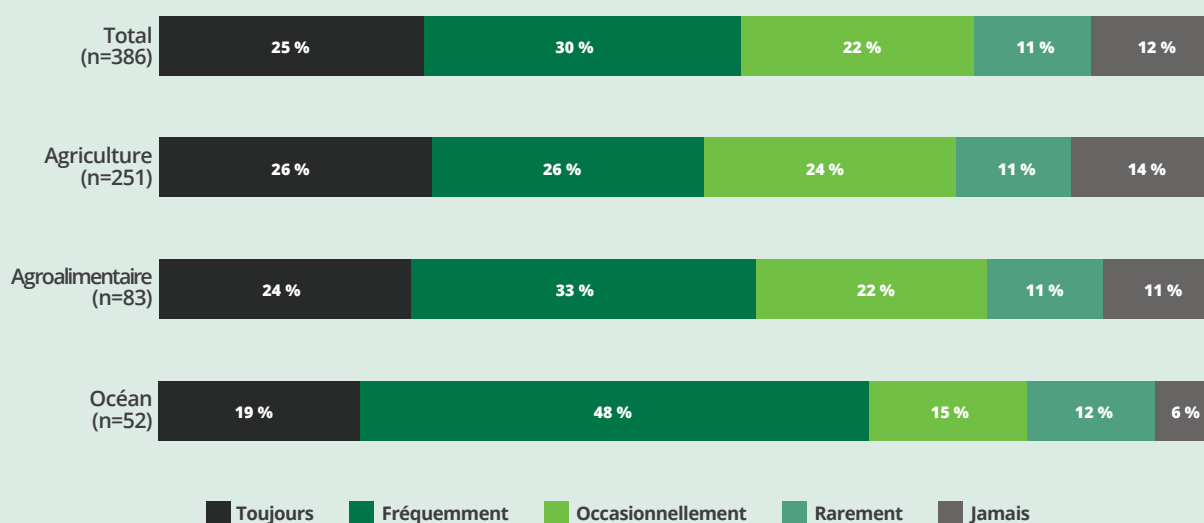


Possibilités de perfectionnement professionnel

Les organismes n'évaluent pas les initiatives de perfectionnement professionnel des femmes de façon uniforme. Dans l'ensemble, 25 % ont déclaré **toujours** évaluer ces programmes, et 30 % le faire **fréquemment**, tandis qu'environ 12 % n'ont **jamais** effectué d'évaluation. Par secteur, l'industrie océanique était la moins susceptible de déclarer **ne jamais** évaluer ces programmes (6 %), et l'agriculture était la plus susceptible de le déclarer (14 %), ce qui souligne la nécessité d'une évaluation plus systématique pour appuyer l'avancement professionnel des femmes.

Figure 10

Fréquence de l'évaluation, possibilités de perfectionnement professionnel



Dans l'ensemble, l'évaluation des initiatives pour l'avancement de la carrière des femmes varie selon l'initiative et le secteur. Les conditions de travail flexibles sont les plus constamment évaluées, 61 % des employeurs les évaluant **toujours** ou **fréquemment**, tandis que les possibilités de perfectionnement professionnel sont les moins surveillées de façon constante. Le secteur océanique affiche généralement les taux les plus élevés d'évaluation constante des initiatives, en particulier pour les programmes de mentorat et les conditions de travail flexibles, tandis que l'agriculture et l'agroalimentaire accusent un retard dans l'évaluation systématique. Dans tous les secteurs, les pratiques de surveillance varient considérablement, ce qui met en évidence les possibilités pour les organismes de renforcer l'évaluation et de veiller à ce que les initiatives appuient efficacement l'avancement professionnel des femmes.

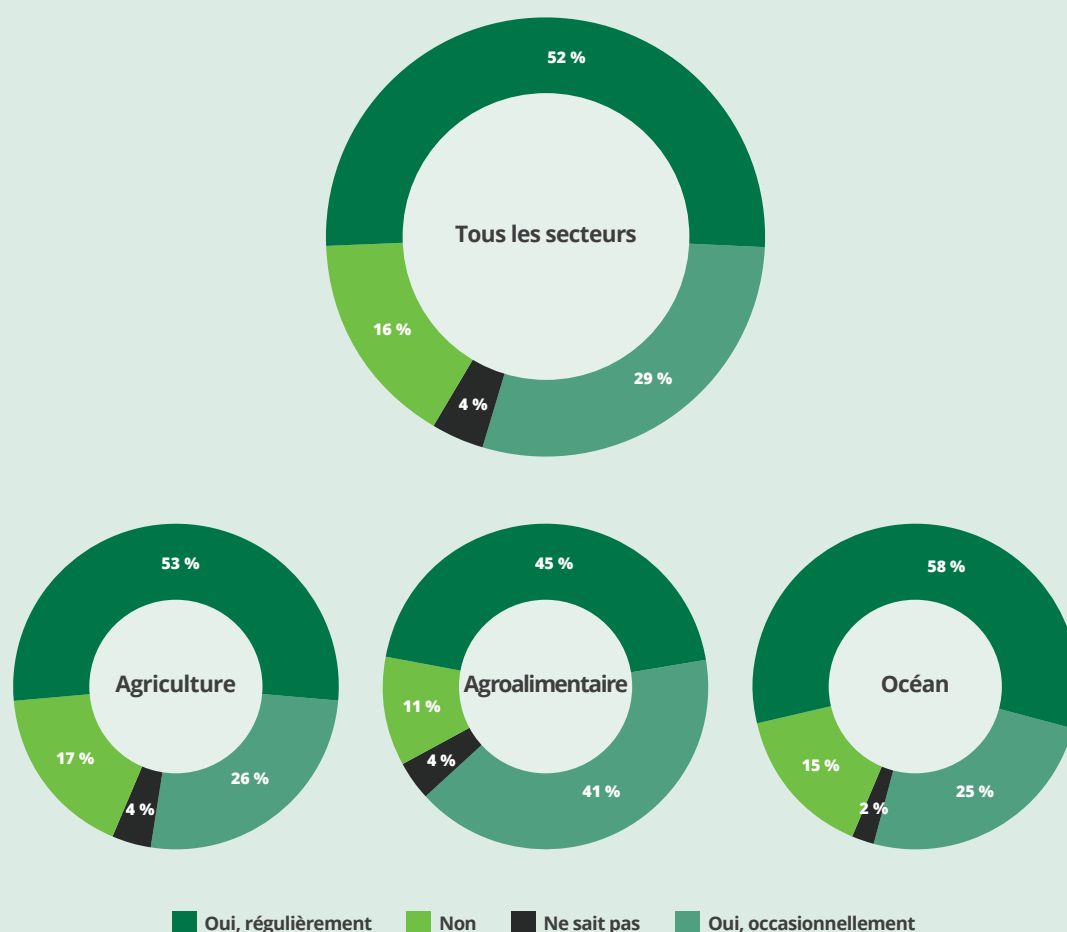
PARTICIPATION DES EMPLOYÉ.E.S À L'ÉLABORATION DES INITIATIVES

Enfin, nous avons demandé aux employeurs à quelle fréquence ils mobilisent les employé·e·s pour élaborer des stratégies visant à éliminer les obstacles et à soutenir l'avancement professionnel des femmes. Dans l'ensemble, 81 % des employeurs ont déclaré faire participer leurs employé·e·s **régulièrement** ou **occasionnellement**, tandis qu'environ 1 sur 6 a déclaré ne pas le faire.

C'est dans le secteur agroalimentaire que la participation des employé·e·s était la plus élevée (86 %), suivi du secteur océanique (83 %) et de l'agriculture (78 %). Toutefois, lorsqu'on évoque une participation **régulière**, c'est le secteur agroalimentaire qui affichait la proportion la plus faible (45 %). Le secteur de l'agriculture affichait la proportion la plus élevée d'organismes qui n'impliquaient pas d'employé·e·s (17 %), tandis que le secteur agroalimentaire était le moins susceptible de déclarer ne pas impliquer les employé·e·s (11 %).

Figure 11

Fréquence à laquelle les employé·e·s participent à la conception d'initiatives



PRINCIPAUX POINTS À RETENIR

Les constatations mettent en évidence des possibilités claires pour les employeurs et les chefs de file de l'industrie de renforcer l'équité de genre dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des océans du Canada. En s'appuyant sur la reconnaissance par les employeurs des obstacles persistants et l'engagement croissant dans les initiatives axées sur l'égalité de genre, les mesures suivantes sont recommandées :

Officialiser et élargir les politiques d'équité de genre

De nombreux organismes n'ont pas de politiques dédiées à l'égalité des genres ou ne savent pas si elles existent. L'établissement de politiques claires et écrites appuyées par l'engagement de la direction et une communication transparente peuvent aider à établir des attentes cohérentes et à favoriser la responsabilisation.

Évaluer régulièrement et systématiquement les initiatives

L'évaluation des initiatives d'équité de genre demeure inégale entre les secteurs. Les employeurs devraient adopter des processus d'examen structurés pour évaluer l'incidence des programmes comme le mentorat, la transparence des promotions, les conditions de travail flexibles et le perfectionnement professionnel, afin de s'assurer qu'ils éliminent les obstacles réels auxquels font face les femmes.

Promouvoir des cultures inclusives en milieu de travail

Les normes et les préjugés persistants fondés sur le genre continuent de limiter la participation des femmes. Les employeurs peuvent y remédier en intégrant une formation sur l'équité et l'inclusion, en reconnaissant qu'il peut exister divers styles de leadership et en assurant un accès équitable à des projets et à des rôles décisionnels de haut niveau.

Investir dans le perfectionnement des compétences et le mentorat ciblés

L'élargissement des programmes de mentorat et des possibilités de perfectionnement professionnel, particulièrement en agriculture et en agroalimentaire, peut aider les femmes à développer les compétences et à établir les réseaux nécessaires pour occuper des postes de direction.

Renforcer la participation des employé·e·s à la planification de l'équité

Cette pratique devrait être approfondie et normalisée même si 81 % des organismes font déjà participer des employé·e·s. Des consultations régulières et la création conjointe de stratégies permettent de s'assurer que les initiatives d'équité de genre reflètent les expériences vécues et favorisent des changements significatifs et durables.

CONCLUSION

Cette recherche montre comment les employeurs des secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'océan perçoivent les femmes, les soutiennent et travaillent avec elles pour faire progresser leur carrière. Les résultats montrent que les femmes continuent de faire face à un mélange d'obstacles structurels et culturels – des normes bien ancrées fondées sur le genre aux préjugés organisationnels, en passant par les fonctions exigeantes sur le plan physique – et que les défis varient selon le secteur. Les obstacles les plus importants à l'avancement comprennent les normes en milieu de travail qui renforcent les rôles traditionnels de genre, les pratiques d'embauche et de promotion influencées par les préjugés et les tâches exigeantes sur le plan physique.

De nombreux organismes ont pris des mesures pour régler ces problèmes au moyen de politiques, de programmes de mentorat, de conditions de travail flexibles et d'initiatives de perfectionnement professionnel. Bien que 60 % des employeurs déclarent avoir adopté des politiques officielles en matière d'égalité de genre, l'adoption est la plus élevée dans le secteur public, ce qui témoigne d'un soutien institutionnel accru, tandis que les secteurs privé et sans but lucratif sont à la traîne. Pourtant, l'incidence de ces initiatives est inégale : les pratiques d'évaluation diffèrent d'un secteur à l'autre, et bien que la participation des employé·e·s à l'élaboration des programmes soit généralement forte, elle n'est pas appliquée de façon uniforme pour s'assurer que les initiatives éliminent les obstacles réels.

Répercussions : Ces constatations suggèrent que le progrès durable dans l'avancement professionnel des femmes nécessite plus que des politiques. L'intégration d'une évaluation uniforme, d'une participation active des employé·e·s et de stratégies sectorielles peut renforcer l'efficacité de l'initiative, habiliter les femmes et améliorer l'innovation, la résilience et le rendement organisationnels.



RÉFÉRENCES

Agriculture et Agroalimentaire Canada. (22 février 2024). *Rapport Ce que nous avons entendu – Stratégie sur la main-d’œuvre agricole*. <https://agriculture.canada.ca/fr/ministere/transparence/recherche-opinion-publique-consultations/rapport-ce-que-nous-avons-entendu-strategie-main-doeuvre-agricole>

Angus Reid Institute. *Risks & prospects: Survey of agriculture sector finds policy environment, extreme weather, protectionism atop agenda*. Angus Reid Institute. (22 août 2024). <https://angusreid.org/canada-agriculture-risk-capi-gifs/>

Supergrappe de l’économie océanique du Canada. (Décembre 2024). *L’avenir d’IA océanique : une approche stratégique pour le Canada*. Supergrappe de l’économie océanique du Canada. <https://oceansupercluster.ca/fr/ia-oceanique/>

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. (2023). *Cerner et éliminer les obstacles aux carrières en agriculture*. Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. <https://cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/2024-02/Identifying%20and%20Addressing%20Barriers%20to%20Careers%20in%20Agriculture%20-%20FRENCH%20FINAL.pdf>

Institut canadien des politiques agroalimentaires. (16 juillet 2024). *La première phase du rapport sur les risques agroalimentaires*. <https://capi-icpa.ca/fr/explorer/ressources/la-premiere-phase-du-rapport-sur-les-risques-agroalimentaires/>

Edmond, C. (26 octobre 2023). *Flexible working is helping women in work – but they are still struggling to reach senior roles*. Forum économique mondial. <https://www.weforum.org/stories/2023/10/gender-gap-women-work-flexibility-promotion/>

Pêches et Océans Canada. (3 juin 2024). *Économie bleue du Canada*. Gouvernement du Canada. <https://www.dfo-mpo.gc.ca/campaign-campagne/bes-seb/index-fra.html>

Centre des Compétences futures (septembre 2024). *Élaboration des normes professionnelles nationales du Canada pour une économie bleue durable : Rapport d’aperçu du projet*. Compétences futures Canada. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2024/11/elaboration-des-normes-professionnelles-nationales-du-canada-pour-une-economie-bleue-durable-2.pdf>

Gissi, E., Portman, M.E., Hornidge, A.-K. (2018). *Un-gendering the ocean: Why women matter in ocean governance for sustainability*. Marine Policy. https://portman.net.technion.ac.il/files/2012/07/UNGENDERING-OCEANS_JMP_18.pdf

Huneke, M., Vinodrai, T., et Hall, H. (août 2024). *Crunching the numbers: A snapshot of Canada’s Agricultural Technology Landscape*. Université de Waterloo. <https://uwaterloo.ca/disruptive-technologies-economic-development/sites/default/files/uploads/documents/ag-crunchbase-report-august-2024-final.pdf>

Conseil des technologies de l’information et des communications. (3 novembre 2021). *Technologie agroalimentaire canadienne*. CTIC. <https://ictc-ctic.ca/fr/rapports/les-technologies-agricoles-canadiennes>

Khanal, M. (février 2025). *Labour Shortage in Alberta Agriculture*. École de politiques publiques : Tendances du secteur de l’agriculture. <https://www.policyschool.ca/wp-content/uploads/2025/01/AgPolicyTrends-Feb4-Final.pdf>

Krivkovich, A., Field, E., Yee, L., McConnell, M. et Smith, H. *Women in the Workplace 2024: The 10th-anniversary report*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#/>

Pandit, A. (2025). *Role of Training in Women for Employment: A Thematic Study*. Journal of Technical and Vocational Education and Training (TVET). <https://www.nepjol.info/index.php/tvet/issue/view/4838>

Statistique Canada. (2021). *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2021*. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310039501&request_locale=fr

Statistique Canada. (2025). *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industrie, moyenne trimestrielle*. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3610044901&request_locale=fr



ANNEXE A : QUI NOUS A RÉPONDU

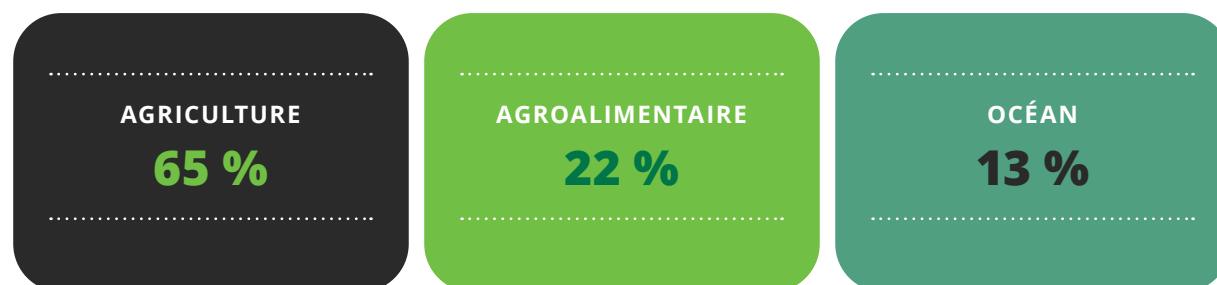
Cette section présente le contexte des organismes sondés, notamment :

- 1 Dans quel secteur exercent-ils leurs activités?
- 2 Quels sont la taille et le modèle d'affaires des organismes?
- 3 Dans quelles régions exercent-ils leurs activités?
- 4 Appartiennent-ils à des Autochtones ou sont-ils dirigés par des Autochtones?
- 5 Quelle est la composition du personnel et des équipes de direction selon le genre?

Les répondants (n=386) proviennent des industries agricole (65 %), agroalimentaire (22 %) et océanique (13 %).

Figure 12

Répondants par secteur



La plupart des répondants travaillent dans le secteur privé (82 %), suivi du secteur public (14 %) et des organismes sans but lucratif ou de bienfaisance (3 %). Les tendances varient légèrement d'un secteur à l'autre : le secteur agricole compte la plus forte proportion de répondants du secteur privé (86 %), tandis que le secteur océanique affiche une répartition plus diversifiée, avec 73 % dans le secteur privé, 17 % dans le secteur public et 10 % dans les organismes sans but lucratif.

Tableau 3

Répondants par type d'entreprise et par secteur

	Agriculture	Agroalimentaire	Océan	Total
Secteur privé	86 %	75 %	73 %	82 %
Secteur public	11 %	18 %	17 %	14 %
Organisme de bienfaisance ou sans but lucratif	2 %	4 %	10 %	3 %
Je préfère ne pas répondre	1 %	4 %	0 %	1 %

Dans tous les secteurs, la plupart des répondants travaillent dans de petites entreprises (5 à 99 employé·e·s, 45 %), suivies par des microentreprises (0 à 5 employé·e·s, 23 %) et des entreprises moyennes (100 à 499 employé·e·s, 23 %). Le secteur agricole est dominé par de plus petits employeurs, tandis que les secteurs agroalimentaire et océanique comptent une plus grande proportion de répondants dans les moyennes et grandes entreprises.

Tableau 4

Répondants selon la taille de l'organisme et le secteur

	Agriculture	Agroalimentaire	Océan	Total
0-5	29 %	10 %	10 %	23 %
5-99	49 %	40 %	35 %	45 %
100-499	16 %	31 %	42 %	23 %
500+	4 %	18 %	13 %	8 %
Je ne sais pas	2 %	1 %	0 %	1 %

Les répondants fonctionnaient principalement en Ontario (22 %) et au Québec (21 %), suivis de l'Alberta (11 %). Les réponses les plus élevées étaient pour le secteur agricole au Québec (28 %), le secteur agroalimentaire en Ontario (27 %) et le secteur océanique en Ontario (16 %). Treize répondants (11 pour le secteur océanique et 2 pour le secteur de l'agriculture) ont indiqué qu'ils exercent également leurs activités à l'extérieur du Canada.

Tableau 5

Région d'exploitation des répondants

	Agriculture	Agroalimentaire	Océan	Total
Ont.	25 %	27 %	16 %	22 %
Qc	28 %	23 %	8 %	21 %
Alb.	13 %	12 %	9 %	11 %
C.-B.	5 %	20 %	8 %	8 %
Sask.	10 %	3 %	6 %	7 %
Man.	8 %	6 %	5 %	7 %
N.-É.	4 %	2 %	8 %	5 %
N.-B.	3 %	0 %	8 %	4 %
Î.-P.-É.	1 %	0 %	8 %	3 %
T.-N.-L.	2 %	0 %	5 %	3 %
Nt	0 %	2 %	5 %	2 %
T.N.-O.	1 %	3 %	4 %	2 %
Yn	0 %	1 %	5 %	2 %

Environ les deux tiers des organismes employeurs ne sont ni détenus ni dirigés par des Autochtones. Le taux d'organismes détenus ou dirigés par des Autochtones est le plus élevé dans les industries océaniques (73 %), suivi de l'agroalimentaire (43 %) et de l'agriculture (18 %).

Tableau 6

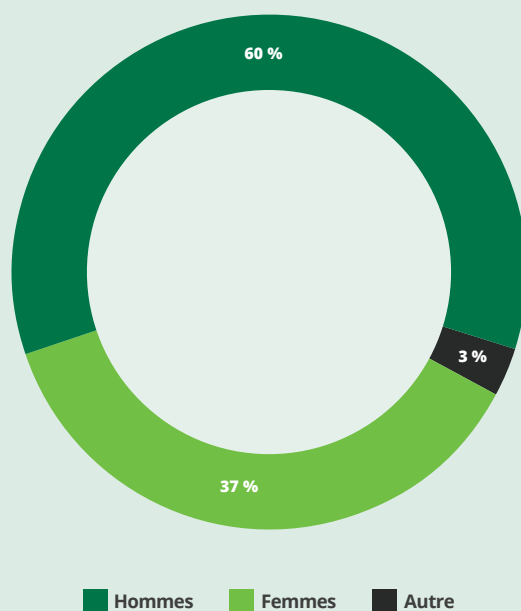
Répondants par organisme détenu ou dirigé par des Autochtones, par secteur

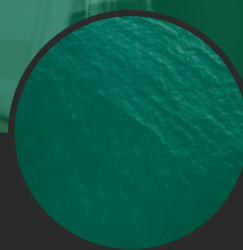
	Agriculture	Agroalimentaire	Océan	Total
Détenu par des Autochtones	7 %	23 %	29 %	13 %
Dirigé par des Autochtones	11 %	20 %	44 %	18 %
Non	79 %	51 %	21 %	65 %
Je ne sais pas	3 %	6 %	6 %	4 %

Les répondants ont indiqué que la composition de leur personnel et des membres de la direction était identique en matière de genre. Bien que la méthodologie pour ce calcul repose sur des estimations des répondants, les données concordent toujours avec celles connues sur la composition selon le genre.

Figure 13

Proportion des employé·e·s et des équipes de direction selon le genre





CONTACTEZ-NOUS

...

ECO Canada
Suite 400, 105 12 Avenue SE
Calgary, Alberta T2G 1A1

P : 1-800-890-1924

E : research@eco.ca

W : eco.ca

Notre siège se trouve au cœur de Calgary, AB, et a des antennes locales à Vancouver, Edmonton, Windsor et Halifax.

Visitez notre site ou contactez-nous pour plus d'informations.



@ecocanada