Les chemins vers l'équité

Conseils pour renforcer l'inclusion de la main-d'œuvre féminine dans l'économie numérique

WCT | FCT
Women in Communications and Technology | Les femmes en communications et technologie

ICTC CTIC
Information and Communications Technology Council | Conseil des technologies de l'information et des communications

Recherche réalisée par

ICTC CTIC

En partenariat avec

WCT Women in Communications and Technology | FCT Les femmes en communications et technologie

Ce projet est financé par le gouvernement du Canada par le biais de Femmes et Égalité des genres Canada.

Femmes et Égalité des genres Canada | Women and Gender Equality Canada

Préface :

Le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) est un centre d'expertise national neutre et à but non lucratif dont la mission est de renforcer l'avantage numérique du Canada dans l'économie mondiale. Depuis plus de 30 ans, le CTIC fournit aux particuliers et aux entreprises des recherches prospectives, des conseils pratiques en matière de politique et des solutions de renforcement des capacités. L'objectif de l'organisme est de veiller à ce que la technologie soit utilisée pour stimuler la croissance économique et l'innovation et à ce que la main-d'œuvre canadienne reste compétitive à l'échelle mondiale.

ictc-ctic.ca/fr info@ictc-ctic.ca

Femmes en Communications et Technologie (FCT) est le principal organisme canadien de soutien à la progression professionnelle des femmes. Il s'appuie sur des décennies d'expertise et sur une approche globale pour aider les employeurs à retenir et à former les femmes, ainsi qu'à favoriser le changement organisationnel.

wct-fct.com info@wct-fct.com

POUR CITER CETTE NOTE D'INFORMATION :

Conseil des technologies de l'information et des communications et Femmes en Communications et Technologie, mars 2026, Les chemins vers l'équité : conseils pour renforcer l'inclusion de la main-d'œuvre féminine dans l'économie numérique.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Résumé

Le Canada traverse une période de profonde transformation économique et technologique. Alors que les technologies de pointe, telles que l'intelligence artificielle (IA), l'automatisation et l'informatique quantique, remodèlent les marchés mondiaux et les industries nationales, le gouvernement fédéral a engagé des investissements importants dans le cadre du budget 2025 pour renforcer la capacité nationale dans des secteurs clés de l'économie canadienne. La pleine réalisation des gains économiques et de productivité associés à ces investissements dépendra de la capacité des femmes, qui représentent près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne, à participer équitablement aux secteurs qui seront à l'origine de la croissance future.

Malgré leur niveau d'éducation élevé et leurs contributions importantes au marché du travail, les femmes restent nettement sous-représentées dans de nombreux secteurs essentiels à la stratégie économique du Canada. Cette sous-représentation limite la filière de talents du Canada, restreint la capacité d'innovation et affaiblit la compétitivité à long terme.

L'émergence de l'IA ne fait qu'aggraver ces défis. Le taux d'adoption de l'IA des femmes est nettement inférieur à celui des hommes. Sans intervention ciblée, ces disparités risquent de creuser les inégalités sur le marché du travail, de réduire la productivité et de saper les progrès économiques réalisés par les femmes au cours des dernières décennies. Les femmes entrepreneures sont confrontées à des obstacles structurels similaires. Les entreprises appartenant à des femmes ont un taux d'adoption des nouvelles technologies inférieur à celui des entreprises appartenant à des hommes, en particulier dans le domaine de l'IA, où les taux d'adoption sont de 1,7 % pour les entreprises appartenant à des femmes, contre 4,4 % pour les entreprises appartenant à des hommes. Ces lacunes sont dues à des contraintes bien documentées, notamment un accès limité au financement, une taille moyenne d'entreprise plus petite et une capacité interne réduite à intégrer les nouvelles technologies.

Le Canada dispose d'une base solide pour relever ces défis. Des initiatives fédérales, telles que la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) et le Fonds d'opportunités économiques et de leadership pour les femmes, ont mobilisé des milliards de dollars d'investissements, soutenu des milliers de femmes entrepreneures et fait progresser le changement systémique. Toutefois, le rythme accéléré des transformations technologiques exige l'évolution de ces programmes pour permettre aux femmes de participer pleinement à l'économie canadienne utilisant l'IA et en tirer profit.

Pour que la transformation économique soit inclusive, compétitive et résiliente, ce document présente six recommandations pour l'écosystème soutenant l'émancipation économique des femmes au Canada :

1. **Adoption d'une approche sectorielle des programmes de participation économique et de perfectionnement de la main-d'œuvre axés sur les femmes** afin d'accélérer l'entrée, le maintien et la progression des femmes dans les secteurs qui sont au cœur de la stratégie économique nationale du Canada ;

2. **Investissement dans le développement ciblé des connaissances et des compétences en matière d'IA** pour les femmes et les filles afin de combler le fossé en matière d'adoption de l'IA et de renforcer la capacité d'innovation et de productivité du Canada ;

3. **Apport aux entreprises dirigées par des femmes des capacités numériques et d'IA** nécessaires pour s'étendre, être compétitives et s'intégrer dans des secteurs qui se transforment rapidement grâce à l'infrastructure de programme existante, telle que la SFE ;

4 **Renforcement du leadership des femmes dans l'établissement des normes et de la gouvernance en matière d'IA,** en veillant à ce que les cadres canadiens en matière d'IA reflètent l'éventail complet des expériences et des risques sociétaux ;

5 **Mise en place d'un cadre national pour recueillir et communiquer des données ventilées par sexe** sur la participation, la progression et l'adoption des technologies par les femmes dans l'ensemble de l'économie canadienne ;

6 **Alignement des mesures incitatives industrielles sur l'adoption inclusive de l'IA et la participation de la main-d'œuvre** grâce à des mécanismes tels que des incitations fiscales, des conditions de passation de marchés adaptées au genre, des rapports sur la transparence et des modèles de co-investissement qui font de l'industrie un partenaire actif dans la promotion du leadership économique des femmes.

Ces mesures constituent une approche cohérente et fondée sur des données probantes visant à garantir que les femmes soient pleinement équipées pour contribuer à la transformation économique et technologique du Canada et en bénéficier.

> *Comme l'a déclaré Angie Perez Thomas, responsable chez AWS : les mentors apportent une perspective, les parrains ouvrent des portes, et nous avons tous besoin de fans inconditionnels. Encore plus en ce moment, il est vraiment nécessaire de pouvoir compter sur davantage de parrains pour permettre aux femmes de façonner la stratégie en matière d'IA. L'IA ne peut réussir que si des groupes diversifiés – composés de femmes et d'hommes – participent à l'élaboration de la stratégie, et si les femmes ont davantage d'occasions de façonner l'IA, et pas seulement de la mettre en œuvre.*
>
> *- Sharon Di Sensi,*
> *responsable des ventes aux entreprises, secteur des services financiers, AWS*



De gauche à droite : Namir Anani, président-directeur général, CTIC; Joyce Lafleur, directrice technique nationale, plateformes infonuagiques et IA, Microsoft; Sharon Di Sensi, responsable des ventes aux entreprises, services financiers, AWS. Gala des prix d'excellence en leadership de WCT 2026.

La situation des femmes dans les secteurs favorisant la résilience

L'économie canadienne se trouve à un moment charnière. La convergence de technologies de pointe, telles que l'intelligence artificielle (IA), l'automatisation et les technologies quantiques, avec l'évolution des alliances commerciales et des dynamiques géopolitiques, transforme rapidement le paysage économique du pays. Pour tirer parti de ces changements et jeter des bases solides pour la croissance future, le Budget 2025 du gouvernement du Canada présente des investissements stratégiques dans des secteurs et des technologies essentiels à une croissance sûre, souveraine et résiliente, notamment la construction et le logement, la fabrication de pointe, l'énergie et les services publics, les transports et les chaînes d'approvisionnement, la défense, l'IA et l'écosystème quantique.

Pour maximiser l'impact de ces investissements, il faudra tirer pleinement parti de la base de talents du Canada. Les femmes représentent un segment important et fortement instruit de la main-d'œuvre, puisqu'elles constituent près de la moitié de l'ensemble des travailleurs et plus de la moitié des étudiants de niveau postsecondaire. Leur participation dans des secteurs stratégiques et à forte croissance est essentielle pour renforcer les performances économiques, la capacité d'innovation et la compétitivité mondiale du Canada.

Toutefois, les femmes restent sous-représentées dans plusieurs secteurs essentiels à l'économie future du Canada. Les femmes, à tous les niveaux, représentent 13,6 % du secteur de la construction et du logement au Canada, 29 % du secteur de la fabrication de pointe et 19,8 % du secteur de l'énergie et des services publics[1]. Au sein de la main-d'œuvre technologique canadienne, les femmes représentent 32,6 % de l'ensemble des professions, mais seulement 11 % des postes de direction et 9 % des postes de cadres[2].

L'augmentation de la participation économique des femmes dans ces domaines représente une opportunité significative d'approfondir le bassin de talents du Canada, de remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre et d'améliorer les résultats en matière de productivité et d'innovation. Le renforcement de la participation et du leadership des femmes peut favoriser une prise de décision plus solide, une amélioration des performances des entreprises et un positionnement plus fort au niveau mondial. L'augmentation de la représentation à tous les niveaux, y compris dans les postes techniques et de direction, sera importante pour permettre à ces secteurs de refléter toute l'étendue des talents et des perspectives du Canada.

Une approche nationale coordonnée visant à promouvoir la participation économique et le leadership des femmes peut permettre aux opportunités créées par le budget 2025 de se traduire par une croissance et une compétitivité généralisées.

Il s'agit notamment de favoriser l'entrée dans des domaines à forte demande, de permettre la progression professionnelle et de renforcer les voies d'accès aux postes de direction. Un rapport de McKinsey a révélé que, pour 100 hommes promus à des postes d'encadrement, seules 93 femmes sont promues, l'écart étant encore plus important pour les femmes issues de groupes sous-représentés[3]. Pour libérer tout le potentiel économique du Canada, il est essentiel de veiller à ce que les femmes puissent accéder à des postes de premier échelon et à des postes de direction et faire progresser leur carrière. Les recherches du CTIC ont montré qu'une meilleure équité entre les genres au sein des entreprises se traduit par de meilleures performances commerciales, une plus grande productivité et une meilleure rétention des talents. Par exemple, les entreprises avec une diversité de genre plus importante au niveau des postes de direction ont de 15 à 21 % plus de chances d'obtenir des résultats financiers supérieurs à ceux de sociétés comparables[4]. La promotion de la progression professionnelle des femmes est essentielle pour la croissance économique, pas seulement pour atteindre l'équité.

Le Canada a une occasion unique, à l'échelle d'une génération, de réorienter son économie vers un avenir plus productif, résilient et diversifié. Il est nécessaire de doter les femmes des ressources, du soutien et des initiatives nécessaires pour participer à cette restructuration afin de réaliser le plein potentiel du Canada et de réduire les inégalités.

1 ConstruForce Canada. 4 septembre 2025. « Revue du secteur de la construction au Canada en 2024 – Partie 5 : développer une main-d'œuvre robuste » ; Manufacturiers et Exportateurs du Canada. Consulté le 19 mars 2026. « Les femmes dans le secteur manufacturier » ; Carrières dans le secteur de l'énergie. Août 2024. « Profile of women in Canada's energy industry » (contenu en anglais).

2 Spiteri, S. avril 2025. « Combler le fossé : surmonter les obstacles au leadership des femmes dans l'économie numérique du Canada ». Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC).

3 Thomas, R. et al., 2025. « Women in the workplace 2025 ». McKinsey & Company (contenu en anglais).

4 Ivus, M. et O. Podolna. Octobre 2024. « Briser les barrières et construire l'avenir : les femmes entrepreneures comme catalyseurs d'une croissance durable ». Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC).

Combler le fossé en matière d'adoption de l'IA : Perturbation de la main-d'œuvre, entrepreneuriat et leadership

Les femmes accusent un retard par rapport aux hommes dans l'adoption de l'IA en milieu de travail. Une étude de la Harvard Business Review a révélé que les femmes sont 22 % moins susceptibles que les hommes d'utiliser des outils d'IA générative, principalement en raison des possibilités d'apprentissage moindres et des pénalités perçues pour l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail[5]. Une étude récente de McKinsey a révélé que seules 21 % des femmes à des postes de premier échelon étaient encouragées par leurs supérieurs à utiliser l'IA, contre 33 % des hommes au même niveau[6]. Au Canada, 46 % des femmes se disent préoccupées par les conséquences de l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail, contre seulement 40 % des hommes. Par ailleurs, seules 36 % des femmes se sentent confiantes dans l'utilisation de l'IA, contre 52 % des hommes[7].

En outre, les professions traditionnellement occupées par les femmes sont plus susceptibles d'être perturbées par l'IA. Un rapport d'Anthropic a montré que les travailleurs exerçant les professions les plus exposées à l'IA sont généralement plus âgés, des femmes, plus éduqués et mieux rémunérés[8]. De même, un rapport de l'Organisation internationale du travail a montré que les emplois féminins sont affectés de manière disproportionnée par l'IA en raison de la surreprésentation des femmes dans les fonctions administratives et de bureau[9]. À l'inverse, les professions dans des secteurs où la représentation des femmes est relativement plus faible, comme la construction, l'agriculture, le transport et la logistique, ainsi que la fabrication, sont moins exposées aux risques théoriques de perturbation liés à l'IA[10].

L'élimination de ces obstacles systémiques, tels que le manque d'opportunités, la discrimination perçue et les normes de travail sexospécifiques, nécessite un effort concerté entre les décideurs politiques, l'industrie, les organismes communautaires, les prestataires de services et le monde universitaire. Il faut absolument former les femmes à l'utilisation efficace de l'IA sur le lieu de travail pour leur permettre de garder une longueur d'avance concernant les perturbations liées à l'IA et, plus important encore, de bénéficier de l'IA à niveau égal grâce à une productivité accrue, à une plus grande innovation et à une plus grande agilité. Les études du CTIC ont révélé que, bien que de nombreuses tâches dans les domaines des données, de la programmation, de l'assistance-client et de l'informatique soient en train d'être automatisées, les professionnels peuvent garder une longueur d'avance en apprenant à utiliser l'IA de manière critique et en développant des compétences à la fois dans le domaine des compétences numériques avancées et des compétences non techniques[11]. En outre, en apprenant à utiliser l'IA pour automatiser des tâches routinières, les femmes peuvent assumer des tâches plus avancées et plus complexes qui sont essentielles à leur développement professionnel.

Le fossé en matière d'adoption de l'IA n'affecte pas seulement les travailleuses et travailleurs ; il est également visible au niveau du taux d'adoption des technologies entre les entreprises appartenant à des femmes et celles appartenant à des hommes. Les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'utiliser les nouvelles technologies (12,7 %) que les entreprises appartenant à des hommes (16,4 %) ; l'utilisation de l'IA, en particulier, présente un écart important entre les entreprises appartenant à des femmes (1,7 %) et celles appartenant à des hommes (4,4 %)[12]. L'écart entre les entreprises appartenant à des femmes et celles appartenant à des hommes en ce qui concerne les technologies de pointe est plus faible,

5 Otis, N. G. et al. Consulté le 10 novembre 2025. « Global evidence on gender gaps and generative AI ». Harvard Business School (contenu en anglais).
6 Thomas, R. et al., 2025. « Women in the workplace 2025 ». McKinsey & Company (contenu en anglais).
7 Talent Canada. 13 mars 2026. « Nearly half of women concerned about backlash from AI use at work: Survey » (contenu en anglais).
8 Massenkoff, M. et P. McCrory. 5 mars 2026. « Labor market impacts of AI: A new measure and early evidence ». Anthropic (contenu en anglais).
9 Tamayo, S.G. et A. Petrelli. Juin 2025. « Work transformed: The promise and peril of artificial intelligence. Organisation internationale du travail » (contenu en anglais).
10 Massenkoff, M. et P. McCrory. 5 mars 2026. « Labor market impacts of AI: A new measure and early evidence ». Anthropic (contenu en anglais).
11 Matthews, M. et F. Rice. 2024. « L'automatisation et l'avenir des carrières technologiques au Canada : ce que les étudiants doivent savoir ». Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC).
12 Liu, H. et H. Faryaar. 28 août 2024. « Adoption de technologies par les entreprises appartenant à des femmes au Canada ». Statistique Canada.

> *Nous savons que l'IA est en train de transformer tous nos emplois. Cette évolution va se poursuivre. Ce sont les normes de leadership et les structures organisationnelles qui méritent toute notre attention.*
>
> *- Sharon Di Sensi,*
> *responsable des ventes aux entreprises, secteur des services financiers, AWS*

sauf pour deux sous-catégories : les technologies de conception ou de contrôle de l'information et les technologies de traitement ou de fabrication[13].

La différence dans l'adoption des technologies numériques peut être attribuée à deux causes principales :

- **Coût élevé de l'adoption de nouvelles technologies :** Les femmes entrepreneures canadiennes sont moins susceptibles d'avoir accès aux ressources financières nécessaires pour financer l'adoption de la technologie et d'avoir accès aux formations sur l'utilisation de la technologie[14].
- **Taille moyenne des entreprises plus petite :** Les entreprises appartenant à des femmes sont généralement plus petites que celles appartenant à des hommes et peinent donc à adopter les technologies au même rythme. Le manque de talent, de budget et la complexité de l'intégration sont souvent cités comme des obstacles à l'adoption des technologies[15].

Les entreprises qui adoptent les technologies numériques, telles que l'informatique en nuage, les données massives, l'internet des objets, la robotique, l'IA et la fabrication additive, connaissent une croissance, une productivité et une compétitivité accrues[16]. Il est donc essentiel de donner aux entreprises appartenant à des femmes les moyens d'adopter les nouvelles technologies et les technologies de pointe pour garantir leur croissance, leur résilience et leur compétitivité à long terme, de peur qu'elles ne soient distancées par les entreprises appartenant à des hommes.

L'une des stratégies visant à encourager les femmes à utiliser l'IA sur le lieu de travail et au sein de leur entreprise consiste à inciter davantage de femmes à jouer un rôle de premier plan dans la gouvernance de l'IA, c'est-à-dire dans le cadre des règles, des principes éthiques et des normes techniques et de sécurité qui guident le développement de l'IA. Par rapport aux hommes, les femmes sont plus susceptibles d'avoir des préoccupations éthiques ou de sécurité concernant l'IA et d'exprimer leur ambivalence ou leur incertitude quant aux utilisations spécifiques de l'IA[17]. En dotant les femmes des connaissances, des compétences et des ressources nécessaires pour mener des stratégies de gouvernance de l'IA, à la fois sur leur propre lieu de travail et dans l'écosystème de développement de l'IA, on peut combler le fossé en donnant aux femmes les moyens d'avoir une réflexion critique sur l'IA et d'avoir plus confiance en leurs compétences et en leur compréhension de l'IA.

Compte tenu de l'écart croissant entre l'adoption et la gouvernance de l'IA, il est essentiel de donner aux femmes les moyens d'utiliser l'IA pour combler le fossé entre les genres.

Le rythme rapide du développement et de l'adoption de l'IA dans tous les secteurs menace les gains que les femmes ont connus au cours des dernières décennies en matière d'économie et d'équité. L'incapacité à combler le fossé entre les genres en matière d'adoption de l'IA comporte des risques économiques et sociaux importants qui vont bien au-delà des personnes et des entreprises. Si les femmes continuent d'être confrontées à des obstacles structurels pour accéder aux outils d'IA, à la formation et aux opportunités de leadership, les inégalités sur le marché du travail risquent de se creuser, ce qui limitera les gains de productivité globaux et ralentira l'innovation dans tous les secteurs. Les entreprises qui ne tiennent pas compte de ces disparités risquent d'ancrer des systèmes biaisés, de réduire la diversité des perspectives qui alimentent le développement responsable de l'IA et d'affaiblir leur propre compétitivité dans une économie de plus en plus axée sur la technologie. En outre, l'inégalité d'accès à l'IA menace de renforcer les inégalités existantes entre les genres, de réduire la mobilité économique et de saper la confiance du public dans la transformation numérique. Combler cette lacune par une politique réfléchie, stratégique et fondée sur des données probantes est donc une condition préalable à une croissance économique inclusive et durable qui profite au Canada.

13 Ibid.
14 Ibid.
15 Ibid.
16 Ibid.
17 Gelles-Watnick, R. 3 août 2022. « U.S. women more concerned than men about some AI developments, especially driverless cars ». Pew Research Center (contenu en anglais).

Stratégies internationales pour renforcer la participation des femmes à l'économie et à la technologie

Le Canada dispose d'une base solide pour élaborer des politiques, des programmes et des initiatives visant à combler les lacunes croissantes en matière de leadership féminin, d'opportunités économiques et d'adoption de l'IA. Le gouvernement du Canada a mis de l'avant plusieurs initiatives stratégiques visant à lutter contre les inégalités économiques, notamment la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE), dirigée par Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), et le Fonds d'opportunités économiques et de leadership pour les femmes, dirigé par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC).

Depuis le lancement de la SFE en 2018, ISDE a catalysé plus de 7 milliards de dollars d'investissements et de commissions pour aider les femmes entrepreneures à accéder au financement, aux réseaux et à l'expertise nécessaires pour faire évoluer et développer leurs entreprises. Grâce à des soutiens connexes, tels que le Fonds pour l'écosystème de la SFE, l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque de la SFE, le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, la stratégie a accordé plus de 25 600 prêts ou subventions à des femmes entrepreneures et a organisé plus de 3 700 événements de réseautage et d'apprentissage.

Le Canada a la possibilité de tirer parti de ses programmes et investissements existants pour favoriser des progrès systémiques à l'échelle nationale en faveur des femmes. Par l'intermédiaire de la SFE du ISDE, le gouvernement du Canada peut accélérer l'entrepreneuriat féminin dans des secteurs stratégiques nationaux, tels que le logement et la construction, la fabrication de pointe, la défense, l'énergie et les services publics, ainsi que les transports. Ce faisant, il est essentiel de veiller à ce que les femmes bénéficient des investissements économiques du Canada.

De même, le Fonds d'opportunités économiques et de leadership pour les femmes de FEGC a distribué jusqu'à 100 millions de dollars de financement pour lever les obstacles systémiques à la participation et à la réussite économiques des femmes. Ces obstacles comprennent le harcèlement, la discrimination, l'accès limité à des mentors et à des réseaux, et le manque de flexibilité au niveau des conditions de travail. Le Fonds d'opportunités économiques et de leadership pour les femmes a aidé 160 organismes à travers le Canada à mettre en œuvre des projets de changement systémique, y compris des initiatives visant à modifier les normes et les attitudes en matière de genre, à soutenir les changements d'autorité et de pouvoir de décision, et à encourager un partage des ressources plus équitable et plus efficace.

Il est essentiel de s'appuyer sur ces réussites pour éliminer les obstacles systémiques à la participation équitable des femmes à l'économie de l'IA et permettre au Canada de continuer à progresser sur les questions qui touchent les femmes.

Compte tenu du déclin des initiatives d'équité et d'inclusion menées par les entreprises depuis 2018, le gouvernement du Canada a la possibilité d'orienter de manière proactive les partenaires de l'industrie vers

> *La formation à l'IA n'est plus seulement une question technique, c'est désormais un enjeu de transformation des entreprises. Il s'agit d'impliquer toutes les fonctions dans cette réflexion.*
>
> *- Joyce Lafleur,*
> *directrice technique nationale — Plateformes infonuagiques et IA, Microsoft*

des programmes de renforcement des capacités qui soutiennent l'accès des femmes aux technologies de pointe et aux nouvelles technologies.

Le Canada peut s'inspirer de plusieurs initiatives reconnues à l'échelle internationale qui renforcent activement les capacités des femmes entrepreneures dans ces secteurs et qui forment les femmes aux compétences en matière d'intelligence artificielle et aux capacités de leadership et de gouvernance pour leur permettre d'endosser des rôles de direction à l'avenir. Ces programmes couvrent l'éducation, le perfectionnement de la main-d'œuvre, la mobilisation politique et la construction de la communauté. En voici quelques exemples.

Femmes dirigeantes dans le domaine de l'IA et des normes :

L'Union internationale des télécommunications (UIT) est l'agence des Nations Unies responsable des normes mondiales en matière de technologies numériques et d'intelligence artificielle. En tant que principal organisateur de l'initiative sur l'IA au service du bien social des Nations Unies, l'UIT a mis en place le programme des Femmes dirigeantes dans le domaine de l'IA et des normes qui a réuni des experts mondiaux pour définir comment les femmes participent à l'élaboration de la gouvernance, des normes techniques et des cadres réglementaires en matière d'IA. Le programme a permis de formuler des recommandations fondées sur des données probantes à l'intention des gouvernements et des entreprises, en mettant l'accent sur l'augmentation de la participation des femmes à la gouvernance de l'IA et à l'élaboration des normes.

Women in AI :

Women in AI (WAI) est l'une des initiatives mondiales de promotion du leadership des femmes dans l'écosystème de l'IA les plus influentes. Elle associe la création d'une communauté à des programmes concrets qui élargissent l'accès, les compétences et la visibilité. Par l'intermédiaire de ses sections mondiales, la WAI propose des réseaux de mentorat qui associent des talents émergents à des professionnels chevronnés de l'IA, offre une montée en compétences techniques par le biais d'ateliers et de marathons de programmation, et organise des accélérateurs de leadership conçus pour préparer les femmes à des rôles de gouvernance et de direction dans des secteurs axés sur l'IA. L'organisme fournit également des plateformes de mobilisation politique, telles que le sommet Women in AI Global Summit et les laboratoires politiques régionaux, qui mettent en relation les femmes expertes avec les gouvernements et l'industrie sur le développement responsable de l'IA. Ses programmes phares, notamment WAI Educate et WAI Research, contribuent à élargir la participation en offrant une formation aux jeunes filles et aux femmes qui entrent dans le domaine et en soutenant les équipes de recherche dirigées par des femmes qui travaillent sur des applications éthiques et socialement bénéfiques de l'IA.

Women at the Table:

Women at the Table (W@TT) est un organisme reconnu à l'échelle internationale qui accélère le leadership des femmes dans les secteurs où elles ont été historiquement exclues (notamment dans les domaines de la technologie, de la gouvernance de l'IA, de la paix et de la sécurité, du climat et de l'économie) en veillant à ce que les femmes soient présentes à l'endroit et au moment où les décisions sont prises. W@TT pilote l'application « Gender Gap App », une méthodologie qui aide les institutions à identifier les obstacles structurels et à repenser les systèmes pour intégrer d'emblée la dimension de genre. W@TT a également cofondé le réseau des Champions internationaux de l'égalité des sexes, qui rassemble des chefs d'organismes, des ambassadeurs et de hauts responsables qui s'engagent à prendre des mesures concrètes et mesurables pour faire progresser l'égalité des genres au sein de leurs institutions. Grâce à ses initiatives en matière d'IA féministe et d'algorithmes inclusifs, W@TT travaille avec les gouvernements, les chercheurs et les spécialistes des technologies pour intégrer une conception adaptée au genre dans les systèmes d'IA et les cadres de gouvernance.

Recommandations

RECOMMANDATION 1 :

Adoption d'une approche sectorielle des programmes de participation économique et de perfectionnement de la main-d'œuvre axés sur les femmes afin d'accélérer l'entrée, le maintien et la progression des femmes dans les secteurs qui sont au cœur de la stratégie économique nationale du Canada.

Le budget 2025 présente un engagement national coordonné visant à renforcer les capacités dans certains secteurs, notamment la construction et le logement, la fabrication de pointe, l'énergie et les services publics, la défense et l'intelligence artificielle[18]. Pour que les investissements stratégiques du Canada soient pleinement rentables, il faut que les femmes aient un accès équitable aux possibilités d'emploi et commerciales créées par ces politiques.

Comme indiqué, bien qu'elles constituent près de 50 % de la main-d'œuvre canadienne, les femmes sont sous-représentées de manière disproportionnée dans ces secteurs, puisqu'elles représentent moins de 20 % de la main-d'œuvre des secteurs du logement et de la construction et de l'énergie et des services publics, et seulement 32,6 % de la main-d'œuvre du secteur des technologies au Canada. Par ailleurs, les femmes ont moins de chances d'accéder aux postes de direction et d'encadrement dans ces secteurs. Le rapport de McKinsey intitulé « Women in the Workplace 2025 » a révélé que, pour 100 hommes promus à des postes d'encadrement, seules 93 femmes sont promues, l'écart étant encore plus important pour les femmes issues de groupes sous-représentés[19]. L'écart de promotion est plus prononcé pour les femmes qui sont confrontées à des obstacles cumulés, tels que la race, le statut de nouvel arrivant, la situation de handicap ou d'autres identités croisées.

Le Canada peut s'inspirer d'autres pays qui ont pris des mesures pour remédier à cette dynamique. En décembre 2025, le Royaume-Uni a lancé son groupe de travail « Women in Tech », une initiative du gouvernement et de l'industrie qui rassemble des personnalités de haut niveau issues de l'ensemble de l'écosystème technologique afin d'identifier et de supprimer les obstacles à l'entrée, à la progression et au leadership des femmes dans le secteur technologique. Soutenu par un programme de compétences de 4 millions de livres sterling (7,4 millions de dollars) prévoyant des stages pratiques rémunérés pour 300 femmes dans des petites et moyennes entreprises, le groupe de travail a également lancé un appel formel à témoignages pour élaborer les futures politiques sur les femmes et les nouvelles technologies, y compris l'IA[20].

La mise en place d'une approche unique pour promouvoir la participation des femmes a peu de chances d'atteindre celles qui ont le plus besoin de soutien. Au contraire, le Canada a la possibilité de s'appuyer sur son infrastructure existante de programmes pour les femmes afin de conduire des changements structurels au niveau de l'organisme. L'affinement de programmes, tels que le Fonds d'opportunités économiques et de leadership pour les femmes de FEGC, pour diriger un financement dédié vers des programmes sectoriels dans des industries qui sont importantes au niveau national, mais où les femmes sont sous-représentées, y compris la construction et le logement, la fabrication de pointe, l'énergie propre, la défense et la technologie, peut stimuler la participation des femmes à la main-d'œuvre tout en répondant aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre qui existent depuis longtemps.

Les domaines d'investissement prioritaires pourraient inclure des pratiques exemplaires établies, telles que des infrastructures de mentorat et de parrainage dans les secteurs en transformation rapide de la main-d'œuvre ; des outils pratiques et un soutien au renforcement des capacités pour les petites et moyennes entreprises afin d'attirer et de retenir les femmes dans des rôles techniques ; ainsi qu'un renforcement des liens entre l'industrie, les établissements de niveau postsecondaire et les organismes communautaires pour élargir la filière de talents à chaque étape.

RECOMMANDATION 2 :

Investissement dans le développement ciblé des connaissances et des compétences en matière d'IA pour les femmes et les filles afin de combler le fossé en matière d'adoption de l'IA et de renforcer la capacité d'innovation et de productivité du Canada.

Seules 36 % des femmes affirment se sentir confiantes dans l'utilisation de l'IA, contre 52 % des hommes. Cet écart reflète une inégalité d'accès aux possibilités d'apprentissage et d'encouragement sur le lieu de travail qui, si elle n'est pas comblée, s'accentuera à mesure que l'IA devient un élément central de l'organisation du travail dans tous les secteurs.

Les femmes qui développent de solides connaissances et compétences en matière d'IA sont mieux placées pour assumer des tâches plus complexes et axées sur la

18 Ministère des Finances Canada. Novembre 2025. « Budget 2025 : Un Canada fort ». Gouvernement du Canada.
19 Thomas R. et al. 2025. « Women in the workplace 2025 ». McKinsey & Company (contenu en anglais).
20 Department for Science, Innovation and Technology. 16 décembre 2025. « Launch of Women in Tech taskforce ». GOV.UK (contenu en anglais).
21 UNESCO. 2024. « UNESCO women for ethical AI: Outlook study on artificial intelligence and gender » (contenu en anglais).

supervision, lesquelles, selon la recherche, seront de plus en plus en demande à mesure que les tâches routinières seront automatisées[21]. En outre, des programmes de formation professionnelle conçus pour tenir compte des obstacles spécifiques aux femmes ont donné des résultats mesurables dans des contextes comparables, dont l'amélioration des taux d'adoption et le maintien à plus long terme dans des fonctions liées à la technologie[22].

Combler le fossé en matière d'adoption de l'IA par une formation complète aux connaissances et aux compétences en matière d'IA, axée sur les femmes et les filles, peut faire une différence significative et mesurable au niveau de la confiance et des compétences des femmes, stimulant ainsi l'adoption de l'IA et générant des avantages économiques en aval grâce à l'amélioration de la productivité et à une plus grande innovation.

Les organismes de perfectionnement de la main-d'œuvre, les établissements de niveau postsecondaire, l'industrie et le gouvernement doivent collaborer pour investir stratégiquement dans des programmes de formation à l'IA axés sur les femmes et les jeunes filles dans trois domaines :

1) Pour les travailleuses exerçant des professions exposées à l'IA, comme les femmes occupant des fonctions administratives et de bureau, les initiatives de montée en compétences et de recyclage professionnel doivent se concentrer sur la formation à l'IA appliquée, y compris l'utilisation responsable et critique de l'IA, par l'intermédiaire de l'infrastructure existante de perfectionnement de la main-d'œuvre.

2) Pour les gestionnaires, les employeurs et les chefs d'entreprise, la formation doit fournir les connaissances et les outils nécessaires pour encourager activement l'adoption de l'IA par les femmes sur le lieu de travail et pour concevoir des environnements propices à l'IA, favorisant ainsi un changement systémique au sein des organismes et des secteurs.

3) Pour les étudiantes, les jeunes filles et les femmes en début de carrière, les initiatives doivent intégrer la formation aux compétences et aux connaissances en matière d'IA dans l'enseignement secondaire et postsecondaire et l'associer à des possibilités d'apprentissage intégré au travail, afin de permettre à la génération à venir d'entrer sur le marché du travail avec la confiance, les compétences et les capacités que les employeurs exigent de plus en plus.

En outre, compte tenu de la diversité des obstacles et des défis auxquels sont confrontées les femmes au Canada, tous les programmes doivent être élaborés en partenariat avec des organismes spécialisés dans l'aide aux femmes issues de milieux différents, notamment les femmes racisées, les femmes nouvellement arrivées et les femmes autochtones. En adoptant une approche d'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus), le Canada peut s'assurer que les femmes confrontées à des obstacles intersectionnels bénéficient d'un soutien que les programmes génériques sont peu susceptibles d'apporter.

RECOMMANDATION 3 :

Apport aux entreprises dirigées par des femmes et aux femmes dirigeantes des capacités numériques et d'IA nécessaires pour s'étendre, être compétitives et s'intégrer dans des secteurs qui se transforment rapidement grâce à l'infrastructure de programme existante, telle que la SFE.

Les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'utiliser les nouvelles technologies (12,7 %) que les entreprises appartenant à des hommes (16,4 %), avec un écart particulièrement prononcé au niveau de l'adoption de l'IA (1,7 % contre 4,4 %, respectivement)[23]. Les femmes sont également moins susceptibles d'utiliser l'IA sur le lieu de travail. Les raisons de cet écart sont bien documentées : les femmes entrepreneures, qui ont tendance à gérer de petites entreprises, sont confrontées à des coûts relatifs d'adoption de la technologie plus élevés, tout en ayant moins accès au financement nécessaire pour la financer. En outre, la taille moyenne plus petite des entreprises féminines limite la capacité interne à intégrer les nouvelles technologies dans les processus d'entreprise existants.

Si ces obstacles sont courants, ils ne sont pas insurmontables. Les Canadiens et Canadiennes intéressés peuvent s'inspirer des preuves internationales de l'efficacité d'un soutien ciblé et pratique à l'adoption du numérique fourni par des intermédiaires de confiance, en particulier lorsque la programmation est pertinente pour le secteur et associée à l'accès à un financement abordable[24].

La SFE canadienne et l'écosystème de partenaires et de fournisseurs qu'elle a développé ont la portée et l'infrastructure organisationnelle nécessaires pour servir de mécanisme de prestation de ce type de soutien. Cette stratégie a permis d'accorder plus de 25 600 prêts et subventions à des femmes entrepreneures et de catalyser plus de 7 milliards de dollars d'investissements. L'extension de la stratégie pour faire de l'expansion basée sur la technologie un objectif central du programme pourrait s'appuyer directement sur cette base.

En pratique, cela signifie développer une formation accessible à l'IA et à l'adoption et à la mise en œuvre des technologies numériques pour les femmes dirigeantes et les femmes entrepreneures par l'intermédiaire des partenaires communautaires de la SFE, élargir les options de financement par le biais du Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat pour les investissements technologiques, et créer des mesures

22 Otis, N.G. et al. Consulté le 10 novembre 2025. « Global evidence on gender gaps and generative AI ». Harvard Business School (contenu en anglais).
23 Liu, H. et H. Faryaar. 28 août 2024. « Adoption de technologies par les entreprises appartenant à des femmes au Canada ». Statistique Canada.
24 OCDE. 2023. « Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat 2023 ».

incitatives ciblées pour les entreprises dirigées par des femmes dans les secteurs où la transformation numérique s'accélère le plus rapidement. En dotant les entreprises dirigées par des femmes et les femmes dirigeantes des capacités numériques nécessaires pour être compétitives à l'échelle mondiale, on renforce la capacité d'innovation et la productivité globales du Canada ainsi que les entreprises individuelles.

RECOMMANDATION 4 :

Renforcement du leadership des femmes dans l'établissement des normes et de la gouvernance en matière d'IA, en veillant à ce que les cadres canadiens en matière d'IA reflètent l'éventail complet des expériences et des risques sociétaux.

Les cadres, les normes et les réglementations qui régissent le développement et le déploiement de l'IA influenceront les résultats économiques et sociaux pendant des décennies. Le Canada a déjà investi dans la mise en place d'une infrastructure de gouvernance inclusive : le Conseil consultatif en matière d'intelligence artificielle, créé en 2019, est chargé d'examiner comment le Canada peut faire progresser l'IA de manière ouverte, transparente et axée sur les droits de la personne[25]. De même, l'élaboration de la Loi sur l'intelligence artificielle et les données a donné lieu à de vastes consultations auprès de l'industrie, du monde universitaire et de la société civile[26]. Ces processus reflètent le fait que la gouvernance de l'IA est une responsabilité partagée qui doit être alimentée par diverses parties.

Les données disponibles indiquent toutefois que les femmes restent largement sous-représentées dans les organes de gouvernance de l'IA et, plus généralement, dans les processus d'élaboration des normes[27]. Cela a une incidence directe sur la qualité des résultats. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de s'inquiéter de la sécurité, de l'équité et des implications sociétales de l'IA. La prise en compte du point de vue des femmes est essentielle à l'élaboration de cadres de gouvernance de l'IA solides et équitables, garantissant que les approches réglementaires tiennent compte de l'ensemble des expériences et des risques sociétaux, compte tenu notamment des incidences, des menaces et des vulnérabilités disproportionnées que les systèmes d'IA peuvent imposer à différents groupes démographiques.

Le Canada dispose de possibilités actives pour combler cet écart. Les consultations nationales sur la réglementation de l'IA, l'élaboration de normes techniques et la composition d'organes consultatifs constituent autant de points d'intervention concrets. Le gouvernement du Canada, en collaboration avec les organismes de réglementation, les organismes de normalisation et l'industrie, doit établir des attentes en matière de transparence et de diversité pour les processus de gouvernance de l'IA, investir dans des programmes de perfectionnement en leadership qui permettent aux femmes d'acquérir les connaissances politiques et techniques nécessaires pour participer de manière significative aux discussions sur l'établissement des normes, et soutenir les organismes qui constituent une filière de femmes dirigeantes dans la gouvernance de l'IA au niveau national et au moyen de la participation du Canada aux forums internationaux sur les normes. Sans effort concerté pour inclure les perspectives des femmes, les cadres et réglementations du Canada en matière d'IA risquent de ne pas tenir compte de leurs points de vue, préoccupations et opportunités distincts, réduisant ainsi l'efficacité des politiques chargées de veiller à ce que les systèmes et outils d'IA profitent à l'ensemble de la société canadienne.

RECOMMANDATION 5 :

Mise en place d'un cadre national pour recueillir et communiquer des données ventilées par sexe sur la participation, la progression et l'adoption des technologies par les femmes dans l'ensemble de l'économie canadienne.

Une politique efficace nécessite des mesures rigoureuses et cohérentes. Bien que l'infrastructure statistique existante du Canada, y compris l'Enquête sur la population active et d'autres instruments de Statistique Canada, fournisse des informations précieuses sur la représentation des femmes dans les différents secteurs et professions, il n'existe actuellement aucun cadre complet, normalisé et public pour suivre la progression de carrière des femmes, les schémas d'adoption des technologies ou les résultats à long terme des programmes financés par l'État visant à promouvoir la participation économique des femmes. En l'absence d'un tel cadre, il est difficile de déterminer où les investissements donnent des résultats, où les disparités se creusent et où des ajustements politiques sont nécessaires.

Une approche nationale de la collecte et de la communication de données ventilées par sexe permettrait au Canada d'identifier les lacunes émergentes en temps réel et de réagir de manière proactive avant que les obstacles systémiques ne s'enracinent. Les modèles internationaux démontrent la valeur de ces infrastructures. Par exemple, l'Indice d'égalité de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes fournit aux gouvernements et aux institutions un

25 Innovation, Sciences et Développement économique Canada. 2019. Conseil consultatif en matière d'intelligence artificielle. Gouvernement du Canada.

26 Innovation, Sciences et Développement économique Canada. Consulté le 25 mars 2026. La Loi sur l'intelligence artificielle et les données (LIAD), document complémentaire. Gouvernement du Canada.

27 UNESCO. 2024. « UNESCO women for ethical AI: Outlook study on artificial intelligence and gender » (contenu en anglais). Le rapport note que, sur plus de 1 000 initiatives politiques en matière d'IA suivies par l'Observatoire OCDE des politiques de l'IA, seules 47 identifient spécifiquement les femmes comme un groupe social prioritaire, et l'égalité des genres figure parmi les domaines les moins performants de l'Indice mondial sur l'IA responsable.

mécanisme comparatif cohérent pour suivre les progrès et informer les interventions politiques fondées sur des données probantes[28].

Pour renforcer la responsabilité et soutenir l'amélioration continue, le gouvernement du Canada, par l'intermédiaire de Statistique Canada, de FEGC et d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), doit élaborer un cadre national pour les données relatives au genre et à la participation technologique. Ce cadre doit établir des mesures cohérentes pour la représentation, la progression et l'adoption des technologies dans les secteurs stratégiques. En outre, le cadre doit produire des rapports réguliers et accessibles au public, ventilés par secteur, par étape de la carrière et par propriétaire d'entreprise. Par ailleurs, pour renforcer la responsabilité de l'industrie et du public, le cadre doit lier les décisions de financement des programmes à des résultats éprouvés et à des progrès mesurables. De plus, pour faciliter le changement systémique, les gros employeurs et les organismes recevant des fonds publics doivent être tenus de contribuer à cet effort en rendant compte de manière transparente de la représentation des genres dans les fonctions de direction et celles liées à la technologie. La mise en place de cette infrastructure de responsabilisation dès maintenant garantira la création d'une base durable pour des progrès systémiques à long terme par les investissements fédéraux dans la participation économique des femmes, en plus des avantages immédiats.

RECOMMANDATION 6 :

Alignement des mesures incitatives industrielles sur l'adoption inclusive de l'IA et la participation de la main-d'œuvre, dont des mécanismes tels que les incitations fiscales, les conditions de passation de marchés, les exigences en matière de rapports et les modèles de co-investissement.

L'action gouvernementale ne peut à elle seule combler les lacunes sectorielles persistantes en matière de participation, de direction et d'accès des femmes aux technologies de pointe et aux nouvelles technologies. L'application d'une approche écosystémique qui implique les chefs de file du secteur et les parties concernées en tant que contributeurs et partenaires est nécessaire pour garantir un changement transformationnel efficace et durable. Le bien-fondé de cette démarche n'est plus à démontrer : une analyse réalisée par BlackRock en 2023 a révélé que les effectifs les plus diversifiés sur le plan du genre affichaient des performances supérieures à celles de leurs homologues moins diversifiés, avec un taux annuel moyen de 29 %[29].

Les juridictions homologues offrent des modèles instructifs : le projet de loi australien de 2024 intitulé « Workplace Gender Equality Amendment (Setting Gender Equality Targets) » (Amendement sur l'égalité des genres [fixer des objectifs en matière d'égalité des genres], en français) est la première législation de ce type au niveau mondial. Elle exige des employeurs ayant au moins 500 employés de fixer des objectifs en matière d'équité entre les genres et de démontrer leurs progrès par rapport à ces objectifs tous les trois ans. Les organismes qui n'affichent pas de progrès sans motif raisonnable risquent d'être publiquement documentés par l'agence gouvernementale Workplace Gender Equality Agency[30].

De même, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a montré comment les conditions d'achat adaptées au genre, y compris les objectifs de diversité des fournisseurs et les exigences de sous-traitance pour les entreprises appartenant à des femmes, peuvent utiliser le pouvoir d'achat des gouvernements pour signaler des changements aux gros employeurs et à leurs chaînes d'approvisionnement[31].

Les leviers fiscaux se sont également avérés efficaces. Selon l'OCDE, les incitations fiscales orientent de manière fiable le comportement d'investissement du secteur privé vers les priorités stratégiques nationales[32]. Cette approche permet de réduire le coût effectif des activités admissibles et d'augmenter la participation des organismes de toutes tailles[33]. Le Canada a montré que les modèles de co-investissement fonctionnent dans cet espace : en 2022-2023, l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque de la SFE a facilité 48 investissements de capital-risque dans des fonds et des entreprises axés sur les femmes, les personnes autochtones et les personnes racisées en entrepreneuriat. Cela représente 143,4 millions de dollars de capital mis en œuvre.

Le gouvernement du Canada, en collaboration avec les associations sectorielles, les institutions financières et les gros employeurs, peut s'appuyer sur cette base en élargissant les véhicules de co-investissement liés à l'adoption de l'IA, en introduisant des considérations d'équité entre les genres dans les critères d'approvisionnement fédéraux et en encourageant les gros employeurs à adopter des rapports transparents sur la représentation des femmes dans les rôles liés à la technologie et à l'IA, s'inspirant ainsi des modèles internationaux établis pour définir des normes cohérentes et pratiques.

28 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). 2025. Indice de l'égalité de genre (contenu en anglais).
29 BlackRock. Novembre 2023. « Lifting global growth by investing in women » (contenu en anglais).
30 MinterEllison. Décembre 2024. « Australia enacts world's first workplace gender equality targets mandate » (contenu en anglais).
31 OCDE. 2021. « Promoting gender equality through public procurement » (contenu en anglais).
32 OCDE. 2023. « The impact of R&D tax incentives: Results from the OECD microBeRD+ project ». OECD Science, Technology and Industry Policy Papers : 159 (contenu en anglais).
33 Innovation, Sciences et Développement économique Canada. 2023. « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2023 ». Gouvernement du Canada.

Conclusion

Les six recommandations présentées dans le présent exposé de politique visent à aider le Canada à tirer pleinement parti des gains économiques et de productivité découlant de ses investissements importants dans des secteurs clés de l'économie canadienne. La sous-représentation des femmes dans ces secteurs (à tous les niveaux, des postes de premier échelon aux dirigeantes d'entreprise et femmes entrepreneures) limite la filière de talents du Canada, restreint la capacité d'innovation et affaiblit la compétitivité à long terme. Des interventions ciblées visant à accroître la participation économique des femmes sont nécessaires pour atténuer les risques d'un creusement des inégalités sur le marché du travail, de nouvelles baisses de productivité et d'un affaiblissement des progrès économiques réalisés par les femmes au cours des dernières décennies.

En soutenant l'émancipation économique des femmes dans les secteurs au cœur de la stratégie économique du Canada et en s'attaquant aux défis cumulés liés à l'adoption des technologies, le Canada peut faire en sorte que sa vision de transformation économique soit compétitive, résiliente et inclusive.