Étude : La diversité au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants : estimations exploratoires de la famille, du travail et du revenu

Diffusé à 8 h 30, heure de l'Est dans Le Quotidien, le mardi 18 mai 2021

Malgré des décennies de progrès en milieu de travail, les femmes et les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi continuent d'être sous-représentés au sein des postes de direction et de prise de décisions.

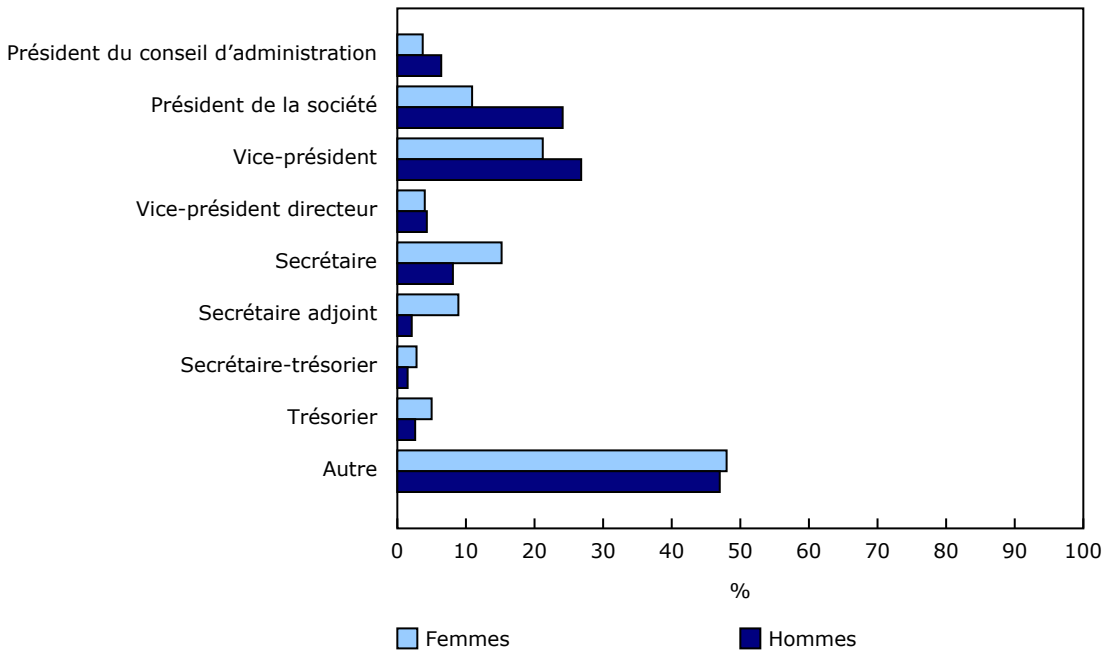
Une nouvelle étude de Statistique Canada dresse le premier portrait socioéconomique des femmes cadres (administratrices et dirigeantes) au Canada, présenté d'un point de vue intersectionnel. Elle fournit des estimations exploratoires sur des disparités selon le genre et l'appartenance à une minorité visible en fonction des caractéristiques suivantes : la famille, le travail et le revenu. De plus, l'étude nous renseigne sur les types d'entreprises auxquelles certaines femmes cadres issues de la diversité contribuent à la gouvernance d'entreprise et à la prise de décisions stratégiques.

Des renseignements supplémentaires sur le genre et les entreprises peuvent être consultés dans le carrefour de « Statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion » et sur le portail de « Statistiques sur le rendement des entreprises et la propriété ».

Moins de femmes dans les plus hauts postes de direction

Les femmes qui accèdent à des postes de cadre durant leur carrière ont tendance à occuper des postes de niveau inférieur à ceux qu'occupent les hommes, ou avec un moindre pouvoir décisionnel, une tendance qui ressort aussi des estimations exploratoires. Plus précisément, près de 1 femme cadre sur 2 a contribué à la gouvernance d'entreprise et à la prise de décisions stratégiques dans une ou plusieurs entreprises à la fois comme administratrice et dirigeante, comparativement à 6 hommes cadres sur 10. Qui plus est, les femmes dirigeantes étaient plus de deux fois moins susceptibles que les hommes dirigeants d'occuper un poste de niveau supérieur, comme celui de présidente du conseil d'administration ou de présidente de l'entreprise. En effet, 1 dirigeante sur 10 assumait les fonctions de présidente, comparativement à environ 1 dirigeant sur 4.

Graphique 1
Répartition des postes de dirigeants selon le genre, occupe le poste, 2016



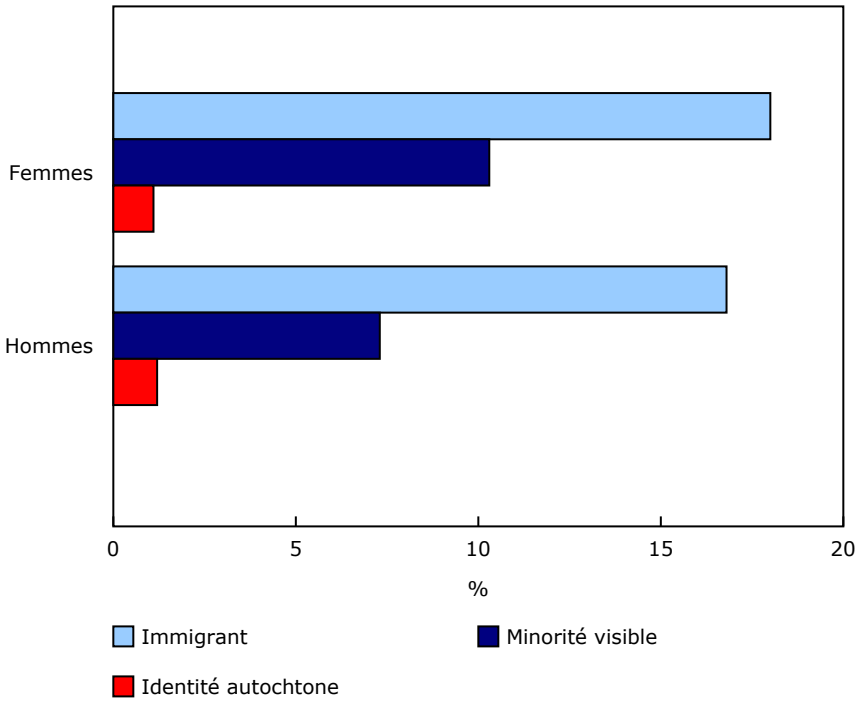
Source(s) : Recensement de la population de 2016 (3901) et la *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 et 2017 (2503).

Les femmes appartenant à une minorité visible sont peu nombreuses dans les postes de direction, et très peu de femmes cadres autochtones sont identifiées dans les estimations

Selon les estimations exploratoires, au sein des postes de cadre, environ 1 femme sur 10 appartenait à une minorité visible, alors qu'au sein de la population active, dans son ensemble, cette proportion se situe à environ 1 femme sur 5; ce résultat rend compte de la sous-représentation des femmes de minorités visibles aux échelons supérieurs. Les principaux groupes de minorités visibles représentés parmi les cadres comprenaient les Sud-Asiatiques et les Chinois, alors que les Noirs et les Philippins étaient moins nombreux.

Très peu de femmes autochtones ont été identifiées dans les estimations exploratoires. En effet, elles représentaient environ 1 % des cadres, ce qui constitue une proportion inférieure à leur représentation au sein de la population active (4 %). Les immigrantes étaient relativement mieux représentées parmi les cadres : environ 18 % des femmes cadres étaient des immigrantes, alors que près de 1 personne sur 4 au sein de la population active était une personne immigrante. Il convient de noter que bien que les tendances observées pour les immigrantes étaient différentes de celles de la population immigrante dans son ensemble, la majorité des immigrantes ayant accédé à des postes de cadre ne se sont pas identifiées comme membre d'une minorité visible.

Graphique 2
Proportion de cadres immigrants, de minorité visible et d'identité autochtone autodéclarée selon le genre, 2016



Source(s) : Recensement de la population de 2016 (3901) et la *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 et 2017 (2503).

Les femmes cadres appartenant à une minorité visible sont plus jeunes, plus instruites et plus susceptibles d'avoir des enfants que les femmes n'appartenant pas à une minorité visible

Alors que les femmes cadres étaient plus jeunes que leurs homologues masculins et moins susceptibles qu'eux d'avoir des enfants, celles appartenant à une minorité visible étaient plus jeunes que celles n'appartenant pas à une minorité visible, et elles étaient plus susceptibles d'avoir des enfants. De plus, les femmes cadres appartenant à une minorité visible avaient un niveau de scolarité plus élevé que celles n'appartenant pas à une minorité visible. Par exemple, parmi les cadres, environ 9 femmes sur 10 appartenant à une minorité visible avaient un baccalauréat ou un grade de niveau supérieur, comparativement à environ 3 femmes sur 4 n'appartenant pas à une minorité visible. En ce qui concerne les différences sur le plan professionnel, les femmes cadres appartenant à une minorité visible étaient moins susceptibles que celles n'appartenant pas à une minorité visible d'occuper un poste de gestionnaire. En revanche, elles étaient plus susceptibles de travailler dans les domaines des sciences sociales, de l'éducation, des services gouvernementaux et de la religion, principalement à titre d'avocates ou de notaires au Québec, et près de deux fois plus nombreuses à travailler comme vérificatrices et comptables.

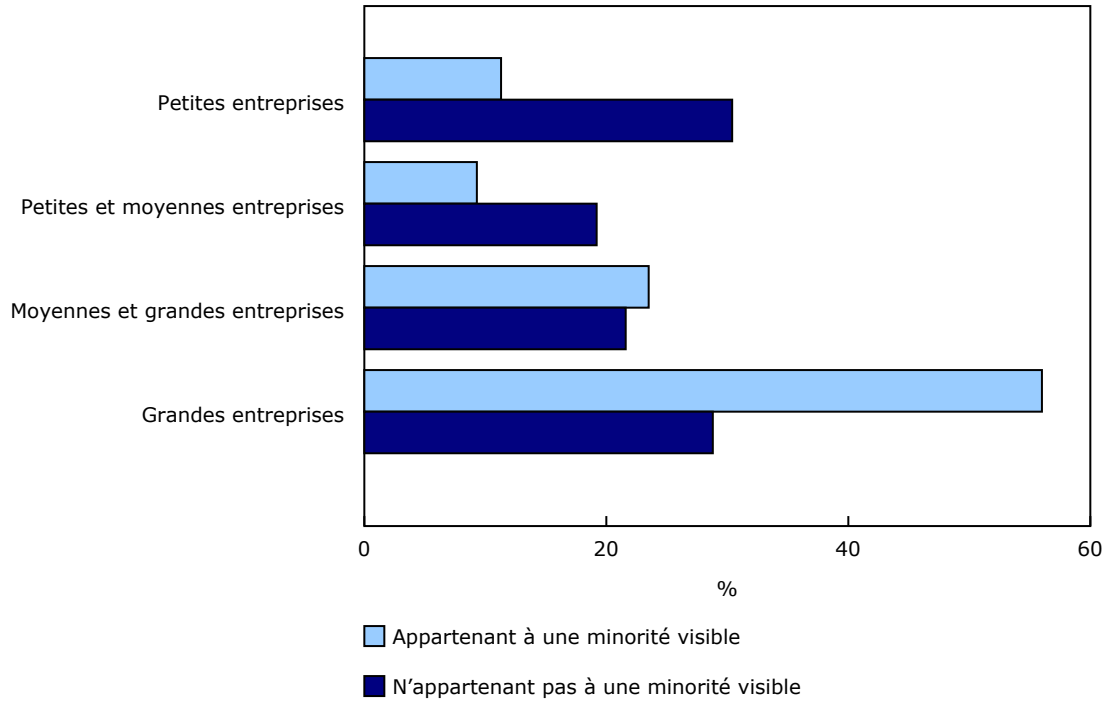
Les femmes appartenant à une minorité visible sont cinq fois plus susceptibles de faire partie d'une entreprise sous contrôle américain que celles n'appartenant pas à une minorité visible

Des différences majeures ont été observées par rapport au type d'entreprise auxquelles les femmes cadres issues de minorités visibles font partie, ainsi qu'à l'étendue de leur rôle. Notamment, environ 6 femmes cadres sur 10 appartenant à une minorité visible occupaient exclusivement les fonctions de dirigeante, tandis qu'environ 1 femme cadre sur 3 assumait à la fois les fonctions de dirigeante et d'administratrice, comparativement à près de la moitié des femmes cadres n'appartenant pas à une minorité visible.

Dans l'ensemble, les femmes cadres appartenant à une minorité visible étaient tout aussi susceptibles d'accéder aux plus hauts postes de dirigeants que les femmes n'appartenant pas à une minorité visible. Notamment, les femmes cadres de minorités visibles étaient cinq fois plus susceptibles que celles n'appartenant pas à une minorité de faire partie d'entreprises sous contrôle américain. De plus, au sein de ces mêmes entreprises, elles étaient 1,4 fois plus susceptibles d'occuper à la fois un poste de dirigeante et d'administratrice.

En ce qui concerne les caractéristiques des entreprises, les femmes cadres membres d'une minorité visible étaient 1,9 fois plus susceptibles que celles n'appartenant pas à une minorité visible de faire partie d'une grande entreprise — ce qui concorde avec les tendances observées auprès des dirigeants —, mais beaucoup moins susceptibles de faire partie de petites entreprises, et plus susceptibles de travailler dans le secteur des finances.

Graphique 3
Taille de l'entreprise des femmes cadres selon l'appartenance à une minorité visible, 2016



Source(s) : Recensement de la population de 2016 (3901) et la *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 et 2017 (2503).

Le salaire des femmes cadres est d'environ 56 % inférieur à celui des hommes cadres

Les femmes cadres gagnaient environ 56 % de moins que les hommes cadres, leur revenu total moyen s'établissant à 495 600 $, comparativement à environ 1,1 million de dollars pour les hommes. En observant selon les grandes catégories professionnelles, des écarts de revenu plus prononcés ont été aperçus dans le domaine de la gestion, et des écarts moins prononcés, dans ceux de la santé et des sciences sociales, où les femmes étaient relativement mieux représentées. Les femmes cadres des minorités visibles touchaient un revenu d'environ 32 % de moins que celles n'appartenant pas à une minorité visible avec un revenu moyen se situant à 347 100 $.

Même en contrôlant pour les principales caractéristiques de l'emploi, qui expliquent habituellement les disparités de revenu au sein de la population active générale, l'écart salarial entre les genres et les minorités visibles chez les cadres supérieurs demeure considérable. La participation à un plus grand nombre de conseils d'administration est liée à un revenu plus élevé, mais dans une bien plus grande mesure pour les hommes.

Note aux lecteurs

Les estimations présentées dans l'étude intitulée « La diversité au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants : estimations exploratoires de la famille, du travail et du revenu » ont été produites en identifiant les administrateurs et les dirigeants à partir des données de 2016 et de 2017 de l'enquête relative à la Loi sur les déclarations des personnes morales, puis en couplant ces renseignements avec le dépôt d'enregistrements dérivés, et finalement avec le Recensement de 2016. Pour en savoir davantage, veuillez consulter l'article.

Les actifs ont servi à déterminer la taille des entreprises, qui ont ensuite été classées par quartile. Plus précisément, les petites entreprises ont été classées dans le premier quartile, les petites et moyennes entreprises, dans le deuxième quartile, les moyennes et grandes entreprises, dans le troisième quartile, et les très grandes entreprises, dans le quatrième quartile.

Définitions, source de données et méthodes : numéros d'enquête 2503 et 3901.

L'étude « La diversité au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants : estimations exploratoires de la famille, du travail et du revenu », qui fait partie de la série *Direction des études analytiques : documents de recherche* (**11F0019M**), est maintenant accessible.

Une infographie intitulée « La diversité au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants », qui fait partie de la collection *Statistique Canada — Infographies* (**11-627-M**), a aussi été publiée aujourd'hui.

Pour obtenir plus de renseignements ou pour en savoir davantage sur les concepts, les méthodes et la qualité des données, communiquez avec nous au 514-283-8300 ou composez sans frais le 1-800-263-1136 (**STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca**), ou communiquez avec les Relations avec les médias au 613-951-4636 (**STATCAN.mediahotline-ligneinfomedias.STATCAN@canada.ca**).