

N° 11-621-M au catalogue  
ISSN 1707-0511  
ISBN 978-0-660-45313-2

## Analyse en bref

# Les femmes immigrantes parmi les administrateurs et les dirigeants : de l'admission au Canada à l'accès aux postes de cadres

par Léa-Maude Longpré-Verret et Ivy McKee

Date de diffusion : le 8 décembre 2022



Canada

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [infostats@statcan.gc.ca](mailto:infostats@statcan.gc.ca)

**Téléphone** entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- |   |                |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques                                    | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur   | 1-514-283-9350 |

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca) sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

## Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie 2022

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

*This publication is also available in English.*

---

## Table des matières

<b>Remerciements</b> .....	<b>4</b>
<b>Résumé</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Littérature existante</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Données</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Résultats</b> .....	<b>7</b>
<b>5. Résumé</b> .....	<b>17</b>
<b>6. Tableaux</b> .....	<b>18</b>
<b>7. Références</b> .....	<b>21</b>

# Les femmes immigrantes parmi les administrateurs et les dirigeants : de l'admission au Canada à l'accès aux postes de cadres

Par Léa-Maude Longpré-Verret et Ivy McKee

## Remerciements

Cette étude a été financée par Femmes et Égalité des genres Canada.

## Résumé

Cette étude permet de dresser le premier profil socioéconomique de la représentation des femmes immigrantes au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants au Canada, présenté d'un point de vue intersectionnel. Elle présente des estimations exploratoires obtenues par le couplage des données de la *Loi sur les déclarations des personnes morales* avec celles de la Base de données longitudinales sur l'immigration et du Fichier des familles T1. Dans cette étude, on analyse les caractéristiques des cadres immigrants à l'admission et les disparités en ce qui concerne les caractéristiques de la famille, du travail et du revenu, principalement selon le genre et le statut d'immigrant. En outre, elle fournit des renseignements sur les types d'entreprises dans lesquelles des femmes cadres issues de la diversité contribuent à la gouvernance organisationnelle et à la prise de décision stratégique.

## 1. Introduction

La sous-représentation des femmes persiste dans les postes de gestion et de direction, malgré les progrès importants réalisés en milieu de travail par les femmes et leur niveau de scolarité plus élevé (Moysier, 2017; Osler, 2021). À la fin des années 2010, les femmes représentaient 1 travailleur sur 2, tandis que parmi les cadres, les femmes représentaient environ 1 administrateur sur 5 (Osler 2021; Statistique Canada, 2019; Statistique Canada, 2020a; Statistique Canada, 2021). L'initiative visant à accroître la représentation des femmes dans les postes de direction s'est étendue à divers groupes de la population canadienne pour inclure une plus grande diversité dans les postes de haute direction. À cette fin, des règlements ont été mis en œuvre aux termes de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA). En vertu de cette loi, les sociétés sous réglementation fédérale sont tenues de communiquer des renseignements sur les membres de leur conseil d'administration et de leur haute direction qui font partie des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi : les femmes, les personnes de minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones<sup>1,2</sup>.

Afin d'étoffer l'information connue sur la diversité et les femmes dans les hauts postes décisionnels au Canada, cette étude fait la lumière sur le parcours des femmes immigrantes vers les postes d'administrateurs et de dirigeants. Des données récentes ont indiqué que les femmes immigrantes sont sous-représentées dans les postes décisionnels, puisque 18 % des femmes cadres sont des immigrantes, alors que les immigrantes représentent 1 travailleuse canadienne sur 4 (Longpré-Verret et Richards, 2021).

Cette analyse intersectionnelle comble une importante lacune dans les données sur les immigrantes accédant à des postes de direction au Canada en montrant pour la première fois les caractéristiques socioéconomiques des cadres immigrants à l'admission, et en examinant l'écart salarial entre les cadres immigrants et les cadres nés au Canada selon une perspective de genre. Le rôle des femmes dans les postes de direction est l'un des six domaines clés du Cadre des résultats relatifs aux genres mis en œuvre par le gouvernement fédéral pour faire progresser l'égalité des genres au Canada; la présence de femmes à tous les niveaux de prise de décision crée une société plus juste et plus démocratique<sup>3</sup>. De plus, Statistique Canada a été mandaté dans le budget de 2021 pour mettre en œuvre le Plan d'action sur les données désagrégées de sorte à promouvoir les analyses intersectionnelles sur des groupes particuliers.

1. En vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions, les entreprises cotées en bourse sont tenues de divulguer les renseignements sur le nombre de femmes au sein de leurs conseils ainsi que les renseignements sur leurs politiques, leurs cibles et leurs statistiques en matière de diversité relativement aux postes au conseil d'administration et à la haute direction, et ce, pour les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Essentiellement, même si les sociétés publiques n'auront pas l'obligation d'adopter des politiques ou des quotas en matière de diversité, elles seront tenues de divulguer si elles l'ont fait ou non et, si ce n'est pas le cas, d'en expliquer la raison.
2. La LCSA s'applique à certaines sociétés cotées en bourse qui sont réglementées par le gouvernement fédéral et qui représentent un nombre limité de sociétés au Canada. Au total, environ 318 entreprises ont fourni des renseignements sur la proportion des groupes désignés parmi les administrateurs et les dirigeants en 2021.
3. Pour obtenir plus de renseignements sur le Cadre des résultats relatifs aux genres, consulter la page Web [Cadre des résultats relatifs aux genres](#).

Cette étude s'inscrit également dans un contexte particulier; d'une part, la pandémie de COVID-19 a mis en lumière les contributions des nouveaux arrivants au bien-être des collectivités et dans tous les secteurs de l'économie, et d'autre part, ces nouveaux arrivants étaient représentés de façon disproportionnée parmi les travailleurs essentiels (Statistique Canada, 2020b). Parallèlement, le vieillissement de la population, jumelé à la réduction de la main-d'œuvre, crée des difficultés de recrutement, alors que la croissance démographique au Canada est principalement alimentée par l'immigration (Statistique Canada, 2017a; Statistique Canada, 2022a). Et plus récemment, plusieurs facteurs ont amené le Canada à accueillir davantage de nouveaux arrivants, en raison notamment du nombre croissant de réfugiés découlant du déclenchement de la guerre en Ukraine et de la guerre civile en Syrie. Le pays cherche à attirer des travailleurs talentueux et à faciliter leur intégration sur le marché du travail, afin de garantir leur participation et leur contribution à l'économie et à la société canadiennes.

Pour recueillir des renseignements sur les femmes cadres immigrantes, les données de la *Loi sur les déclarations des personnes morales* (LDPM) et du Fichier des familles T1 (FFT1) ont été combinées pour la période de 2016 à 2018, puis ces données ont été couplées à la Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM). Compte tenu de l'exercice de couplage, les estimations présentées dans cette étude sont considérées comme exploratoires, ce qui signifie qu'elles doivent être interprétées avec prudence et validées dans de futurs travaux.

Cette analyse descriptive présente également les caractéristiques démographiques actuelles des femmes immigrantes, ainsi que le type d'entreprises auxquelles elles contribuent par rapport à leurs homologues nées au Canada.

## 2. Littérature existante

Depuis 2015, les sociétés cotées en bourse sont tenues, en vertu de la LCSA, de divulguer aux actionnaires des renseignements sur la composition de leur conseil d'administration et de leur haute direction selon le genre. Des organisations privées, qui mesurent les progrès réalisés par les femmes dans les rôles de direction et de prise de décision des entreprises cotées en bourse, ont noté un certain progrès vers l'augmentation de la représentation des femmes dans les conseils d'administration en 2020, alors qu'une très faible amélioration de la représentation des femmes dans les postes de dirigeants a été constatée (Osler 2021; MSCI 2021). Le Conference Board du Canada a révélé que les exigences de divulgation du Canada n'avaient pas accéléré le changement en ce qui a trait à la nomination de femmes au sein des conseils d'administration. D'autres études, portant sur les entreprises cotées en bourse, les entreprises privées et les sociétés d'États, ont révélé que les femmes administratrices et les femmes dirigeantes étaient mieux représentées dans les sociétés d'États, les grandes entreprises et les entreprises des secteurs des services publics et de la finance (Statistique Canada, 2019; Statistique Canada, 2020a; Statistique Canada, 2021; Statistique Canada, 2022b; Longpré-Verret et Richards, 2021).

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le Canada a élargi l'exigence de diversité en vertu du projet de loi C-25, obligeant ainsi les entreprises constituées en vertu d'une loi fédérale à divulguer des renseignements sur les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi : les femmes, les personnes de minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. Les premiers renseignements disponibles montrent que très peu de personnes faisant partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi occupent des postes décisionnels en 2020; les conseils d'administration des entreprises étant composés de 5,5 % de membres appartenant à une minorité visible, de 0,4 % de personnes handicapées et de 0,5 % d'Autochtones (Osler, 2021). Des estimations exploratoires ont également montré que les femmes issues de minorités visibles, qui accédaient à des postes de cadres durant leur carrière, étaient plus susceptibles d'occuper des postes décisionnels à des échelons inférieurs (Longpré-Verret et Richards, 2021). En ce qui concerne les femmes immigrantes, elles étaient mieux représentées dans les postes de direction, mais dans une moindre mesure que les femmes nées au Canada. Elles avaient également un niveau de scolarité plus élevé que les femmes nées au Canada et avaient plus fréquemment choisi un domaine d'études moins populaire auprès des femmes (science, technologie, génie et mathématiques) [Longpré-Verret et Richards, 2021]<sup>4</sup>.

4. Des estimations exploratoires des cadres immigrants ont été publiées 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* (Longpré-Verret et Richards, 2021) en combinant les données de la LDPM et du Recensement de 2016. Dans l'étude suivante, la BDIM a été utilisée pour recenser les immigrants.

On sait très peu de choses sur les immigrantes qui occupent des postes de direction et de décision au Canada. De nombreux chercheurs ont tenté de mieux comprendre les facteurs facilitant la participation des immigrantes à la société canadienne, étant donné qu'elles se heurtent à de nombreux obstacles au moment de l'intégration au marché du travail canadien. Par exemple, les femmes immigrantes ont plus de difficultés que les hommes immigrants à faire reconnaître leurs diplômes et leur expérience professionnelle, à trouver un emploi correspondant à leur domaine d'études et à surmonter la barrière de la langue (Grondin, 2005; Liversage, 2009; Houle et Yssaad, 2010). D'autres facteurs liés au genre ont également une incidence sur leur participation au marché du travail, car les immigrantes continuent d'être particulièrement affectées par les rôles culturels assignés dans leur pays d'origine selon leur genre, même après l'immigration (Levitt, 2005; Frank et Hou, 2015). Certains ont fait valoir qu'elles étaient plus susceptibles de travailler au Canada si le taux de participation des femmes à la population active était élevé dans le pays d'origine (Blau, Kahn et Papps, 2011; Frank et Hou, 2015).

Dans les sections qui suivent, la présente étude tente de déterminer si les femmes cadres immigrantes présentent les mêmes caractéristiques socioéconomiques que la population totale d'immigrantes, et si les immigrantes accédant à des postes de direction ont un profil différent de celui des femmes cadres nées au Canada.

### 3. Données

Des estimations exploratoires ont été obtenues à partir d'ensembles de données multiples pour réaliser une analyse intersectionnelle des administrateurs et des dirigeants, principalement selon le genre et le statut d'immigrant. Les administrateurs, qui sont élus par les actionnaires, sont chargés de superviser les activités des sociétés et de prendre des décisions quant à ces activités. Quant aux dirigeants, ils sont chargés des opérations quotidiennes de l'entreprise et sont nommés par les administrateurs. Ensemble, les administrateurs et les dirigeants constituent la direction de la société<sup>5</sup>.

Des renseignements sur la situation financière et la propriété des sociétés exerçant des activités au Canada sont recueillis dans le cadre de la LDPM, ainsi que des renseignements sur les administrateurs et les dirigeants<sup>6</sup>. Ces données ont été intégrées au Dépôt d'enregistrements dérivés (DED), une base de données relationnelle dynamique nationale renfermant seulement des identificateurs personnels de base des Canadiens. De 2016 à 2018, 44 % des administrateurs et des dirigeants ont été couplés avec succès au DED<sup>7</sup>. Ce sous-groupe a ensuite été intégré au FFT1, qui contient des déclarations de revenus et des renseignements socioéconomiques<sup>8</sup>. Pour comparer les immigrants et les cadres nés au Canada, ce sous-groupe a été intégré à la BDIM, qui est une source complète d'information sur les caractéristiques des immigrants au moment de leur admission et de leur situation socioéconomique après leur admission<sup>9</sup>.

Parmi les 44 360 cadres recensés par la LDPM de 2016 à 2018, 20 160 ont été couplés avec succès au DED, puis au FFT1. Parmi ces personnes, 3 230 ont été identifiées comme des immigrants dans la BDIM, ce qui représente 16,0 % de l'ensemble des cadres. Les immigrantes formaient le plus petit groupe, avec 660 cadres (3 %), suivis des immigrants, avec 2 570 cadres (13 %). Leurs homologues nés au Canada étaient mieux représentés dans les postes décisionnels, avec 3 890 femmes nées au Canada (19 %) et 13 040 hommes nés au Canada (65 %).

Les cadres peuvent être affectés à différents postes au sein des sociétés : administrateur exclusivement, dirigeant exclusivement, ou à la fois administrateur et dirigeant. Certains cadres ont occupé à la fois un siège au conseil d'administration et un poste de dirigeant dans la même société ou dans plusieurs organisations. Au total, 10 930 cadres ont occupé à la fois un siège d'administrateur et un poste de dirigeant, 7 800 cadres ont occupé exclusivement un poste de dirigeant, et 1 430 cadres ont occupé exclusivement un poste d'administrateur. Étant

5. Une entreprise peut compter un seul actionnaire occupant à la fois le poste d'administrateur et de dirigeant. Pour en savoir plus sur les rôles d'administrateurs et de dirigeants, consulter la page Web [Administrateurs et dirigeants](#).

6. La LDPM est une enquête obligatoire pour toutes les sociétés par actions publiques, privées et gouvernementales qui atteignent l'un des seuils de la LDPM pour un exercice financier : recettes brutes supérieures à 200 millions de dollars, actifs supérieurs à 600 millions de dollars, ou dette à long terme ou capitaux propres détenus par les non-résidents supérieurs à un million de dollars. Pour en savoir plus sur les données de la LDPM, consulter la page Web [Loi sur les déclarations des personnes morales \(LDPM\)](#).

7. Lorsque les noms et prénoms des cadres fournis dans le questionnaire de la LDPM ont été utilisés, 44 % des cadres ont été couplés au DED. Certaines entreprises ont fourni des renseignements incomplets (par exemple, en ne donnant que les initiales des cadres), ce qui a empêché la réussite du couplage entre la LDPM et le DED. De plus, les administrateurs et les dirigeants vivant à l'étranger ne seront jamais intégrés dans le DED, étant donné que celui-ci ne contient que les identificateurs personnels des citoyens canadiens.

8. Le FFT1 est une base de données administratives qui regroupe presque toutes les personnes qui ont rempli une déclaration de revenus T1 individuelle, soumise à l'Agence du revenu du Canada, ainsi que les bénéficiaires de prestations fédérales pour enfants. Pour en savoir plus sur les données du FFT1, consulter la page Web [Fichier des familles T1 \(FFT1\)](#).

9. La BDIM est le résultat d'un partenariat entre Statistique Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et les provinces. Il contient des renseignements administratifs sur tous les immigrants admis au Canada depuis 1952 et sur les résidents temporaires admis depuis 1980. Des renseignements supplémentaires ont été rendus disponibles par les données administratives pour les immigrants qui ont été admis après 1979. Pour en savoir plus sur les données de la BDIM, consulter la page Web [Base de données longitudinales sur l'immigration \(BDIM\)](#).

donné le petit nombre de personnes occupant exclusivement un poste d'administrateur, elles ont été combinées avec les cadres qui étaient à la fois administrateurs et dirigeants pour le reste de l'étude, sauf dans la section sur le revenu<sup>10</sup>.

Les immigrants inclus dans les estimations sont arrivés au Canada au cours de différentes années civiles, à différents âges et dans différentes cohortes<sup>11</sup>. En raison de la petite taille de l'échantillon, il n'est pas possible de faire la distinction entre les nouveaux immigrants (admis au Canada depuis cinq ans ou moins), les immigrants récents (admis au Canada depuis plus de 5 à 10 ans) et les immigrants de longue date (admis au Canada depuis plus de 10 ans) dans près de la totalité des estimations présentées. Néanmoins, les immigrants de longue date constituaient la plus grande part des cadres immigrants, correspondant à 82 % des femmes immigrantes et à 73 % des hommes immigrants. Compte tenu de la petite taille de l'échantillon, les immigrants inclus dans les estimations avaient un statut permanent ou temporaire et sont désignés sous le nom d'immigrants pour le reste de l'étude<sup>12</sup>. Les immigrants permanents représentaient 91 % des femmes cadres immigrantes et 85 % des hommes cadres immigrants. Au Canada, les personnes doivent être âgées d'au moins 18 ans pour agir en tant qu'administrateurs, alors qu'il n'y a pas d'autre restriction d'âge pour les membres plus âgés du conseil d'administration<sup>13</sup>. Cette même restriction d'âge a été imposée aux administrateurs et aux dirigeants de la présente étude.

La base de données utilisée dans cette étude n'est pas nécessairement un échantillon représentatif de tous les cadres couverts par la LDPM. Des analyses plus poussées ont montré que cet échantillon était biaisé en faveur des femmes, ce qui se traduit par une surreprésentation potentielle des femmes dans les rôles de cadre. Un échantillon plus important permettrait de faire la distinction entre les nouveaux immigrants, les immigrants récents et les immigrants de longue date. Les immigrants de longue date peuvent avoir un profil différent, comme ils ont eu le temps d'adapter leur stratégie d'emploi pour accéder aux postes de haute direction dans le pays d'accueil (par exemple, en faisant un retour aux études ou en suivant une formation linguistique).

Néanmoins, cette étude met en lumière les principales caractéristiques des femmes immigrantes et des femmes nées au Canada qui occupent des postes de gestion et trace la voie vers des postes d'administratrice et de dirigeante pour les femmes issues de la diversité. Cette analyse intersectionnelle soulève également des questions importantes liées à la discrimination sur le marché du travail, telles que la diversité de genre dans les postes décisionnels de haut niveau, l'égalité d'accès aux postes de gestion et l'égalité de rémunération pour des postes et des niveaux de compétences similaires.

## 4. Résultats

### **Les femmes cadres immigrantes sont plus susceptibles d'être admises en tant que conjointe ou personne à charge dans la catégorie des immigrants économiques que les hommes cadres immigrants**

Les immigrants canadiens peuvent être admis dans trois grandes catégories d'admission : la catégorie des immigrants économiques, des immigrants parrainés par la famille et des réfugiés<sup>14</sup>. La grande majorité des cadres immigrants ont été admis en tant qu'immigrant économique, soit 2 femmes cadres immigrantes sur 3 et plus de 4 hommes cadres immigrants sur 5 (tableau 1). À titre comparatif, environ la moitié de l'ensemble de la population immigrante a été admise dans cette catégorie chez les femmes et chez les hommes immigrants (Statistique Canada, 2017b).

Les immigrants économiques sont sélectionnés en fonction de leur capacité à contribuer à l'économie canadienne. Ils doivent répondre à un certain nombre de critères d'admission évaluant leur capital humain, tels que leur niveau de scolarité, leur expérience professionnelle, leur connaissance des langues officielles et leur âge

10. Des estimations différentes sont présentées pour les administrateurs exclusivement et pour les administrateurs et les dirigeants à la fois dans la section sur la rémunération, étant donné que le rôle occupé au sein d'une organisation influe sur le revenu d'emploi des personnes.

11. Les immigrants qui avaient moins de 18 ans au moment de leur admission ont été inclus dans les estimations.

12. Le terme « Immigrant » désigne une personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant reçu ou résident permanent. Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les personnes ayant un statut temporaire sont quant à elles des résidents non permanents qui ont reçu un permis de séjour temporaire.

13. Pour en savoir plus sur l'âge des administrateurs et des dirigeants, consulter la page Web [Administrateurs et dirigeants](#).

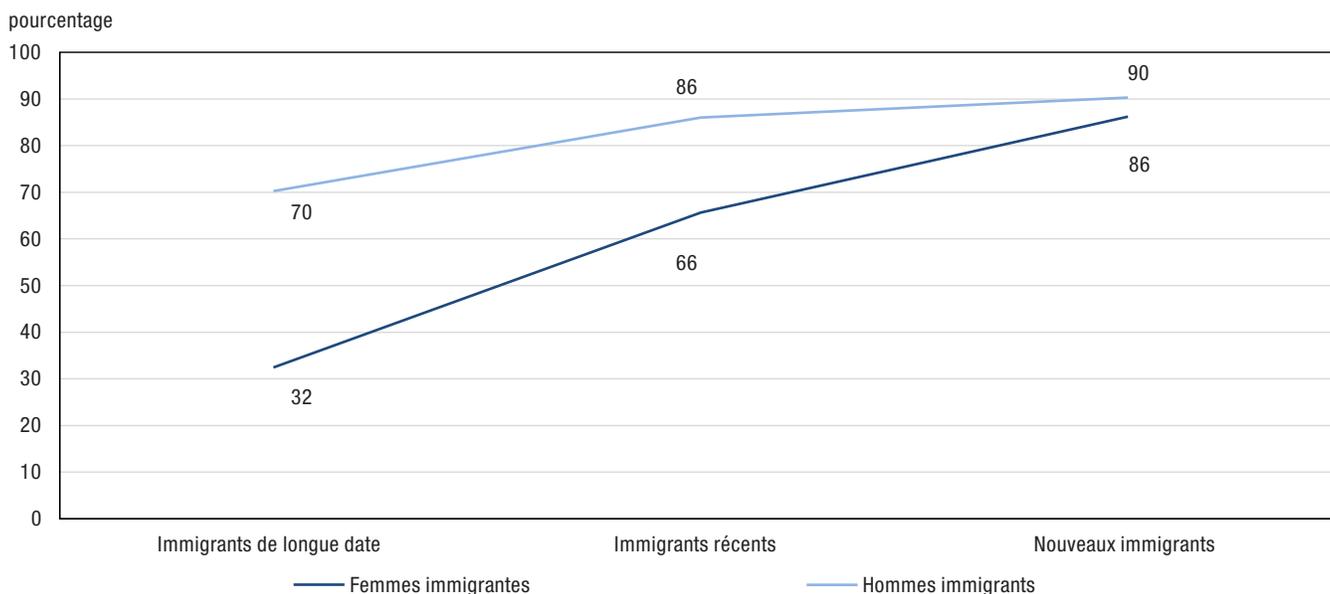
14. Une catégorie d'admission renvoie au nom du programme d'immigration dans le cadre duquel un immigrant s'est d'abord vu accorder le droit de vivre au Canada de façon permanente par les responsables de l'immigration depuis 1980. Pour en savoir plus sur la catégorie d'admission, consulter la page Web [Base de données longitudinales sur l'immigration \(BDIM\) – Rapport technique, 2020](#).

(Houle et Yssaad, 2010). Au sein d'un couple hétérosexuel, le conjoint qui répond le plus aux critères d'admission est le plus susceptible d'être désigné comme demandeur principal. Il s'agit généralement de l'homme, alors que les immigrantes économiques sont plus susceptibles d'être admises en tant que conjointes et personnes à charge (Banerjee et Phan, 2014; Bonikowska et Hou, 2017). La capacité des conjoints et des personnes à charge n'est pas évaluée d'après les critères d'admission, et ils sont automatiquement admis avec le demandeur principal. En outre, les conjoints accompagnant les demandeurs principaux connaissent une baisse plus importante de leur statut professionnel après l'immigration. Ils ne sont pas en mesure de compenser cette baisse au fil du temps, alors que les demandeurs principaux y parviennent (Banerjee et Phan, 2014). Néanmoins, une tendance à la parité entre les genres a été observée ces dernières années, en raison du nombre croissant d'immigrantes économiques admises comme demandeuses principales dans la population totale d'immigrantes (Hudon, 2015).

Parmi les cadres admis dans la catégorie des immigrants économiques âgés de 18 ans et plus au moment de l'admission, ces tendances ont également été observées. Les femmes cadres étaient environ 1,8 fois (42 %) moins susceptibles que les hommes cadres (75 %) d'arriver au Canada en tant que demandeurs principaux, étant plus susceptibles d'être admises en tant que conjointes ou personnes à charge au sein de la catégorie économique. En examinant le nombre d'années écoulées depuis l'admission au Canada des immigrants cadres (c.-à-d. les nouveaux immigrants, les immigrants récents et les immigrants de longue date), un écart entre les genres de 38 % a été observé chez les immigrants de longue date, qui s'est rétréci progressivement pour atteindre 4 % chez les nouveaux immigrants (graphique 1).

Les femmes cadres immigrantes étaient également plus susceptibles d'être admises dans la catégorie des immigrants parrainés par la famille que les hommes cadres immigrants. De même, une tendance à la parité entre les genres a montré que la part des nouvelles immigrantes parrainés par la famille a diminué par rapport aux immigrantes de longue date. Par ailleurs, les femmes cadres immigrantes (27 %) étaient moins susceptibles que l'ensemble de la population des femmes immigrantes (35 %) d'être admises au titre du regroupement familial (Statistique Canada, 2017b).

**Graphique 1**  
**Proportion de cadres immigrants de la catégorie économique admis en tant que demandeurs principaux, selon la cohorte et le genre, 2016 à 2018**



**Note :** Seuls les immigrants qui étaient âgés d'au moins 18 ans au moment de leur admission ont été inclus dans les estimations du graphique 1.  
**Sources :** Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019, et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

## Les femmes cadres immigrantes ont tendance à être plus jeunes, à détenir un niveau de scolarité moins élevé et à être moins nombreuses à converser dans l'une des deux langues officielles au moment de l'admission

Les immigrants sont généralement admis à un jeune âge. Les jeunes immigrants (âgés de 24 à 35 ans) étaient plus susceptibles que les immigrants plus âgés de voir leurs diplômes et leur expérience de travail reconnus par les employeurs (Houle et Yssaad, 2010). La reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger est un facteur important qui facilite l'intégration des immigrants qualifiés sur le marché du travail, tout comme la capacité de parler au moins une des deux langues officielles (Adamuti-Trache et Sweet, 2005; Houle et Yssaad, 2010). Dans l'ensemble de la population immigrante, les femmes immigrantes avaient tendance à arriver à un plus jeune âge, à détenir un niveau de scolarité moins élevé et à être moins capable de soutenir une conversation dans une langue officielle que les hommes immigrants (Hudon, 2015). Ces différences entre les genres se reflétaient également entre les femmes immigrantes et les hommes immigrants occupant des postes de direction.

De même, les femmes cadres immigrantes arrivaient au Canada à un âge plus jeune que les hommes cadres immigrants. Les femmes étaient âgées de 22 ans en moyenne à l'admission, comparativement aux hommes qui étaient âgés de 27 ans en moyenne (tableau 1). Les femmes cadres immigrantes étaient également plus susceptibles de ne pas parler l'une des deux langues officielles, 23 % d'entre elles déclarant ne connaître ni l'anglais ni le français, contre 10 % des hommes cadres immigrants. La majorité des cadres immigrants, incapables de converser en anglais ou en français, sont nés en Asie.

Les femmes cadres immigrantes détenaient un plus faible niveau de scolarité à leur arrivée que les hommes cadres immigrants, 46 % des femmes immigrantes détenant un baccalauréat ou un grade supérieur, relativement à 59 % des hommes immigrants. Cet écart entre les genres disparaissait chez les immigrants économiques admis comme demandeurs principaux, puisque les résultats n'ont pas suggéré de différence statistique entre le niveau de scolarité des femmes cadres immigrantes et celui des hommes cadres immigrants. Cette tendance a également été observée auprès de l'ensemble de la population immigrante, et plus précisément, auprès des immigrants économiques admis en tant que demandeurs principaux (Bonikowska et Hou, 2017).

## Les femmes cadres immigrantes sont quatre fois plus susceptibles d'être nées aux États-Unis ou au Royaume-Uni que la population totale d'immigrantes

Un changement important s'est produit dans les pays d'origine des immigrants après les années 1970, l'Asie étant devenue la principale région de naissance. Au fil des ans, l'Asie est restée la région de naissance la plus fréquemment déclarée par les immigrants et est le lieu de naissance de 63 % des femmes immigrantes qui ont été admises au Canada entre 2011 et 2016 (Picot, 2008; Statistique Canada, 2017b). Avant ce changement, la région de naissance la plus fréquemment déclarée était l'Europe (Picot, 2008).

L'Asie est la principale région de naissance chez les femmes immigrantes cadres, puisque plus d'un tiers des immigrantes sont nées dans cette région (tableau 1 et graphique 2). Des différences ont été constatées pour les cinq principaux pays de naissance, parce que les femmes cadres immigrantes étaient quatre fois plus susceptibles d'être nées au Royaume-Uni ou aux États-Unis que la population totale d'immigrantes. En ce qui concerne les femmes cadres immigrantes, les États-Unis (12 %) se classaient en tête des pays de naissance, suivis du Royaume-Uni (11 %), de la Chine (8 %), de Hong Kong (6 %) et de la France (5 %). Parallèlement, les cinq principaux pays de naissance de l'ensemble de la population des femmes immigrantes étaient la Chine (11,1 %), les Philippines (10,6 %), l'Inde (10,0 %), les États-Unis (2,7 %) et le Royaume-Uni (2,6 %) [Statistique Canada 2017b]<sup>15</sup>.

Les résultats étaient différents pour les hommes cadres immigrants, étant donné que l'Europe est la principale région de naissance (36 %), et les cinq principaux pays de naissance sont le Royaume-Uni (16 %), les États-Unis (12 %), l'Inde (6 %), la France (5 %) et l'Afrique du Sud (4 %). Les cinq principaux pays de naissance différaient également de ceux de l'ensemble de la population des hommes immigrants : Inde (11,0 %), Chine (9,8 %), Philippines (8,5 %), Royaume-Uni (3,1 %) et États-Unis (2,6 %) [Statistique Canada, 2017b]<sup>16</sup>.

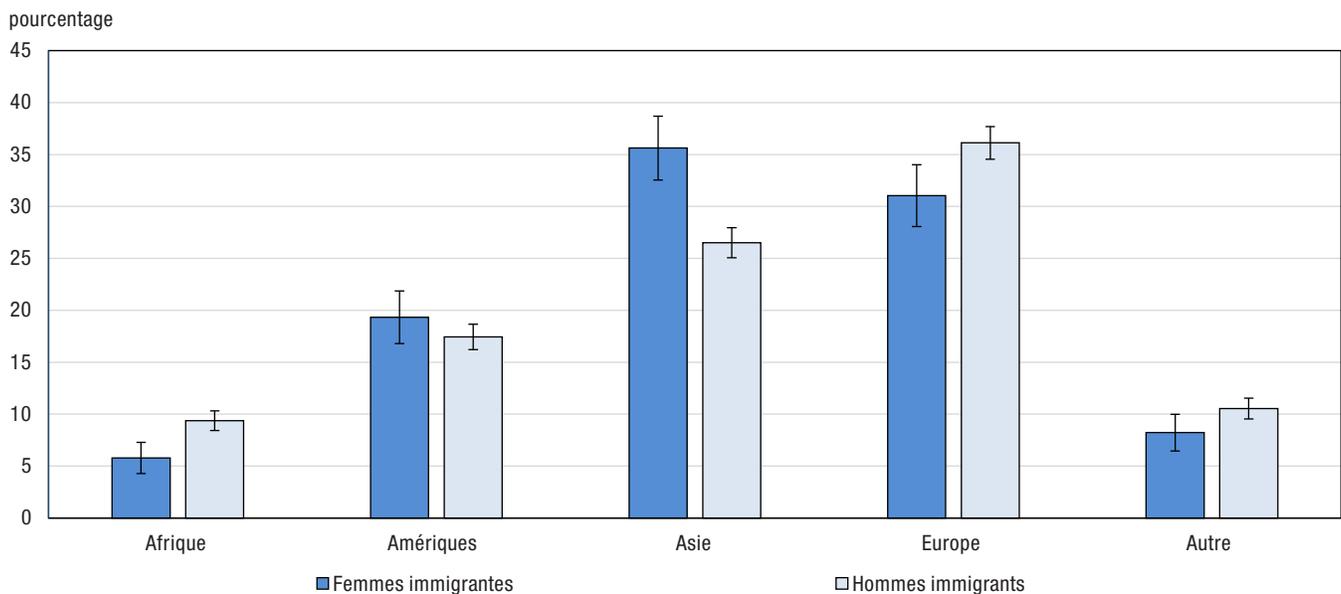
15. Pour l'ensemble de la population immigrante, les estimations portent sur tous les immigrants arrivés au Canada entre le 1<sup>er</sup> janvier 1980 et le 10 mai 2016. Pour en savoir plus, consulter la page Web [Population immigrante selon certains lieux de naissance, la catégorie d'admission et la période d'immigration](#).

16. Idem.

D'autres différences ont été constatées en examinant le pays de naissance des cadres immigrants en fonction du nombre d'années écoulées depuis leur admission. Par exemple, les femmes immigrantes européennes et américaines étaient plus susceptibles d'être de nouvelles immigrantes que les femmes asiatiques, qui étaient plus susceptibles d'être des immigrantes de longue date<sup>17</sup>. Chez les hommes immigrants, l'Europe était toujours le continent de naissance le plus fréquemment déclaré, quel que soit le nombre d'années passées au Canada.

Certains immigrants ne sont parvenus à accéder des rôles décisionnels qu'après avoir vécu quelques années au Canada. Plusieurs études ont démontré que les immigrants récents des États-Unis, du Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, d'autres pays occidentaux, réussissaient mieux à intégrer le marché du travail canadien, principalement en raison de la reconnaissance de leurs diplômes et du fait qu'ils sont originaires d'une région anglophone (Boyd et Thomas, 2002; Adamuti-Trache et Sweet, 2005; Houle et Yssaad, 2010).

**Graphique 2**  
**Continent de naissance des cadres immigrants, selon le genre, 2016 à 2018**



Sources : Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019, et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

### Les femmes cadres immigrantes sont les plus jeunes

Même si la participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté, elles continuent de jouer un rôle plus important en ce qui concerne les tâches ménagères, l'éducation des enfants et les responsabilités associées à la prestation de soins, et elles passent plus de temps que les hommes à faire du travail non rémunéré (Moyser et Burlock, 2018). Parmi les travailleurs occupant des postes de direction ou des postes à haut salaire, des écarts de genre similaires ont été détectés, les femmes étant moins susceptibles d'être en couple et d'avoir des enfants (Richards, 2019; Longpré-Verret et Richards, 2021). Ces écarts de genre se reflètent partiellement chez les cadres immigrants et leurs homologues canadiens.

Les femmes cadres immigrantes étaient plus jeunes et moins susceptibles d'être en couple que les hommes cadres immigrants<sup>18</sup>. Par exemple, elles avaient 51 ans en moyenne, comparativement à 54 ans en moyenne chez les hommes cadres immigrants (tableau 2). En outre, les trois quarts des femmes immigrantes étaient mariées ou vivaient en union libre, comparativement à 9 hommes immigrants sur 10 (graphique 3). Cet écart entre les genres s'est légèrement réduit pour les travailleurs immigrants du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans), une période où les responsabilités familiales peuvent être plus importantes. Des écarts similaires ont été observés entre les

17. Dans la présente étude, le terme « femmes américaines » désigne toutes femmes cadres nées dans un des pays d'Amérique (États-Unis, Mexique, Argentine, Cuba, etc.), à l'exception des femmes cadres nées au Canada qui ne font pas parties de ce sous-groupe.

18. L'état matrimonial a été tiré du FFT1 et reflète l'état matrimonial de la personne une fois dans un poste de direction, plus précisément, dans l'année la plus récente de son apparition dans la LDPM.

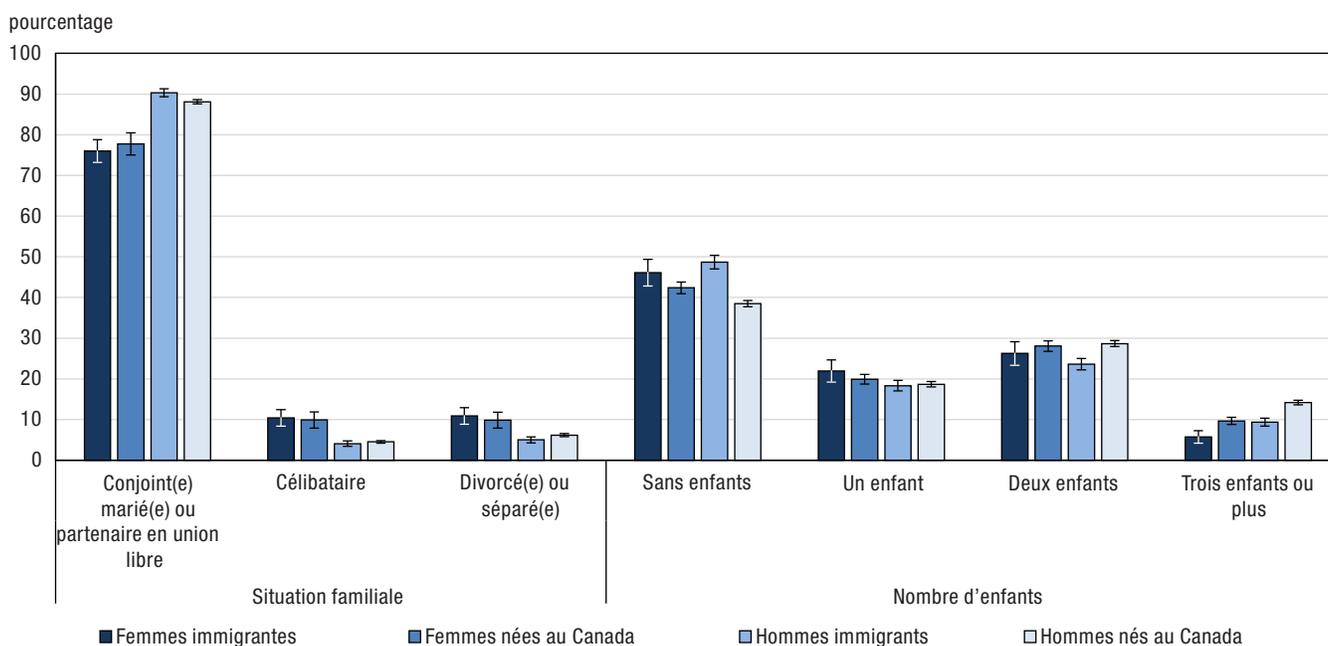
femmes et les hommes nés au Canada, puisque les femmes nées au Canada étaient en moyenne deux ans plus jeunes et moins susceptibles (de 10 points de pourcentage) d'être mariées ou de vivre en union libre que les hommes nés au Canada.

Les hommes occupant des postes de haute direction ou des postes à haut salaire étaient plus susceptibles d'avoir des enfants que les femmes exerçant des responsabilités professionnelles similaires (Richards, 2019; Longpré-Verret et Richards, 2021), tandis que la tendance était mitigée pour les cadres immigrants et les cadres nés au Canada (tableau 2). La différence dans la proportion de femmes immigrantes (46 %) et d'hommes immigrants (49 %) qui n'avaient pas d'enfants n'était pas statistiquement significative, alors qu'elle l'était pour les cadres nés au Canada (43 % chez les femmes nées au Canada comparativement à 39 % chez les hommes nés au Canada). Les hommes nés au Canada étaient également plus susceptibles d'avoir une famille plus nombreuse, de trois enfants ou plus.

Contrairement à la population générale des femmes immigrantes, qui ont tendance à être plus âgées, plus susceptibles d'être en couple et plus susceptibles d'avoir des enfants que leurs homologues nées au Canada (Hudon, 2015), les résultats indiquaient que les femmes cadres immigrantes étaient en moyenne plus jeunes que les femmes cadres nées au Canada (51 ans comparativement à 53 ans) et tout aussi susceptibles de vivre avec un époux ou un conjoint de fait et d'avoir des enfants<sup>19</sup>.

### Graphique 3

#### Situation familiale et nombre d'enfants des cadres, selon le statut d'immigrant et le genre, 2016 à 2018



Sources : Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019; Fichier des familles T1, 2016 à 2018; et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

### Les femmes immigrantes et les femmes nées au Canada sont sous-représentées dans les postes décisionnels

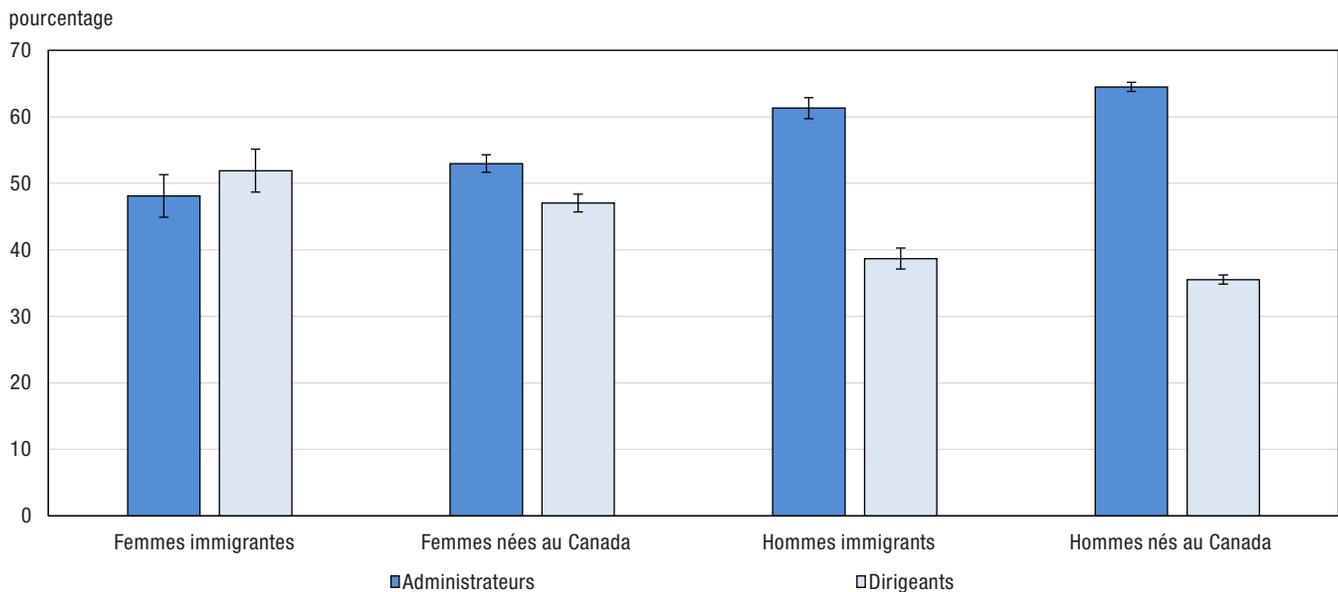
Environ 1 cadre sur 4 était une femme, et de ce nombre, environ 1 femme sur 7 était une immigrante. Dans l'ensemble de la population active canadienne, les femmes représentaient près de la moitié de la main-d'œuvre, tandis que les immigrantes comptaient pour 1 femme sur 4, ce qui reflète la sous-représentation des femmes nées au Canada et des immigrantes dans les postes décisionnels.

19. Ces résultats ne correspondaient pas à ceux publiés dans l'étude de Longpré-Verret et Richards (2021). Différentes sources de données ont été utilisées pour créer des estimations dans cette étude. Pour en savoir plus, consulter la page Web [La diversité au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants : estimations exploratoires de la famille, du travail et du revenu](#).

Des différences ont été observées dans les postes occupés par les femmes cadres immigrantes par rapport aux femmes nées au Canada (graphique 4). Les estimations exploratoires ont révélé que les femmes immigrantes étaient tout aussi susceptibles de travailler comme administratrices (48 %) ou dirigeantes (52 %); la différence entre ces deux estimations n'étant pas statistiquement significative. Les femmes nées au Canada étaient plus susceptibles de contribuer en tant qu'administratrices (53 %), les hommes immigrants étaient plus susceptibles d'occuper un poste d'administrateur (61 %) qu'un poste de dirigeant (39 %), et les hommes nés au Canada étaient également plus susceptibles de travailler comme administrateurs (64 %) que comme dirigeants (36 %).

Conformément aux résultats antérieurs (Muñoz-Bullón, 2010; Carter, Franco et Gine, 2016), les femmes dirigeantes étaient moins susceptibles d'occuper des postes de direction aux échelons supérieurs (par exemple, présidente du conseil d'administration ou présidente d'une société) que les hommes dirigeants (tableau 4). Par exemple, les dirigeantes immigrantes étaient plus de deux fois moins susceptibles que les dirigeants immigrants d'être présidentes d'une entreprise (10 % contre 22 %, respectivement). À l'inverse, les dirigeantes immigrantes étaient beaucoup plus susceptibles que les dirigeants immigrants d'occuper des postes de secrétaire ou de secrétaire adjointe – des postes aux échelons inférieurs, ou avec un moindre pouvoir décisionnel. Ces tendances ont également été observées auprès des cadres nés au Canada.

**Graphique 4**  
**Proportion de cadres selon le poste décisionnel, le statut d'immigrant et le genre, 2016 à 2018**



Sources : Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019, et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

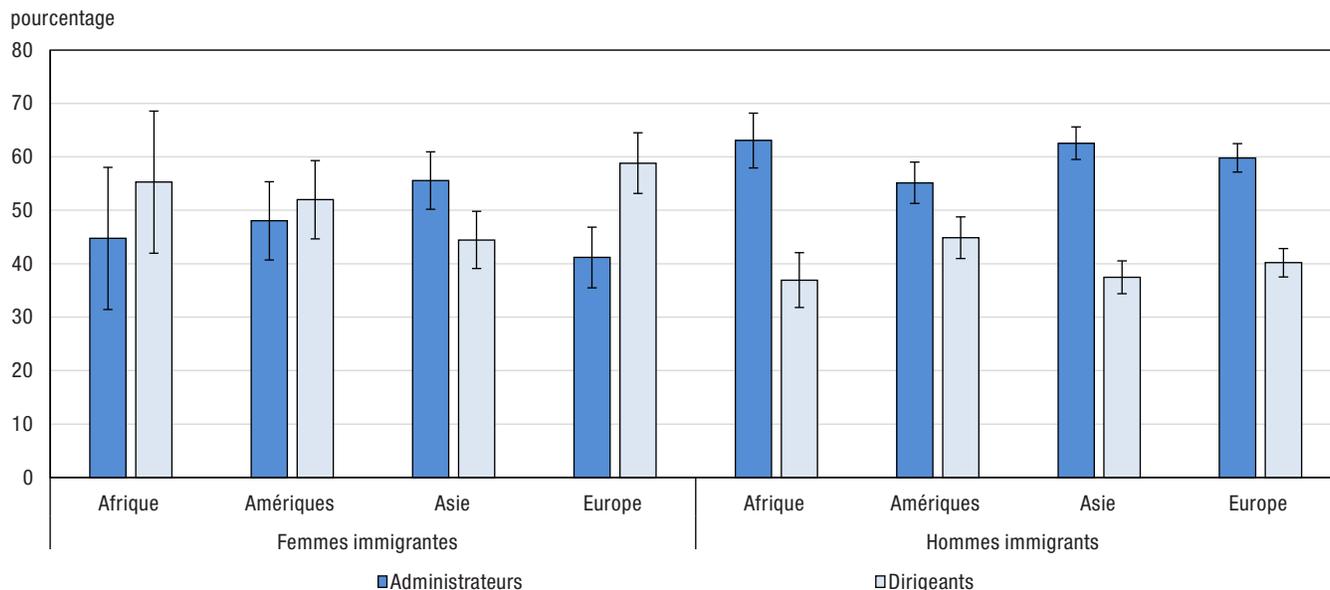
**Les femmes asiatiques sont les plus nombreuses à occuper des postes d'administratrice, tandis que les femmes européennes sont les plus nombreuses à occuper des postes de dirigeante**

Des différences ont également été observées dans les postes de cadre occupés par les immigrants en fonction de leur région de naissance (graphique 5). Parmi l'ensemble des femmes cadres, les femmes asiatiques présentaient une plus grande similarité avec les femmes nées au Canada, car toutes deux étaient plus susceptibles de travailler en tant qu'administratrices (56 % contre 53 %, respectivement). En revanche, des différences plus importantes ont été constatées parmi les femmes européennes, qui travaillaient plus fréquemment comme dirigeantes (59 %) que les femmes nées au Canada (47 %). Néanmoins, les dirigeantes européennes exerçaient un niveau d'influence similaire au sein des entreprises, étant aussi susceptibles que les femmes nées au Canada d'occuper des postes décisionnels de haut niveau<sup>20</sup>.

20. Les postes décisionnels de haut niveau comprennent les postes de dirigeant suivants : président d'une société, président du conseil d'administration, vice-président ou vice-président directeur.

Les hommes immigrants africains (63 %) et asiatiques (63 %) étaient presque aussi susceptibles que les hommes nés au Canada (65 %) de siéger à un conseil d'administration. Les postes occupés par les hommes immigrants américains se distinguaient davantage. Ils ont déclaré la plus grande proportion de dirigeants par rapport à leurs homologues nés au Canada (45 % contre 36 %, respectivement) et la plus grande participation aux postes décisionnels de haut niveau (63 % contre 59 %, respectivement).

**Graphique 5**  
**Proportion de cadres immigrants selon le poste décisionnel, le continent de naissance et le genre, 2016 à 2018**



Sources : Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019, et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

### Les femmes cadres immigrantes sont plus susceptibles de travailler dans de grandes entreprises opérant dans le secteur de la finance, situées en Ontario et contrôlées par des entreprises américaines

Sur le marché du travail canadien, les femmes ont toujours été mieux représentées dans le secteur des services que dans celui de la production de biens (Moyser, 2017). De même, les femmes cadres immigrantes et les femmes cadres nées au Canada étaient surtout concentrées dans l'industrie des services (par exemple la finance, la gestion de sociétés et d'entreprises, et le commerce de distribution), particulièrement dans le domaine de la finance. Près du tiers des femmes immigrantes travaillaient dans le secteur de la finance, par rapport à plus de 1 homme immigrant sur 4. L'écart entre les genres était plus prononcé pour les cadres nés au Canada, puisqu'environ 4 femmes nées au Canada sur 10 occupaient un poste de cadre dans le domaine des finances, par rapport à près de 3 hommes nés au Canada sur 10 (tableau 5).

Les femmes immigrantes et les hommes immigrants qui contribuaient à titre d'administrateurs, de dirigeants ou des deux le faisaient dans des entreprises similaires, tout comme les femmes cadres et les hommes cadres nés au Canada. La plupart des cadres travaillaient dans de grandes entreprises privées, situées en Ontario et contrôlées par des entités canadiennes, une caractéristique des entreprises établie aux termes de la LDPM pour évaluer le contrôle étranger dans l'économie des entreprises canadiennes (tableau 5)<sup>21</sup>.

Les différences dans les caractéristiques des entreprises dans lesquelles les cadres travaillaient étaient plus importantes selon le statut d'immigrant. Par exemple, les femmes immigrantes étaient mieux représentées dans les entreprises exerçant leurs activités en Ontario, puisque près de 6 immigrantes sur 10 (57 %) contribuaient à

21. 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 (voir tableau 5).

titre de cadres dans cette province, par rapport à moins de 1 femme née au Canada sur 2 (49 %)²². À l'inverse, les femmes cadres immigrantes étaient presque deux fois moins susceptibles que leurs homologues nées au Canada de contribuer dans des entreprises situées au Québec (13 %), où le quart des femmes nées au Canada travaillait (25 %). Lorsqu'elles travaillaient dans des entreprises situées en Ontario, les femmes immigrantes étaient plus susceptibles d'avoir déclaré à l'admission qu'elles savaient parler l'anglais, alors que le bilinguisme anglais-français était plus prédominant dans les entreprises situées au Québec.

Les caractéristiques des entreprises dans lesquelles les cadres immigrants exerçaient des rôles de leadership correspondaient à celles des entreprises dans lesquelles les personnes de minorités visibles cadres contribuaient, bien qu'une étude récente ait démontré que moins de la majorité des immigrants cadres, soit moins de 1 sur 3, s'identifiaient comme appartenant à un groupe de minorité visibles (Longpré-Verret et Richards, 2021). Similairement aux femmes appartenant à une minorité visible, les femmes immigrantes étaient plus susceptibles de contribuer au sein d'entités sous contrôle américain (deux fois plus) et de grandes entreprises (environ 1,2 fois plus) que les femmes nées au Canada²³. Des tendances semblables ont été constatées pour les hommes cadres, à la différence que les hommes immigrants étaient plus représentés dans les entreprises sous contrôle japonais.

### **Les femmes cadres asiatiques sont les moins susceptibles de contribuer aux entreprises sous contrôle canadien et de travailler dans de grandes entreprises**

L'origine des gestionnaires compte au moment de l'embauche de nouveaux travailleurs, car les gestionnaires sont plus susceptibles d'embaucher des travailleurs ayant des antécédents et des origines similaires (Åslund, Hensvik et Skans, 2014). De même, les cadres immigrants étaient plus susceptibles de travailler dans des entreprises contrôlées par leur continent de naissance que les immigrants cadres nés sur d'autres continents (tableau 6)²⁴. Par exemple, parmi l'ensemble des femmes cadres, ce sont les femmes asiatiques qui étaient les plus susceptibles de travailler dans des entreprises sous contrôle asiatique (11 %), tandis que 1 % des femmes nées au Canada y contribuaient. À titre comparatif, les femmes asiatiques étaient les moins susceptibles de travailler dans des entreprises sous contrôle canadien (46 %), alors que les femmes nées au Canada étaient les plus susceptibles de travailler dans les entreprises sous contrôle canadien (79 %).

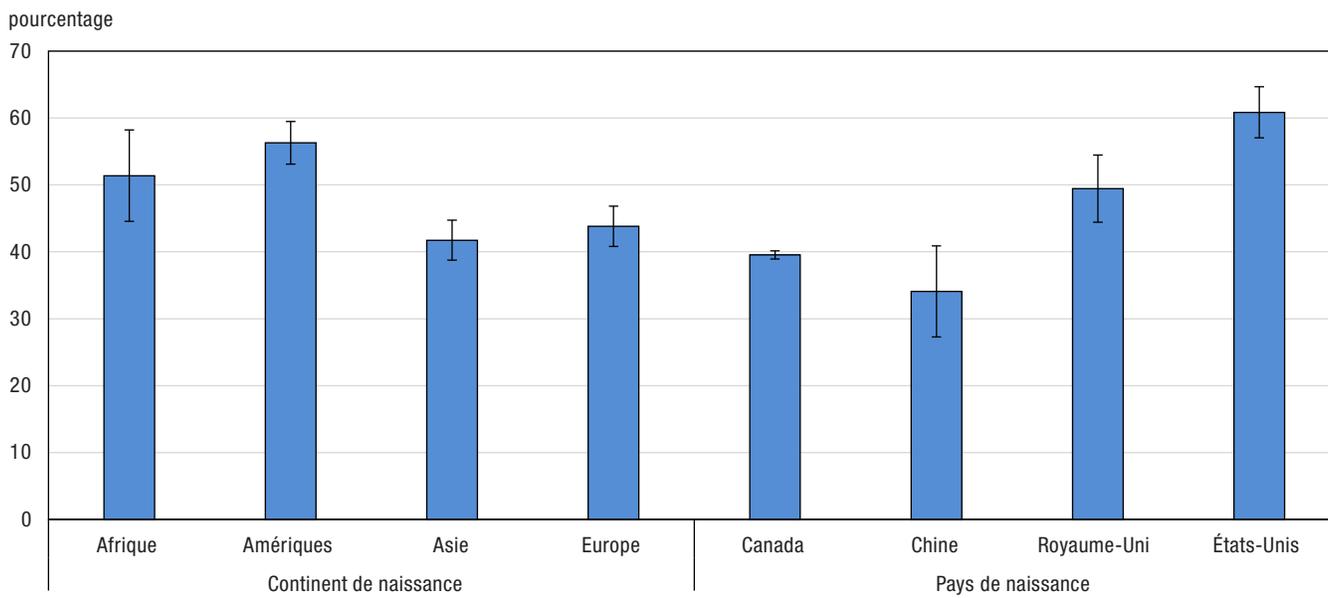
La participation des immigrantes aux grandes entreprises était plus importante que celle des femmes nées au Canada, surtout en ce qui concerne les Américaines, puisque plus d'une Américaine sur deux (56 %) travaillait dans les plus grandes entreprises (graphique 6). Au contraire, les femmes asiatiques (42 %) étaient les moins susceptibles d'occuper des postes de direction dans les grandes entreprises, soit une proportion semblable à celle des femmes nées au Canada (40 %). Une analyse plus détaillée au niveau des principaux pays de naissance dans ces deux régions a révélé un écart plus important : 34 % des femmes nées en Chine travaillaient dans de grandes entreprises, alors que 61 % des femmes nées aux États-Unis travaillaient dans de grandes entreprises.

---

22. Dans l'ensemble du Canada, la province de l'Ontario a déclaré la plus grande part d'entreprises (46 %) aux termes de la LDPM. Pour obtenir plus de renseignements, voir [Statistique Canada \(2021\)](#).

23. Dans la présente étude, le terme « entreprises sous contrôles américaines » réfère aux entreprises opérant au Canada qui sont contrôlées par des entités établies aux États-Unis.

24. Pour déterminer le pays de contrôle de l'entreprise, une approche particulière est utilisée. Tout simplement, le pays de contrôle de l'entreprise est établi en fonction du pays de résidence déclaré par les propriétaires de l'entreprise. Pour en savoir plus, consulter la page Web [Concepts et indicateurs](#).

**Graphique 6****Proportion de femmes cadres dans les grandes entreprises, selon certains continents et pays de naissance, 2016 à 2018**

**Note :** Le Canada n'a pas été considéré comme un pays de naissance du continent « Amériques ».

**Sources :** Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019, et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

## L'écart salarial entre les genres est plus prononcé chez les femmes cadres immigrantes que chez les femmes cadres nées au Canada

Des recherches approfondies ont été menées pour déterminer les facteurs contribuant à l'écart salarial entre les hommes et les femmes, car les disparités salariales entre les genres persistent même en contrôlant pour les caractéristiques socioéconomiques, le poste, le type d'entreprise et le lieu de travail<sup>25</sup>. Essentiellement, les femmes ont tendance à être cantonnées dans des rôles moins bien rémunérés et à être réparties différemment selon le secteur et la taille de l'entreprise (Card, Cardoso et Kline, 2016; Pelletier, Patterson et Moysen, 2019). Cette tendance a également été observée chez les cadres et les hauts salariés (Carter, Franco et Gine, 2016; Macdonald, 2019; Bonikowska, Drolet et Fortin, 2019). Les régimes de rémunération acceptés par les femmes et les hommes dirigeants ont également été examinés attentivement. Les chercheurs ont constaté un écart salarial entre les hommes et les femmes plus important dans la rémunération variable (par exemple les options d'achat d'actions) que dans le salaire de base, permettant de distinguer une rémunération qui compte moins d'incitatifs sous forme d'action chez les femmes dirigeantes (Muñoz-Bullón, 2010; Carter, Franco et Gine, 2016)<sup>26</sup>. Des écarts salariaux entre les hommes et les femmes plus importants ont également été associés à des conseils d'administration à prédominance masculine et à une moindre diversité de genre au sein des comités de rémunération (Adams et Ferreira, 2009; Elkinawy et Stater, 2011; Carter, Franco et Gine, 2016).

Parmi les cadres immigrants et ceux nés au Canada, les femmes immigrantes ont gagné le revenu d'emploi médian le plus bas, soit 241 900 \$, et ont connu le plus grand écart salarial entre les hommes et les femmes, soit 29 % (graphique 7). Les femmes nées au Canada ont gagné un revenu d'emploi médian de 256 900 \$, soit de 25 % inférieur à celui des hommes nés au Canada. Le revenu d'emploi des cadres a été tiré du formulaire T4 « État de la rémunération payée », correspondant au revenu perçu dans le cadre de leur emploi quotidien et aux autres paiements obtenus dans l'exercice de leur profession (tels que les primes, les honoraires de présence versées aux administrateurs et les régimes de retraite)<sup>27, 28</sup>.

25. Le lieu de travail englobe différentes composantes de l'environnement de travail, telles que la taille du lieu de travail, la propriété étrangère, les dépenses pour la formation des employés et la syndicalisation. Pour obtenir plus de renseignements, voir Drolet (2002).

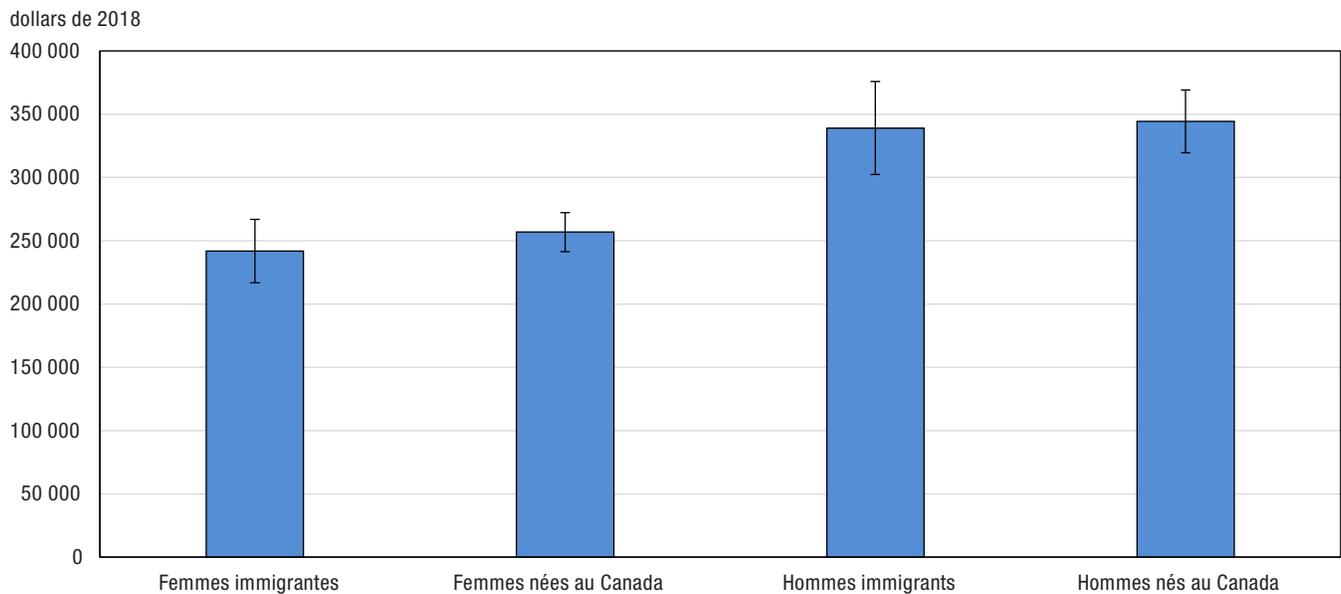
26. Le terme « incitatif sous forme d'action » fait référence à une composante d'un régime de rémunération (actions, options d'achat d'actions, etc.) qui donne aux employés la possibilité de posséder des actions de l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

27. Les revenus des cadres ont été tirés des revenus d'emploi déclarés dans le formulaire T4 « État de la rémunération payée », disponible dans le FFT1 pour les exercices 2016, 2017 et 2018. Les valeurs de revenu de 2016 et 2017 ont été corrigées pour tenir compte de l'inflation, les dollars de 2018 constituant la période de référence. Le revenu disponible dans le FFT1 est une agrégation de tous les T4 reçus au cours d'un exercice financier par les administrateurs et les dirigeants. Les valeurs de revenu peuvent inclure des revenus d'emploi qui n'ont pas été gagnés en tant que membre d'un conseil d'administration ou dirigeant.

28. Pour en savoir plus sur le revenu d'emploi, consulter la page [Revenu d'emploi](#).

Lorsque l'on examine le revenu en fonction du poste, l'écart salarial entre les genres pour les immigrants qui étaient exclusivement des dirigeants s'est élargi, à 30 %, par rapport à l'écart salarial global entre les hommes et les femmes immigrants (29 %), alors qu'il a considérablement diminué, à 4 %, pour ceux qui contribuaient exclusivement à titre d'administrateurs (tableau 7). Parmi les personnes nées au Canada qui occupaient exclusivement des fonctions de dirigeant, on a constaté un écart salarial entre les genres de 28 %, alors qu'il était plus faible pour ceux qui occupaient exclusivement des fonctions d'administrateur (12 %).

**Graphique 7**  
**Revenu d'emploi médian des cadres, selon le statut d'immigrant et le genre, 2016 à 2018**



**Sources :** Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019; Fichier des familles T1, 2016 à 2018; et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

Outre les obstacles liés au genre, les femmes immigrantes doivent faire face à des obstacles liés à leur statut d'immigrante lorsqu'elles s'intègrent au marché du travail canadien, ce qui explique leur situation moins favorable sur le marché du travail par rapport à leurs homologues nés au Canada (par exemple, le taux d'emploi et le revenu), particulièrement pour les nouvelles immigrantes et les immigrantes récentes (Yssaad and Fields 2018). Les disparités ont tendance à s'atténuer avec l'ancienneté accumulée sur le marché du travail canadien, et des données récentes indiquent une amélioration du revenu des immigrants, ce qui signifie une baisse des écarts salariaux entre les immigrants et leurs homologues nés au Canada (Hudon, 2015; Crossman, Hou et Picot, 2021). Pour les cadres immigrants, ces tendances ne sont pas entièrement conformes à la littérature.

La différence entre le revenu d'emploi médian des femmes cadres immigrantes et celui de leurs homologues nées au Canada n'était pas statistiquement significative, et il en était de même entre les hommes cadres immigrants et les hommes cadres nés au Canada.

En revanche, les écarts salariaux diffèrent fortement entre les femmes cadres immigrantes et les femmes cadres nées au Canada selon la région ou le pays de naissance des immigrants (tableau 7). Par exemple, les femmes immigrantes nées aux États-Unis gagnaient un revenu d'emploi médian 15 % plus élevé que les femmes nées au Canada. À l'inverse, les femmes nées au Canada gagnaient un revenu d'emploi médian 34 % plus élevé que les femmes chinoises<sup>29</sup>. Les écarts salariaux étaient encore plus importants chez les hommes cadres, puisque les hommes chinois gagnaient un revenu d'emploi médian 1.8 fois moins élevé que les hommes nés au Canada et 2.6 fois moins élevé que les hommes nés aux États-Unis.

29. Le revenu d'emploi était plus fréquemment non disponible chez les immigrants chinois.

## 5. Résumé

Grâce au couplage des données des entreprises avec celles du de la BDIM, la présente étude dresse le premier profil socioéconomique à l'admission des cadres immigrants et permet d'examiner pour la première fois les écarts salariaux chez les cadres sous l'angle de l'intersectionnalité, selon le genre et le statut d'immigrant. Bien que les résultats soient considérés comme exploratoires et qu'ils doivent être interprétés avec prudence, ils nous aident à mieux comprendre les caractéristiques des femmes immigrantes qui réussissent à briser le plafond de verre pour accéder à des postes de cadres. Essentiellement, les femmes immigrantes cadres partageaient plusieurs ressemblances avec les femmes cadres nées au Canada concernant l'étendue de leurs rôles, le type d'entreprises auxquelles elles participent à titre de cadres et leur situation familiale actuelle. En revanche, le profil socioéconomique des immigrantes cadres se distinguait dans une plus grande mesure de celui de la population totale d'immigrantes.

Conformément à l'ensemble de la population des femmes immigrantes, les femmes cadres immigrantes sont arrivées au Canada à un plus jeune âge, étaient moins susceptibles de parler l'une des deux langues officielles et possédaient un niveau de scolarité moins élevé que les hommes cadres. Contrairement à l'ensemble de la population des femmes immigrantes, les femmes cadres immigrantes étaient plus fréquemment admises comme immigrante économique et plus susceptibles d'être nées dans les régions occidentales, comme c'est le cas pour les hommes cadres immigrants.

Lorsqu'elles se retrouvaient dans un poste de direction, les femmes cadres immigrantes étaient en moyenne plus jeunes que les femmes cadres nées au Canada, et aussi susceptibles que ces dernières d'avoir des enfants et d'être en couple. Dans l'ensemble de la population immigrante, les femmes immigrantes étaient généralement plus âgées, plus susceptibles d'avoir des enfants et plus susceptibles d'être en couple que leurs homologues nées au Canada.

Les femmes immigrantes étaient aussi susceptibles de travailler comme administratrices ou dirigeantes, tandis que les femmes nées au Canada étaient légèrement plus susceptibles de contribuer à titre d'administratrices. L'examen des estimations par région de naissance montre que la participation des femmes asiatiques ressemble de plus près à celle des femmes nées au Canada, tandis que les femmes européennes se distinguent par leur plus grande participation aux postes de dirigeante.

De manière générale, les femmes cadres immigrantes et les femmes cadres nées au Canada avaient tendance à participer à des types d'entreprises similaires, néanmoins l'étude relève une plus grande proportion de femmes immigrantes dans des entreprises situées en Ontario et contrôlées par des entités américaines. En outre, les femmes nées aux États-Unis étaient les plus susceptibles de travailler dans les plus grandes entreprises, tandis que les femmes chinoises étaient les moins susceptibles d'en faire autant.

L'analyse sur la rémunération des cadres a montré que l'écart salarial entre les hommes et les femmes était plus important chez les cadres immigrants (29 %) que chez les cadres nés au Canada (25 %). Elle a également démontré que les femmes cadres immigrantes touchaient un revenu d'emploi médian similaire à leurs homologues nées au Canada. Ce n'est qu'en examinant les données selon les régions et les pays de naissance qu'un écart salarial a été détecté entre les femmes cadres immigrantes et les femmes cadres nées au Canada.

Les différences entre les femmes cadres immigrantes et les femmes cadres nées au Canada étaient plus prononcées selon la région de naissance. Les femmes immigrantes nées dans les pays occidentaux semblaient percevoir un revenu d'emploi plus élevé que les femmes nées au Canada, tandis que les femmes asiatiques présentaient encore plus de similitudes avec les femmes nées au Canada en matière de leur répartition au sein des entreprises, des postes et de leur revenu d'emploi. Pour mesurer la contribution de chaque facteur à l'écart salarial entre les genres et l'écart salarial selon le statut d'immigrant, une recherche économétrique serait nécessaire. Qui plus est, des renseignements financiers granulaires sur les régimes de rémunération acceptés par genre et par groupe particulier contribueraient à mieux comprendre ses interactions avec l'écart salarial entre les hommes et les femmes chez les administrateurs et les dirigeants au Canada.

## 6. Tableaux

Tableau 1

### Caractéristiques démographiques des cadres immigrants à l'admission, selon le genre, 2016 à 2018

	Femmes	Hommes
	en années	
<b>Âge moyen à l'admission</b>	22	27
	pourcentage	
<b>Âge à l'admission</b>		
Moins de 18 ans	39,3	28,7
18 à 24 ans	16,6	12,6
25 à 34 ans	23,4	25,0
35 à 44 ans	13,1	18,6
45 à 54 ans	6,4	12,4
55 à 64 ans	1,2	2,5
65 ans et plus	0,0	0,2
<b>Connaissance des langues officielles</b>		
Anglais comme langue maternelle ou connaissance de l'anglais à l'admission	61,9	73,6
Français comme langue maternelle ou connaissance du français à l'admission	2,1	3,2
Sait parler l'anglais et le français	12,5	13,6
Ne parle ni l'anglais ni le français	23,0	9,6
Inconnu	0,5	0,1
<b>Statut d'immigrant</b>		
Permanent	90,9	85,1
Temporaire	9,1	14,9
<b>Cohorte d'immigrants</b>		
Nouveaux immigrants	12,6	18,4
Immigrants récents	5,3	8,4
Immigrants de longue date	82,0	73,2
<b>Catégorie d'admission</b>		
Immigrant de la catégorie économique, demandeur principal	31,9	65,8
<b>Travailleur qualifié et travailleur des métiers spécialisés, demandeur principal</b>	<b>21,9</b>	<b>45,1</b>
<b>Catégorie des gens d'affaires, demandeur principal</b>	<b>x</b>	<b>2,0</b>
<b>Catégorie de l'expérience canadienne, demandeur principal</b>	<b>5,0</b>	<b>12,2</b>
<b>Candidat d'une province, demandeur principal</b>	<b>2,9</b>	<b>6,5</b>
Immigrant de la catégorie économique, conjoint et personne à charge	34,2	16,1
<b>Travailleur qualifié et travailleur des métiers spécialisés, conjoint et personne à charge</b>	<b>25,6</b>	<b>11,2</b>
<b>Catégorie des gens d'affaires, conjoint et personne à charge</b>	<b>6,5</b>	<b>4,3</b>
<b>Catégorie de l'expérience canadienne, conjoint et personne à charge</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Immigrant parrainé par sa famille	26,6	15,5
Demandes pour considérations d'ordre humanitaire, réfugiés et autres immigrants	7,3	2,5
<b>Niveau de scolarité à l'admission</b>		
Études secondaires ou moins	38,4	25,0
Diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat	15,4	16,0
Baccalauréat	27,7	34,9
Maîtrise ou doctorat	18,5	24,1
<b>Continent et pays de naissance sélectionné</b>		
Afrique	5,8	9,4
<b>République d'Afrique du Sud</b>	<b>1,2</b>	<b>4,0</b>
Amériques	19,3	17,4
<b>États-Unis</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>
Asie	35,6	26,5
<b>Chine</b>	<b>8,1</b>	<b>3,5</b>
<b>Hong Kong</b>	<b>5,6</b>	<b>2,6</b>
<b>Inde</b>	<b>3,8</b>	<b>6,0</b>
Europe	31,1	36,1
<b>France</b>	<b>4,9</b>	<b>5,2</b>
<b>Allemagne</b>	<b>1,7</b>	<b>3,5</b>
<b>Royaume-Uni</b>	<b>10,8</b>	<b>15,9</b>
Océanie	2,1	2,3
Autre	6,1	8,2

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

**Notes :** Certaines caractéristiques démographiques ont commencé à être recueillies par l'intermédiaire de la Base de données longitudinales sur l'immigration en 1980, comme le niveau de scolarité, la catégorie d'admission et la connaissance des langues officielles. C'est pourquoi les personnes qui ont déclaré « inconnu » n'ont pas été incluses dans les estimations. Les grandes catégories d'admission et les régions de naissance sont présentées dans ce tableau, ainsi que certaines sous-catégories importantes pour les immigrants cadres, afin de fournir plus de détails. Les pourcentages de la sous-catégorie sont calculés à partir du total de toutes les sous-catégories, et non en tant que pourcentage de la grande catégorie. De plus, seules les principales sous-catégories des cadres sont présentées, ce qui explique pourquoi le total des sous-catégories ne s'élève pas à 100 %.

**Sources :** Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019, et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

**Tableau 2**  
**Caractéristiques démographiques récentes de l'ensemble des cadres, selon le statut d'immigrant et le genre, 2016 à 2018**

	Femmes		Hommes	
	Immigrantes	Nées au Canada	Immigrants	Nés au Canada
	en années			
Âge moyen	51	53	54	55
	pourcentage			
Âge				
18 à 24 ans	0,0	x	x	0,7
25 à 34 ans	0,0	x	x	0,1
35 à 44 ans	22,7	16,7	16,6	12,6
45 à 54 ans	41,0	40,3	37,5	33,2
55 à 64 ans	25,1	32,9	29,7	36,6
65 ans et plus	11,1	9,8	15,8	16,8
<b>État matrimonial</b>				
Conjoint(e) marié(e) ou partenaire en union libre	76,0	77,7	90,3	88,1
Célibataire	10,4	9,9	4,1	4,5
Divorcé(e) ou séparé(e)	10,9	9,8	5,0	6,2
Veuf/veuve	2,7	2,5	0,6	1,2
<b>Nombre d'enfants</b>				
Sans enfants	46,1	42,4	48,7	38,5
Un enfant	21,9	19,9	18,3	18,7
Deux enfants	26,2	28,0	23,6	28,6
Trois enfants ou plus	5,8	9,7	9,4	14,2

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

**Note :** Les personnes qui ont déclaré « inconnu » pour certaines caractéristiques démographiques n'ont pas été incluses dans les estimations.

**Sources :** Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019; *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018; et Fichier des familles T1, 2016 à 2018.

**Tableau 3**  
**Répartition des postes de cadres, selon le statut d'immigrant et le genre, 2016 à 2018**

	Femmes		Hommes	
	Immigrantes	Nées au Canada	Immigrants	Nés au Canada
	pourcentage			
<b>Proportion d'administrateurs et de dirigeants</b>				
Administrateurs exclusivement	6,7	8,2	5,5	7,1
Administrateurs et dirigeants	41,4	44,7	55,8	57,4
Dirigeants exclusivement	51,9	47,0	38,7	35,5

**Sources :** Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019, et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

**Tableau 4**  
**Répartition des postes de dirigeant, selon le statut d'immigrant et le genre, 2016 à 2018**

	Femmes				Hommes			
	Immigrantes		Nées au Canada		Immigrants		Nés au Canada	
	Occupent le poste	N'occupent pas le poste	Occupent le poste	N'occupent pas le poste	Occupent le poste	N'occupent pas le poste	Occupent le poste	N'occupent pas le poste
	pourcentage							
<b>Postes de dirigeant</b>								
Président du conseil d'administration	1,0	99,0	2,2	97,8	4,2	95,8	5,7	94,3
Président de la société	9,6	90,4	10,2	89,8	21,6	78,4	21,8	78,2
Vice-président	24,5	75,5	23,5	76,5	25,0	75,0	26,8	73,2
Vice-président directeur	2,6	97,4	3,5	96,5	5,5	94,5	4,5	95,5
Secrétaire	11,1	88,9	13,4	86,6	4,3	95,7	6,8	93,2
Secrétaire adjoint	5,7	94,3	8,4	91,6	1,5	98,5	2,5	97,5
Secrétaire-trésorier	x	x	1,8	98,2	1,4	98,6	1,3	98,7
Trésorier	4,2	95,8	3,6	96,4	3,4	96,6	3,0	97,0
Autre	47,0	53,0	45,3	54,7	45,4	54,6	43,2	56,8

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

**Sources :** Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019; et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018

**Tableau 5**  
**Certaines caractéristiques des entreprises des cadres, selon le statut d'immigrant et le genre, 2016 à 2018**

	Femmes		Hommes	
	Immigrantes	Nées au Canada	Immigrants	Nés au Canada
	pourcentage			
<b>Type de société</b>				
Publique	3,2	2,7	3,6	2,5
Privée	96,8	97,3	96,4	97,5
<b>Certains pays de contrôle</b>				
Canada	53,9	78,8	49,2	78,1
France	3,3	2,2	5,1	2,0
Allemagne	3,7	1,1	3,6	1,2
Royaume-Uni	3,7	3,2	5,1	2,4
Japon	0,6	0,5	4,5	1,1
Suisse	1,2	0,9	2,2	1,0
États-Unis	24,3	10,2	18,1	10,7
<b>Certains secteurs d'activité</b>				
Construction	2,5	2,4	4,1	4,1
Commerce de distribution	11,6	7,5	13,1	10,1
Énergie	3,6	2,3	4,9	3,5
Finances	33,0	37,6	27,7	29,3
Gestion de sociétés et d'entreprises	12,7	16,2	12,7	16,0
Fabrication	5,9	5,2	10,2	7,7
Services publics	3,5	2,5	1,5	2,2
<b>Taille selon les actifs</b>				
Petites entreprises	18,6	19,2	16,7	19,6
Petites et moyennes entreprises	15,1	20,4	18,5	20,1
Moyennes et grandes entreprises	19,3	20,8	23,5	22,2
Grandes entreprises	46,9	39,7	41,3	38,1
<b>Région d'exploitation</b>				
Région de l'Atlantique	4,2	3,7	3,1	4,5
Québec	13,3	25,1	12,3	23,4
Ontario	57,3	48,5	57,7	44,2
Manitoba	1,8	3,1	1,2	3,3
Saskatchewan	0,4	1,5	1,2	1,9
Alberta	13,0	11,7	11,6	13,4
Colombie-Britannique	9,8	6,4	12,6	9,3
Territoires	0,2	0,1	0,2	0,1

**Note :** 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 ont été classées dans le deuxième quartile, les moyennes et grandes entreprises ont été classées dans le troisième quartile et les grandes entreprises ont été classées dans le quatrième quartile.

**Sources :** Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019, et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

**Tableau 6**  
**Répartition des cadres dans les entreprises contrôlées par certains continents, selon la région de naissance, le statut d'immigrant et le genre, 2016 à 2018**

	Femmes					Hommes				
	Immigrantes				Nées au Canada	Immigrants				Nés au Canada
	Africaines	Américaines	Asiatiques	Européennes		Africains	Américains	Asiatiques	Européens	
	pourcentage									
<b>Certaines régions de contrôle</b>										
Amériques	15,1	36,9	23,5	20,8	10,5	14,6	36,6	13,2	16,1	11,1
Asie	0,0	1,7	10,9	1,2	1,3	6,8	3,0	31,3	3,6	2,2
Canada	69,9	53,3	46,0	55,2	78,8	61,4	46,3	42,9	47,3	78,1
Europe	15,1	7,4	19,6	22,2	9,1	16,9	13,3	11,6	32,8	8,3

**Notes :** La répartition des cadres par région de contrôle de l'entreprise est présentée sous forme de pourcentage du nombre total de cadres par région de naissance. Toutes les régions de contrôle ne sont pas incluses dans le tableau; par conséquent, la somme des colonnes n'est pas toujours égale à 100 %. Tous les pays d'Amérique, comme les États-Unis, le Mexique, Cuba et l'Argentine, sont inclus dans la région de contrôle sélectionnée, soit l'Amérique, à l'exception des entreprises contrôlées par des entités canadiennes.

**Sources :** Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019, et *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018.

**Tableau 7**  
**Caractéristiques du revenu des cadres salariés, selon le statut d'immigrant et le genre, 2016 à 2018**

	Femmes		Hommes	
	Immigrantes	Nées au Canada	Immigrants	Nés au Canada
	dollars de 2018			
<b>Revenu médian</b>	241 900	256 900	339 100	344 300
<b>Revenu médian, administrateurs exclusivement</b>	219 500	165 700	229 800	188 000
<b>Revenu médian, administrateurs et dirigeants</b>	242 200	268 100	340 500	347 700
<b>Revenu médian, dirigeants exclusivement</b>	242 900	260 400	347 000	360 700
<b>Revenu médian selon certains continents de naissance</b>				
Afrique	280 600		380 500	
Amériques	273 000		435 700	
Asie	209 000		273 300	
Europe	250 600		365 900	
<b>Revenu médian selon certains pays de naissance</b>				
Chine	168 900		195 000	
République d'Afrique du Sud	x		458 600	
Royaume-Uni	329 300		424 600	
États-Unis	300 900		513 500	

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

**Note :** Les revenus des cadres proviennent du revenu d'emploi déclaré dans le formulaire « État de la rémunération payée », disponible dans le FFT1 pour les exercices 2016, 2017 et 2018. Les valeurs de revenu de 2016 et 2017 ont été corrigées pour tenir compte de l'inflation, les dollars de 2018 constituant la période de référence. Les estimations montrent une médiane de toutes les valeurs de revenu déclarées, quel que soit l'exercice, en raison des valeurs corrigées pour tenir compte de l'inflation, selon le statut d'immigrant et le genre pour chaque caractéristique.

**Sources :** Statistique Canada, Base de données longitudinales sur l'immigration, 2019; *Loi sur les déclarations des personnes morales*, 2016 à 2018; et Fichier des familles T1, 2016 à 2018.

## 7. Références

Adams, R.B. et D. Ferreira. 2009. « Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance », *Journal of Financial Economics*, vol. 94, n° 2, p. 291 à 309.

Adamuti-Trache, M. et R. Sweet. 2005. « Exploring the Relationship Between Educational Credentials and the Earnings of Immigrants », *Canadian Studies in Population*, vol. 32, n° 2, p. 177 à 201.

Åslund, O., L. Hensvik et O.N. Skans. 2014. « Seeking Similarity: How Immigrants and Natives Manage in the Labor Market », *Journal of Labor Economics*, vol. 32, n° 2, p. 405 à 441.

Banerjee, R. et M.B. Phan. 2014. « Do Tied Movers Get Tied Down? The Occupational Displacement of Dependent Applicant Immigrants in Canada », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 16, n° 2, p. 333 à 353.

Blau, F.D., L.M. Kahn et K.L. Papps. 2011. « Gender, Source Country Characteristics, and Labor Market Assimilation Among Immigrants », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 93, n° 1, p. 43 à 58.

Bonikowska, A. et F. Hou. 2017. « Résultats sur le marché du travail des femmes ayant immigré au Canada à titre de personne à charge d'un demandeur principal de la catégorie de l'immigration économique », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 390, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Bonikowska, A., M. Drolet et N.M. Fortin. 2019. « Inégalité des gains et écart de rémunération entre les sexes au Canada : le rôle de la sous-représentation des femmes parmi les personnes gagnant les revenus les plus élevés », *Aperçus économiques*, n° 088, produit n° 11-626-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Boyd, M. et D. Thomas. 2002. « Skilled Immigrant Labour: Country of Origin and the Occupational Locations of Male Engineers », *Canadian Studies in Population*, vol. 29, n° 1, p. 71 à 99.

Card, D., A.R. Cardoso et P. Kline. 2016. « Bargaining, Sorting and the Gender Wage Gap Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 131, n°2, p. 633 à 686.

Carter, M., F. Franco et M. Gine. 2016. « Executive Gender Pay Gaps: The Roles of Female Risk Aversion and Board Representation », *Contemporary Accounting Research*, vol. 34, n° 2, p. 1232 à 1264.

Crossman, E., F. Hou et G. Picot. 2021. « Les écarts relatifs à la situation sur le marché du travail entre les immigrants et leurs homologues nés au Canada commencent-ils à se resserrer? », *Rapports économiques et sociaux*, produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Drolet, M. 2002. « [Can the Workplace Explain Canadian Gender Pay Differentials?](#) », *Canadian Public Policy*, vol. 28, n° s1, p. 41 à 63.

Elkinawy, S. et M. Slater. 2011. « Gender Differences in Executive Compensation: Variation With Board Gender Composition and Time », *Journal of Economics and Business*, vol. 63, n° 1, p. 23 à 45.

Frank, K. et F. Hou. 2015. « Beyond Culture: Source Country Female Labour Force Participation and the Earning of Immigrant Women » *Work, Employment and Society*, vol. 30, n° 3, p. 1 à 26.

Grondin, C. 2005. *Connaissance des langues officielles chez les nouveaux immigrants : à quel point est-ce important sur le marché du travail?*, produit n° 89-624-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Houle, R. et L. Yssaad. 2010. *Reconnaissance des diplômés et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Hudon, T. 2015. « Les femmes immigrantes », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Levitt, P. 2005. « Building Bridges: What Migration Scholarship and Cultural Sociology Have to Day to Each Other », *Poetics*, vol. 33, n° 1, p. 49 à 62.

Liversage, A. 2009. « Vital Conjunctions, Shifting Horizons: High-Skilled Female Immigrants Looking for Work », *Work, Employment and Society*, vol. 23, n° 1, p. 120 à 141.

Longpré-Verret, L. et E. Richards. 2021. « La diversité au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants : estimations exploratoires de la famille, du travail et du revenu », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 462, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Macdonald, D. 2019. [The Double-Pane Glass Ceiling: The Gender Pay Gap at the Top of Corporate Canada](#), Centre canadien de politiques alternatives, <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/double-pane-glass-ceiling> (site consulté le 27 octobre 2022).

Moyser, M. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Moyser, M. et A. Burlock. 2018. « Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

MSCI. 2021. [Women on Boards – Progress Report 2021](#), <https://www.msci.com/documents/10199/093d46d8-982b-6466-74c9-2629d2c0229a> (site consulté le 27 octobre 2022).

Muñoz-Bullón, F. 2010. « Gender-Compensation Differences Among High-Level Executives in the United States », *Industrial Relations*, vol. 49, n° 3.

Osler. 2021. [Pratiques de divulgation en matière de diversité 2021 – diversité et leadership au sein des sociétés ouvertes canadiennes](#), <https://www.osler.com/fr/ressources/gouvernance/2021/pratiques-de-divulgation-en-matiere-de-diversite-2021-diversite-et-leadership-au-sein-des-societes> (site consulté le 27 octobre 2022).

Pelletier, R., M. Patterson et M. Moysen. 2019. « L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018 », *Statistiques sur le travail : Documents de recherche*, produit n° 75-004-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Picot, G. 2008. « Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n°319, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Richards, E. 2019. « Qui sont les femmes actives de la tranche de revenu supérieure de 1 % au Canada? », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 002, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Statistique Canada. 2017a. « Projections démographiques, immigration et diversité, Canada et régions – 2011 à 2036 », produit n° 91-551-X au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada. 2017b. Recensement de la population de 2016, produit n° 98-400-X au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada. 2019. « [Représentation des femmes au sein des conseils d'administration, 2016](https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190507/dq190507a-fra.htm) », *Le Quotidien* (5 mai), produit n° 11-001-X au catalogue de Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190507/dq190507a-fra.htm>.

Statistique Canada. 2020a. « [Représentation des femmes au sein des conseils d'administration, 2017](https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200128/dq200128b-fra.htm) », *Le Quotidien* (28 janvier), produit n° 11-001-X au catalogue de Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200128/dq200128b-fra.htm>.

Statistique Canada. 2020b. « [Répercussions sur les immigrants et les personnes désignées comme minorités visibles](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/2020004/s6-fra.htm) », *Le Quotidien* (20 octobre), produit n° 11-631-X au catalogue de Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/2020004/s6-fra.htm>.

Statistique Canada. 2021. « [Représentation des femmes au sein des conseils d'administration, 2018](https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210323/dq210323d-fra.htm) », *Le Quotidien* (23 mars), produit n° 11-001-X au catalogue de Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210323/dq210323d-fra.htm>.

Statistique Canada. 2022a. « [Le Canada premier de la croissance du G7 malgré la COVID-19](https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220209/dq220209a-fra.htm) », *Le Quotidien* (9 février), produit n° 11-001-X au catalogue de Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220209/dq220209a-fra.htm>.

Statistique Canada. 2022b. « [Représentation des femmes dans les postes de dirigeants, 2016 à 2019](https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221017/dq221017c-fra.htm) », *Le Quotidien* (17 octobre), produit n° 11-001-X au catalogue de Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221017/dq221017c-fra.htm>.

Yssaad, L. et A. Fields. 2018. « Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2016 et 2017 », *Série d'analyses de la population active immigrante*, produit n° 71-606-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.