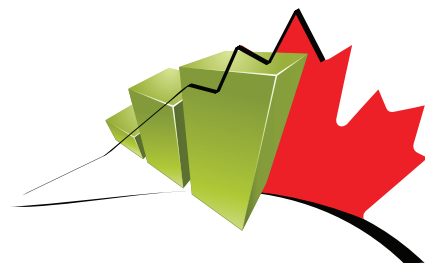


Les femmes aux postes de cadres intermédiaires et supérieurs



par Bassirou Gueye

Date de diffusion : le 23 octobre 2024

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.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à 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 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, 2024

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.

Les femmes aux postes de cadres intermédiaires et supérieurs

par Bassirou Gueye

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202401000005-fra>

Résumé

La diversité de la main-d'œuvre, et notamment l'inclusion des femmes aux postes de direction, renforce considérablement le rendement des entreprises. Cela se traduit par une amélioration des résultats financiers tels que le rendement de l'actif, des capitaux propres et des ventes. Des études montrent que le fait d'avoir un plus grand nombre de femmes à des postes de haute direction non seulement accroît la rentabilité, mais en plus contribue à une culture d'entreprise plus novatrice et résiliente.

La présente étude, principalement fondée sur les données du Recensement de la population de 2021, porte sur la représentation des femmes aux postes de cadres intermédiaires et supérieurs au Canada, en comparant leurs caractéristiques à celles de leurs homologues masculins. L'analyse adopte également une approche intersectionnelle pour examiner la représentation des femmes cadres parmi les populations racisées et les populations autochtones.

Les résultats indiquent que, malgré certains progrès, les femmes demeurent sous-représentées dans les postes de gestion, celles-ci occupant 42,7 % des postes de cadres intermédiaires et 30,8 % des postes de cadres supérieurs en 2021. En outre, bien que le salaire horaire moyen des femmes ait augmenté plus rapidement que celui des hommes, un écart salarial entre les sexes persiste : 8,7 % pour les cadres intermédiaires et 9,0 % pour les cadres supérieurs en 2021, en baisse par rapport à 19,3 % et 20,0 %, respectivement, en 2001. La représentation des femmes varie considérablement d'un secteur à l'autre; elle est plus importante dans les soins de santé et l'assistance sociale et dans les services d'enseignement, tandis qu'elle est plus faible dans la construction et dans l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz. De plus, la représentation des femmes parmi les cadres augmente proportionnellement à l'âge de leur plus jeune enfant.

Comparativement à leur représentation parmi les non-cadres, les immigrants et les personnes racisées sont également sous-représentés dans les rôles de gestion, et les femmes de ces groupes rencontrent des obstacles supplémentaires. Les femmes autochtones sont sous-représentées parmi les femmes travaillant comme cadres intermédiaires (3,4 %), bien que leur proportion parmi les femmes travaillant comme cadres supérieures (4,5 %) soit comparable à leur proportion parmi les non-cadres (4,1 %). L'étude souligne la nécessité de mettre en place des politiques en matière de diversité et d'inclusion pour améliorer la représentation au niveau des cadres intermédiaires, une mesure essentielle pour préparer les femmes à occuper des postes de direction plus élevés.

Auteur

Bassirou Gueye travaille à la Division de l'analyse économique de la Direction des études analytiques et de la modélisation à Statistique Canada.

Remerciements

La présente étude a été financée par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC). L'auteur remercie Tia Carpino, Douwera Grekou, Wulong Gu, Sylvie Guilmette, Vincent Hardy, Filsan Hujaleh, Amélie Lafrance-Cooke, André Lebel, Alejandro Paez Silva, les participants au 58^e congrès annuel de l'Association canadienne d'économique, les examinateurs du Centre de la statistique et des partenariats autochtones ainsi que les examinateurs de FEGC pour leurs commentaires utiles. Il tient aussi à remercier l'équipe de la Division de l'analyse stratégique, des publications et de la formation de Statistique Canada pour l'aide au processus de diffusion.

Introduction

La diversité de la main-d'œuvre est un facteur qui influence positivement le rendement des entreprises. Des études montrent que l'inclusion d'administratrices améliore les résultats financiers, comme le rendement des actifs, des capitaux propres et des ventes (Kılıç et Kuzey, 2016). En outre, le fait qu'un conseil d'administration compte un plus grand nombre de femmes a une incidence plus importante sur le rendement que le fait qu'il compte un plus petit nombre de femmes (Brahma et coll., 2020). Dans Ruiz-Jiménez et coll. (2016), les auteures ont conclu que l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes dans les postes de haute direction n'est pas seulement une question d'équité ou d'égalité sociale, mais que cela améliore également la qualité de la prise de décisions par les cadres supérieurs, ce qui favorise le développement des capacités organisationnelles. Cependant, dans plusieurs pays, dont le Canada, la proportion de femmes cadres est inférieure à celle des hommes (Organisation de coopération et de développement économiques, s.d.). Un rapport de la Chambre de commerce du Canada (2024) montre que si le rythme de croissance de la représentation des femmes parmi les cadres reste le même, la parité entre les sexes ne sera pas atteinte dans les conseils d'administration avant 2129.

Au Canada, malgré le fait que la relation entre la diversité au sein des conseils d'administration et le rendement des entreprises n'ait pas encore été établie de façon empirique, les chercheurs se sont concentrés sur les caractéristiques des décideurs au sein des sociétés cotées en bourse. Depuis le 1^{er} janvier 2020, ces sociétés sont assujetties à une exigence en matière de divulgation concernant la représentation des femmes, des personnes racisées, des Autochtones et des personnes handicapées au sein de leur conseil d'administration et de leur haute direction (Jeffrey et coll., 2019)¹. Depuis 2015, Osler publie un rapport annuel sur les pratiques de divulgation en matière de diversité². Selon le plus récent rapport, 29 % des sièges au conseil d'administration des sociétés inscrites à la Bourse de Toronto sont occupés par des femmes, 10 %, par des personnes racisées, 0,9 %, par des Autochtones et 0,7 %, par des personnes handicapées (MacDougall et coll., 2023).

Statistique Canada a également grandement contribué à l'amélioration des connaissances sur la représentation des personnes désignées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants (Longpré-Verret et Richards, 2021; Longpré-Verret et McKee, 2022; Statistique Canada, 2022a, 2023a). Ces études fournissent une analyse détaillée des caractéristiques des hommes et des femmes au sein de ces postes, et elles sont principalement fondées sur les données recueillies en vertu de la *Loi sur les déclarations des personnes morales*.

1. Cette obligation existe depuis 2015, mais elle ne s'appliquait qu'aux femmes; elle a été élargie en 2020 pour inclure les personnes racisées, les Autochtones et les personnes handicapées.
2. Pour accéder aux différents rapports, consultez la page [Diversity Disclosure Practices Reports: 2015 To Today](#) (disponible en anglais seulement).

Contrairement aux études antérieures qui portaient généralement sur la représentation au sein de la haute direction des entreprises (les administrateurs et les dirigeants), la présente étude met en lumière la représentation des femmes à différents niveaux de gestion. Elle adopte une approche descriptive et s'appuie principalement sur le Recensement de la population de 2021 pour examiner la représentation des femmes au sein des postes de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs. Des comparaisons y sont faites entre les caractéristiques des femmes cadres et celles de leurs homologues masculins, notamment l'âge, le niveau de scolarité, le statut d'immigrant et le groupe professionnel. D'un point de vue intersectionnel, la présente étude porte également sur la représentation des femmes cadres selon qu'elles appartiennent à la population racisée ou à une communauté autochtone.

Données et échantillon

À l'exception des données sous-jacentes des graphiques 1 et 2, la présente étude est fondée sur le Recensement de la population de 2021. L'échantillon comprend tous les travailleurs âgés de 25 à 54 ans qui ont travaillé à temps plein pendant au moins 49 semaines en 2020 et qui occupaient également un emploi en 2021³. Le terme « travailleur » désigne un employé à salaire fixe ou un travailleur autonome. Sauf indication contraire dans le texte, les cadres sont des travailleurs qui, en plus des critères mentionnés précédemment, occupaient des postes de gestion de niveau intermédiaire ou supérieur. Les grands groupes professionnels utilisés pour définir les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs sont fondés sur la Classification nationale des professions de 2021 et sont présentés au tableau A1.

Le cheminement d'un travailleur autonome vers un poste de gestion dans sa propre entreprise peut être différent de celui d'un employé embauché ou promu à un poste de gestion. Les défis et les obstacles que rencontrent les cadres indépendants pourraient être différents de ceux que rencontrent les employés occupant des postes de gestion. Toutefois, pour donner un aperçu complet des caractéristiques des femmes qui occupent des postes de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs, l'échantillon comprend à la fois des employés et des travailleurs autonomes⁴. Bien que l'exclusion des travailleurs autonomes de l'analyse puisse modifier les chiffres, elle ne modifie pas les conclusions de l'analyse.

L'échantillon se limite à la population du principal groupe d'âge actif (les 25 à 54 ans) parce que l'expérience et l'ancienneté peuvent jouer un rôle important dans l'admissibilité aux postes de gestion. Les données probantes de l'Enquête sur la population active montrent que les cadres travaillaient en moyenne 156 mois pour la même entreprise, comparativement à 104 mois pour l'ensemble des travailleurs (la durée moyenne de l'emploi des cadres supérieurs était de 167 mois) [Statistique Canada, 2024]⁵.

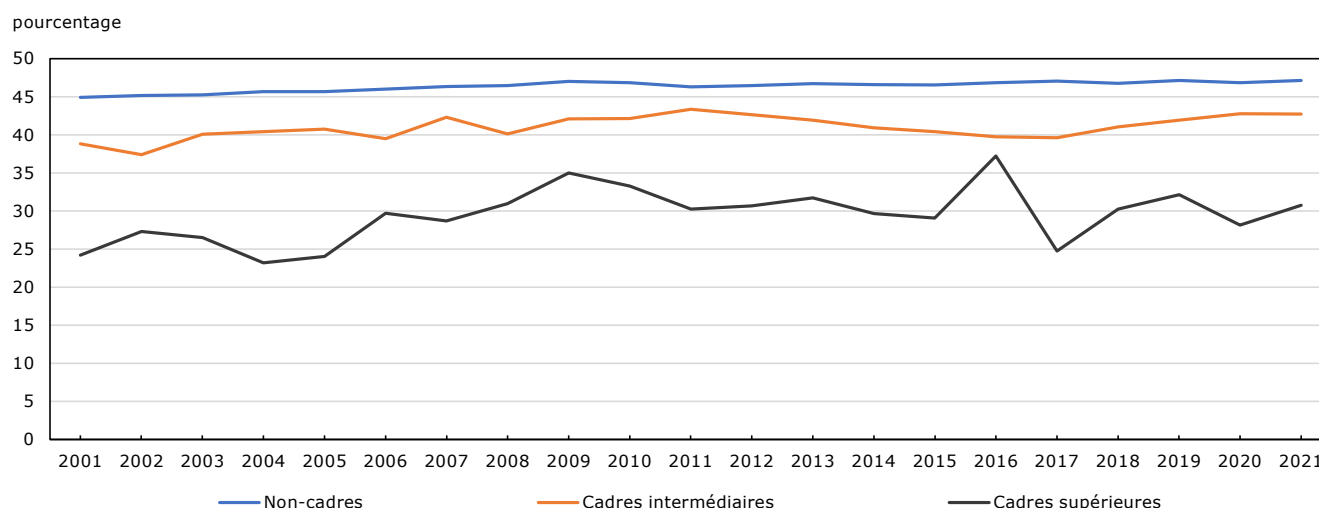
-
3. Les résultats présentés dans le rapport se maintiennent lorsque l'on tient compte d'un échantillon de travailleurs âgés de 25 à 64 ans.
 4. Le Centre de l'information sur le marché du travail de Statistique Canada prépare un article intitulé « Accès aux postes de gestion, 2023 », qui sera publié dans *Qualité de l'emploi au Canada*. Cet article portera sur l'accès aux postes de gestion sans combiner les employés salariés et les travailleurs autonomes.
 5. Cela ne permet pas de mesurer l'étendue de l'expérience, car seuls les mois continus passés dans l'entreprise actuelle sont comptés.

Résultats

Les femmes demeurent sous-représentées parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs

La proportion de femmes parmi les non-cadres au Canada est demeurée relativement stable au cours des 20 dernières années, passant de 44,9 % en 2001 à 47,2 % en 2021 (graphique 1). Les femmes demeurent sous-représentées parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs. Elles occupaient un peu plus de 4 postes de cadres intermédiaires sur 10 en 2021 (42,7 %, comparativement à 38,8 % en 2001). Cette sous-représentation était plus prononcée chez les cadres supérieurs, où les femmes occupaient environ 3 postes sur 10 en 2021, malgré des améliorations mineures depuis 2001 (30,8 % en 2021, comparativement à 24,2 % en 2001).

Graphique 1
Proportion de femmes selon la profession, 2001 à 2021



Note : Le terme « femme » est défini en fonction du sexe à la naissance.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Bien que la croissance de la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs puisse indiquer un progrès positif dans leur représentation parmi les décideurs, la proportion de femmes travaillant comme cadres supérieures demeure considérablement plus faible que celle chez les hommes. Cela met en évidence l'écart entre les sexes dans les postes de gestion et la nécessité d'éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des femmes.

L'écart salarial entre les sexes chez les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs s'est rétréci au fil du temps

Dans l'ensemble, l'écart salarial horaire moyen entre les sexes⁶ a diminué au cours des 20 dernières années pour toutes les professions (graphique 2). L'écart salarial entre les hommes et les femmes chez les non-cadres est passé de 17,8 % en 2001 (ce qui signifie que les femmes non cadres gagnaient en

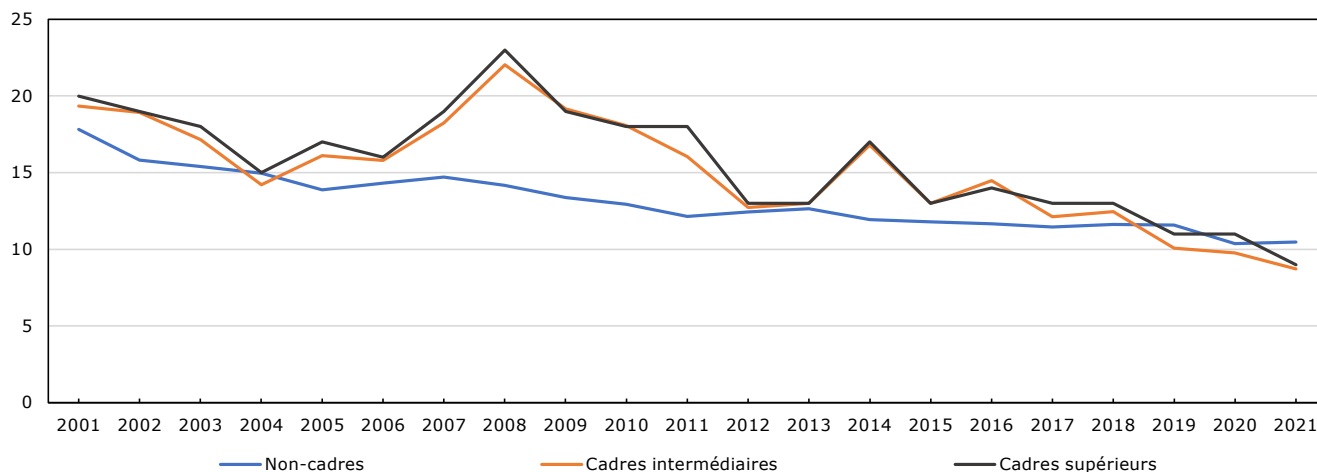
6. L'écart salarial horaire moyen entre les hommes et les femmes représente combien les femmes gagnent de moins par heure, en moyenne, que les hommes, en pourcentage. Lorsque l'écart est négatif, il indique combien les femmes gagnent de plus par heure, en moyenne, que les hommes. L'écart salarial ne tient pas compte des gains des travailleurs autonomes.

moyenne 17,8 % de moins que les hommes non cadres) à 10,5 % en 2021. Fait intéressant, l'écart salarial entre les sexes a été réduit de plus de la moitié chez les cadres intermédiaires (passant de 19,3 % à 8,7 %) et les cadres supérieurs (passant de 20,0 % à 9,0 %).

Bien que la parité entre les sexes n'ait pas été pleinement atteinte en ce qui concerne les salaires dans toutes les professions, la tendance semble indiquer des progrès dans la réduction de cet écart au cours des 20 dernières années, en particulier pour les cadres.

Graphique 2
Écart salarial horaire moyen entre les sexes, 2001 à 2021

pourcentage



Note : Le terme « sexe » est défini en fonction du sexe à la naissance.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Les femmes sont majoritaires parmi les cadres en santé et en éducation, mais elles sont sous-représentées dans de nombreux secteurs

La représentation des femmes varie considérablement d'un secteur à l'autre, tant parmi les non-cadres que parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs (tableau 1). Les secteurs où les femmes étaient les plus nombreuses parmi les non-cadres étaient les soins de santé et l'assistance sociale (79,7 %) et les services d'enseignement (68,1 %).

Tableau 1
Proportion en pourcentage de femmes selon le secteur et la profession, 2021

Secteur	Non-cadres	Cadres	Cadres
		intermédiaires	supérieurs
		pourcentage	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	31,3	23,6	19,4
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	20,2	21,8	15,9
Services publics	25,1	29,7	26,7
Construction	13,3	14,7	12,4
Fabrication	26,0	28,4	20,0
Commerce de gros	33,2	29,5	22,7
Commerce de détail	47,8	42,2	28,4
Transport et entreposage	22,4	28,5	19,1
Industrie de l'information et industrie culturelle	35,7	40,5	27,6
Finance et assurances	55,0	49,0	33,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	45,5	39,4	27,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	40,8	37,9	25,2
Gestion de sociétés et d'entreprises	53,6	49,8	24,4
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	38,2	37,2	23,7
Services d'enseignement	68,1	60,4	48,4
Soins de santé et assistance sociale	79,7	72,2	67,0
Arts, spectacles et loisirs	46,9	44,4	40,5
Services d'hébergement et de restauration	52,1	46,8	32,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	42,4	57,3	50,6
Administrations publiques	48,4	45,8	51,7

Note : La catégorie « femmes » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Dans la majorité des secteurs, les femmes occupaient une proportion plus faible des postes de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs, en particulier dans les secteurs de la production de biens (tableau 1). Les femmes représentaient un peu plus de 1 cadre intermédiaire sur 5 (21,8 %) et 15,9 % des cadres supérieurs du secteur de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz. Elles étaient également sous-représentées dans le secteur de la construction, où elles occupaient 14,7 % des postes de cadres intermédiaires et 12,4 % des postes de cadres supérieurs. De plus, moins de 1 cadre supérieur sur 5 travaillant dans le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (19,4 %) et le secteur du transport et de l'entreposage (19,1 %) était une femme. Les femmes étaient également sous-représentées parmi les non-cadres dans ces secteurs.

Les données montrent aussi que les secteurs où les femmes étaient surreprésentées parmi les non-cadres étaient souvent ceux où elles occupaient la majorité des postes de gestion. Par exemple, dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, les femmes étaient majoritaires parmi les cadres intermédiaires (72,2 %) et les cadres supérieurs (67,0 %). Dans le secteur des services d'enseignement, elles étaient plus nombreuses que les hommes parmi les cadres intermédiaires (60,4 %) et étaient représentées presque à égalité avec les hommes parmi les cadres supérieurs (48,4 %).

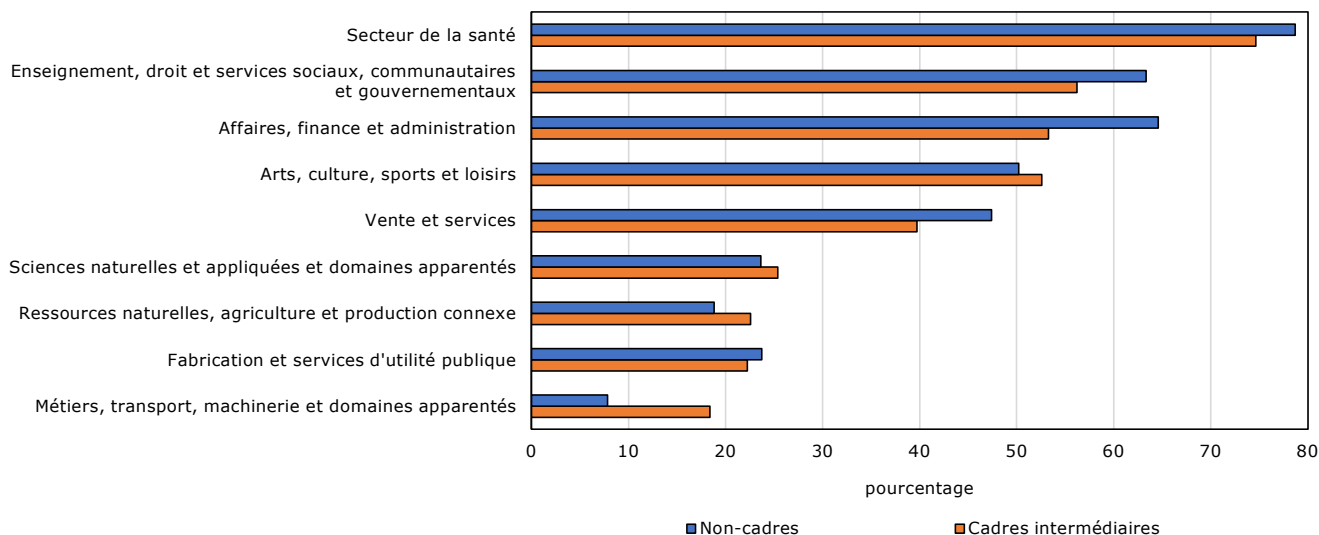
Il convient également de mentionner que, même si les femmes représentaient 42,4 % des non-cadres dans le secteur des autres services (à l'exception des administrations publiques), elles étaient plus nombreuses que les hommes parmi les cadres intermédiaires (57,3 %) et étaient représentées à égalité avec les hommes parmi les cadres supérieurs (50,6 %).

La représentation des femmes parmi les cadres intermédiaires varie selon le groupe professionnel

Bien que le secteur industriel donne une indication des différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, il est généralement associé aux caractéristiques de l'entreprise plutôt qu'à celles du travailleur. Par exemple, une personne qui travaille pour une entreprise dans le secteur de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz peut occuper un poste de gestionnaire des ressources humaines. Il convient donc d'examiner la représentation des femmes au sein des postes de cadres intermédiaires selon le groupe professionnel.

Les femmes étaient majoritaires dans le secteur de la santé, représentant les trois quarts (74,6 %) des cadres intermédiaires de ce groupe (graphique 3). Les femmes occupaient également la majorité des postes de cadres intermédiaires en enseignement, en droit et en services sociaux, communautaires et gouvernementaux (56,2 %). De plus, il y avait davantage de femmes que d'hommes parmi les cadres intermédiaires dans le secteur des affaires, de la finance et de l'administration (53,3 %) et dans le secteur des arts, de la culture, des sports et des loisirs (52,6 %). Dans ces groupes professionnels où les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à occuper des postes de cadres intermédiaires, il y avait également plus de femmes que d'hommes parmi les non-cadres.

Graphique 3
Proportion de femmes parmi les non-cadres et les cadres intermédiaires selon le groupe professionnel, 2021



Note : La catégorie « femmes » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires.

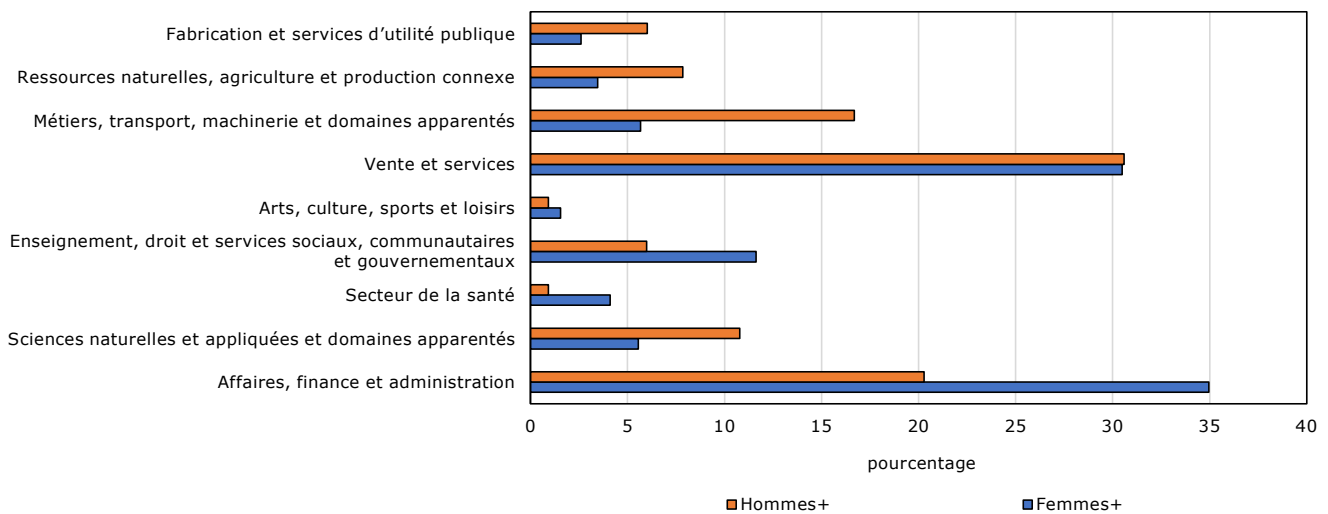
Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Les femmes représentaient environ 25 % ou moins des cadres intermédiaires dans les professions liées aux sciences (p. ex. 25,4 % pour les sciences naturelles et appliquées et les domaines apparentés) et la production de biens (ressources naturelles, agriculture et production connexe [22,6 %] et fabrication et services d'utilité publique [22,3 %]). Cependant, la proportion de femmes parmi les cadres intermédiaires était la plus faible dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés (18,4 %).

Plus des trois quarts des femmes travaillant comme cadres intermédiaires sont concentrées dans trois groupes professionnels

Des différences et des similitudes ont été observées dans la répartition des femmes et des hommes dans les postes de cadres intermédiaires selon le groupe professionnel. Quel que soit le sexe, les deux groupes professionnels comptant le plus grand nombre de cadres intermédiaires étaient le secteur des affaires, de la finance et de l'administration (35,0 % de femmes travaillant comme cadres intermédiaires et 20,3 % d'hommes travaillant comme cadres intermédiaires) et le secteur de la vente et des services (30,5 % de femmes travaillant comme cadres intermédiaires et 30,6 % d'hommes travaillant comme cadres intermédiaires) [graphique 4]. Outre le secteur de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (11,6 %), ces groupes professionnels comptaient plus des trois quarts (77,1 %) des femmes occupant des postes de cadres intermédiaires.

Graphique 4
Répartition des cadres intermédiaires selon le sexe et le groupe professionnel, 2021



Notes : La catégorie « femmes+ » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires. La catégorie « hommes+ » comprend les hommes de même que certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Le secteur des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés (16,7 %) était le troisième groupe en importance pour les hommes travaillant comme cadres intermédiaires, suivi du secteur des sciences naturelles et appliquées et des domaines apparentés (10,8 %). Même si le rang et la proportion de certains groupes professionnels étaient différents, ces tendances étaient généralement comparables à celles des non-cadres, tant chez les hommes que chez les femmes⁷.

La représentation des femmes parmi les cadres indépendants est plus faible que parmi les cadres employés

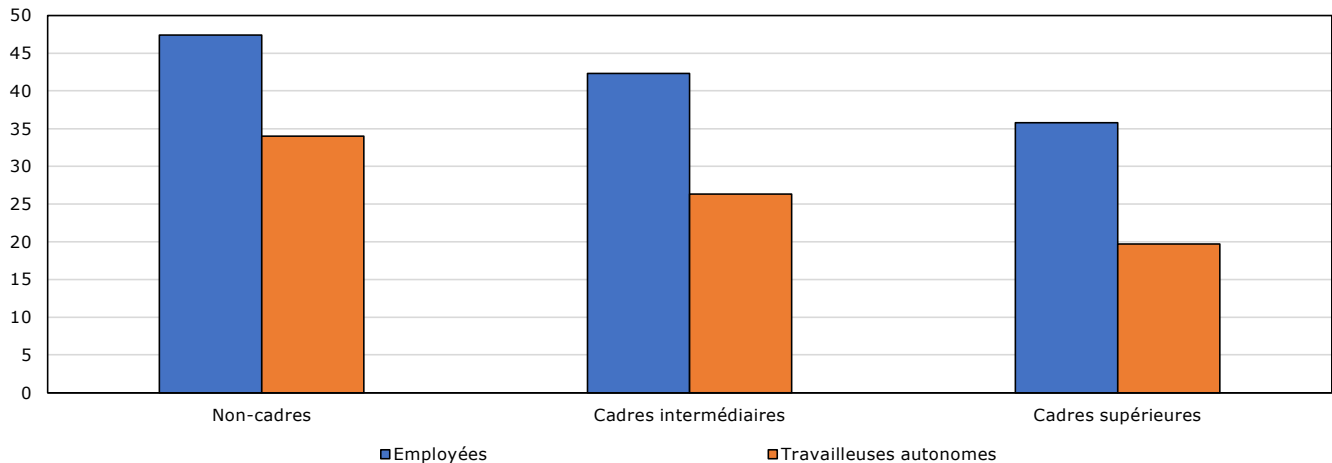
Indépendamment de la profession, la représentation des femmes parmi les travailleurs autonomes était plus faible que parmi les employés (graphique 5). Alors que les femmes représentaient 47,4 % des

7. Par exemple, les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration étaient les plus courantes chez les femmes non-cadres, suivies des professions liées à l'enseignement, au droit et aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux (troisième secteur en importance chez les cadres intermédiaires). Chez les hommes, il s'agissait des mêmes quatre groupes professionnels, mais l'ordre était différent entre les cadres intermédiaires et les non-cadres.

employés non-cadres, elles représentaient 34,0 % de tous les travailleurs autonomes non-cadres⁸, soit un écart de 13,4 points de pourcentage. Parmi les cadres intermédiaires, 42,3 % des employés étaient des femmes, comparativement à 26,3 % des travailleurs autonomes. La proportion de travailleuses autonomes était encore plus faible parmi les cadres supérieurs; alors que les femmes représentaient 35,8 % des employés travaillant comme cadres supérieurs, elles représentaient un peu moins de 1 cadre supérieur indépendant sur 5 (19,7 %).

Graphique 5
Proportion de femmes selon la catégorie de travailleur et la profession, 2021

pourcentage



Note : La catégorie « femmes » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires.

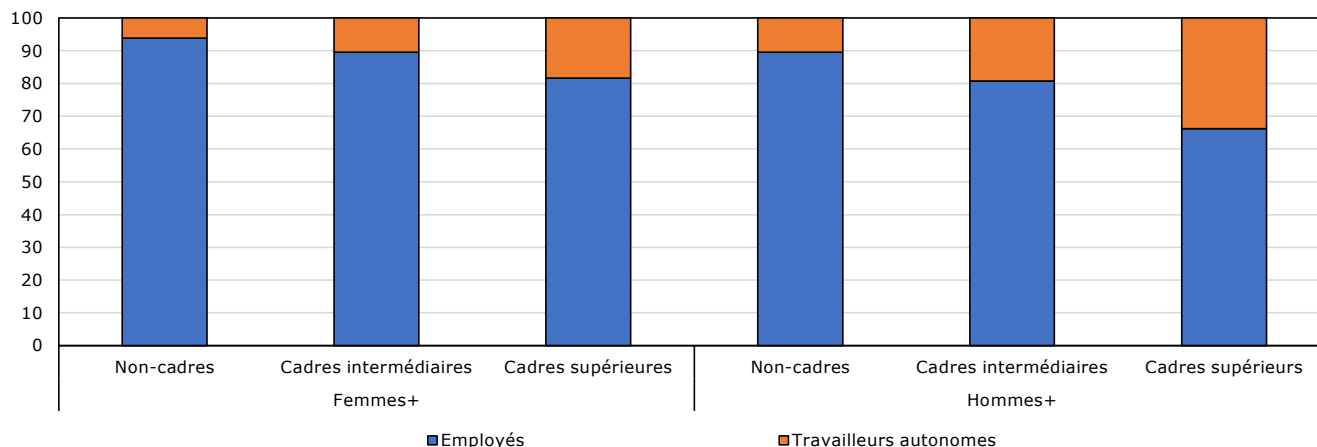
Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Le graphique 6 montre que les femmes étaient proportionnellement moins susceptibles que les hommes d'être des travailleuses autonomes. Chez les non-cadres, 10,4 % des hommes étaient travailleurs autonomes, comparativement à 6,2 % des femmes. Cette différence entre les sexes était plus prononcée parmi les cadres intermédiaires : 19,3 % des hommes étaient travailleurs autonomes, comparativement à 10,4 % des femmes. L'écart était encore plus grand chez les cadres supérieurs, 33,8 % des hommes occupant ces postes étant des travailleurs autonomes, comparativement à 18,4 % des femmes.

8. Un travailleur autonome non-cadre est une personne qui exploite sa propre entreprise, mais qui n'occupe pas de poste de gestion au sein de cette entreprise.

Graphique 6
Répartition des travailleurs selon le sexe, la catégorie de travailleur et la profession, 2021

pourcentage



Notes : La catégorie « femmes+ » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires. La catégorie « hommes+ » comprend les hommes de même que certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Le graphique 6 met en évidence une sous-représentation plus prononcée des femmes parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs indépendants, comparativement à leur représentation parmi les cadres employés. Le graphique 6 indique que les femmes étaient proportionnellement moins susceptibles d'être travailleuses autonomes que les hommes, tant chez les cadres intermédiaires que chez les cadres supérieurs. Bien que des initiatives puissent être entreprises pour réduire les disparités sur le marché du travail, il convient également d'envisager des programmes visant à promouvoir et à favoriser la propriété d'entreprises chez les femmes. Cela pourrait contribuer à accroître la représentation des femmes parmi les cadres. Selon les données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, les femmes possédaient environ 20 % des entreprises privées et étaient propriétaires à parts égales avec les hommes d'un 15 % supplémentaire des entreprises (Statistique Canada, 2022b). Cela signifie que plus de 6 entreprises privées sur 10 appartenaient à des hommes. Dans Tam et coll. (2024), les auteurs ont montré que les femmes représentaient 68,2 % des cadres intermédiaires et 74,3 % des cadres supérieurs travaillant dans des entreprises appartenant à des femmes. De plus, leurs conclusions indiquent que, peu importe la taille de l'effectif, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes parmi les cadres supérieurs des entreprises appartenant à des femmes.

Parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs, les femmes sont moins nombreuses à tous les âges

La sous-représentation des femmes a été observée dans tous les groupes d'âge. Par rapport à leur proportion parmi les non-cadres, les femmes étaient moins nombreuses parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs. Dans tous les groupes d'âge, les femmes représentaient environ 4 cadres intermédiaires sur 10 et 3 cadres supérieurs sur 10.

Tableau 2
Proportion de femmes selon le groupe d'âge et la profession

	Non-cadres	Cadres intermédiaires	Cadres supérieures
		pourcentage	
25 à 34 ans	44,6	40,3	28,4
35 à 44 ans	45,7	38,7	31,3
45 à 54 ans	48,3	40,5	31,7
		nombre	
Âge moyen	40	41	44

Note : La catégorie « femmes » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

La représentation des femmes parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs augmente avec l'âge du plus jeune enfant

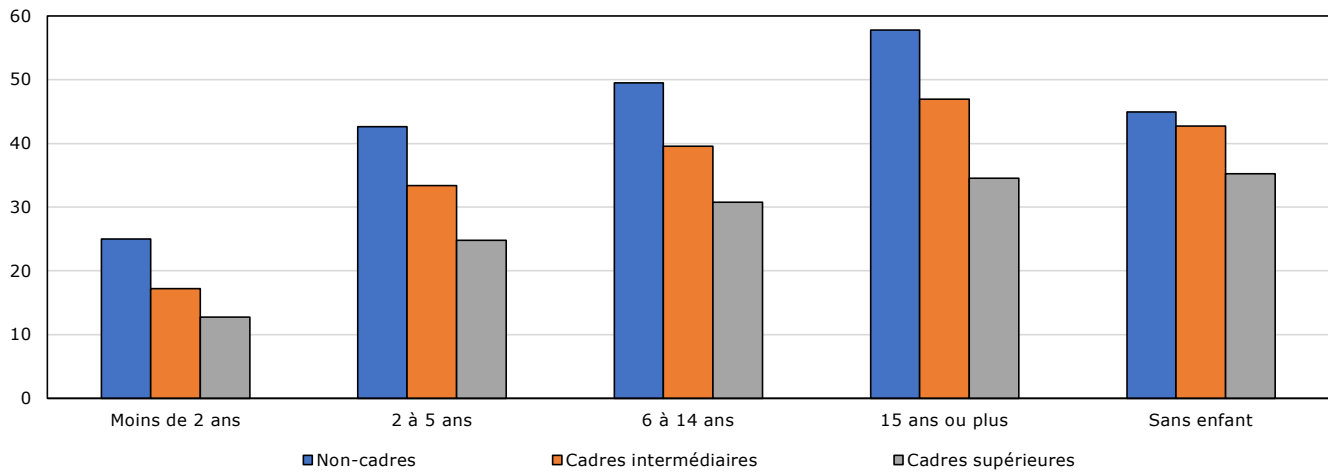
La maternité et la présence d'enfants dans la famille peuvent influencer différemment sur les résultats des hommes et des femmes sur le marché du travail. Dans Moyser (2017), l'auteure a déclaré que les femmes dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans ont un taux d'emploi plus faible, qui augmente avec l'âge des enfants. Cependant, la variabilité du taux d'emploi des hommes en fonction de l'âge du plus jeune enfant du ménage est faible (ibid.). En outre, les mères gagnent moins que les pères et que les femmes qui n'ont pas d'enfants, ce qui indique un désavantage potentiel lié à la maternité (ibid.).

De plus, dans Cools et coll. (2017), les auteurs ont constaté que l'augmentation de la taille de la famille en raison de la naissance d'enfants réduit la probabilité pour les Norvégiennes d'être employées par des entreprises qui offrent de meilleurs salaires et d'être les mieux rémunérées sur leur lieu de travail. Cependant, les auteurs n'ont observé aucune incidence importante de la parentalité sur les résultats des hommes sur le marché du travail. Dans Harkness et coll. (2019), les auteures ont abordé une question similaire et ont constaté qu'au Royaume-Uni, les mères ont tendance à quitter leur emploi à temps plein plus souvent que les pères après avoir eu des enfants, et si elles reprennent le travail, leur avancement professionnel stagne souvent, leurs perspectives de promotion étant réduites.

Chez les travailleurs qui ont des enfants, à mesure que l'âge du plus jeune enfant augmente, on observe une croissance notable du pourcentage de femmes dans toutes les professions. Les femmes représentaient moins de 2 cadres intermédiaires sur 10 dont le plus jeune enfant avait moins de 2 ans (17,2 %), comparativement à près de la moitié (47,0 %) des cadres intermédiaires dont le plus jeune enfant était âgé de 15 ans ou plus (graphique 7).

Graphique 7 Proportion de femmes selon l'âge du plus jeune enfant et la profession, 2021

pourcentage



Note : La catégorie « femmes » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

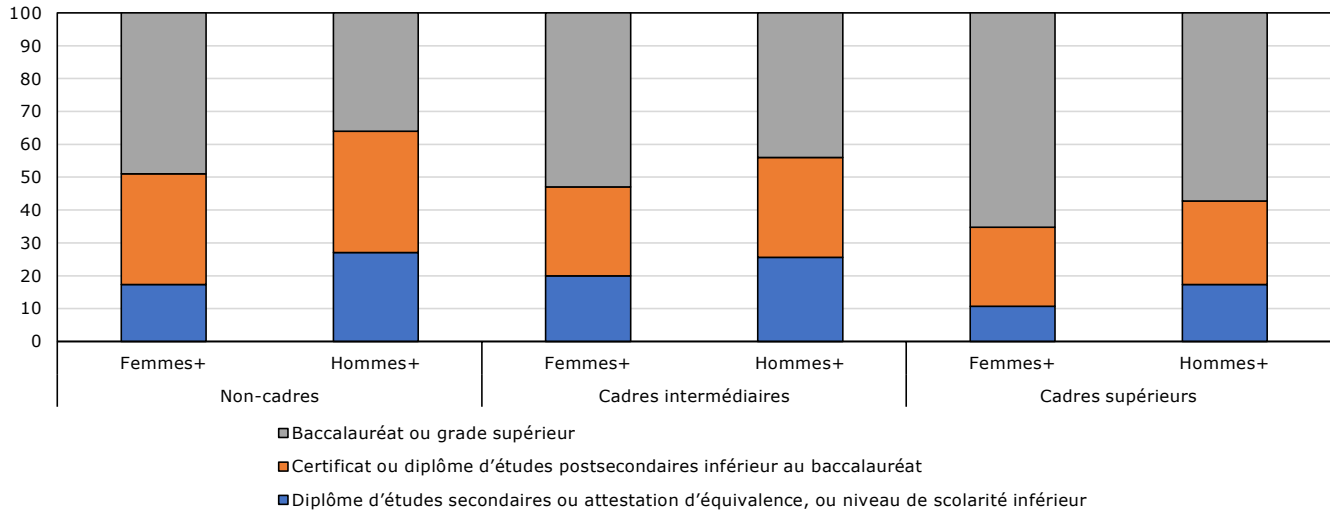
Alors que les femmes représentaient 35,2 % des cadres supérieurs sans enfants, elles représentaient 12,7 % de ceux dont le plus jeune enfant avait moins de 2 ans. Par ailleurs, 1 cadre supérieur sur 4 dont le plus jeune enfant était âgé de 2 à 5 ans (24,8 %) était une femme (graphique 7). La proportion de femmes parmi les cadres supérieurs dont le plus jeune enfant était âgé de 6 à 14 ans atteignait 30,8 %, mais demeurait inférieure à la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs dont le plus jeune enfant était âgé de 15 ans ou plus (34,5 %).

Les femmes cadres ont un niveau de scolarité plus élevé que les hommes

Tant chez les femmes que chez les hommes, la proportion de travailleurs titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur était plus élevée chez les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs que chez les non-cadres (graphique 8). Quelle que soit la profession, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir un niveau de scolarité plus élevé. Parmi les cadres intermédiaires, plus de la moitié (53,0 %) des femmes étaient titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur, comparativement à 43,9 % des hommes. La proportion de femmes titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur (65,3 %) était encore plus élevée chez les cadres supérieurs et toujours plus élevée que celle des hommes (57,2 %).

Graphique 8
Répartition des travailleurs selon le niveau de scolarité, le sexe et la profession, 2021

pourcentage



Notes : La catégorie « femmes+ » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires. La catégorie « hommes+ » comprend les hommes de même que certaines personnes non binaires.

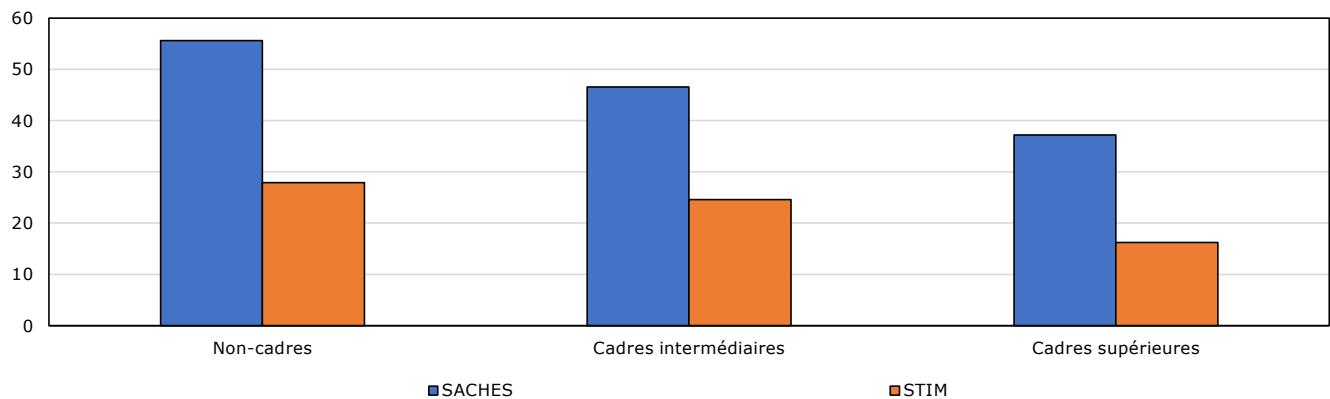
Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

La représentation des femmes parmi les cadres varie considérablement selon le principal domaine d'études

Bien que l'éducation puisse être un facteur important dans l'avancement professionnel, d'autres facteurs, comme les compétences, l'expérience et le domaine d'études, peuvent également jouer un rôle important. Le graphique 9 illustre la différence de représentation des femmes parmi les travailleurs titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, selon leur domaine d'études.

Graphique 9
Proportion de femmes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires selon le domaine d'études et la profession, 2021

pourcentage



Notes : La catégorie « femmes » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires. Le terme « SACHES » désigne la santé, les arts, le commerce, les sciences humaines, l'éducation et les sciences sociales. Le sigle « STIM » désigne la science, la technologie, l'ingénierie, les mathématiques et l'informatique.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Dans toutes les professions, la proportion de femmes parmi les travailleurs qui ont étudié dans des programmes de science, de technologie, d'ingénierie, de mathématiques et d'informatique (STIM) représentait environ la moitié de celle parmi les travailleurs qui ont étudié dans des programmes de santé, d'arts, de commerce, de sciences humaines, d'éducation et de sciences sociales (SACHES). Environ 1 cadre intermédiaire sur 4 ayant fait des études postsecondaires en STIM était une femme (24,6 %), soit près de la moitié de la proportion de cadres intermédiaires qui ont étudié en SACHES (46,6 %) [graphique 9]. Alors que 37,2 % des cadres supérieurs ayant une formation en SACHES étaient des femmes, les femmes représentaient moins de 2 cadres supérieurs sur 10 ayant étudié en STIM (16,3 %).

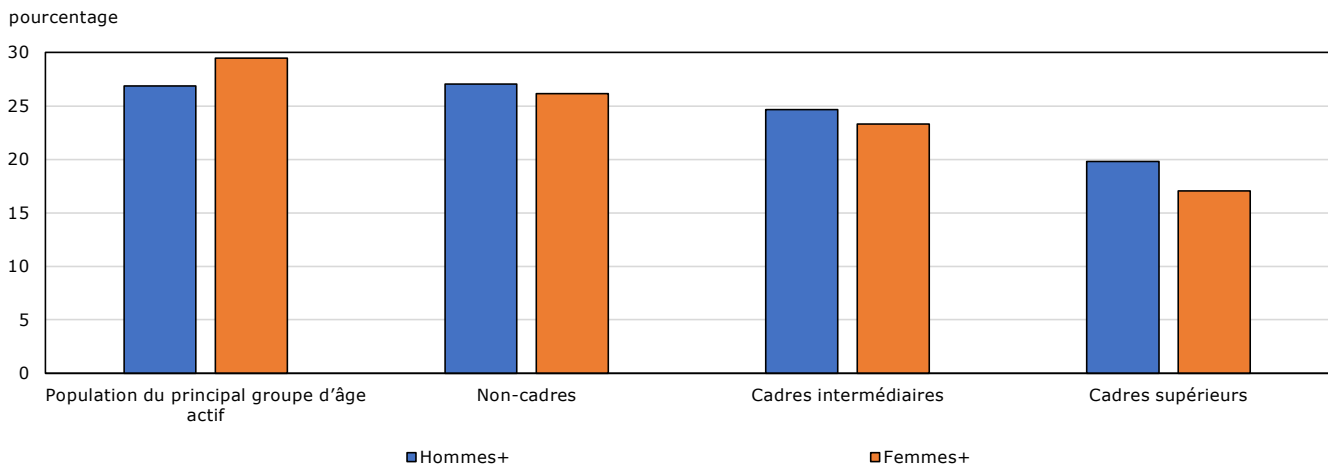
Ces données soulignent les différences dans la représentation des femmes parmi les travailleurs selon le domaine d'études; la représentation est plus forte dans les domaines d'études en SACHES et il y a une sous-représentation importante dans les domaines d'études en STIM, en particulier parmi les postes de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs.

La sous-représentation des immigrants parmi les cadres est plus prononcée chez les femmes que chez les hommes

En 2021, chez les 25 à 54 ans, 27,1 % des hommes non-cadres étaient des immigrants, ce qui est comparable à leur représentation dans la population totale des hommes de 25 à 54 ans (26,9 %) [graphique 10]. En revanche, les immigrantes représentaient 26,2 % des femmes non cadres et 29,5 % de toutes les femmes âgées de 25 à 54 ans.

La comparaison de la représentation des immigrantes parmi les cadres avec leur représentation parmi les non-cadres, plutôt qu'avec la population du principal groupe d'âge actif (c.-à-d. les 25 à 54 ans), aide à éviter les biais liés aux différences de participation au marché du travail entre les immigrants et les non-immigrants. Les immigrantes, en particulier, peuvent avoir des taux d'activité différents en raison de facteurs comme la reconnaissance des titres de compétence étrangers et les obstacles linguistiques. Si leur représentation parmi les cadres était comparée à celle parmi la population générale, la différence des taux de participation pourrait fausser les résultats, ce qui donnerait l'impression d'une représentation supérieure ou inférieure à celle qui existe réellement. En comparant leur représentation parmi les cadres avec celle des immigrantes occupant des postes autres que des postes de gestion, l'analyse est axée uniquement sur les femmes qui sont déjà actives sur le marché du travail, ce qui donne un portrait plus exact. La même stratégie est appliquée ci-dessous pour les femmes autochtones et racisées.

Graphique 10 Représentation des immigrants selon le sexe et la profession, 2021



Notes : La catégorie « femmes+ » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires. La catégorie « hommes+ » comprend les hommes de même que certaines personnes non binaires. Le terme « population du principal groupe d'âge actif » désigne la population âgée de 25 à 54 ans.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Comparativement à leur proportion chez les non-cadres, les immigrants étaient sous-représentés parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs. Alors que 26,2 % des femmes non cadres était immigrantes, cette proportion était de 23,3 % chez les femmes occupant des postes de cadres intermédiaires (graphique 10). La représentation des immigrantes était encore plus faible chez les femmes travaillant comme cadres supérieures (17,1 %), l'écart étant de 9,1 points de pourcentage par rapport à leur proportion chez les femmes non cadres.

La sous-représentation des hommes immigrants était moins prononcée que celle de leurs homologues féminines parmi les postes de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs. Par exemple, l'écart entre la proportion d'immigrants parmi les hommes occupant des postes de cadres supérieurs (19,8 %) et la proportion d'immigrants parmi les hommes non-cadres (27,1 %) était de 7,3 points de pourcentage (graphique 10). L'écart était de 2,4 points de pourcentage pour les postes de cadres intermédiaires.

La représentation des femmes parmi les cadres varie selon le groupe racisé

Au cours des 15 dernières années, la diversité ethnoculturelle du Canada s'est considérablement accrue. La proportion de personnes racisées est passée de 17,7 % en 2006 à 31,5 % en 2021 chez les femmes de 25 à 54 ans et de 16,6 % à 29,5 % chez les hommes du même groupe d'âge (Statistique Canada, 2022c). La population racisée est également diversifiée, bien qu'il y ait une concentration relative dans quatre groupes. Parmi les hommes et les femmes racisés de 25 à 54 ans, la population sud-asiatique représentait la plus grande proportion, suivie des Chinois et des Noirs. Ensemble, ces trois groupes comptaient 60,5 % des hommes racisés et 58,4 % des femmes racisées. En comptant la population philippine, environ 7 personnes racisées sur 10 ont déclaré être membres de l'un de ces groupes.

Dans l'ensemble, la population racisée était sous-représentée dans les postes de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs, tant pour les femmes que pour les hommes. Alors que les femmes racisées représentaient 26,9 % des femmes non cadre, elles représentaient 22,5 % des femmes travaillant comme cadres intermédiaires, soit un écart de 4,4 points de pourcentage (tableau 3). Les hommes racisés étaient également sous-représentés parmi les cadres intermédiaires (22,9 %), comparativement à leur proportion parmi les non-cadres (27,3 %); l'écart était semblable à celui des femmes (4,4 points

de pourcentage). Ce constat valait également parmi les cadres supérieurs, mais la sous-représentation était plus prononcée. Les personnes racisées représentaient 14,5 % des femmes et 15,5 % des hommes occupant des postes de cadres supérieurs, ce qui reflète des écarts de 12,4 points de pourcentage et de 11,8 points de pourcentage par rapport à leurs proportions respectives chez les non-cadres.

Tableau 3

Représentation des groupes racisés selon le sexe et la profession, 2021

	Population du principal groupe d'âge actif		Non-cadres		Cadres intermédiaires		Cadres supérieurs	
	Femmes+	Hommes+	Femmes+	Hommes+	Femmes+	Hommes+	Femmes+	Hommes+
	pourcentage							
Sud-Asiatique	8,1	8,7	6,5	8,2	5,9	8,1	4,1	5,2
Chinois	5,5	4,7	4,9	4,3	5,3	4,4	3,3	3,1
Noir	4,7	4,5	4,2	4,0	2,5	2,2	2,0	1,5
Philippin	3,6	2,7	4,2	3,3	2,1	1,4	0,7	0,3
Arabe	2,1	2,3	1,2	1,7	1,1	1,7	1,0	1,5
Latino-Américain	2,2	2,1	1,8	2,0	1,6	1,5	0,9	1,0
Asiatique du Sud-Est	1,4	1,1	1,1	1,0	0,9	0,7	0,6	0,4
Asiatique occidental	1,3	1,3	0,8	0,9	0,8	1,0	0,6	1,0
Coréen	0,8	0,7	0,6	0,5	0,7	0,6	0,3	0,4
Japonais	0,4	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3
Groupe racisé, n.c.a.	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3	0,4
Groupes racisés multiples	0,9	0,8	0,8	0,7	0,8	0,7	0,6	0,5
Total de la population racisée	31,5	29,6	26,9	27,3	22,5	22,9	14,5	15,5
Population non racisée	68,5	70,4	73,1	72,7	77,5	77,1	85,5	84,5

Notes : La catégorie « femmes+ » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires. La catégorie « hommes+ » comprend les hommes de même que certaines personnes non binaires. Le concept de « groupe racisé » est dérivé directement du concept de « minorité visible ». Dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les minorités visibles désignent « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». L'abréviation « n.c.a. » signifie « non comprises ailleurs ». Cette catégorie comprend les personnes qui ont fourni des réponses écrites comme « Guyanais », « Insulaire du Pacifique », « Polynésien », « Tibétain » ou « Antillais britannique ». Le terme « population du principal groupe d'âge actif » désigne la population âgée de 25 à 54 ans.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

La répartition des travailleurs par groupe racisé témoigne d'une tendance semblable à celle de la population générale âgée de 25 à 54 ans, en ce sens que les groupes racisés les plus représentés dans la population générale étaient habituellement aussi les plus représentés parmi les travailleurs, quelle que soit la profession (tableau 3). Cependant, la représentation variait selon le groupe racisé.

En étant axé sur les quatre groupes racisés comptant le plus de personnes, qui représentaient environ 7 cadres racisés sur 10, le tableau 3 montre que les femmes sud-asiatiques, qui représentaient 6,5 % des femmes non cadres, occupaient 5,9 % des postes de cadres intermédiaires occupés par des femmes. Pour les hommes sud-asiatiques, leur proportion parmi les hommes travaillant comme cadres intermédiaires (8,1 %) était comparable à celle parmi les hommes non cadres (8,2 %). De plus, les hommes chinois et les femmes chinoises étaient presque aussi bien représentés parmi les cadres intermédiaires que parmi les non-cadres. Cependant, la proportion de femmes noires occupant des postes de cadres intermédiaires (2,5 %) était plus faible que la proportion de femmes noires parmi les femmes non cadres (4,2 %). Il en était de même pour les hommes noirs (4,0 % des hommes non cadres, comparativement à 2,2 % des hommes travaillant comme cadres intermédiaires). La proportion de cadres intermédiaires issus de la population philippine (2,1 % des femmes et 1,4 % des hommes) était deux fois plus faible que la proportion de la population philippine parmi les non-cadres (4,2 % des femmes et 3,3 % des hommes).

La sous-représentation des différents groupes racisés parmi les cadres supérieurs par rapport à leur proportion respective parmi les non-cadres était généralisée. Pour la plupart des groupes, la proportion de femmes occupant des postes de cadres supérieurs qui ont déclaré appartenir à un groupe était considérablement plus faible que la proportion de femmes non cadres qui ont déclaré appartenir au même groupe. Par exemple, alors que les femmes sud-asiatiques représentaient 6,5 % des femmes non cadres, elles représentaient 4,1 % des femmes travaillant comme cadres supérieures. Il convient également de souligner la faible représentation de la population philippine parmi les cadres supérieurs : ce groupe représentait 0,7 % des femmes occupant des postes de cadres supérieurs (comparativement à 4,2 % des femmes non-cadres) et 0,3 % des hommes travaillant comme cadres supérieurs (comparativement à 3,3 % des hommes non-cadres).

Les femmes autochtones sont proportionnellement plus représentées que les hommes autochtones parmi les cadres

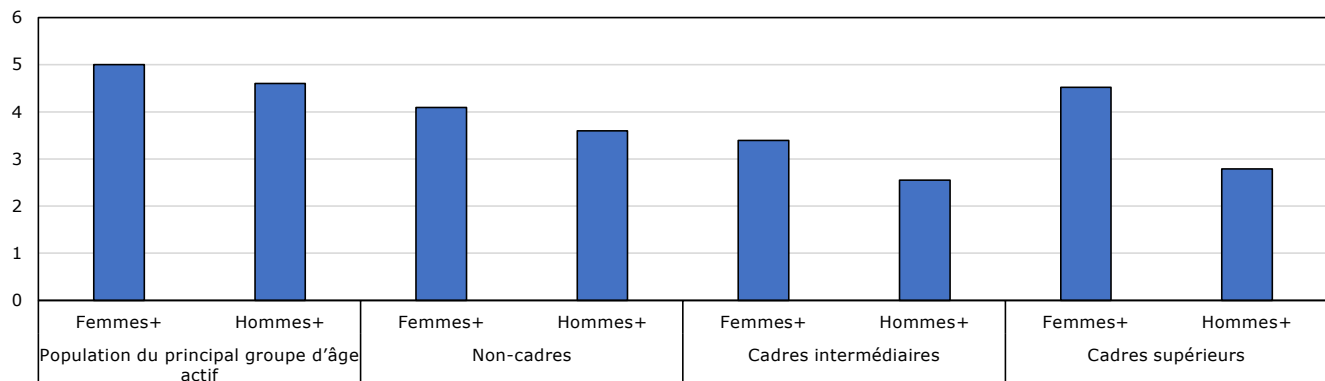
En 2021, il y avait environ 688 000 Autochtones âgés de 25 à 54 ans, soit 45,6 % de plus qu'en 2006 (Statistique Canada, 2023b)⁹. La population non autochtone du même groupe d'âge a augmenté de 3,9 % au cours de cette période. Par conséquent, la proportion d'Autochtones dans la population du principal groupe d'âge actif est passée de 3,5 % en 2006 à 4,8 % en 2021, et la proportion était légèrement plus élevée chez les femmes (5,0 %) que chez les hommes (4,6 %).

Les Autochtones étaient sous-représentés parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs, comparativement à leur proportion parmi les non-cadres. Il y avait toutefois des différences entre les hommes et les femmes autochtones en ce qui concerne la représentation dans les différentes professions. Alors que 4,1 % des femmes non cadres étaient autochtones, les femmes autochtones représentaient 3,4 % des femmes travaillant comme cadres intermédiaires (graphique 11). La représentation autochtone relativement plus faible parmi les cadres intermédiaires était plus prononcée chez les hommes. En effet, 2,5 % des hommes occupant des postes de cadres intermédiaires étaient autochtones, soit 1,1 point de pourcentage de moins que la proportion d'hommes non cadres qui étaient autochtones. Fait intéressant, la proportion de femmes autochtones parmi les femmes travaillant comme cadres supérieures (4,5 %) était plus élevée que celle parmi les femmes occupant des postes de cadres intermédiaires (3,4 %) et proche de celle parmi les femmes non cadres (4,1 %).

9. En raison des changements du nombre de réserves et d'établissements partiellement dénombrés au fil du temps, les données du Recensement de 2021 sur les peuples autochtones ne sont pas nécessairement directement comparables aux données des versions précédentes du recensement, particulièrement pour les membres des Premières Nations vivant dans les réserves.

Graphique 11
Proportion d'Autochtones selon le sexe et la profession, 2021

pourcentage



Notes : La catégorie « femmes+ » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires. La catégorie « hommes+ » comprend les hommes de même que certaines personnes non binaires. Le terme « Autochtone » désigne non seulement les membres des Premières Nations, les Métis ou les Inuit, mais aussi ceux qui ont déclaré appartenir à une Première Nation ou à une bande indienne, ainsi que ceux qui ont le statut d'Indien inscrit ou d'Indien des traités. Les résultats pour les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuit sont pour la population à identité unique. Le terme « population du principal groupe d'âge actif » désigne la population âgée de 25 à 54 ans.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Ces résultats montrent que, comme pour la population totale âgée de 25 à 54 ans, la proportion d'Autochtones était plus élevée chez les femmes que chez les hommes, peu importe la profession (graphique 11). De plus, la différence de représentation entre les hommes et les femmes autochtones augmentait avec le niveau de la profession (non-cadres, cadres intermédiaires, cadres supérieurs). Chez la population âgée de 25 à 54 ans, l'écart de représentation entre les femmes (5,0 %) et les hommes (4,6 %) autochtones était de 0,4 point de pourcentage. L'écart était de 0,5 point de pourcentage chez les non-cadres, de 0,9 point de pourcentage chez les cadres intermédiaires et de 1,7 point de pourcentage chez les cadres supérieurs.

La représentation des femmes des Premières Nations, des Métisses et des Inuites est comparable entre les cadres et les non-cadres

L'augmentation de la population autochtone de 2006 à 2021 a été généralisée à l'ensemble des groupes autochtones. La population des Premières Nations (+45,2 %), des Métis (+45,8 %) et des Inuit (+44,9 %) de 25 à 54 ans a augmenté plus rapidement que la population non autochtone du même groupe d'âge (+3,9 %) de 2006 à 2021 (Statistique Canada, 2023b). Ces résultats s'appliquent tant aux hommes qu'aux femmes.

La répartition entre les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs n'est pas fournie pour les groupes autochtones en raison de la petite taille de l'échantillon dans certains cas. Par conséquent, le terme « cadres » comprend les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs. La représentation des professions variait selon le groupe autochtone. Les femmes des Premières Nations, qui représentaient 2,9 % de toutes les femmes âgées de 25 à 54 ans, formaient 2,2 % des femmes non cadres et 1,8 % des femmes cadres (tableau 4). Par rapport à leur proportion chez les hommes non cadres (1,8 %), les hommes des Premières Nations étaient sous-représentés chez les hommes cadres (1,2 %). Cependant, bien que plus faible, la proportion de femmes des Premières Nations parmi les femmes cadres (1,8 %) n'était pas très différente de leur proportion parmi les femmes non cadres (2,2 %).

Tableau 4

Représentation des Premières Nations, des Métis et des Inuit selon le sexe et la profession

	Population du principal groupe d'âge actif		Non-cadres		Cadres	
	Femmes+	Hommes+	Femmes+	Hommes+	Femmes+	Hommes+
	pourcentage					
Membres des Premières Nations	2,9	2,6	2,2	1,8	1,8	1,2
Métis	1,8	1,6	1,6	1,5	1,4	1,2
Inuit	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1

Notes : La catégorie « femmes+ » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires. La catégorie « hommes+ » comprend les hommes de même que certaines personnes non binaires. Les termes « membres des Premières Nations », « Métis » et « Inuit » désignent la population à identité unique. Le terme « population du principal groupe d'âge actif » désigne la population âgée de 25 à 54 ans.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

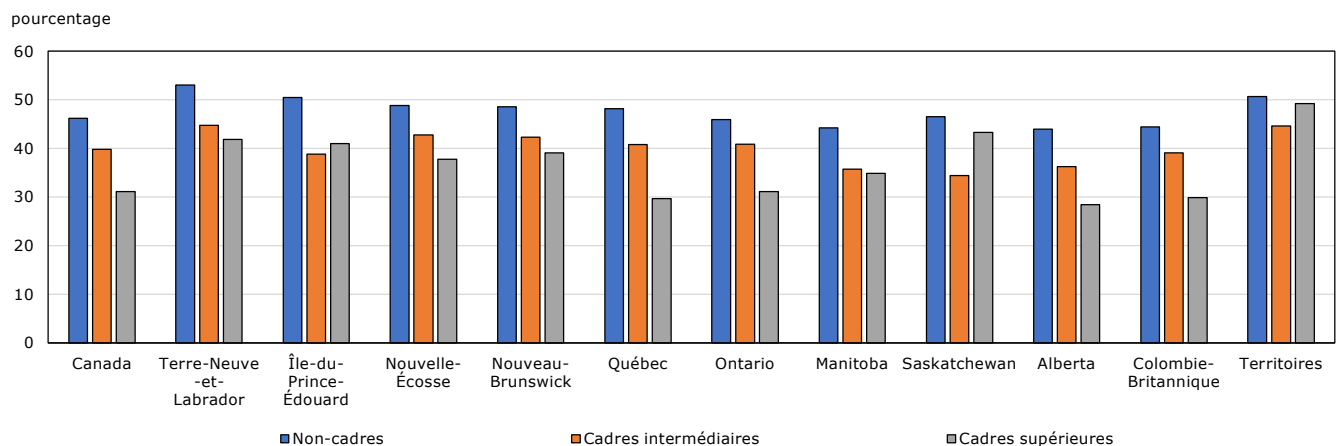
La proportion de Métisses était légèrement plus faible chez les femmes non cadres (1,6 %) que chez toutes les femmes âgées de 25 à 54 ans (1,8 %) [tableau 4]. Les Métisses constituaient une proportion encore plus faible chez les femmes cadres (1,4 %). Tant chez les hommes que chez les femmes, les Métis représentaient une proportion plus faible chez les cadres que chez les non-cadres, mais la différence n'était pas significative.

Les Inuites (0,2 %) étaient représentées de manière égale chez les non-cadres et chez toutes les femmes âgées de 25 à 54 ans. La proportion d'Inuit était légèrement inférieure chez les cadres (0,1 % pour les hommes et les femmes), mais la différence n'était pas significative.

La représentation des femmes parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs varie selon la province ou le territoire

L'analyse présentée dans les sections précédentes est fondée sur les résultats à l'échelle nationale. Étant donné que les stratégies visant à promouvoir une plus grande représentation des femmes parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs peuvent différer d'une province ou d'un territoire à l'autre, il vaut la peine d'examiner les résultats en fonction de ces derniers. Comme le montre le graphique 12, dans l'ensemble des provinces et des territoires, la proportion de femmes parmi les cadres était plus faible que parmi les non-cadres.

Graphique 12
Proportion de femmes selon la province ou le territoire et la profession, 2021



Notes : La catégorie « femmes » comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires. Les territoires comprennent le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Cependant, la représentation des femmes parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs variait selon la province ou le territoire. Terre-Neuve-et-Labrador (44,7 %) et les territoires (44,6 %) affichaient les proportions les plus élevées de femmes travaillant comme cadres intermédiaires (graphique 12). Il est à noter que, tout comme l'Île-du-Prince-Édouard, ces régions comptaient le plus petit nombre de travailleurs en général, et de cadres en particulier. À l'exception de ces deux régions, de la Nouvelle-Écosse (42,8 %) et du Nouveau-Brunswick (42,3 %), la proportion de femmes occupant des postes de cadres intermédiaires était semblable ou inférieure à la moyenne nationale de 39,8 %. La Saskatchewan (34,4 %), le Manitoba (35,7 %) et l'Alberta (36,2 %) affichaient les plus faibles proportions de femmes travaillant comme cadres intermédiaires.

Les territoires ont presque atteint la parité hommes-femmes pour les postes de cadres supérieurs, les femmes représentant 49,2 % des cadres supérieurs (graphique 12). À l'exception de l'Alberta (28,4 %), du Québec (29,7 %), de la Colombie-Britannique (29,9 %) et de l'Ontario (31,1 %), les provinces affichaient une proportion plus élevée de femmes occupant un poste de cadre supérieur que la moyenne nationale (31,1 %). La Saskatchewan (43,3 %) et Terre-Neuve-et-Labrador (41,9 %) ont dépassé de plus de 10 points de pourcentage la moyenne canadienne.

Conclusion

La diversité et l'inclusion jouent un rôle important dans l'amélioration du bien-être des personnes, de la réussite des entreprises, de la stabilité économique et du progrès social à l'échelle mondiale (Organisation internationale du Travail, 2022). De plus, la diversité des sexes au sein des conseils d'administration a une incidence positive et importante sur le rendement des entreprises (Kılıç et Kuzey, 2016; Brahma et coll., 2020). Il vaut donc la peine de comprendre dans quelle mesure les personnes de divers milieux contribuent aux entreprises et aux organisations canadiennes.

La présente étude s'appuie principalement sur le Recensement de la population de 2021 pour analyser les caractéristiques des femmes occupant des postes de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs et les comparer à celles de leurs homologues masculins. Étant donné que certaines personnes peuvent rencontrer des défis plus importants parce qu'elles appartiennent à plus d'un groupe (p. ex. les femmes autochtones ou racisées), l'analyse descriptive adopte une approche intersectionnelle en comparant les caractéristiques des femmes et des hommes en fonction de leur identité autochtone ou racisée.

Les résultats montrent que, malgré des améliorations mineures dans la représentation des femmes dans les postes de gestion au cours des 20 dernières années, les femmes demeurent sous-représentées parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs. Bien que l'écart salarial moyen entre les sexes ait diminué chez les cadres depuis 2001, un écart persiste.

La représentation des femmes parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs variait selon le secteur et le groupe professionnel; il y avait une prédominance dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et dans le secteur des services d'enseignement, mais une nette sous-représentation dans de nombreux secteurs, comme celui de la construction et celui de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz. En outre, plus des trois quarts des femmes travaillant comme cadres intermédiaires étaient concentrées dans les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration; à la vente et aux services; ainsi qu'à l'enseignement, au droit et aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux.

Les résultats indiquent également que la représentation des femmes parmi les cadres augmente avec l'âge de leur plus jeune enfant. En outre, parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs, les femmes avaient un niveau de scolarité plus élevé et étaient moins susceptibles que les hommes

d'exercer un travail autonome. De plus, par rapport à leur proportion parmi les non-cadres, les femmes étaient sous-représentées parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs dans l'ensemble des provinces et des territoires, mais leur niveau de représentation variait d'une région à l'autre.

Les immigrants et les personnes racisées étaient sous-représentés parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs par rapport à leur proportion parmi les non-cadres. Il y avait cependant des différences entre les sexes : pour les deux groupes, les femmes étaient proportionnellement moins représentées parmi les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs que les hommes.

L'étude révèle également que les femmes autochtones étaient sous-représentées parmi les cadres intermédiaires, comparativement à leur proportion parmi les non-cadres. La représentation des femmes autochtones était toutefois plus élevée chez les cadres supérieurs que chez les cadres intermédiaires et comparable à celle chez les non-cadres. Parmi chacun des groupes autochtones, à savoir les Premières Nations, les Métis et les Inuit, la proportion de femmes parmi tous les cadres (y compris les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs) n'était pas très différente de leur proportion parmi les non-cadres.

La présente étude souligne la nécessité de continuer à promouvoir la représentation de divers groupes de femmes parmi les cadres. En plus des études antérieures portant principalement sur les cadres supérieurs (administrateurs et dirigeants), l'étude a montré que les femmes de divers milieux étaient généralement sous-représentées parmi les cadres intermédiaires. Il pourrait donc être pertinent de mettre en œuvre des politiques de diversité et d'inclusion visant à combler l'écart à ce niveau, ce qui peut constituer une étape préparatoire pour accéder à des postes plus élevés dans les entreprises et les organisations.

Malgré les nombreuses études sur la diversité chez les cadres, il reste encore beaucoup à apprendre à ce sujet. Une autre enquête possible consisterait à déterminer les facteurs organisationnels qui influent sur la représentation de divers groupes de femmes au sein des postes de gestion. Cela pourrait, par exemple, aider à déterminer si les entreprises appartenant à des groupes en quête d'équité sont plus susceptibles d'avoir une équipe de cadres diversifiée. De plus, des études portant sur l'incidence de la diversité parmi les cadres sur le rendement organisationnel, l'innovation et la prise de décisions stratégiques à l'aide de données canadiennes pourraient également être envisagées. L'établissement d'une relation positive et significative entre la diversité et ces différents éléments pourrait être un signal pour que les entreprises et les organisations tiennent compte de la diversité et de l'inclusion dans leurs processus de recrutement et de promotion. Une analyse intersectionnelle des écarts de rémunération qui tient compte non seulement du salaire de base, mais aussi de toute autre forme de rémunération (comme les primes) pourrait également être envisagée pour déterminer la façon dont différents groupes démographiques occupant des postes de direction semblables se comparent en ce qui concerne leur rémunération totale.

Annexe : Note aux lecteurs

Définition des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs au moyen de la Classification nationale des professions de 2021

Cadres supérieurs

- 00 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures

Cadres intermédiaires

- 10 Personnel d'encadrement intermédiaire spécialisé dans les services administratifs, les services financiers et commerciaux et la communication (sauf la radiodiffusion)
- 20 Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées en génie, en architecture, en sciences et en systèmes informatiques
- 30 Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées des soins de santé
- 40 Directeurs/directrices de la fonction publique, de l'enseignement et des services sociaux et communautaires et des services de la protection du public
- 50 Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées des arts, de la culture, des sports et des loisirs
- 60 Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle
- 70 Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique
- 80 Cadres intermédiaires de la production et de l'agriculture
- 90 Cadres intermédiaires de la fabrication et des services d'utilité publique

Tous les travailleurs exerçant des professions non mentionnées ci-dessus sont considérés comme des non-cadres.

Genre et sexe

Dans la présente étude, on utilise la variable du sexe à la naissance de l'Enquête sur la population active et la variable sur le genre à deux catégories introduite dans le Recensement de la population de 2021.

Pour la première fois, en 2021, le recensement comportait des questions sur le sexe à la naissance et le genre des personnes. Bien que des données sur le sexe à la naissance soient nécessaires pour mesurer certains indicateurs, depuis le Recensement de 2021, le genre (et non le sexe) est la variable normalisée utilisée dans les concepts et les classifications. Pour en savoir plus sur le nouveau concept de genre, consultez le [Guide de référence sur l'âge, le sexe à la naissance et le genre, Recensement de la population, 2021](#).

Étant donné que la taille de la population non binaire est petite, il est parfois nécessaire d'agréger les données dans une variable sur le genre à deux catégories pour protéger la confidentialité des réponses. Dans ces cas, les personnes de la catégorie « personnes non binaires » sont réparties dans les deux autres catégories de genre. Ainsi, sauf indication contraire dans le texte, la catégorie « hommes » comprend les hommes (et les garçons) de même que certaines personnes non binaires et la catégorie « femmes » comprend les femmes (et les filles) de même que certaines personnes non binaires.

Un feuillet d'information sur les concepts de genre intitulé [Comblant les lacunes : renseignements sur le genre dans le cadre du Recensement de 2021](#) est aussi disponible.

Identité autochtone

Les résultats pour les Autochtones comprennent non seulement les Premières Nations, les Métis ou les Inuit, mais aussi ceux qui ont déclaré appartenir à une Première Nation ou à une bande indienne, ainsi que ceux qui ont le statut d'Indien inscrit ou d'Indien des traités. Les résultats pour les Premières Nations, les Métis et les Inuit sont pour la population à identité unique.

Population racisée

Le concept de « population racisée » est mesuré au moyen de la variable détaillée « minorité visible » dans le recensement. Le terme « minorité visible » provient de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995) définit les minorités visibles comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population des minorités visibles est principalement composée des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais.

Bibliographie

Brahma, S., Nwafor, C. et Boateng, A. 2020. « Board gender diversity and firm performance: The UK evidence », *International Journal of Finance & Economics*, 26(4), 5704-5719.

Chambre de commerce du Canada. 2024. « Des avancées timides : la lenteur des progrès pour les femmes dans le monde des affaires et de l'entrepreneuriat », Publications, Chambre de commerce du Canada, <https://businessdatalab.ca/fr/publications/des-avancees-timides/>.

Cools, S., Markussen, S. et Strøm, M. 2017. « Children and careers: How family size affects parents' labor market outcomes in the long run », *Demography*, 54(5), 1773-1793, <https://read.dukeupress.edu/demography/article/54/5/1773/167739/Children-and-Careers-How-Family-Size-Affects>.

Harkness, S., Borkowska, M. et Pelikh, A. 2019. « Employment pathways and occupational change after childbirth », <https://www.gov.uk/government/publications/employment-pathways-and-occupational-change-after-childbirth/main-report#executive-summary>.

Jeffrey, J., MacDougall, A. et Valley, J. M. 2019. « Le Canada est le premier territoire de compétence à exiger la divulgation de la diversité au-delà du genre », Lois et règlements canadiens, Osler. <https://www.osler.com/fr/articles/mises-%C3%A0-jour/le-canada-est-le-premier-territoire-de-competence-a-exiger-la-divulgation-de-la-diversite-au-dela-du/>.

Kılıç, M. et Kuzey, C. 2016. « The effect of board gender diversity on firm performance: Evidence from Turkey », *Gender in Management*, 31(7), 434-455, <https://doi.org/10.1108/GM-10-2015-0088>.

Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, ch. 44, art. 3.

Longpré-Verret, L. et McKee, I. 2022. « Les femmes immigrantes parmi les administrateurs et les dirigeants : de l'admission au Canada à l'accès aux postes de cadres », *Analyse en bref*, produit n° 11-621-M au catalogue de Statistique Canada, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2022017-fra.htm>.

Longpré-Verret, L. et Richards, E. 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, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2021005-fra.htm>.

MacDougall, A., Valley, J., Armour, J. et Zigler, A. 2023. « Pratiques de divulgation en matière de diversité : La diversité au sein de la direction et des conseils d'administration des sociétés ouvertes canadiennes », *Rapports*, Osler, <https://www.osler.com/osler/media/Osler/reports/corporate-governance/Osler-Pratiques-de-divulgation-en-matiere-de-diversite-2023.pdf>

Moyser, M. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (s.d.). « Emploi : Proportion de femmes gestionnaires », statistiques de l'OCDE, OCDE, [https://data-explorer.oecd.org/vis?tenant=archive&df\[ds\]=DisseminateArchiveDMZ&df\[id\]=DF_GENDER_EMP&df\[aq\]=OECD&dq=.EMP10NEW.WOMEN.TOTAL.2021&to\[TIME\]=false&vw=tb&ly\[rw\]=COU&lc=fr&pg=0](https://data-explorer.oecd.org/vis?tenant=archive&df[ds]=DisseminateArchiveDMZ&df[id]=DF_GENDER_EMP&df[aq]=OECD&dq=.EMP10NEW.WOMEN.TOTAL.2021&to[TIME]=false&vw=tb&ly[rw]=COU&lc=fr&pg=0).

Organisation internationale du Travail. 2022. « Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion », Organisation internationale du Travail, <https://www.ilo.org/fr/publications/transformer-les-entreprises-par-la-diversite-et-linclusion>.

Ruiz-Jiménez, J. M., Fuentes-Fuentes, M. D. M. et Ruiz-Arroyo, M. 2016. « Knowledge combination capability and innovation: The effects of gender diversity on top management teams in technology-based firms », *Journal of Business Ethics*, 135, 503-515, https://link.springer.com/epdf/10.1007/s10551-014-2462-7?sharing_token=oztHHAcm6-B5_chDYkzA5fe4RwIQNchNByi7wbcMAY4uQ3Mk6bbxCRvm_XmBp5WQl3NJCdLfoej3jaZyJu0QGQct2E9Mlj7IPETmsgpYQhgppYU4BRVB_k3UtlM_j1OI_l-UW6dA9MzoVcljL8Ev59NYVYKUCXd9uHHuHmhx7sU%3D.

Statistique Canada. 2022a. « Représentation des femmes au sein des conseils d'administration, 2019 », *Le Quotidien*, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220518/dq220518c-fra.htm>.

Statistique Canada. 2022b. « Tableau 33-10-0631-01 Entreprises privées selon le sexe et l'identité autochtone des propriétaires, la province ou la région, et la taille de l'entreprise [tableau de données] », <https://doi.org/10.25318/3310063101-fra> (site consulté le 22 novembre 2023).

Statistique Canada. 2022c. « Tableau 98-10-0429-01 Plus haut niveau de scolarité, selon l'année de recensement, la minorité visible et le statut de génération : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement [tableau de données] », <https://doi.org/10.25318/9810042901-fra> (site consulté le 1^{er} décembre 2023).

Statistique Canada. 2023a. « Représentation des personnes ayant une incapacité dans les postes de cadres, 2016 à 2019 », *Le Quotidien*, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230404/dq230404b-fra.htm>.

Statistique Canada. 2023b. « Tableau 98-10-0413-01 Plus haut niveau de scolarité, selon l'année de recensement, l'identité autochtone et le statut d'Indien inscrit : Canada, provinces et territoires [tableau de données] », <https://doi.org/10.25318/9810041301-fra> (site consulté le 12 janvier 2024).

Statistique Canada. 2024. « Tableau 14-10-0411-01 Durée de l'emploi selon la profession, données annuelles [tableau de données] », <https://doi.org/10.25318/1410041101-fra> (site consulté le 6 février 2024).

Tam, S., Sood, S. et Johnston, C. 2024. « Analyse des entreprises appartenant majoritairement à des femmes, premier trimestre de 2024 », *Analyse en bref*, produit n° 11-621-M au catalogue de Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2024001-fra.htm>.