

2015 : where are women in key roles in our society?

Hélène Lee-Gosselin

Titulaire

Chaire Claire-Bonenfant –
Femmes, Savoirs et
Sociétés

AFDU 19 juin 2015



In senior management roles in business?

Few key findings

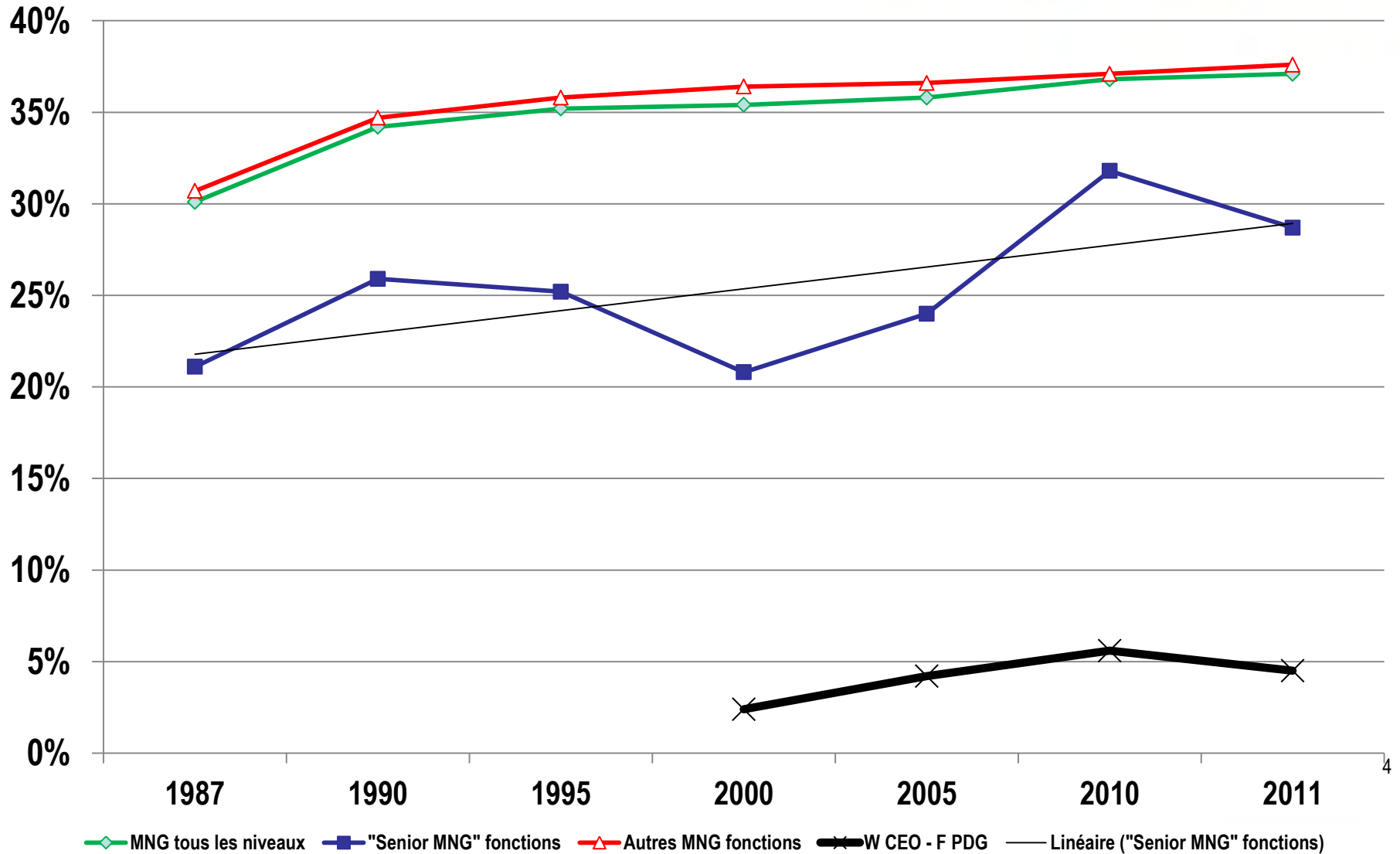
CANADA, QUÉBEC

2014 – Catalyst



Source: <http://www.catalyst.org/knowledge/canadian-women-business>

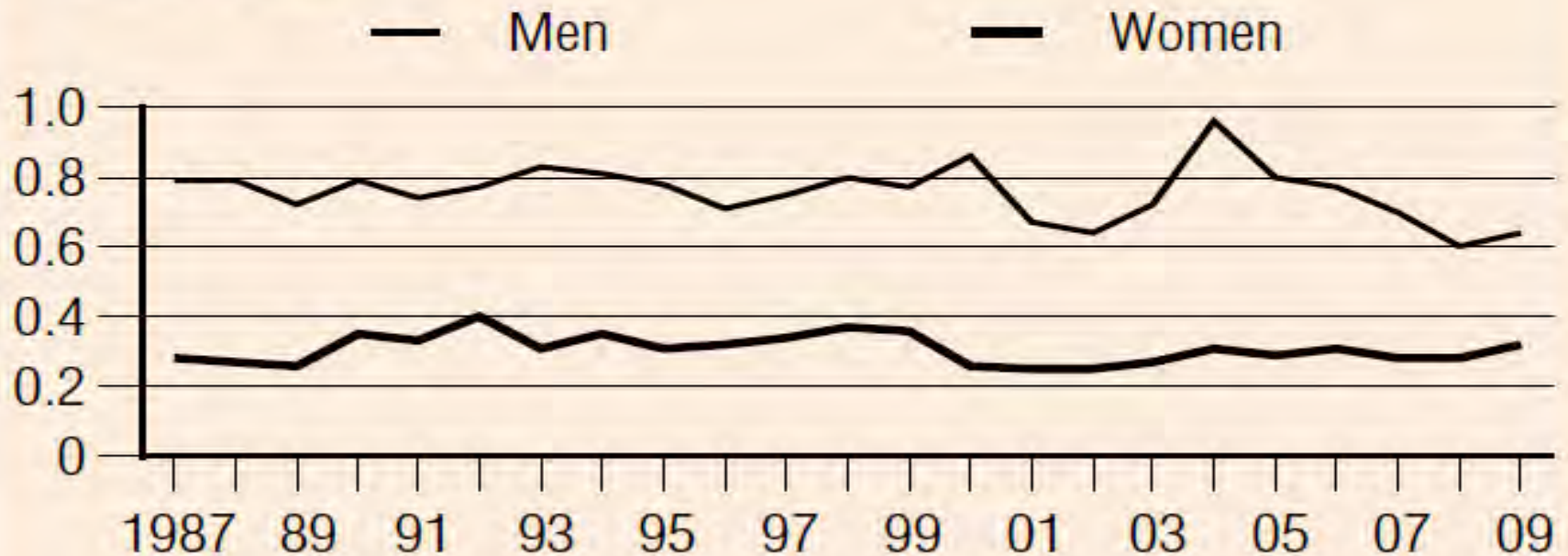
Canada: % of women by management level



Women: senior management- Canada

Chart 3

Senior Management Occupations as a Share of the Labour Force, 1987 to 2009, by Gender
(count, 000s)

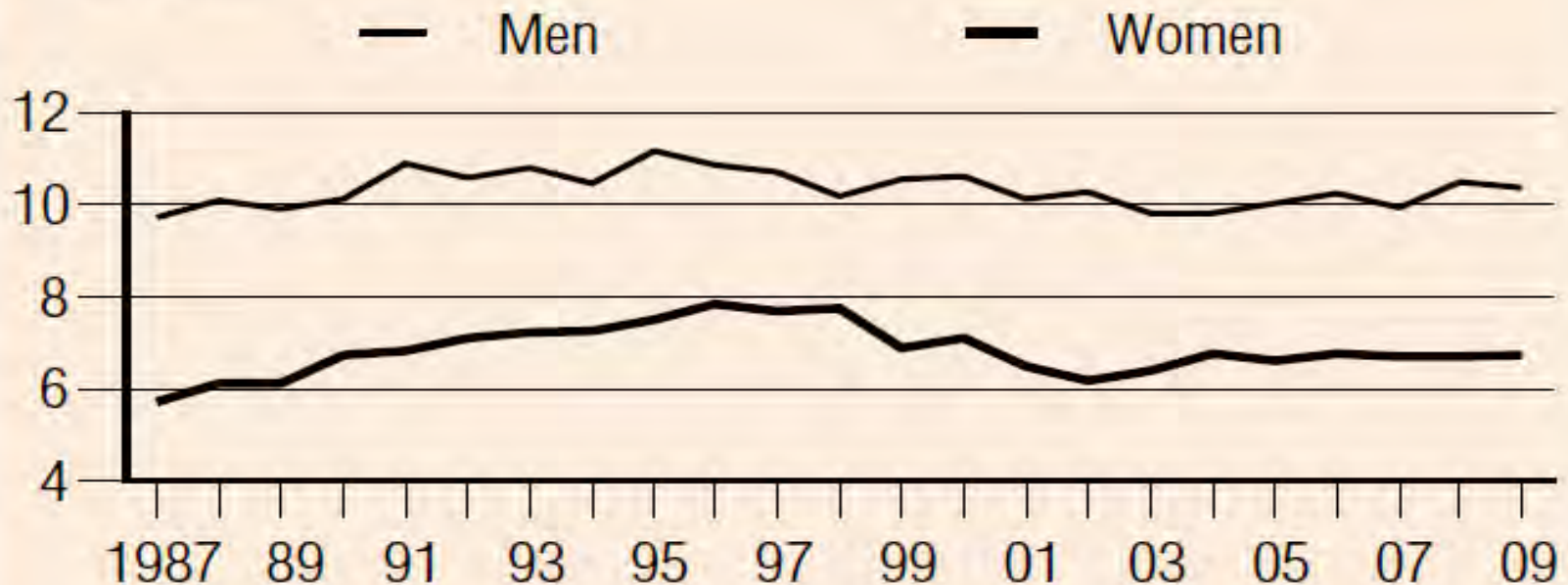


Source: Statistics Canada.

Women: middle management - Canada

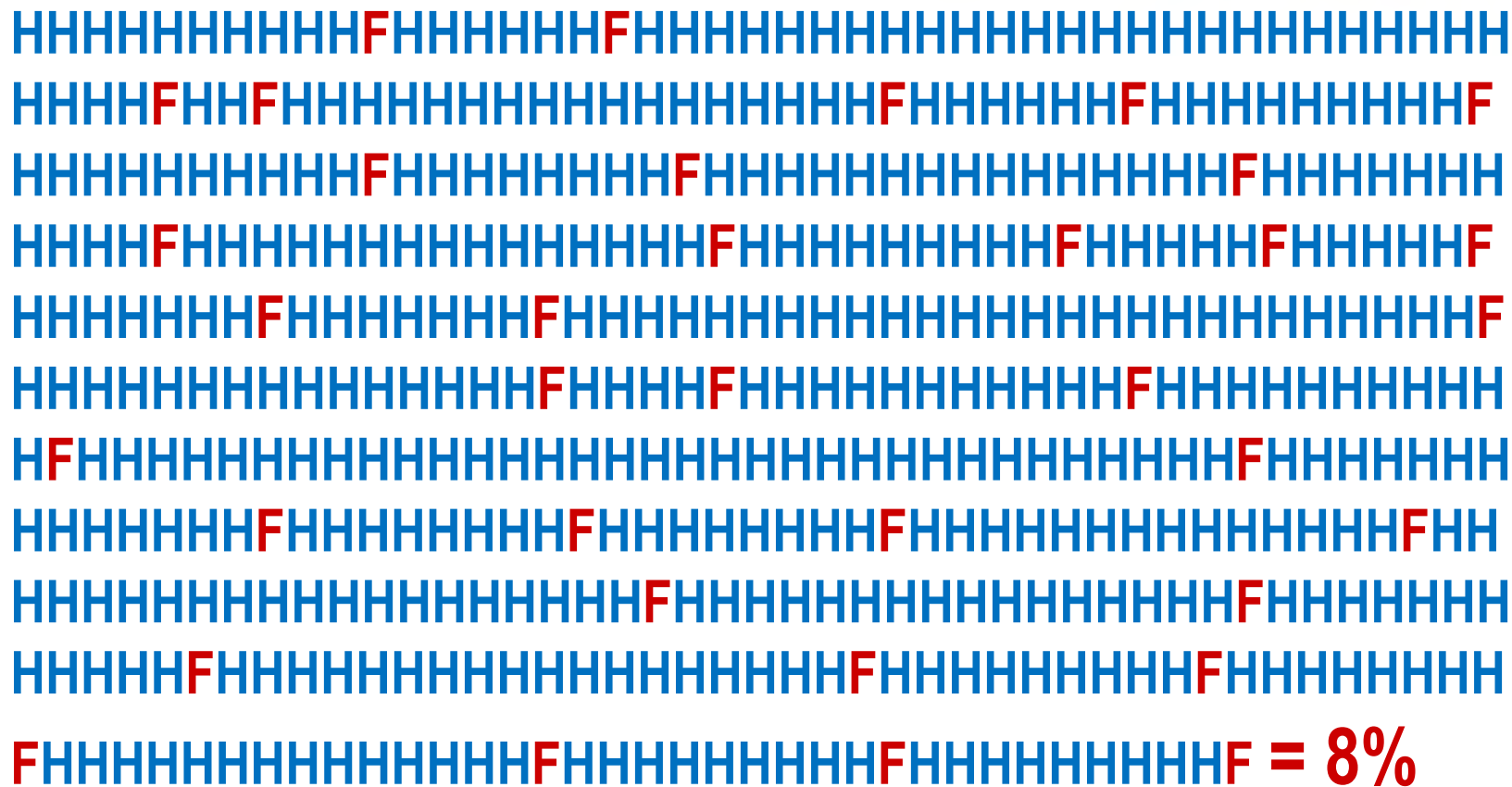
Chart 6

Middle Management Occupations as a Share of the Labour Force, 1987 to 2009, by Gender
(per cent)



Sources: The Conference Board of Canada; Statistics Canada.

Québec 2010: 5 highest compensation – Québec public enterprises



Source: Selon le dépouillement des circulaires d'information rendues publiques lors des assemblées aux actionnaires, Les Affaires, 16-09-2010, Marie-Claude Morin « Les femmes sont rares dans l'antichambre du pouvoir au Québec »

Women head of critical fonctions – USA

Female representation: Fortune 500 functional comparison

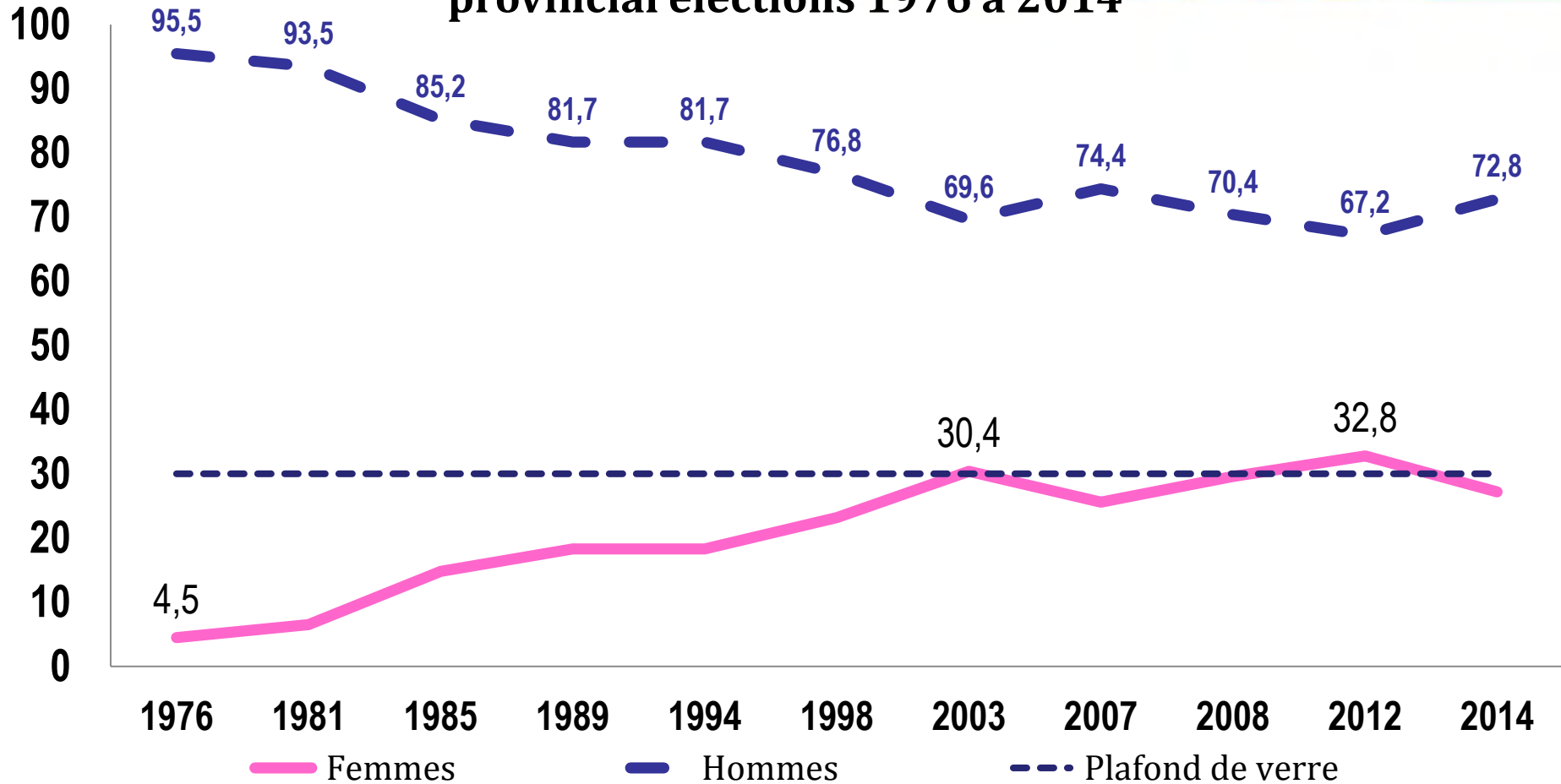


Source: Catalyst; Spencer Stuart research, based on an analysis of the 2013 Fortune 500



**ACROSS ALL LEVEL OF
GOVERNMENT:
CANADA, PROVINCE, LOCAL**

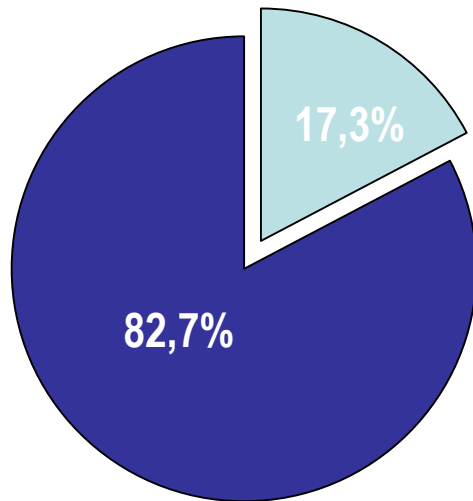
% elected deputy, provincial elections 1976 à 2014



Source: Assemblée nationale, Québec, 2014

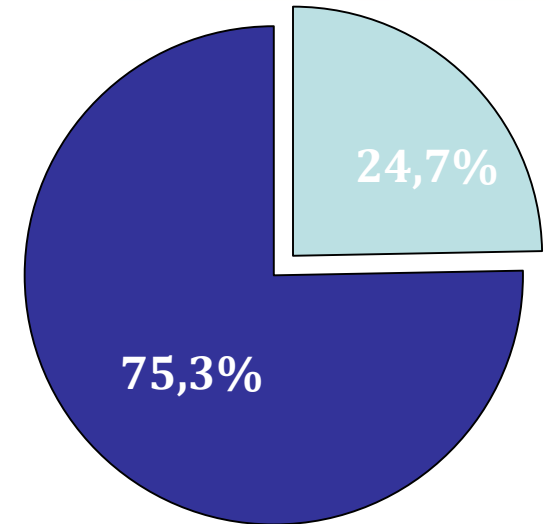
Municipal (mayor) 2013

■ Femmes ■ Hommes



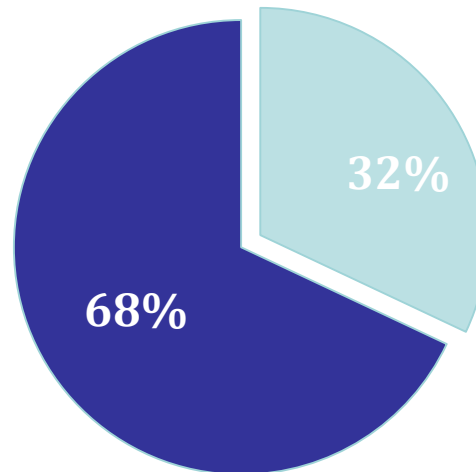
Federal, 2011

■ Femmes ■ Hommes



Municipal (consellers) 2013

■ Femmes ■ Hommes



Other decision making levels ...

Source: Directeur général des élections du Québec, 2014

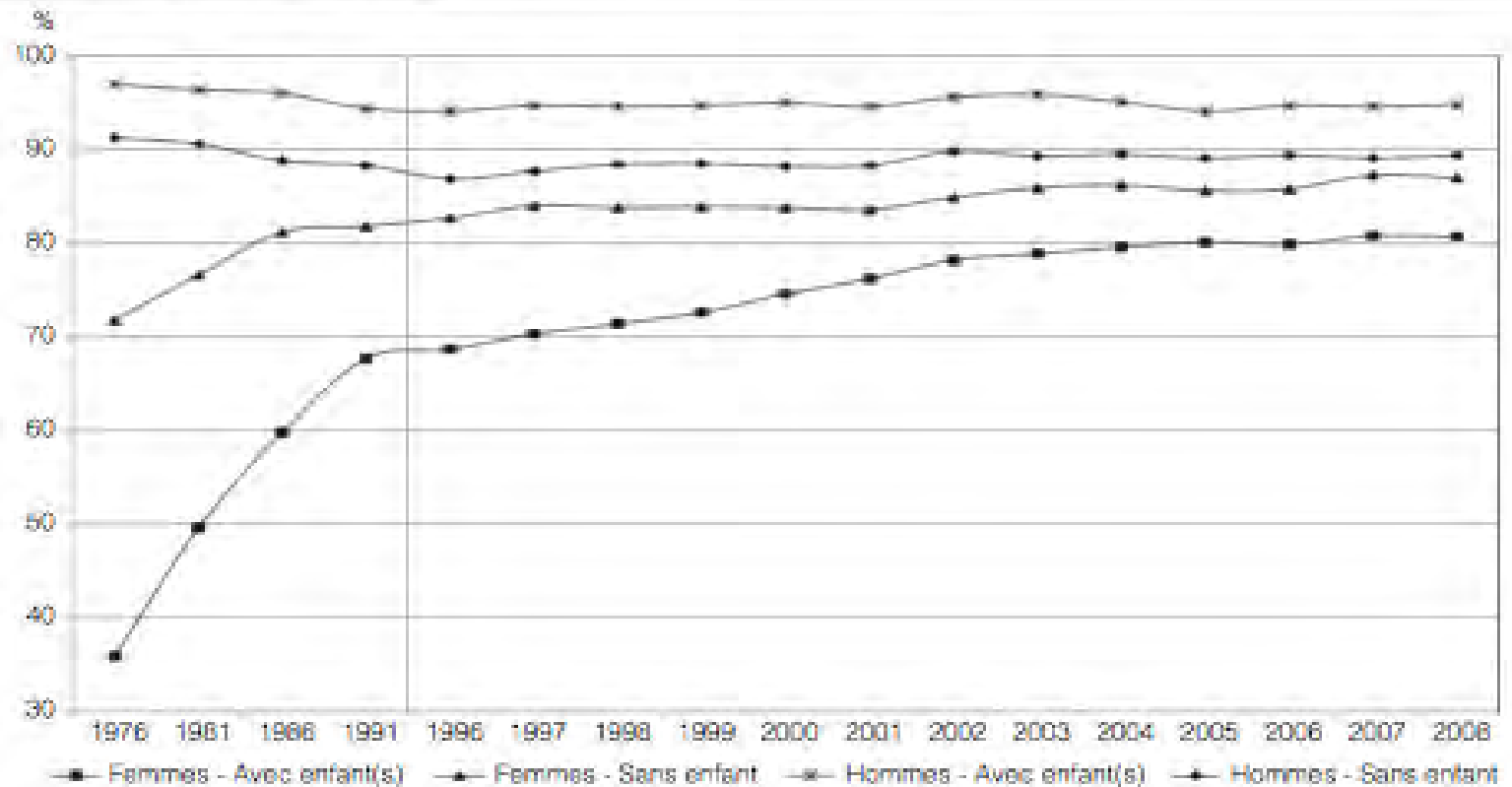


IN THE LABOUR MARKET?

Work and parenting: generalized for W

Figure 2.2

Taux d'activité des femmes et des hommes de 25-44 ans selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 1976-2008 (années choisies)



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Slow progression of W in 10 male dominated professions, Québec, 1995-2006

| | Présence des femmes dans la profession | | | Répartition des hommes et des femmes entre les professions | | | | | |
|--|--|--------|--------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2005 | 2000 | 1995 | 2005 | | 2000 | | 1995 | |
| | % F | % F | % F | H | F | H | F | H | F |
| A01 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs | 21,2 % | 22,0 % | 18,3 % | 2,7 % | 0,8 % | 2,0 % | 0,6 % | 1,7 % | 0,5 % |
| A21 Directeurs de la vente au détail | 42,2 % | 36,7 % | 34,7 % | 2,0 % | 1,7 % | 2,3 % | 1,6 % | 2,2 % | 1,5 % |
| B57 Commis à l'expédition et à la distribution | 29,4 % | 28,1 % | 24,7 % | 2,4 % | 1,1 % | 2,2 % | 1,0 % | 2,4 % | 1,0 % |
| C07 Professions en informatique | 22,0 % | 25,8 % | 28,5 % | 3,7 % | 1,2 % | 3,2 % | 1,3 % | 1,8 % | 0,9 % |
| G21 Vendeurs et commis-vendeurs | 56,7 % | 58,7 % | 59,6 % | 3,5 % | 5,1 % | 2,7 % | 4,4 % | 2,5 % | 4,4 % |
| G93 Nettoyeurs | 40,4 % | 39,9 % | 35,3 % | 3,2 % | 2,4 % | 3,0 % | 2,3 % | 3,5 % | 2,3 % |
| H12 Charpentiers et ébénistes | 2,9 % | 2,4 % | 1,5 % | 2,0 % | 0,1 % | 1,6 % | 0,0 % | 1,6 % | 0,0 % |
| H42 Mécaniciens de véhicules automobiles | 1,8 % | 1,1 % | 0,7 % | 2,2 % | 0,0 % | 2,0 % | 0,0 % | 2,2 % | 0,0 % |
| H71 Conducteurs automobiles, opérateurs transport en commun | 8,6 % | 7,5 % | 5,8 % | 5,5 % | 0,6 % | 5,3 % | 0,5 % | 5,2 % | 0,4 % |
| J31 Manœuvres, transformation, fabrication, service d'utilité publique | 34,5 % | 35,4 % | 33,1 % | 2,4 % | 1,4 % | 2,7 % | 1,7 % | 2,8 % | 1,7 % |
| Total dans ces professions | | | | 29,4 % | 14,4 % | 27,3 % | 13,6 % | 26,2 % | 12,7 % |

Source:
 Ruth Rose 2013:
 Les femmes et le
 marché du travail
 au Québec –
 portrait statistique
http://www.cc-femmes.qc.ca/ETUDE_CCF_RRos_e_VF.pdf

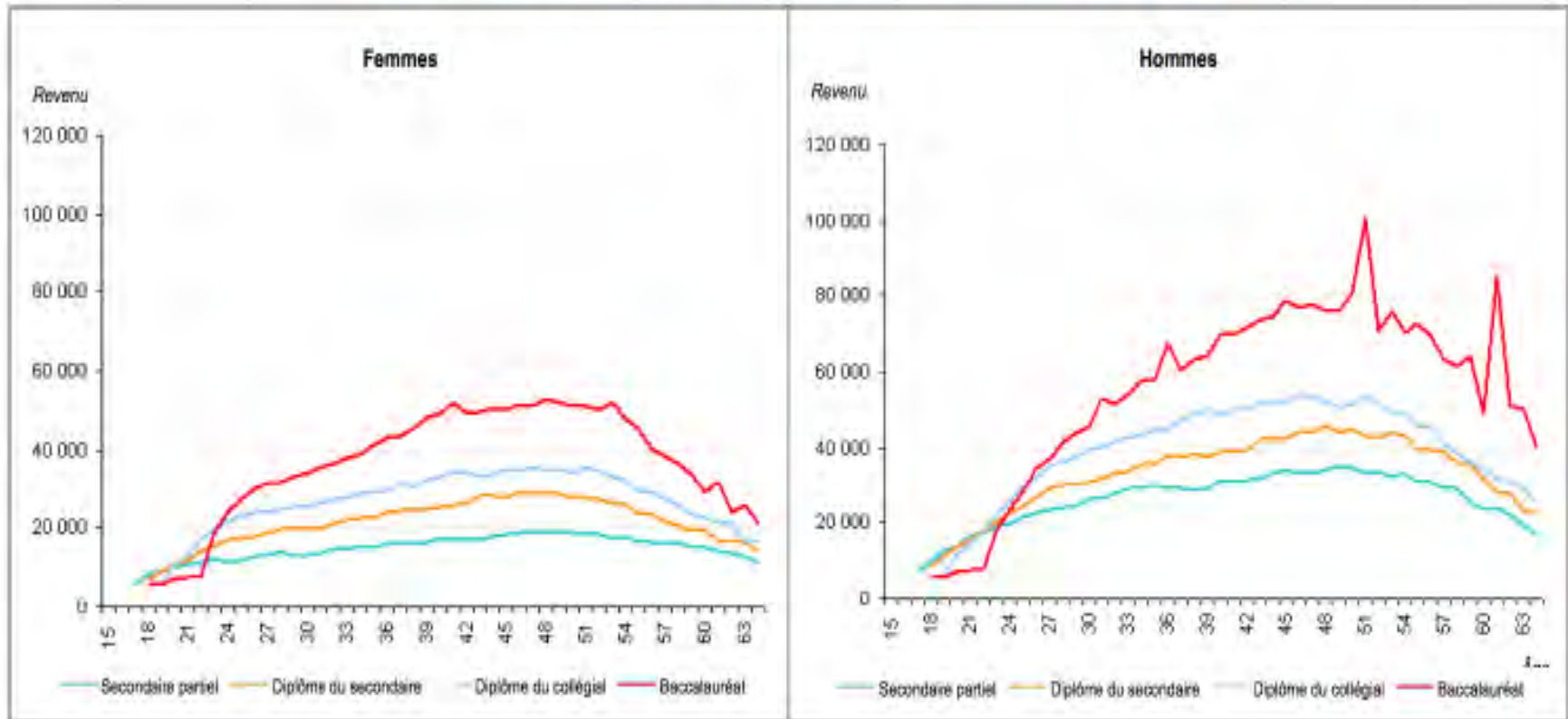
Most frequent professions W and M; 1991, 2001 et 2006 – Québec SOURCE :

Compilation de l'auteure, **utilisant**: Institut de la statistique du Québec, données du Recensement de 2001 de Statistique Canada et Statistique Canada, Recensements canadiens compilation de l'Institut de la statistique du Québec, 2 février 2010.

| | RANG EFFECTIF | | | RÉPARTITION PAR SEXE | | | |
|--|---------------|------|------|----------------------|----------|---------|---------|
| | FEMMES | 1991 | 2001 | 2006 | 1991 (%) | 2001(%) | 2006(%) |
| Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) | | 1 | 1 | 1 | 98,3 | 97,7 | 98,0 |
| Vendeuses et commis-vendeuses, vente au détail | | 2 | 2 | 2 | 58,7 | 58,7 | 56,7 |
| Caissières | | 3 | 3 | 3 | 88,0 | 86,5 | 86,1 |
| Commis à la comptabilité et personnel assimilé | | 5 | 4 | 8 | 81,6 | 87,8 | 84,8 |
| Infirmières diplômées | | 6 | 5 | 6 | 91,4 | 91,0 | 91,0 |
| Institutrices à la maternelle et au niveau primaire | | 8 | 6 | 7 | 85,8 | 86,0 | 87,0 |
| Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance | | 20 | 7 | 4 | 95,9 | 95,7 | 95,9 |
| Commis de travail général de bureau | | 4 | 8 | 5 | 79,1 | 83,2 | 87,2 |
| Serveuses d'aliments et de boissons | | 7 | 9 | 9 | 80,9 | 79,1 | 76,4 |
| Aides et auxiliaires médicaux | | 10 | | 10 | 74,7 | 79,6 | 81,3 |
| Serveuses au comptoir, aides de cuisine et autres | | 12 | 10 | 11 | 56,8 | 60,5 | 60,8 |
| Nettoyeuses | | 14 | | 12 | 56,7 | | 58,0 |
| Directrices de la vente au détail | | 13 | | 13 | 34,2 | 38,3 | 42,2 |
| Professeures au niveau secondaire | | 17 | | 14 | 49,5 | 54,0 | 59,8 |
| Cuisinières | | 16 | | 15 | 48,4 | 49,9 | 47,7 |
| HOMMES | | | | | | | |
| Professions en informatique | | 7 | 1 | 1 | 66,6 | 74,2 | 78,0 |
| Conducteurs de camions | | 3 | 2 | 3 | 98,6 | 97,7 | 96,5 |
| Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail | | 1 | 3 | 2 | 41,3 | 41,3 | 43,3 |
| Directeurs de la vente au détail | | 2 | 4 | 4 | 65,8 | 63,3 | 57,8 |
| Concierges | | 4 | 5 | 7 | 81,3 | 79,2 | 82,1 |
| Mécaniciens, techniciens et réparateurs d'automobiles | | 5 | 6 | 5 | 99,1 | 99,1 | 98,4 |
| Charpentiers menuisiers | | 6 | | 6 | 91,1 | 97,6 | 98,8 |
| Manutentionnaires | | 11 | 7 | 8 | 91,9 | 90,6 | 89,1 |
| Chauffeurs-livreurs | | 9 | 8 | 9 | 96,7 | 92,8 | 92,8 |
| Représentants des ventes non techniques, vente en gros | | 8 | 9 | 14 | 76,4 | 69,6 | 67,0 |
| Commis d'épicerie et étalagistes | | 17 | 10 | 13 | 73,6 | 71,0 | 67,0 |
| Cuisiniers | | 13 | | 10 | 51,6 | 50,1 | 52,3 |
| Aides de soutien de métiers et manœuvres en construction | | 10 | | 11 | 96,9 | 95,4 | 94,1 |
| Serviteurs au comptoir – aides de cuisine et personnels assimilés | | 16 | | 15 | 43,2 | 39,5 | 39,1 |

Degrees are less profitable for W

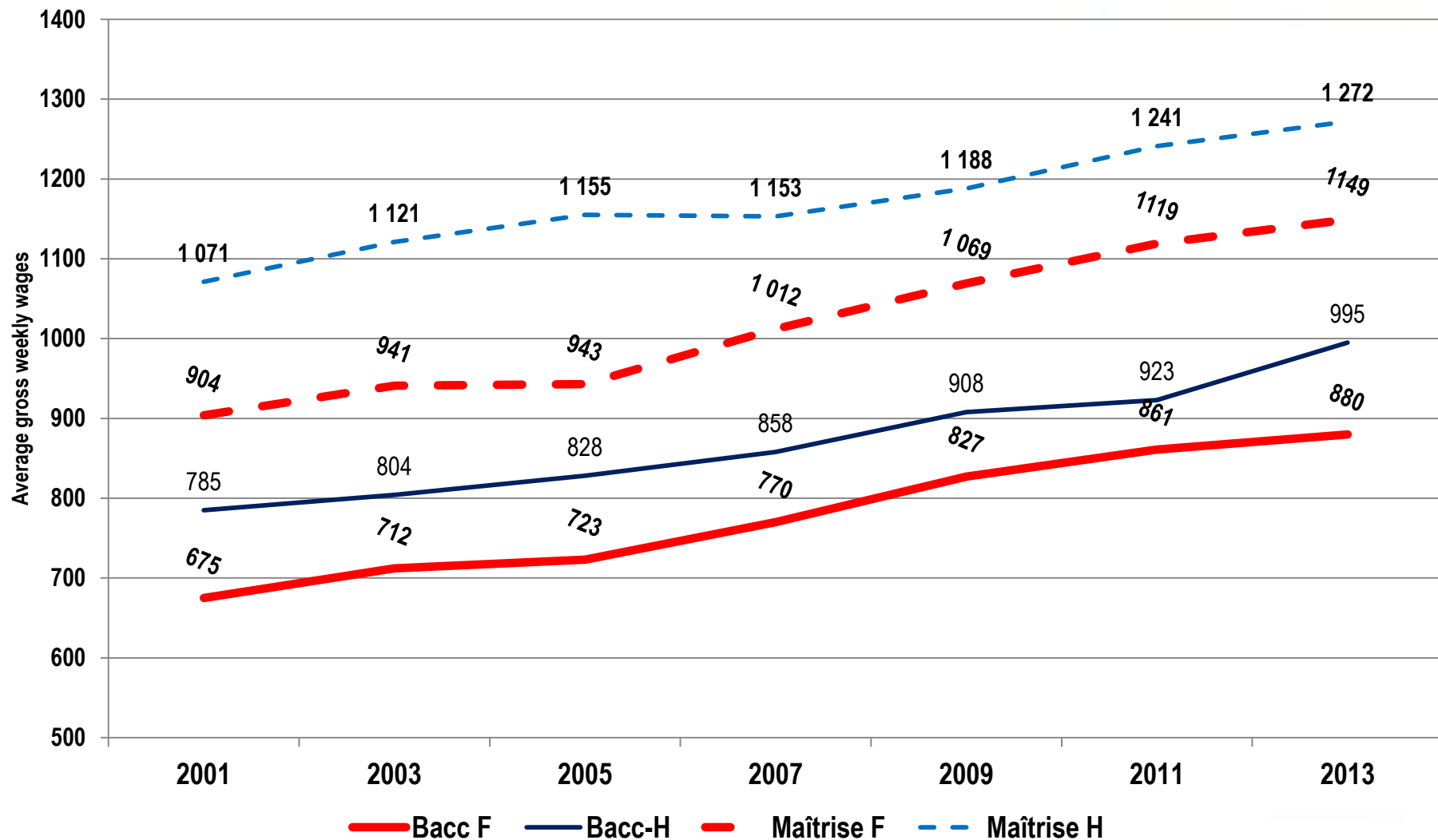
Figure 7 : Profils âge-revenu au Québec selon le niveau de scolarité atteint, 2006



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Salary gap W/M working full time – 2 yrs after graduation

Source: Compilation par l'auteure à partir des données du Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport, dans La relance à l'Université, diplômés 2001-2011



Therefore

- Changes are slow
 - In decision making levels
 - Small and plateau at the highest levels
 - *Senior management occupations*
 - CEO
 - In legislatures – democratic instances
- Women are concentrated in fewer jobs
 - They occupy more of the « lesser quality » jobs
- Are concentrated in fewer industries
- Get lower salaries for similar level positions

WHY is progress so small and so slow ?

– common beliefs

- **Personal factors?**
 - Women competencies?
 - Personal *choices* of women?
- **Organizational factors?**
 - Recruitment process? Selection? Nomination-designation?
 - Formal/informal processes : mentorship, support?
 - Expectations for highest level functions?
- **Social factors?**
 - Work-Family balance?
 - Narrow corridor – social expectations for Women and for Managers?
 - Homophily?
 - Inclusion within networks with influence– informal dimension?

Our study

▪ 3 large organisations

- Service secteur
- Size : more than 1000 employees
- Have Affirmative action program for many years

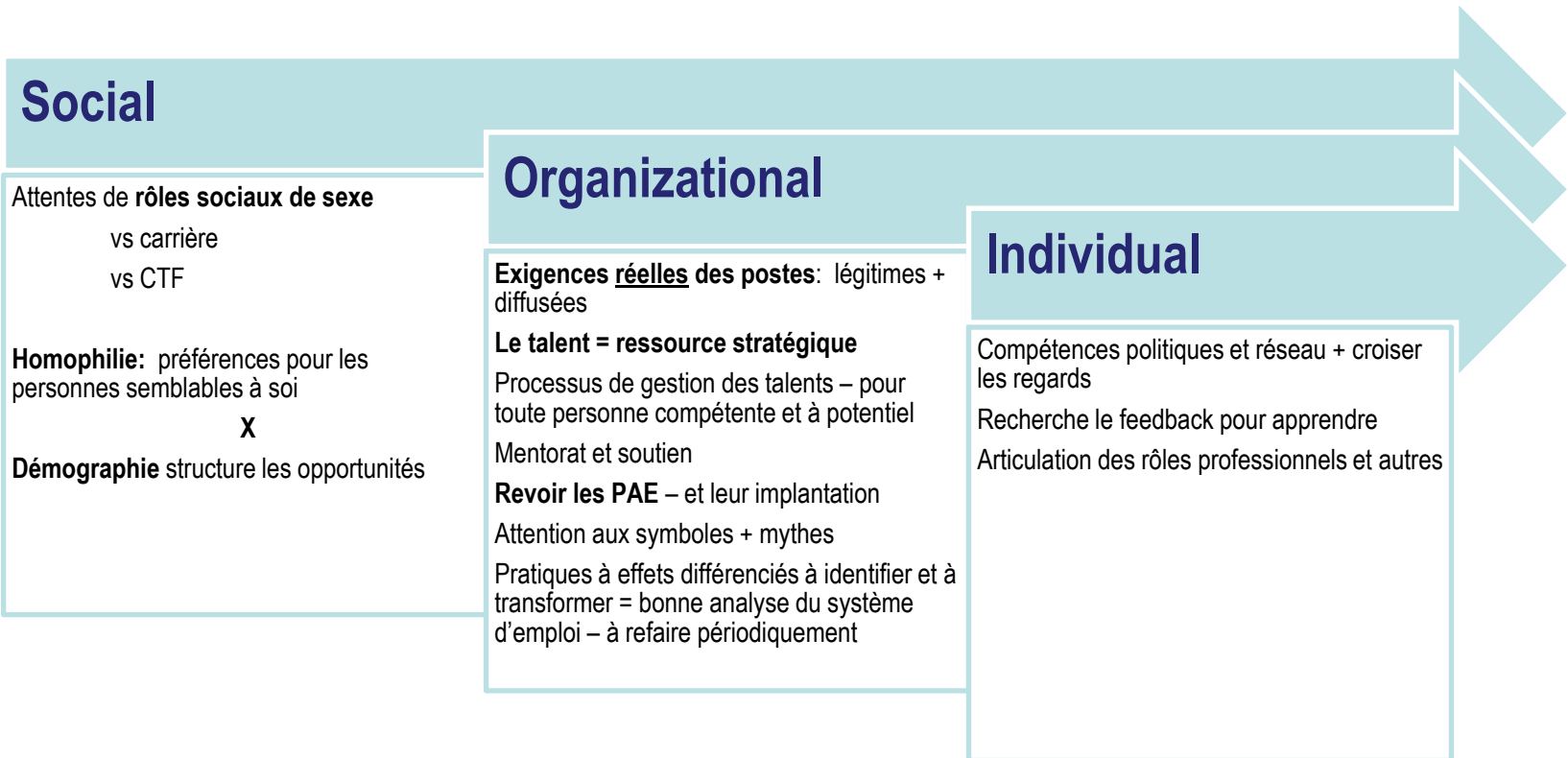
▪ Interviewees

- **10 W VP**: *ALL were invited*
- **15 M VP**: *Some were invited* : 5 per organisation – they are knowned as supporting women's career
- **25 W** : middle level and professionals

▪ In depth interviews

- Their decisions throughout their career
- Their opinions:
 - What helped and what hindered their career
 - What the organisation did **well** to support women's career and what it **should do**

Explanatory Factors



Imbrication - interdependency





What we learned through these interviews

CONCLUSIONS

Organizational factors = critical



- 3 organisations = 3 cultures = 3 dynamics
 - Varying patterns of factors helping and limiting
 - What is common:
 - HR VP learned a lot : strenghts and weaknesses
 - M + W VP have similar ambitions, motivations, values
 - Measures and programs for gender equity are badly understood but perceived as necessary
 - Talent development is more a matter of chance than organizational actions



Report available on <http://www.etudesfeministes.fss.ulaval.ca/chaireclaire-bonenfant/index.php?pid=806>

Thank you