



# DIVERSECITY, ÇA COMPTE

UN APERÇU DE LA DIVERSITÉ DANS LES POSTES  
DE DIRECTION DU GRAND VANCOUVER

SOMMAIRE

JUILLET 2011

DIVERSECITY COUNTS:  
A SNAPSHOT OF DIVERSITY IN LEADERSHIP IN METRO VANCOUVER

COVER PHOTOGRAPHY: MARK MCHOLM

THIS PROJECT IS A COLLABORATION OF SPARC BC AND THE DIVERSITY INSTITUTE IN MANAGEMENT AND TECHNOLOGY AT RYERSON UNIVERSITY. FUNDING FOR THE PROJECT IS PROVIDED BY THE GOVERNMENT OF CANADA AND THE PROVINCE OF BRITISH COLUMBIA.

© JULY 2011

SOCIAL PLANNING AND  
RESEARCH COUNCIL OF BC  
4445 NORFOLK STREET  
BURNABY, BC V5G 0A7

WWW.SPARC.BC.CA  
INFO@SPARC.BC.CA  
TEL: 604-718-7733

SPARC BC OFFICES ARE LOCATED  
WITHIN THE TRADITIONAL TERRITORY  
OF THE COAST SALISH PEOPLE.

Canada



WelcomeBC



## Aperçu du projet

La présente recherche est un compte rendu du nombre de membres des minorités visibles<sup>1</sup> qui occupent des postes de dirigeants et de cadres supérieurs au sein du Grand Vancouver dans les secteurs suivants : charges électives, districts scolaires, établissements postsecondaires, organismes gouvernementaux, organismes sans but lucratif, administrations locales, services de police et entreprises.

La méthode de recherche est modelée selon une étude réalisée par le Diversity Institute de la Ryerson University intitulée : *DiverseCity Counts: A Snapshot of Diversity in the Greater Toronto Area*.

Aux fins de cette étude, l'accent a été principalement mis sur les villes du Grand Vancouver où le pourcentage et le nombre de membres de minorités visibles sont les plus élevés, soit Richmond, Burnaby, Vancouver, Surrey et Coquitlam. Ensemble, ces municipalités représentent près de 1,5 million d'habitants ou près de 70 % de la population du Grand Vancouver. Les minorités visibles représentent plus de la moitié (51 %) de la population totale de ces cinq municipalités. On trouve de nombreux exemples de réussite chez les membres des minorités visibles qui occupent des postes de direction dans leur domaine. Dans le cadre du présent projet, notre équipe de recherche a rencontré certains dirigeants de notre région et leur a demandé de partager quelques clés de réussite et conseils pour les aspirants dirigeants. Le rapport de recherche présente leurs exemples de réussite.

Dans le Grand Vancouver, nombre d'organisations ont fait de l'appui à la diversité un objectif organisationnel, et quelques-unes ont été reconnues comme meilleurs employeurs en matière de diversité au Canada lors d'un concours annuel. Le présent rapport contient des études de cas d'entreprises et d'organismes locaux qui prennent actuellement des mesures pour rendre leur lieu de travail et leur gouvernance plus accueillants et plus inclusifs pour les personnes provenant d'horizons culturels différents. Le rapport présente aussi un résumé des pratiques exemplaires inspirées des nouvelles tendances touchant le domaine de la gestion de la diversité.

---

<sup>1</sup> Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, font partie des minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » (Commission de la fonction publique du Canada, 2011). Ces minorités comprennent notamment les Chinois, les Asiatiques du sud, les Noirs, les Philippins, les Latino-Américains, les Asiatiques du Sud-Est, les Arabes, les Asiatiques occidentaux, les Coréens, les Japonais, les minorités mixtes et autres.

## Membres de minorités visibles qui occupent des postes de direction dans le Grand Vancouver

Secteur	Nombre de personnes étudiées	Nombre de dirigeants issus de minorités visibles	Pourcentage de dirigeants issus de minorités visibles	Pourcentage moyen de minorités visibles dans le secteur
<b>Représentants élus</b>				<b>26 %</b>
Commissaires d'école	33	10	30 %	
Conseillers municipaux	46	10	22 %	
Députés provinciaux	40	10	25 %	
Députés fédéraux	19	6	32 %	
<b>Cadres du secteur public</b>				<b>7 %</b>
Cadres municipaux et régionaux	29	2	7 %	
Chefs de police supérieurs	25	2	8 %	
<b>Secteur bénévole (sans but lucratif)</b>				<b>10 %</b>
Chefs d'entreprises				
Membres de conseils d'administration	372	30	8 %	
Cadres supérieurs	537	59	11 %	
<b>Secteur bénévole (sans but lucratif)</b>				<b>13 %</b>
Membres de conseils d'administration	275	28	10 %	
Cadres supérieurs	134	27	20 %	
<b>Éducation</b>				<b>12 %</b>
Districts scolaires				
Directeurs généraux	3	0	0 %	
Directeurs et directeurs adjoints	485	53	11 %	
Collèges				
Membres de conseils de gouverneurs	41	8	20 %	
Cadres supérieurs	20	2	10 %	
Universités				
Membres de conseils de gouverneurs	73	12	16 %	
Cadres supérieurs	28	2	7 %	
<b>Organismes gouvernementaux</b>				<b>11 %</b>
Personnel de direction d'organismes et de conseils de la Colombie-Britannique	114	13	11 %	
<b>Dirigeants totaux étudiés</b>	<b>2274</b>	<b>274</b>	<b>12 %</b>	<b>12 %</b>

## Une occasion manquée : la sous-représentation des minorités visibles au sein de la direction

Les minorités visibles sont sous-représentées dans les postes de direction du Grand Vancouver. Comme le montre le tableau de la page précédente, 12 % seulement des 2 274 dirigeants étudiés dans le cadre du présent projet sont issus de minorités visibles.

Le secteur qui compte le plus de minorités visibles est celui des représentants élus où elles représentent 26 % des dirigeants élus. Le secteur qui suit en importance est le secteur bénévole où 13 % des dirigeants sont issus d'une minorité visible.

Dans le secteur des représentants élus, le niveau de représentation le plus élevé se trouve parmi les députés fédéraux où 32 % proviennent d'une minorité visible, comparativement à 30 % pour les commissaires d'école, 25 % pour les députés provinciaux et 22 % pour les conseillers municipaux.

Parmi les dirigeants du secteur public étudiés, 7 % étaient issus de minorités visibles. À l'échelle des administrations locales et régionales comprises dans la présente étude, 7 % des dirigeants municipaux et régionaux provenaient de minorités visibles. Parmi les services de police étudiés dans le cadre de la présente étude, 8 % des dirigeants étaient issus de minorités visibles.

Parmi les grandes entreprises étudiées dans le cadre du présent projet, les minorités visibles occupaient 10 % des postes de direction. On a noté un niveau de représentation légèrement supérieur parmi les cadres supérieurs où 11 % provenaient de minorités visibles contre 8 % pour les membres de conseils d'administration.

Parmi les organismes les plus importants du secteur bénévole (p. ex. les organismes sans but lucratif, les œuvres de bienfaisance et les fondations) étudiés dans le cadre du présent projet, 13 % de tous les postes de direction étaient occupés par des membres de minorités visibles. Le niveau de représentation était plus élevé parmi les cadres supérieurs (20 %) que parmi les membres de conseils d'administration (10 %).

Le niveau global de représentation des minorités visibles dans le secteur de l'éducation est de 12 %. À l'échelle des collèges étudiés dans la présente étude, 20 % des membres de conseils de gouverneurs et 10 % des cadres supérieurs sont issus de minorités visibles. Dans les universités du Grand Vancouver, 16 % des membres de conseils de gouverneurs et 7 % des cadres supérieurs proviennent de minorités visibles. Au sein des districts scolaires étudiés dans le cadre du présent projet, 11 % des directeurs et directeurs adjoints sont membres de minorités visibles.

Le projet s'est également penché sur les nominations publiques effectuées au sein des commissions gouvernementales et organismes provinciaux les plus importants. Parmi les membres nommés qui ont fait l'objet de la présente étude, 11 % proviennent d'une minorité visible.

## Avantages d'une direction diversifiée et des idées neuves pour un changement positif

La diversité au sein de la direction permet de mettre de l'avant un éventail de points de vue face aux enjeux politiques, économiques et sociaux qui touchent les Canadiens. La recherche actuelle indique que les organisations dotées d'une direction et d'effectifs diversifiés ont un avantage concurrentiel sur celles qui sont en manque de diversité. Une direction et un personnel diversifiés :

- permettent aux organisations d'attirer et de préserver les gens le plus talentueux;
- renforcent les liens tissés avec la clientèle et les nouveaux marchés;
- favorisent la pensée critique et l'innovation;
- peuvent contribuer à améliorer le rendement financier et organisationnel global.

Dans le cadre de l'examen des pratiques exemplaires du présent projet, on a défini certaines mesures que les organisations pourraient prendre afin de créer des structures de gouvernance et des lieux de travail plus accueillants et plus inclusifs pour attirer et préserver les effectifs les plus talentueux. Parmi les mesures clés, il y a :

- établir un engagement organisationnel axé sur la diversité;
- établir une analyse de rentabilisation organisationnelle de la diversité;
- examiner les processus de recrutement et de sélection pour déceler toute partialité consciente ou inconsciente;
- sensibiliser le personnel et les gestionnaires à la diversité par de la formation appropriée;
- appuyer le perfectionnement en leadership et la planification de la relève;
- assurer le suivi des progrès et des changements.





**people. planning. positive change.**

SOCIAL PLANNING & RESEARCH COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA  
4445 NORFOLK STREET, BURNABY, BC V5G 0A7

tél. : 604-718-7733 téléc. : 604-736-8697  
[www.sparc.bc.ca](http://www.sparc.bc.ca)