



# PERSISTENCE DES ÉCARTS SALARIAUX, ANALYSE SELON LA SCOLARITÉ ET LA PROFESSION

**Colloque « L'égalité entre les femmes et les  
hommes au Québec: entre avancées et enjeux  
persistants »**

**Conseil du statut de la femme**

**Congrès ACFAS, 90<sup>e</sup> édition, 8-9 mai 2023**

Ruth Rose

Professeure retraitée

Département de sciences économiques

Université du Québec à Montréal

# Plan de la présentation :

Point de départ: les écarts salariaux persistent

Ce qu'en disent les analystes

Les femmes sont plus scolarisées que les hommes

Les professions et la ségrégation professionnelle

Les choix professionnels des jeunes et les salaires du début de carrière

Quelques autres dimensions: syndicalisation et taille de l'établissement

En guise de conclusion

Quoi faire ?

Le point de  
depart : une note  
méthodologique

## Deux principales sources de données:

- L'Enquête sur la population active (EPA) : données mensuelles et annuelles sur les **salaires horaires**, mais basées sur un échantillon relativement restreint.
- Le Recensement de la population de 2021 (ou années antérieures): données sur le **revenu d'emploi annuel** aux cinq ans, mais beaucoup plus détaillées, notamment en ce qui concerne les professions, puisque basées sur 100 % ou 25 % de la population.

Ici, la plupart des données du recensement se réfèrent à la population en emploi, âgée de 25 à 54 ans, travaillant à temps plein à l'année longue.

## Le point de départ: écarts salariaux entre femmes et hommes, 2020

- Écart salaires horaires: 9,0 %
- Écart salaires hebdomadaires: 17,8 %
- Écart revenu d'emploi annuel:
  - Toute personne ayant travaillé 22,9 %
  - Personnes ayant travaillé à temps plein, toute l'année: 19,6 %

Constat: sur l'écart de 22,9% pour le salaire annuel, au moins 8,8 points de pourcentage (38%) est attribuable aux heures de travail moindres des femmes. Une autre partie est attribuable à un nombre moindre de jours de travail dans une année.

**Attention:** L'année 2020 n'est pas typique en raison de la pandémie. Les écarts femmes-hommes étaient moindres parce que ce sont surtout les personnes à faible salaire, particulièrement chez les femmes, qui se sont retirées du marché du travail.

# Ce qu'en disent les analystes

Recension très partielle appuyée sur les recensions d'autres auteur-e-s.

**Théorie du capital humain** : les femmes gagnent moins parce qu'elles ont moins investi dans le capital humain.

- Scolarité – mais les femmes sont maintenant plus scolarisées que les hommes
- Expérience – difficile à mesurer – les femmes ont davantage d'interruptions de carrière en raison de la maternité
- Durée de l'occupation d'un emploi (ancienneté)

« **Pénalité liée à la maternité** » : les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, ont plus d'absences et interrompent plus souvent leur carrière en raison de leurs responsabilités auprès des enfants et leurs autres travaux non-rémunérés.

**Ségrégation professionnelle:** les femmes exercent des professions différentes des hommes, celles qui sont plus reliées à leur travail domestique: éducation, soins des personnes, travail de bureau, caissière, vendeuses, serveuses de restaurant, industries manufacturières requérant la dextérité manuelle et l'attention aux détails.

- Les catégories professionnelles à prédominance féminine sont moins bien rémunérées que celles occupées majoritairement par les hommes: **sous-évaluation du travail des femmes.**

**Comportement moins agressif des femmes:** moins d'accent sur la négociation du salaire individuel ou la recherche des promotions, choix des professions à prédominance féminine, valorisation des emplois plus proches de la maison, avec des horaires plus flexibles, etc.

# Autres déterminants des salaires

- Appartenance à un **syndicat**
- **Taille de l'entreprise**
- **Secteur industriel**
- **Situation familiale:** les hommes sont mieux rémunérés s'ils ont une conjointe et des enfants, les femmes moins dans ces conditions.
- **Politique familiale** pour faciliter la conciliation emploi-études-famille:
  - Garderies
  - Assurance parentale pour maintenir le lien d'emploi lors de la naissance d'un enfant
  - Prestations pour enfants – facilitent le travail des mères monoparentales mais réduisent peut-être celui des mères ayant un conjoint.
- **Loi pro-active sur l'équité salariale ?**

Selon des études récentes, l'écart salarial n'est plus attribuable à des différences de capital humain, mais plutôt à la répartition entre professions, secteurs industriels et firmes.

Étude sur personnes âgées de 25 à 54 ans, travaillant **à temps plein** dans **le secteur privé**, gagnant au moins 18 000 \$ par année, dans une firme avec au moins 2 salariés.

	Écart de rémunération	Part attribuable à l'appariement avec l'entreprise	Part attribuable à politique salariale de l'entreprise	Écart salarial attribuable à la politique salariale
Québec	21,0 %	37 %	63 %	13,3 %
Ontario	26,3 %	47 %	53 %	14,1 %
Colombie-Britannique	30,8 %	59 %	41 %	12,6 %
ENSEMBLE de l'échantillon	26,8 %	48 %	52 %	14,0 %

Hommes travaillent davantage dans les secteurs à salaire élevé : construction, fabrication, extraction minière et pétrolière. Femmes travaillent plus souvent dans des firmes à faible salaire, y compris des organismes à but non-lucratif. Elles valorisent des firmes plus proches de la maison et ayant des horaires flexibles.

Jiang Li, Benoit Dostie, Gaëlle Simard-Duplain, *Quel rôle jouent les politiques de rémunération propres aux entreprises dans l'écart de rémunération entre les sexes au Canada?* Statistique Canada, 2020, 38 pages.

# Décomposition de la variation de l'écart salarial annuel moyen entre 1997 et 2017, Canada, personnes en emploi, 15 ans et plus

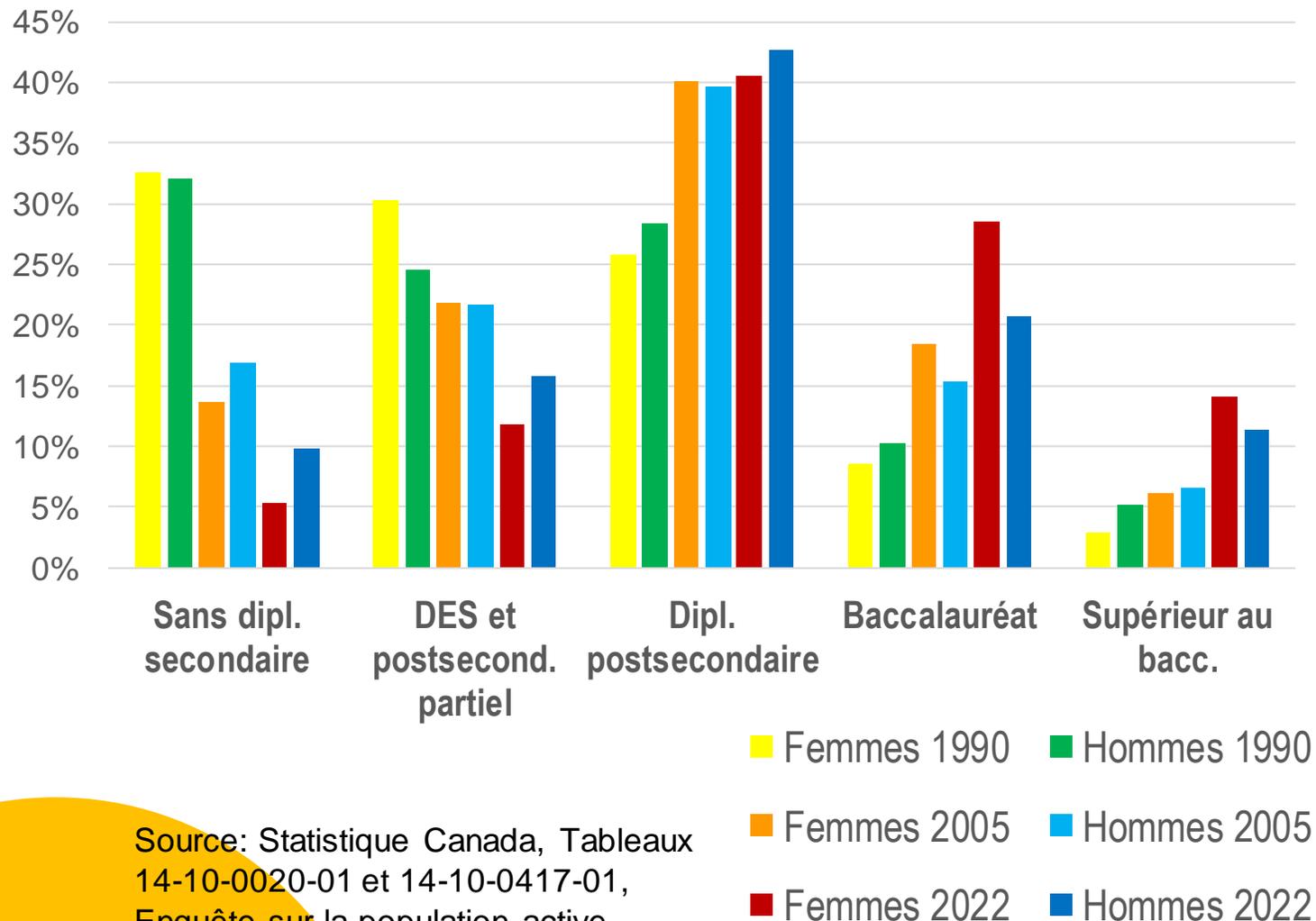
<b>RATIO 1997: 63,7 %                      RATIO 2017 : 73,5 %</b> <b>VARIATION DE L'ÉCART 1997 À 2017 : 9,8 points de pourcentage</b>	
<b>Pourcentage attribuable au chapitre des caractéristiques (« expliqué »)</b>	<b>46,8 %</b>
Profession	27,7 %
Niveau de scolarité	13,1 %
Affiliation syndicale	11,2 %
Emploi dans le secteur public	8,9 %
Durée d'occupation d'emploi	<u>2,4 %</u>
Total : contribution à la réduction de l'écart	63,3 %
Province	- 3,3 %
Groupe d'âge	- 5,3 %
Secteur d'activité	- <u>8,0 %</u>
Total: contribution à l'augmentation de l'écart	- 16,6 %
<b>Pourcentage attribuable au rendement des caractéristiques (« inexplicé »)</b>	<b>53,2 %</b>

Source: Melissa Moyser, *Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes: un aperçu conceptuel et méthodologique*, Statistique Canada, N° au catalogue 45200002, 2019, p. 30.

LES FEMMES SONT MAINTENANT PLUS SCOLARISÉES  
QUE LES HOMMES

MAIS, À SCOLARITÉ ÉGALE, LES FEMMES GAGNENT  
MOINS QUE LES HOMMES

## Répartition de la population âgée de 25 à 54 ans, selon le niveau de scolarité et le sexe, Québec 1990, 2005, 2022

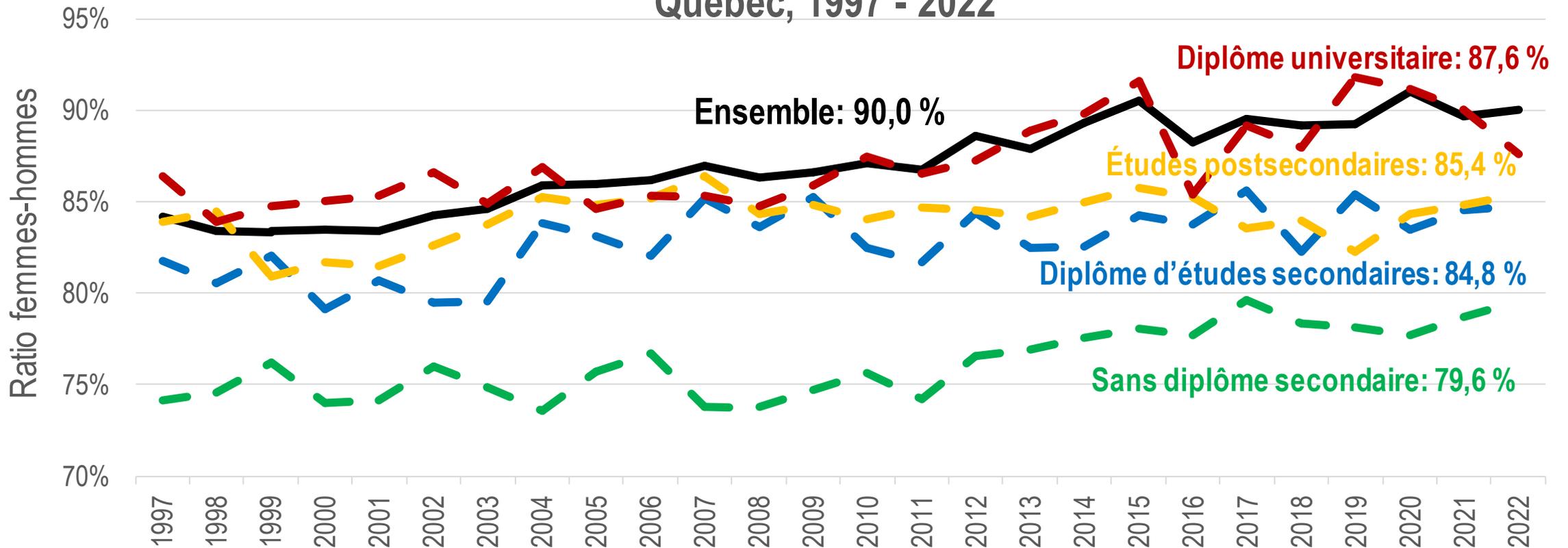


Source: Statistique Canada, Tableaux 14-10-0020-01 et 14-10-0417-01, Enquête sur la population active

Les femmes sont maintenant plus scolarisées que les hommes,

Si, pour chaque niveau de scolarité, les femmes avaient le même salaire que les hommes, leur salaire sera 16% plus élevé en 2022 : 34,08 \$ au lieu de 29,29 \$. Il serait, alors, supérieur de 5% aux 32,54 \$ gagnés par les hommes.

## Ratio des salaires horaires F/H, selon le niveau de scolarité, Québec, 1997 - 2022



Source: Institut de la statistique du Québec, adapté de l'Enquête sur la population active.

Les écarts diminuent à mesure que la scolarité augmente.

Les écarts à chaque niveau de scolarité ont peu bougé depuis au moins 10 ans.

La réduction de l'écart global attribuable à la scolarité est due à l'amélioration de la scolarité et la hausse du taux d'activité des femmes qui en découle.

LES FEMMES CONTINUENT DE CHOISIR LES  
PROFESSIONS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

MAIS, LA VASTE MAJORITÉ DE L'ÉCART SALARIALE EST  
EXPLIQUÉE PAR LES ÉCARTS À L'INTÉRIEUR DE CHAQUE  
PROFESSION ET NON PAS PAR LA SÉGRÉGATION  
PROFESSIONNELLE

## Répartition des professions selon le taux de féminité, personnes âgées de 25 à 54 ans travaillant à temps plein, l'année longue, Québec, 2010 et 2020

Taux de féminité	2010			2020		
	Nombre de professions	% des femmes	% des hommes	Nombre de professions	% des femmes	% des hommes
<b>80 % ou plus</b>	12	31 %	4 %	18	29 %	4 %
<b>60 % à 80 %</b>	20	26 %	9 %	28	33 %	12 %
<b>Mixte: 40 % à 60 %</b>	25	23 %	19 %	31	22 %	20 %
<b>20% à 40 %</b>	32	14 %	28 %	34	11 %	25 %
<b>20% ou moins</b>	51	5 %	40 %	51	5 %	38 %
<b>TOTAL</b>	140	100 %	100 %	162	100 %	100 %

Source: Recensements de la population du Canada, 2011 et 2021, Tableaux 99-014-X20221042 et 98-10-0452-01

En 2020, 62 % des femmes travaillent dans des professions à forte ou à moyenne prédominance féminine, comparativement à 57 % en 2010.

63 % des hommes travaillent dans des professions à forte ou à moyenne prédominance masculine, comparativement à 68% en 2010.

Seulement le cinquième des femmes et des hommes travaillent dans des professions mixtes 2010 et 2020.

**Un peu de mouvement des hommes vers des professions mixtes ou à prédominance moyennement féminine.**

# Mesurer l'effet de la ségrégation professionnelle

	Revenu d'emploi moyen		Impact des salaires des hommes	Ratio Femmes/Hommes
	Femmes	Hommes		
Revenu d'emploi moyen réel	63 300 \$	77 500 \$		81,7 %
Répartition professionnelle femmes		77 284 \$	<b>22,1 %</b>	81,9 %
Répartition professionnelle hommes	63 777 \$		<b>21,6 %</b>	82,3 %
<b>Impact de la répartition masculine</b>	<b>0,8 %</b>	<b>0,3 %</b>	<b>22,4 %</b>	

Source: Calculs de l'auteure, à partir des données du Recensement de la population du Canada de 2021

En 2020, **la presque totalité de l'écart entre le revenu d'emploi moyen des femmes et celui des hommes est attribuable à l'écart à l'intérieur de chaque catégorie professionnelle** (162 catégories à 4 chiffres). Très peu est attribuable à la ségrégation professionnelle, à savoir le fait que les femmes et les hommes exercent des professions différentes.

En 2015, environ 13 % de l'écart salarial était attribuable à la ségrégation professionnelle.

# LES CHOIX PROFESSIONNELS DES JEUNES SONT ENCORE TRADITIONNELS

LES ÉCARTS SALARIAUX, À SCOLARITÉ ET DOMAINE D'ÉTUDES ÉGAUX, COMMENCENT DÈS LE DÉBUT DE LA CARRIÈRE

# La Relance au secondaire en formation professionnelle

## Titulaires d'un Diplôme d'études professionnelles (DEP) de 2017-2018, une année après l'obtention du diplôme, ensemble du Québec

Secteurs de formation	Nombre	% des femmes	% des hommes	Rémunération hebdomadaire	
				Femmes	Hommes
À prédominance féminine	5	76 %	15 %		
Mixte	3	12 %	8 %		
À prédominance masculine	12	12 %	77 %		
TOTAL	20	100 %	100 %	706 \$	923 \$
Écart de la rémunération entre les femmes et les hommes :				217 \$	ou 24,3 %

Les femmes comptaient pour 44 % des titulaires d'un DEP

Secteurs où se retrouvent le plus de femmes : Administration, commerce et informatique, Santé, Soins esthétiques, Alimentation et tourisme (mixte)

Secteurs où se retrouvent le plus d'hommes : Bâtiment et travaux publics, Électrotechnique, Entretien d'équipement motorisé, Administration, commerce et informatique (prédominance F), Transport

Source: Ministère de l'Éducation : *La situation d'emploi des personnes diplômées de 2017-2018, au 31 mars 2019.*

# La Relance au collégial en formation technique

Titulaires d'un Diplôme d'études collégiales (DEC) de 2016-2017, une année après l'obtention du diplôme, ensemble du Québec

Secteurs de formation	Nombre	% des femmes	% des hommes	Rémunération horaire moyenne	
				Femmes	Hommes
À prédominance féminine	6	79 %	31 %		
Mixte	4	18 %	34 %		
À prédominance masculine	9	4 %	35 %		
TOTAL	19	100 %	100 %	20,63 \$	21,67 \$
Écart de la rémunération entre les femmes et les hommes : 1,04 \$ ou 4,8 %					

Les femmes comptaient pour 63 % des titulaires d'un DEC technique

Secteurs où se retrouvent le plus de femmes : Administration, commerce et informatique (mixte), Santé, Services sociaux, éducatifs et juridiques.

Secteurs où se retrouvent le plus d'hommes : Administration, commerce et informatique (mixte), Bâtiment et travaux publics, Services sociaux, éducatifs et juridiques (prédominance F)

Source: Ministère de l'Éducation : *La situation d'emploi des personnes diplômées de 2016-2017, au 31 mars 2018.*

# La Relance à l'université, baccalauréat

Titulaires d'un baccalauréat, (promotion 2019) une ou deux années après l'obtention du diplôme, ensemble du Québec

Domaine d'études	Nombre	% des femmes	% des hommes	Rémunération horaire moyenne	
				Femmes	Hommes
À prédominance féminine	7	67 %	32 %		
Mixte	2	26 %	33 %		
À prédominance masculine	1	7 %	35 %		
TOTAL	10	100 %	100 %	28,74 \$	31,14 \$
Écart de la rémunération entre les femmes et les hommes : 2,30 \$ ou 7,7 %					

Les femmes comptaient pour 61 % des titulaires d'un baccalauréat.

Elles sont majoritaires dans la grande majorité des disciplines sauf l'informatique, le génie, certaines autres sciences pures et appliquées, ainsi qu'économique, histoire, études urbaines et philosophie.

Pourtant, les salaires des hommes sont presque toujours plus élevés que ceux des femmes, sauf dans certains secteurs de génie, peut-être parce que les quelques femmes sont embauchées dans les grandes firmes

Source: Ministère de l'Éducation : *La situation d'emploi des personnes diplômées de 2019, en janvier 2021.*

## **Les titulaires d'une maîtrise** (promotion de 2019) en janvier 2021

60% étaient des femmes

Salaire horaire moyen : femmes - 34,40 \$; hommes - 38,30 \$

Écart : 3,90 \$ ou 10,2 %

Le portrait selon le domaine d'études et la discipline ressemble à celui des titulaires d'un baccalauréat.

## **Les titulaires d'un doctorat** (promotion de 2020) en janvier 2022

54% étaient des femmes

Salaire horaire moyen: femmes 40,66 \$ hommes – 43,93 \$

Écart = 3,27 \$ ou 7,4 %

Davantage de femmes que d'hommes étaient en emploi 20 mois après l'obtention du diplôme (80,6 % vs. 67,5 %)

Les hommes étaient plus souvent des stagiaires postdoctoraux (23,8 % des hommes et 12,1 % des femmes).

## AUTRES DIMENSIONS DE L'ÉCART SALARIAL

- Syndicalisation
- Taille de l'entreprise

# SYNDICALISATION personnes en emploi, âgées de 25 à 54 ans, 2022, Québec

	Proportion syndiquée	Salaire horaire moyen			Impact de la syndicalisation
		Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	
<b>Femmes</b>	43,8 %	31,90 \$	33,86 \$	30,37 \$	11,5 %
<b>Hommes</b>	40,4 %	35,00 \$	35,12 \$	34,92 \$	5,7 %
<b>Ratio F/H</b>	108,5 %	91,1 %	96,4 %	87,0 %	

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0066-01

La syndicalisation contribue à réduire l'écart global entre femmes et hommes parce qu'elle a un plus grand impact sur le salaire des femmes. La syndicalisation est beaucoup plus importante dans le secteur public que dans le secteur privé, particulièrement pour les femmes.

# TAILLE DE ÉTABLISSEMENT

## Ratio des salaires femmes/hommes selon la taille de l'établissement, personnes âgées de 15 ans et plus, Québec 2022

Moins de 20 personnes	85,8 %
Entre 20 et 99 personnes	89,9 %
Entre 100 et 500 personnes	91,5 %
Plus de 500 personnes	90,3 %
Ensemble	90,0 %

Plus de femmes (24,9 %) que d'hommes (20,6 %) hommes travaillent dans des grands établissements employant plus de 500 personnes, en raison de leur présence plus importante dans le secteur public.

Les femmes sont moins présentes dans les plus petits établissements surtout ceux engageant entre 100 et 500 personnes.

La taille de l'établissement à un petit impact positif sur le salaire des femmes. Toutefois, quelle que soit la taille, les salaires des femmes sont inférieurs de 8,5 % à 14,2 %.

Source: Institut de la statistique du Québec, adapté de l'Enquête sur la population active

## En guise de conclusion

- Analyse très partielle (en complément aux statistiques de M. Cloutier-Villeneuve).
- Les écarts salariaux persistent malgré le fait que les femmes sont beaucoup plus scolarisées et beaucoup plus présentes sur le marché du travail : plus d'expérience, plus d'ancienneté, moins d'interruptions de carrière.
- La hausse de la scolarisation des femmes a contribué le plus à la réduction des écarts. Néanmoins, à chaque niveau de scolarité, l'écart est resté presque constant de 2012 à 2022.
- À l'intérieur de la grande majorité des professions, les hommes gagnent plus que les femmes. L'écart est donc attribuable plus à cette disparité qu'à la ségrégation professionnelle.
- Les jeunes continuent de choisir leur domaine d'études en fonction des traditions masculines et féminines.
- Les écarts salariaux commencent dès le début de carrière et augmentent avec le temps.

## En guise de conclusion (suite)

- La maternité continue d'exercer un effet négatif important sur les salaires des femmes tout au long de leur carrière.
- Il reste encore des préjugés quant aux capacités des femmes et la valeur de leur travail, surtout quand il s'agit de promotion aux postes supérieurs et la négociation individuelle des salaires.
- Les femmes immigrantes, celles appartenant à une minorité visible, s'identifiant comme autochtone ou ayant des limitations fonctionnelles sont au bas de l'échelle.
- La syndicalisation donne aux femmes les outils pour négocier une réduction des écarts.

# Quoi faire ?

Combattre les préjugés des employeurs.

Promouvoir la syndicalisation.

Promouvoir l'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins, particulièrement le génie et l'informatique, ainsi que les métiers col-bleu.

Promouvoir un meilleur partage des responsabilités parentales et des travaux domestiques.

Hausser le salaire minimum.

Assurer assez de places abordables en services de garde à but non lucratif.

Loi sur l'équité salariale :

- Pas très efficace pour les travailleuses non-syndiquées ;
- On devrait envisager une approche sectorielle pour éliminer les différences entre les firmes et assurer l'application réelle à toutes les firmes (exemples: entreprises privées du secteur de la santé ; construction).