

AVRIL 2017 Note socioéconomique

Salaires inégaux, à qui la faute ?

MARIE-PIER ROBERGE, chercheure à l'IRIS

Le 21 novembre 1996, l'Assemblée nationale du Québec adoptait à l'unanimité la Loi sur l'équité salariale, qui exige que les entreprises d'au moins dix salarié·e·s offrent « un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent¹ ». Deux décennies plus tard, et ce, malgré le ton triomphal utilisé par certains commentateurs^a, les questions d'égalité de rémunération hommes-femmes sont toujours d'actualité. Même si certaines avancées sont indéniables, il est important de garder à l'œil les écarts qui restent à combler. Dans cette note socioéconomique, l'IRIS propose de mieux comprendre et repérer l'évolution des écarts salariaux entre les hommes et les femmes au Québec, afin de mettre en lumière la discrimination systémique que vivent encore les femmes sur le marché du travail. Nous verrons qu'on ne peut réduire les écarts salariaux qui existent encore aujourd'hui à de simples différences de choix entre les femmes et les hommes.

Malgré les efforts législatifs accomplis, force est de constater qu'en 2016, au Québec, la rémunération horaire des femmes demeure inférieure à celle des hommes. Pour les premières, nous parlons d'un salaire horaire moyen s'élevant à 22,74 \$, tandis que les seconds reçoivent en moyenne 25,67 \$ de l'heure². Comment expliquer cet écart? Notre objectif est de mettre en lumière les enjeux systémiques aux sources de ce traitement différencié et d'ainsi indiquer en quoi une approche interprétative basée uniquement sur les choix individuels des femmes est insuffisante.

Dans un premier temps, nous discuterons de la thèse des choix personnels, souvent utilisée pour justifier les

écarts salariaux entre hommes et femmes, en y apportant une nuance fondamentale. Ensuite, nous ferons un court survol de la place des femmes sur le marché du travail, en nous attardant à la valorisation de leur travail et aux écarts salariaux généraux, sans s'attarder aux différences quant au temps et à la nature du travail. Finalement, nous confronterons la thèse des choix personnels aux données québécoises : s'il est vrai que le salaire plus faible des femmes s'explique par le choix de parcours professionnels différents, on ne devrait pas constater d'écarts lorsque ces choix sont les mêmes.

^a Propos tenus à Bouchard en parle sur les ondes du 93,3 FM le 1^{er} mars 2016, qui suggèrent que les questions d'équité salariale sont chose du passé. Pour entendre l'entrevue ou en lire un extrait, voir <https://sortonslespoubelles.com/les-feministes-sont-supremacistes-et-anti-hommes/>.

Les femmes choisissent-elles d'être moins bien payées ?

En 2016, les Québécoises ont gagné 79,1 % du salaire hebdomadaire des Québécois^a masculins. Qu'est-ce qui explique ce résultat? Dans l'espace public, une thèse tend à s'imposer : les femmes gagnent moins car elles font des choix différents³. L'égalité serait donc atteinte. « Certes, il y a des écarts entre les revenus masculins et féminins, mais ces écarts se rapportent aux choix que font les individus à l'égard de leurs vocations et du temps consacré au travail⁴. »

Mais suivant cette logique, les femmes faisant les mêmes choix que les hommes toucheraient le même salaire que ces derniers. C'est cette hypothèse que nous allons confronter aux données québécoises.

Fait à noter : l'utilisation du mot « choix » tend à mettre sur le dos des femmes l'entière responsabilité de cet écart salarial. Qu'entend-on par « choix »? Est-ce une décision prise en toute liberté, sans l'influence d'aucune convention sociale quant aux rôles respectifs des femmes et des hommes au sein des ménages et de la société? Difficile de croire que toutes les différences en termes d'heures travaillées, de choix de carrière et d'éducation sont complètement indépendantes d'une socialisation genrée de chaque sexe. De plus, les attentes envers les femmes et les hommes diffèrent en fonction de leurs rôles au sein des ménages. Il faut donc garder à l'esprit cette nuance entre un simple choix et une pression systémique reflétant le fonctionnement du système social.

TRAVAIL DES FEMMES

On mesure la richesse et la santé d'une économie à son produit intérieur brut (PIB). Cette mesure est critiquée à bien des égards⁵. Sans entrer dans un compte rendu détaillé des biais que peut engendrer l'utilisation du PIB comme mesure du bien-être économique, notons tout de même qu'elle sous-estime l'apport des femmes. En effet, le PIB n'inclut pas la production domestique, qui est encore aujourd'hui majoritairement le fait des femmes⁶. De plus, l'aspect reproductif de ce travail, c'est-à-dire ce qui permet de reproduire la force de travail utilisée à des fins dites « productives », est aussi mis de côté. En ce sens, les femmes se retrouvent maintenant avec un *double fardeau* ; celui de produire et de reproduire le travail.

a Nous étudierons cette mesure et son évolution plus en détail à la section suivante.

Depuis 1976, la participation des femmes au marché du travail rémunéré a fortement augmenté. On mesure cette participation au moyen du *taux d'activité*, soit la proportion des gens qui cherchent ou occupent un emploi parmi les personnes en âge de travailler. On considère ainsi le fait de travailler à salaire et la volonté de le faire. Au Québec en 1976, le taux d'activité chez les 25 à 54 ans était de 93,4 % chez les hommes et de 45,9 % chez les femmes, alors qu'en 2016, ces chiffres sont passés à 90,8 % et 85,6 % respectivement⁷. Cette hausse de la participation des femmes au marché du travail rémunéré n'a toutefois pas permis de combler les écarts salariaux entre elles et leurs homologues masculins. En 2016, pour chaque 1 \$ gagné par les hommes, les femmes ne recevaient que 0,79 \$⁸.

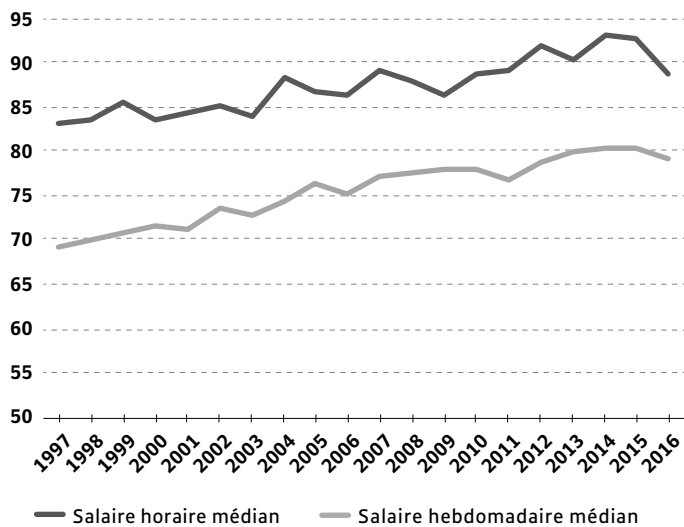
Mais est-ce que ce ratio permet de mesurer avec précision l'écart salarial? En effet, les femmes travaillent en moyenne moins d'heures par semaine que les hommes. Ainsi, si nous faisons le même calcul en utilisant cette fois le salaire horaire médian^b, le portrait s'améliore avec un ratio de 88,5 ¢ par 1 \$. Le graphique 1 présente l'évolution de ces deux ratios depuis 1997, année de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale. On voit que, même si la situation s'est améliorée, les gains des femmes demeurent bien en deçà de ceux des hommes. Toutefois, à la lumière de ces ratios, même lorsque les différences d'horaires sont prises en compte, il reste encore plus de 10 points de pourcentage qui ne peuvent être attribués au seul fait de travailler moins d'heures.

SITUATION QUÉBÉCOISE : ÉCART ET CHOIX

Lorsqu'on explique les écarts salariaux par les différents choix que font les hommes et les femmes, on sous-entend que les femmes sont entièrement responsables de la situation. Cette explication laisse de côté toute compréhension critique du fonctionnement du marché du travail et du peu de partage des responsabilités familiales, conditions qui forcent les femmes à trouver un emploi qui leur permettra d'assurer leur *double rôle* de travailleuse rémunérée et de personne effectuant la majorité des tâches domestiques⁹. L'écart des rémunérations annuelles ou hebdomadaires moyennes entre les femmes et les hommes démontre un fait indéniable :

b La médiane est la mesure de centre qui donne le point milieu d'un groupe, c'est-à-dire que si on ordonne toutes les personnes selon leur salaire, le salaire médian est celui gagné par la personne du milieu. Le nombre obtenu par le calcul de la médiane est une donnée claire qui permet d'éliminer les extrêmes de chaque groupe. Lorsqu'elle est disponible, nous utilisons cette statistique pour sa clarté mathématique et parce qu'elle permet de mieux repérer les tendances sur de longues périodes.

Graphique 1

Ratio du salaire médian des femmes et de celui des hommes (en %), Québec, 1997-2016

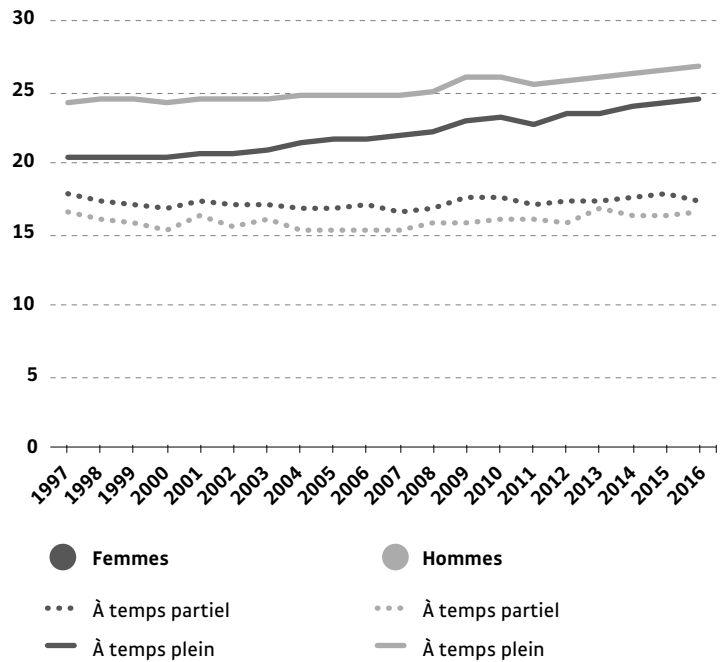
SOURCE Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0073. Calculs de l'auteure.

les femmes finissent l'année avec moins d'argent dans leurs poches. Afin de comprendre si cette différence peut être attribuée entièrement aux choix de carrière des femmes, nous analyserons comment l'écart de rémunération change lorsqu'on le calcule au moyen de données plus détaillées. Pour ce faire, nous étudierons les écarts de revenu en fonction du temps de travail, du niveau d'éducation et du champ d'études, du type d'emploi (secteur/industrie, taille d'entreprise, ancienneté) et du taux de syndicalisation.

TEMPS : LES FEMMES GAGNENT-ELLES MOINS PARCE QU'ELLES TRAVAILLENT MOINS ?

Les différences en termes d'heures travaillées peuvent-elles expliquer l'écart salarial entre hommes et femmes? Comme nous l'avons vu au graphique 1, le ratio entre le salaire hebdomadaire médian des femmes et des hommes était de 79,1 % en 2016. Lorsqu'on fait le même calcul en utilisant le salaire horaire médian, ce ratio s'établit à 88,5 % pour la même année. Cela nous indique que les gains totaux des femmes sont en deçà de ceux des hommes du fait de travailler moins d'heures par semaine, mais que ça n'explique pas tout. Le temps de travail n'est pas la seule variable temporelle pouvant affecter la rémunération : par exemple, bien plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel (25,5 % de la population en emploi pour les premières et 13,2 % pour les seconds)^a. Le régime de

Graphique 2

Salaire horaire moyen selon le sexe et le régime de travail (dollars constants de 2016), Québec, 1997-2016

SOURCE Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0072. Calculs de l'auteure.

travail^a, en représentant différents niveaux d'engagement auprès de l'employeur, pourrait lui aussi expliquer pourquoi les femmes gagnent moins. En d'autres mots, le fait de travailler à temps plein pourrait se traduire par une plus grande visibilité au sein de l'entreprise, plus d'occasions de promotion et par la démonstration d'un engagement accru aux yeux de l'employeur.

Le graphique 2 présente, pour la période allant de 1997 à 2016, le salaire horaire moyen selon le sexe et le régime de travail. On voit tout d'abord une amélioration du côté des emplois à temps plein. En 1997, les femmes sous ce régime de travail gagnaient 20,48 \$ de l'heure contre 24,25 \$ de l'heure pour les hommes : un ratio de 84,5 %. L'an dernier, ces salaires s'établissaient à 24,48 \$ et 26,93 \$ respectivement, des augmentations menant à un ratio de 90,9 %. L'écart salarial entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein s'est donc rétréci au cours des 19 dernières années, mais en moyenne les femmes gagnent toujours seulement 90 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes. Pour les personnes travaillant à temps partiel, on voit qu'au contraire, les

a La notion de régime de travail détermine ici le travail à temps partiel du travail à temps plein.

Tableau 1

Distribution des emplois selon le sexe, l'âge et le régime de travail, Québec, 2016

	À temps partiel		À temps plein	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
15 à 24 ans	39,3 %	52,8 %	8,1 %	8,9 %
25 à 54 ans	42,1 %	27,5 %	75,3 %	72,6 %
55 ans et plus	18,6 %	19,7 %	16,6 %	18,5 %
Total (en milliers de personnes)	438,7	221,5	1 327,9	1 589,8

SOURCE Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0072. Calculs de l'auteure.

femmes gagnent relativement plus que les hommes. Mais est-ce que, dans le monde du travail à temps partiel, les hommes sont moins bien traités? Pour pouvoir répondre à cette question, il faut comprendre qui travaille à temps partiel et pour quelles raisons. Commençons par examiner la distribution des emplois selon le sexe, l'âge et le régime de travail.

Le tableau 1 présente, pour le Québec, le pourcentage des hommes et des femmes travaillant à temps plein ou partiel selon la catégorie d'âge. Notons tout d'abord que du côté du travail à temps plein, la distribution est plutôt similaire entre les femmes et les hommes : la grande majorité de la main-d'œuvre qui se trouve dans ce régime de travail est âgée de 25 à 54 ans, suivie des 55 ans et plus. La proportion est également similaire pour les deux sexes quand on regarde le travail à temps partiel des 55 ans et plus. La plus grande différence, et probablement celle qui explique le faible écart de salaire pour le travail à temps partiel entre les femmes et les hommes, est dans les catégories 15 à 24 ans et 25 à 54 ans. Alors que la majorité des hommes qui travaillent à temps partiel ont de 15 à 24 ans, la répartition est plus homogène chez les femmes. Il en résulte un écart important entre les femmes et les hommes de 25 à 54 ans. Alors que s'y retrouvent 42,1 % des femmes qui travaillent à temps partiel, seulement 27,5 % des hommes ayant un emploi à temps partiel sont dans cette catégorie d'âge. En somme, les travailleuses à temps partiel sont plus âgées et probablement plus expérimentées par rapport aux hommes, qui ont majoritairement entre 15 et 24 ans et donc moins d'expérience. Compte tenu de ces données, il serait raisonnable de s'attendre à ce que, en moyenne, les femmes gagnent beaucoup plus que les hommes sous ce régime du travail à temps partiel. Or, ce qui est étonnant est le faible écart observé.

Tableau 2

Raisons justifiant le travail à temps partiel, Canada, 2016

	Femmes	Hommes
Maladie	3,8 %	4,8 %
Prendre soin des enfants	12,6 %	1,6 %
Autres obligations personnelles ou familiales	4,4 %	1,8 %
Études	25,2 %	34,1 %
Préférence personnelle	27,1 %	26,5 %
Autres raisons – choix personnel	3,1 %	3,8 %
Autres raisons*	23,7 %	27,4 %

* Par exemple, les conditions économiques ou l'impossibilité de trouver du travail à temps plein, une raison qui, au passage, nous rappelle l'importance de considérer la qualité des emplois créés lorsqu'on juge de la performance d'un gouvernement en matière de création d'emploi

SOURCE Statistique Canada, Raisons du travail à temps partiel selon le sexe et l'âge.

Mais pourquoi les femmes travaillent-elles plus à temps partiel? Ont-elles simplement une « préférence » pour les semaines plus courtes? Il serait très réducteur d'affirmer une telle chose. Le tableau 2 présente, selon le sexe, les raisons pour lesquelles les gens travaillent à temps partiel.

Nous voyons que pour les catégories « Maladie », « Préférence personnelle » et « Autres raisons – choix personnel », les hommes et les femmes figurent dans des proportions similaires. Dans la catégorie « Autres raisons », on retrouve les personnes voulant travailler à temps plein mais qui ne sont pas en mesure de trouver un tel emploi en raison des conditions économiques. Cela explique environ le quart du travail à temps partiel. On voit que les hommes sont légèrement plus présents dans cette catégorie, ce qui n'est pas étranger à leur plus grande présence dans des secteurs moins à l'abri des fluctuations économiques, par exemple, celui de la construction. Là où les femmes sont les plus présentes, c'est dans les catégories en lien avec le travail invisible^a. Leur proportion est plus de deux fois celle des hommes pour les « Autres obligations personnelles ou familiales » et elle est de 11 points de pourcentage

a Tout travail non rémunéré fait au sein de la communauté ou de la famille, comme l'aide d'un proche, l'accomplissement de tâches domestiques ou le bénévolat.

plus élevée (soit près de 8 fois plus!) pour « Prendre soin des enfants ».

Est-il donc possible de justifier de plus faibles gains pour les femmes par le « choix » de travailler moins d'heures? Nous constatons que, pour ce qui est des taux horaires, environ 10 points de pourcentage séparent encore les femmes et les hommes. Des écarts sont également présents lorsqu'on compare les hommes et les femmes qui travaillent à temps plein. Il est vrai que le travail à temps partiel est plus commun chez les femmes et que cela se traduit en une rémunération moyenne plus faible des femmes par rapport aux hommes. Néanmoins, cette proportion plus grande dans le travail à temps partiel s'explique par leurs responsabilités hors marché du travail. Réduire leur présence plus grande dans ce régime de travail à un simple choix participe à une sous-valorisation de ces responsabilités, comme si l'on tenait pour acquis qu'elles incombent naturellement aux femmes.

ÉDUCATION : LES FEMMES S'ÉDUQUENT-ELLES ASSEZ ET CHOISISSENT-ELLES LES « BONNES » CARRIÈRES ?

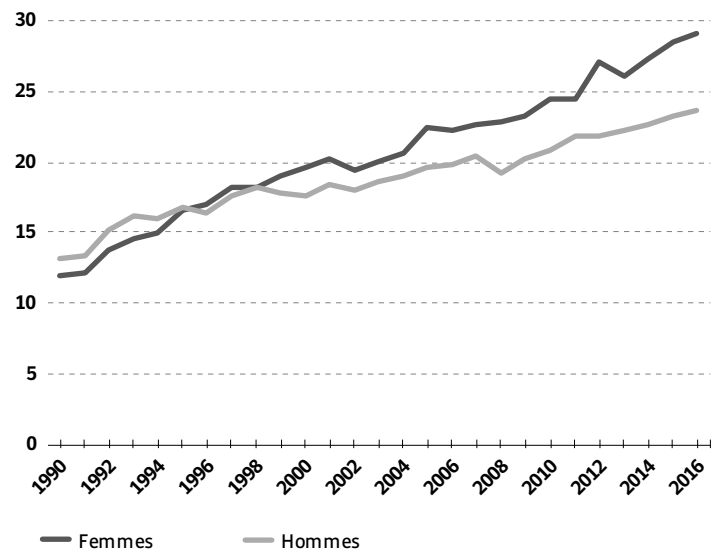
Aujourd'hui, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme universitaire, avec un écart de 10 points de pourcentage¹². Mais pourquoi les femmes, relativement plus instruites, gagnent-elles toujours moins? Choisissent-elles d'étudier dans des domaines qui mènent à des emplois moins payants? Voyons tout d'abord comment se différencient les niveaux de scolarisation des femmes et des hommes, pour ensuite analyser les caractéristiques des écarts lorsqu'on compare des personnes ayant choisi un même domaine d'étude.

Comme le montre le graphique 3, c'est en 1995 que les taux de diplomation universitaire des femmes et des hommes se sont croisés à environ 16 %. Depuis, la progression de ce taux chez les femmes a été beaucoup plus rapide que chez les hommes, pour s'établir à 29,1 % en 2016, un écart de près de 6 points de pourcentage avec celui des hommes. Mais cette plus grande scolarisation garantit-elle un salaire plus élevé? Le tableau 3 présente les salaires horaires moyens selon le sexe et le niveau de scolarité.

L'écart des rémunérations se réduit aux niveaux d'instruction plus élevés, mais les hommes gagnent tout de même en moyenne 16 % de plus par heure lorsqu'ils ont un diplôme universitaire en poche. Avec une différence de 27,1 %, ce sont les femmes sans diplôme d'études secondaires qui sont les plus désavantagées. On voit donc que, quel que soit leur niveau de scolarisation, les femmes ne rattrapent jamais leurs homologues masculins.

Graphique 3

Taux de diplomation universitaire chez les 15 ans et plus selon le sexe (en %), Québec, 1990-2016



SOURCE Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Indicateurs du marché du travail*. Calculs de l'auteur.

Tableau 3

Rémunération horaire moyenne selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2016

	Femme	Homme	Écart
Diplôme universitaire	30,00 \$	34,80 \$	16,0 %
Études postsecondaires	21,00 \$	24,38 \$	16,1 %
Diplôme d'études secondaires	18,00 \$	21,66 \$	20,3 %
Sans diplôme d'études secondaires	14,60 \$	18,55 \$	27,1 %

SOURCE ISQ, *Rémunération horaire moyenne des employés – Niveau d'études*. Calculs de l'auteur.

Est-ce que les femmes gagnent de plus faibles salaires parce qu'elles choisissent des domaines d'études moins payants? En 2016, l'économiste québécoise Ruth Rose a dressé un portrait de la situation des femmes et de l'emploi. Dans son étude *Les Femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, elle documente le taux de diplomation par genre dans différents domaines et compare le salaire hebdomadaire des hommes et des femmes possédant un baccalauréat. Le résultat se trouve au tableau 4¹³. On voit que le domaine le plus proche d'offrir la parité est celui des Lettres, où

Tableau 4

Prédominance et salaires, personnes diplômées d'un baccalauréat en 2011, selon le domaine d'études, Québec

Domaine d'études	Personnes diplômées en 2011			Salaires hebdomadaires janvier 2013		
	Nombre de diplômé·e·s	% femmes	Prédominance	Femmes	Hommes	Ratio salarial F/H
Sciences de la santé	3 884	78 %	F	1 106	1 341	82 %
Sciences pures	1 618	47 %	Mixte	840	942	89 %
Sciences appliquées	4 206	28 %	H	932	1 075	87 %
Sciences humaines	6 935	68 %	F	772	833	93 %
Lettres	1 219	73 %	F	746	729	102 %
Droit	1 146	64 %	F	894	1 159	77 %
Sciences de l'éducation	3 456	81 %	F	824	871	95 %
Sciences de l'administration	6 033	53 %	Mixte	869	964	90 %
Arts	1 410	65 %	F	645	762	85 %
Études plurisectorielles	1 042	71 %	F	974	1 121	87 %
Tous les programmes	30 949	61 %	F	880	995	88 %

SOURCE Ruth Rose, *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, mai 2016, p. 20.

le ratio des salaires hebdomadaires moyens des femmes et des hommes est de 102 %. Toutefois, c'est aussi le deuxième domaine où les salaires sont les plus faibles, derrière le domaine des Arts. À cette exception près, les femmes gagnent en moyenne un salaire plus faible que les hommes pour tous les domaines d'études, avec un ratio allant de 77 % en Droit à 95 % en Sciences de l'éducation. De plus, comme le tableau le montre bien, les femmes sont présentes dans tous les domaines et constituent plus de 50 % des diplômés dans 8 des 10 domaines. On ne peut donc pas affirmer que les femmes gagnent un salaire plus faible parce qu'elles choisissent des domaines d'études menant vers des professions moins payantes.

Travail et compétences : les femmes occupent-elles les « bons » emplois ?

Même lorsque les femmes travaillent le même nombre d'heures que les hommes et qu'elles choisissent les mêmes domaines et atteignent les mêmes niveaux d'instruction qu'eux, on retrouve toujours un écart salarial entre les sexes. Afin de poursuivre cette analyse différenciée, penchons-nous maintenant sur les différences en termes d'occupations, c'est-à-dire les écarts entre

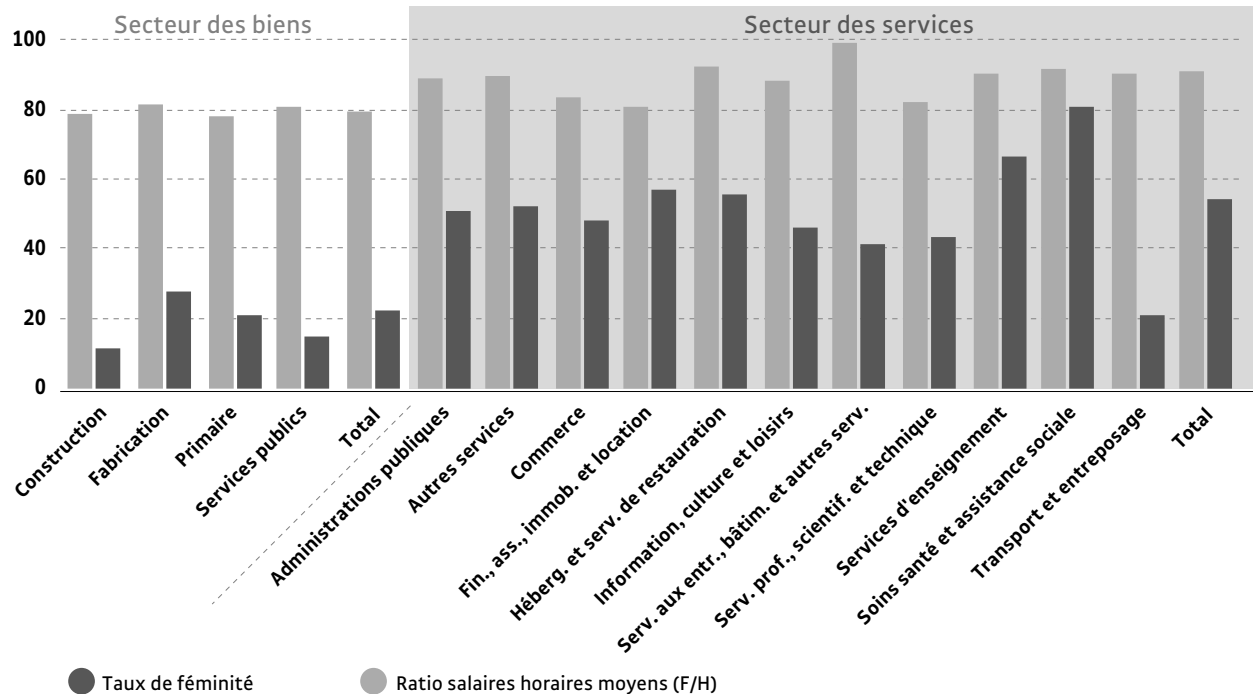
les hommes et les femmes qui accomplissent un travail similaire dans une entreprise similaire. Plusieurs dimensions doivent être analysées, soit les secteurs et industries, les différents niveaux de compétence, la durée d'occupation du poste et la taille de l'entreprise.

On pourrait croire que l'écart salarial est, entre autres, dû à la rareté des femmes dans certains secteurs industriels mieux rémunérés. Pourtant, comme on peut le voir au graphique 4, les ratios des gains entre les hommes et les femmes dans différentes industries sont généralement éloignés de l'équité. C'est dire que même en œuvrant dans le même secteur, les femmes gagnent en moyenne un salaire inférieur à celui des hommes.

En matière d'égalité salariale, le secteur des biens traîne loin derrière le secteur des services, avec plus de 10 points de pourcentage de retard dans le ratio des salaires horaires moyens des femmes et des hommes. L'industrie du secteur primaire^a est celle où les gains relatifs des femmes sont les plus faibles, avec un ratio de 71,2 %. Cet écart persiste même au sein de chaque industrie. Est-ce parce que les femmes, dans chaque secteur, occupent des postes exigeant des compétences moins élevées que ceux occupés par des hommes ?

^a Le secteur primaire réfère à l'extraction et l'exploitation de ressources naturelles.

Graphique 4

Ratio des salaires horaires moyens et taux de féminité par industrie et secteur, Québec, 2016

SOURCE ISQ, Rémunération horaire moyenne des employés – Secteur des biens et Secteur des services, et Annuaire québécois des statistiques du travail, volume 13, édition 2017, p. 93.

Tableau 5

Salaires horaires moyens selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 2015

Niveau de compétence*	Femme	Homme	Écart (%)
Élémentaire	13,52 \$	16,10 \$	19,1 %
Intermédiaire	17,61 \$	20,16 \$	14,5 %
Technique	21,47 \$	24,79 \$	15,5 %
Gestionnaire	33,59 \$	37,72 \$	12,3 %
Professionnel	32,37 \$	35,98 \$	11,2 %

* Selon Statistique Canada, « l'attribution du niveau de compétence repose sur le niveau et la durée des études requis, la formation, l'expérience cumulée, la responsabilité de l'emploi et la complexité des tâches ». Les niveaux d'éducation habituellement rattachés à ces niveaux sont : universitaire (professionnel), collégial ou secondaire professionnel ou formation d'apprenti (technique), diplôme secondaire général (intermédiaire) et études secondaires non terminées (élémentaire). Voir <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/industries/cdmi.html>.

SOURCE Institut de la statistique du Québec, Rémunération horaire moyenne des employés – Niveau de compétence.

Pourtant, les salaires horaires regroupés au tableau 5 selon le sexe et les compétences infirment cette hypothèse. Pour un niveau de compétence élémentaire, les hommes gagnent un salaire horaire de 19,1 % plus élevé. Les femmes professionnelles s'en tirent mieux, mais leurs homologues masculins gagnent tout de même 11,2 % de plus qu'elles.

Autre hypothèse : est-il possible que les femmes gagnent un salaire moindre parce qu'elles occupent leur emploi depuis moins longtemps ?

Le tableau 6 montre qu'à durée d'emploi égale, les femmes reçoivent toujours un salaire horaire plus faible, même si cet écart est réduit à 8 % lorsqu'on franchit les 20 années de service.

Se peut-il alors que la taille de l'entreprise puisse avoir un impact sur l'équité salariale? Le nous permet d'analyser la rémunération horaire moyenne selon le sexe dans des entreprises de différente taille.

C'est au sein des plus petites entreprises que la performance en termes d'écart est la plus médiocre. Cela n'est sans doute pas étranger au fait que la Loi sur l'équité salariale ne s'applique pas aux entreprises comptant moins de 10 employé·e·s. Il y a donc dans cette catégorie plusieurs employeurs qui n'ont pas

Tableau 6

Salaires horaires moyens selon le sexe et la durée de l'emploi, Québec, 2016

Durée d'occupation du poste	Femme	Homme	Écart
Moins de 12 mois	17,04 \$	19,54 \$	14,7 %
Entre 1 an et 3 ans	19,66 \$	22,72 \$	15,6 %
Entre 4 ans et 9 ans	23,92 \$	27,58 \$	15,3 %
Entre 10 ans et 19 ans	26,99 \$	30,00 \$	11,2 %
20 ans et plus	28,55 \$	30,88 \$	8,2 %

SOURCE ISQ, Rémunération horaire moyenne des employé-e-s – Durée de l'emploi. Calculs de l'auteur.

Tableau 7

Rémunération horaire moyenne selon le sexe et la taille de l'entreprise, Québec, 2016

Taille de l'entreprise	Femme	Homme	Écart
Moins de 20 employé-e-s	18,54 \$	21,42 \$	15,5 %
20 à 99 employé-e-s	21,30 \$	24,08 \$	13,1 %
100 à 500 employé-e-s	25,87 \$	28,41 \$	9,8 %
Plus de 500 employé-e-s	29,75 \$	33,65 \$	13,1 %

SOURCE Institut de la statistique du Québec, Rémunération horaire moyenne des employés – Taille de l'établissement. Calculs de l'auteur.

de comptes à rendre en matière d'équité salariale. De plus, même si les écarts diffèrent en fonction de la taille des entreprises, dans tous les cas, les femmes ont une rémunération moyenne plus faible.

SYNDICALISATION ET RÉDUCTION DE L'ÉCART

On a vu aux sections précédentes que même lorsque les femmes font les mêmes choix d'études, de temps de travail et d'occupation, elles gagnent toujours moins que les hommes. On a aussi pu constater qu'au fil du temps, le ratio du salaire des femmes et des hommes tend à augmenter, ce qui signifie que l'écart salarial se réduit. La présence syndicale pourrait également être un facteur déterminant de ces variations. La réduction de l'écart entre les salaires horaires des femmes et des hommes depuis 1997 est-elle liée à l'évolution de la présence syndicale dans ces deux groupes?

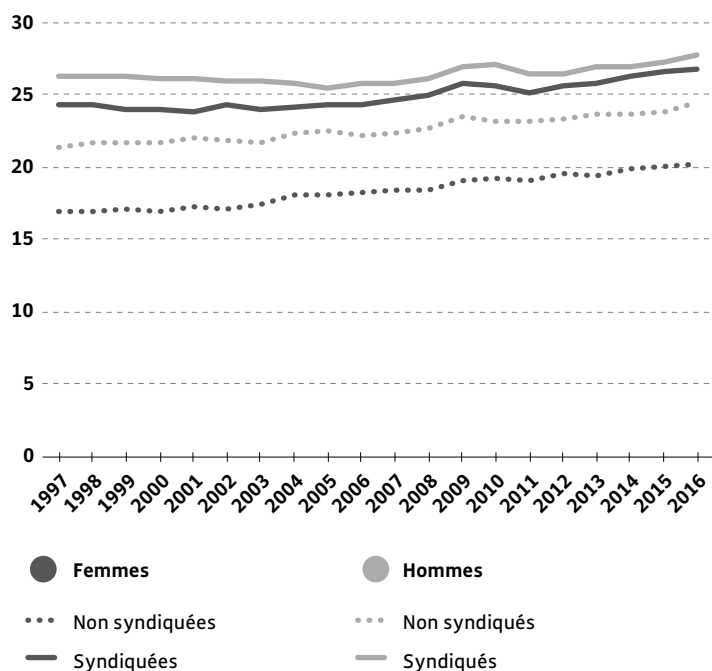
Le graphique 5 montre l'évolution des taux de présence syndicale chez les femmes et les hommes entre 1997 et 2016. Du côté des premières, malgré quelques variations durant cette période, le taux de syndicalisation reste

Graphique 5

Taux de présence syndicale chez les femmes et les hommes, Québec, 1997-2016

SOURCE Institut de la statistique du Québec, Taux de présence syndicale.. Calculs de l'auteur.

Graphique 6

Rémunération horaire moyenne selon le sexe et le statut syndical, Québec, 1997-2016 (dollars constants de 2016)

SOURCE Institut de la statistique du Québec, Rémunération horaire moyenne des employés – Couverture syndicale. Calculs de l'auteur.

Tableau 8

Données sur les revenus et statistiques d'emploi selon le statut de minorité visible et le sexe, Québec, 2010-2011

	Minorités visibles*			Pas minorité visible		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Revenu d'emploi médian en 2010	32 354 \$	36 620 \$	34 849 \$	38 147 \$	47 133 \$	42 651 \$
Revenu d'emploi moyen en 2010	37 465 \$	45 971 \$	42 310 \$	43 628 \$	56 740 \$	50 851 \$
Taux d'activité en 2011	59,6 %	71,1 %	65,2 %	60,5 %	68,8 %	64,5 %
Taux de chômage en 2011	13,8 %	12,9 %	13,3 %	5,7 %	7,4 %	6,6 %
Taux d'emploi en 2011	51,4 %	61,9 %	56,5 %	57,0 %	63,7 %	60,3 %

* Terme utilisé par statistique Canada

SOURCE Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011 – produit # 99-010-X2011038.

constant, passant de 38,9 % en 1997 à 38,3 % en 2016. Pour les hommes, ce taux a perdu presque 6 points de pourcentage depuis 1997. Ces différences de variation sont principalement expliquées par une diminution plus forte de la présence syndicale dans les professions de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique, à faible taux de féminité. À cette baisse correspondent des hausses de la présence syndicale dans les professions à haut taux de féminité comme l'enseignement, les sciences sociales et l'administration publique¹⁴. Ces changements relatifs peuvent donc avoir causé une part de la diminution de l'écart salarial entre les femmes et les hommes durant cette période.

Le graphique 6 présente la rémunération horaire moyenne des femmes et des hommes selon leur statut syndical. En matière d'égalité salariale, les performances sont toujours meilleures du côté des emplois syndiqués. Entre 1997 et 2016, l'écart entre les hommes et les femmes est passé de 25 % à 21 % du côté des emplois non syndiqués et de 8 % à 3 % pour les emplois syndiqués. Les milieux syndiqués ont donc connu une progression plus grande en matière de réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, et ce même si ces écarts étaient déjà moindres, auquel cas une amélioration peut devenir plus difficile. Dans tous les cas, les écarts se sont réduits. On note que les femmes non syndiquées et donc moins organisées pour revendiquer leurs droits sont celles qui reçoivent le salaire le plus faible par rapport à celui de leurs collègues masculins.

L'ÉGALITÉ ET LES FEMMES RACISÉES

Afin de raffiner notre vision de la situation actuelle, il faut éviter de considérer les femmes comme un groupe homogène. Ce serait là prendre un raccourci méthodologique

qui laisserait dans l'ombre celles qui, parmi toutes les femmes, vivent une expérience différente sur le marché du travail, en étant non seulement sujettes au sexisme, mais également au racisme. Malheureusement, les données utilisées aux sections précédentes ne permettaient pas de faire cette différenciation. Nous tenterons tout de même de dresser le portrait des écarts salariaux entre les hommes et les femmes selon l'appartenance à un groupe racisé^a ou non.

Le tableau 8 présente, pour le Québec, les revenus d'emploi médian et moyen pour 2010 ainsi que les taux d'activité, de chômage et d'emploi pour 2011.

Les hommes gagnent un plus haut revenu que les femmes, et ce peu importe leur appartenance à une minorité visible ou non. Les femmes de minorités visibles sont celles qui, sans l'ombre d'un doute, gagnent les salaires les plus faibles. La discrimination à l'embauche se matérialise très clairement lorsqu'on compare les taux d'activité et de chômage entre les deux catégories de femmes. Avec des taux d'activité similaires, c'est-à-dire une proportion semblable (près de 60 %) de femmes occupant ou recherchant un emploi parmi les femmes racisées et non racisées, les premières présentent un taux de chômage plus de deux fois supérieur à celui des femmes non racisées. Cela est conséquent avec les résultats d'études¹⁵ démontrant une discrimination à l'embauche envers les personnes racisées. Ayant une probabilité plus faible d'être convoquées pour une entrevue, ces personnes risquent plus de devoir accepter un poste inférieur à leurs compétences.

a Soit des groupes ayant subi un processus de racisation.

Conclusion

Nous avons tenté de comprendre si, au Québec, les choix individuels des femmes étaient responsables de leurs salaires plus faibles. Même s'il est vrai qu'elles font des choix différenciés de ceux des hommes, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes ayant fait les mêmes choix prouvent l'existence d'une discrimination systémique qui persiste sur le marché du travail québécois. Pour les femmes racisées, cette double discrimination entraîne des salaires encore plus faibles.

Les écarts se sont rétrécis au fil du temps, mais cela tient-il vraiment à une situation plus égalitaire sur le marché du travail? Difficile de l'affirmer. D'une part, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail et elles sont maintenant plus instruites que les hommes. De plus, l'importance grandissante des femmes et des secteurs d'activité féminins dans le mouvement syndical, où l'écart salarial est nettement plus faible, doit avoir contribué à « l'amélioration du portrait ».

D'autre part, une étude¹⁶ récente de Claudia Goldin, professeure à Harvard, montre que ces écarts tendent à augmenter au fil de temps lorsque les femmes voient augmenter leurs responsabilités familiales et leur quantité de travail non rémunéré. Ce *double rôle* les oblige à accepter des emplois à temps partiel permettant une plus grande flexibilité, afin de pouvoir concilier travail et vie de famille. En somme, c'est une forme de travail non socialement reconnu et non valorisé, le travail domestique, qui force les femmes à rechercher cette flexibilité sur le marché de l'emploi. En ce sens, nous concluons donc que les femmes ne gagnent pas moins parce qu'elles font des choix différents, mais plutôt parce qu'elles subissent des pressions systémiques auxquelles échappent la plupart des hommes.

Notes de fin de document

- 1 « Qu'est-ce que l'équité salariale? », Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, <http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite.asp> (consulté le 12 janvier 2017).
 - 2 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ), *Annuaire québécois des statistiques du travail*, Travail et rémunération, mars 2017, p. 126, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v13.pdf>.
 - 3 Voir « Why women earn less than men|||? », *CBC News*, 27 février 2013, <http://www.cbc.ca/news/business/why-do-women-earn-less-than-men-1.1316375>; Frank CHUNG, « How common sense shows gender pay gap is a myth », *News*, 8 septembre 2016, <http://www.news.com.au/finance/work/careers/how-common-sense-shows-gender-pay-gap-is-a-myth/news-story/6f7f2be3ec8c56484f83b798ff6d548f>.
 - 4 Tasha KHEIRIDDIN, « L'absurdité de l'équité salariale », *Institut économique de Montréal (IEDM)*, 8 juillet 2006, <http://www.iedm.org/fr/2732-labsurdite-de-lequite-salariale>.
 - 5 Pour une critique plus détaillée de l'utilisation du PIB comme indice de bien-être économique, voir Renaud GIGNAC et Philippe HURTEAU, *Mesurer le progrès social : vers des alternatives au PIB*, Brochure, Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), août 2011, 19 p., http://iris-recherche.qc.ca/publications/mesurer_le_progres_social_vers_des?type_id=1.
 - 6 Eve-Lyne COUTURIER et Julia POSCA, *Tâches domestiques : encore loin d'un partage équitable*, Note socioéconomique, IRIS, octobre 2014, 8 p., http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/14-01239-IRIS-Notes-Taches-domestiques_WEB.pdf.
 - 7 Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0002.
 - 8 Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0072, calculs de l'auteur.
 - 9 Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0072, calculs de l'auteur.
 - 10 COUTURIER et POSCA, *op. cit.*
 - 11 Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0002, calculs de l'auteur.
 - 12 « Université : important écart entre les jeunes hommes et femmes », *La Presse*, 11 décembre 2014, <http://www.lapresse.ca/vivre/societe/201412/11/01-4827312-universite-important-ecart-entre-les-jeunes-hommes-et-femmes.php>.
 - 13 Ruth ROSE, *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre, 2^e édition, mai 2016, http://www.cmfemm.org/sites/www.cmfemm.org/files/Etude_Femmes%20et%20marche%20du%20travail%20au%20Quebec_Mise%20a%20jour_2eme%20Edition_2016.pdf.
 - 14 ISQ, *Regard statistique sur la couverture syndicale au Québec, ailleurs au Canada et dans les pays de l'OCDE*, novembre 2014, p. 21, http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/couverture_syndicale_qc-canada-ocde.pdf.
 - 15 Voir Mariane BERTRAND et Sendhil MULLAINATHAN, « Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *The American Economic Review*, vol. 94, n° 4, septembre 2004, p. 991-1013;
- Paul EID, « Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un «testing» mené dans le Grand Montréal », *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, mai 2012, http://www.cdpcj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf.
- 16 Claudia GOLDIN, « A Grand Gender Convergence : Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, avril 2014, p. 1091-1119.



Institut de recherche
et d'informations
socioéconomiques

INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS SOCIOÉCONOMIQUES
1710, rue Beaudry, bureau 3.4, Montréal (Québec) H2L 3E7
514.789.2409 • iris-recherche.qc.ca

Imprimé **ISBN 978-2-924727-20-1**
PDF **ISBN 978-2-924727-21-8**

L'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), un institut de recherche indépendant et progressiste, a été fondé à l'automne 2000. Son équipe de chercheur-e-s se positionne sur les grands enjeux socioéconomiques de l'heure et offre ses services aux groupes communautaires et aux syndicats pour des projets de recherche spécifiques.