

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des travailleuses et des travailleurs salariés au Québec entre 1998 et 2016



Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Ce document est disponible seulement
en version électronique.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3^e trimestre 2018
ISBN 978-2-550-81973-8 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2018

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle
est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm.

Juillet 2018

AVANT-PROPOS

En mai 2017, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) démarrait une étude portant sur l'évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des femmes et des hommes au Québec.

La question de la rémunération comparative entre les travailleuses et les travailleurs demeure d'actualité en raison du fait que, malgré une tendance générale à la diminution observée au cours des dernières années, il existe toujours un retard des femmes par rapport aux hommes en la matière. Ce constat n'est pas propre au Québec. La province affiche par ailleurs un ratio de rémunération horaire femmes/hommes plus élevé que celui de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, notamment. Toutefois, il est apparu pertinent de réaliser une étude exhaustive sur le sujet au Québec, compte tenu de la présence de plus en plus marquée des femmes sur le marché du travail et du rehaussement important de leur qualification, mais aussi en raison de l'existence depuis maintenant 20 ans de la Loi sur l'équité salariale et de la mise en œuvre de certaines politiques publiques favorisant une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail (équité en emploi, services de garde et congé parental).

Ce rapport vise à dresser un portrait détaillé de l'évolution de la situation comparative de la rémunération des travailleuses et des travailleurs salariés. Il porte ainsi sur différentes sous-populations liées aux caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail. Bien que l'essentiel du rapport s'attarde à la situation au Québec, une section consacrée à des comparaisons avec d'autres régions au Canada est également présentée afin de pouvoir mettre en perspective la situation dans la province.

Enfin, les données détaillées produites dans le cadre de cette étude sont accessibles sur le site Web de l'ISQ, dans la section *Travail et rémunération* sous la rubrique « [Rémunération horaire, hebdomadaire et salaire minimum](#) ».

Le directeur général,

Daniel Florea
Daniel Florea

Cette publication a été réalisée par : Luc Cloutier-Villeneuve

Avec la collaboration de : Marc-André Demers

La coordination a été assurée par : Julie Rabemananjara

Direction des statistiques du travail
et de la rémunération : Patrice Gauthier, directeur

Ont apporté leur précieuse collaboration : Luc Belleau et Maxime Boucher,
pour les développements méthodologiques statistiques
Vladimir Racila, pour la validation des données
Sarah Bélanger, pour la révision linguistique
Marie-Eve Cantin, Anne-Marie Roy et Marilou Vargas,
pour la mise en page
Direction de la diffusion et des communications
Institut de la statistique du Québec

L'Institut remercie aussi Statistique Canada pour la qualité et la disponibilité des fichiers de microdonnées de l'*Enquête sur la population active* qui a rendu possible cette publication.

Source de données : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2016*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

Pour tout renseignement concernant
cette publication s'adresser à : Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384
ou
1 877 677-2087
(aucuns frais d'appel au Canada
et aux États-Unis)

Télécopieur : 514 876-1767

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Notice bibliographique suggérée

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2018). *Évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des travailleuses et des travailleurs salariés au Québec entre 1998 et 2016*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 122 p. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-horaire-hebdomadaire/evolution-remuneration-hommes-femmes.html].

TABLE DES MATIÈRES

9	Introduction
11	Section 1 Aspects méthodologiques de l'étude
11	1.1 Source des données, population visée et qualité des données
11	1.2 Indicateurs d'analyse retenus
19	Section 2 Évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des travailleuses et des travailleurs
19	2.1 Faits saillants
21	2.2 Résultats selon les caractéristiques de la main-d'œuvre
21	2.2.1 Résultats globaux
23	2.2.2 Résultats selon l'âge
25	2.2.3 Résultats selon la cohorte d'âge
26	2.2.4 Résultats selon la scolarité
28	2.2.5 Résultats selon le statut aux études
29	2.2.6 Résultats selon l'état matrimonial
30	2.2.7 Résultats selon la situation familiale et le nombre d'enfants
32	2.2.8 Résultats selon le revenu d'emploi du ménage
37	2.2.9 Résultats selon l'expérience potentielle
38	2.2.10 Discussion sur les résultats
40	2.3 Résultats selon les caractéristiques de l'emploi
40	2.3.1 Résultats selon la durée du travail
41	2.3.2 Résultats selon l'horaire de travail
43	2.3.3 Résultats selon la durée de l'emploi
45	2.3.4 Résultats selon la stabilité de l'emploi
45	2.3.5 Résultats selon le type de profession
47	2.3.6 Résultats selon la qualification de l'emploi
47	2.3.7 Résultats selon la surqualification
49	2.3.8 Résultats selon le niveau de compétence
53	2.3.9 Résultats selon le groupe professionnel
55	2.3.10 Discussion sur les résultats

57	2.4 Résultats selon les caractéristiques du milieu de travail
57	2.4.1 Résultats selon la taille de l'établissement
58	2.4.2 Résultats selon la couverture syndicale
59	2.4.3 Résultats selon le secteur d'appartenance
61	2.4.4 Résultats selon le secteur (biens ou services)
62	2.4.5 Résultats selon l'industrie
64	2.4.6 Résultats selon le regroupement régional et la région administrative
68	2.4.7 Discussion sur les résultats
71	Section 3 Évolution de la composition de la main-d'œuvre
71	3.1 Présentation de la démarche
72	3.2 Faits saillants
73	3.3 Résultats
73	3.3.1 Résultats selon la scolarité
74	3.3.2 Résultats selon le quintile de revenu hebdomadaire du ménage
74	3.3.3 Résultats selon la durée du travail
75	3.3.4 Résultats selon le type de profession
75	3.3.5 Résultats selon la qualification de l'emploi
77	3.3.6 Résultats selon le niveau de compétence
78	3.3.7 Résultats selon la surqualification
79	3.3.8 Résultats selon le groupe professionnel
81	3.3.9 Résultats selon la taille d'établissement
81	3.3.10 Résultats selon la couverture syndicale
82	3.3.11 Résultats selon le secteur d'appartenance (public et privé)
82	3.3.12 Résultats selon le secteur (biens et services)
84	3.3.13 Résultats selon l'industrie
87	Section 4 Liens entre la situation comparative de la rémunération horaire et la composition de la main-d'œuvre

93	Section 5	Comparaison de l'évolution de la rémunération horaire selon le sexe au Québec et ailleurs au Canada
93	5.1	Présentation de la démarche
94	5.2	Faits saillants
95	5.3	Résultats globaux
97	5.4	Résultats selon certaines caractéristiques de la main-d'œuvre
99	5.5	Résultats selon certaines caractéristiques de l'emploi
102	5.6	Résultats selon certaines caractéristiques du milieu de travail
105		Conclusion
107	Annexe	Présentation des variables d'analyse
117		Références

INTRODUCTION

Ce rapport comprend cinq sections. La première s'attarde aux aspects méthodologiques de l'étude. Ainsi, on y précise la source des données, la population visée ainsi que les aspects liés à la qualité des données. Cette section contient également de l'information sur les indicateurs d'analyse retenus.

La deuxième section constitue le cœur de l'étude. On y fait état des résultats de l'analyse descriptive de l'évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des travailleurs et des travailleuses. D'entrée de jeu, on y présente les faits saillants de l'étude. Sont ensuite exposés les résultats détaillés, qui couvrent les trois grands aspects de l'analyse, soit ceux relatifs aux caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail. Une discussion sur les résultats est présentée après chacune de ces sous-sections.

La troisième section traite de l'évolution de la composition de la main-d'œuvre. Tout d'abord, on fait état de la démarche retenue. Par la suite, des faits saillants sont présentés afin de donner un aperçu global des principaux changements en matière d'évolution de la composition de la main-d'œuvre qui se sont produits. Suivent ensuite les analyses détaillées portant sur 12 variables, soit celles jugées les plus pertinentes au regard de l'évolution de la composition de la main-d'œuvre.

Dans la quatrième section, on met en perspective l'évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des femmes et des hommes avec celle de la composition de la main-d'œuvre.

La dernière section porte sur l'évolution de la situation comparative de la rémunération horaire selon le sexe au Québec et ailleurs au Canada, à savoir en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique. On y décrit dans un premier temps la démarche retenue. Par la suite, des faits saillants sont présentés. Les analyses détaillées qui suivent abordent certains aspects liés aux caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail.

Enfin, en annexe, on présente les variables d'analyse (au nombre de 29) retenues dans l'étude en justifiant leur utilisation et en précisant, lorsque nécessaire, de quelle façon celles-ci ont été construites.

Des [données statistiques complémentaires](#) sont disponibles sur le site Web de l'Institut.

ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES DE L'ÉTUDE

1.1 Source des données, population visée et qualité des données

La source de données qui nous permet d'étudier de façon détaillée l'évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des travailleuses et des travailleurs est l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. Cette enquête de type ménage est réalisée mensuellement et est représentative de la population canadienne civile non institutionnalisée. Elle porte sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (environ 10 000 au Québec) et permet d'avoir des données fiables et à jour sur le marché du travail. Les données de l'EPA sont recueillies par province suivant un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. Au moment de la production des résultats, les données disponibles couvraient la période 1998-2016.

Les estimations ont été effectuées à partir des fichiers de microdonnées de l'EPA disponibles dans les Centres de données de recherche (CDR) de Statistique Canada¹. Depuis novembre 2016, les poids répliques de l'EPA sont disponibles dans les CDR pour les années 1998 et subséquentes. Ceux-ci permettent de calculer des coefficients de variations précis rattachés à chacune des estimations et de déterminer la qualité de celles-ci. Les coefficients de variation correspondent à l'erreur type estimée en pourcentage de l'estimation. Lorsqu'un coefficient de variation est de 15 % ou plus, une mention sur la qualité de l'estimation apparaît.

À partir de la mesure de précision, il est aussi possible de produire des intervalles de confiance (bornes inférieure et supérieure) pour tous les types d'estimation (nombre,

moyenne, ratio, proportion). En comparant les valeurs des intervalles de confiance, on peut conclure qu'il y a une différence significative entre les deux estimations lorsque leurs limites ne se chevauchent pas. Il est important de mentionner qu'une différence statistiquement significative entre deux estimations ne veut pas nécessairement dire qu'il existe une grande différence entre celles-ci. Ainsi, une faible différence entre deux estimations peut être jugée statistiquement significative si la qualité des données est bonne (coefficients de variation faibles), alors qu'une différence jugée importante peut ne pas être significative si la qualité des données est moins bonne (coefficients de variation élevés). Par ailleurs, le fait de dire qu'une différence jugée importante entre deux estimations n'est pas significative ne veut pas nécessairement dire que celle-ci n'existe pas. Il se peut qu'avec de plus grands échantillons, on arrive à conclure à une différence significative. À moins d'indication contraire, toutes les variations observées sont significatives au seuil de 5 % et sont basées sur la comparaison des intervalles de confiance (bornes inférieure et supérieure).

1.2 Indicateurs d'analyse retenus

Aux fins de l'analyse de l'évolution de la situation comparative de la rémunération entre les femmes et les hommes, deux indicateurs sont utilisés et ceux-ci sont calculés à partir de la rémunération horaire. Dans les comparaisons de rémunération entre les sexes, c'est la rémunération horaire qui est généralement retenue puisqu'elle fait ressortir adéquatement la rémunération offerte dans un emploi pour une heure de travail (Galarneau et Earl, 1999). Le fait de tenir compte de la rémunération horaire permet de contrôler l'effet du temps de travail sur la rémunération.

1. Les analyses contenues dans ce rapport ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC), du Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS) ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans ce rapport sont celles de l'auteur et non celles des partenaires financiers.

Le premier indicateur utilisé est le ratio de rémunération horaire. Il représente le rapport (en pourcentage) de la rémunération horaire moyenne des femmes sur la rémunération horaire moyenne des hommes. Un ratio inférieur à 100 % indique que les femmes ont une rémunération horaire inférieure à celle des hommes. Un ratio supérieur à 100 % indique que les femmes ont une rémunération horaire moyenne supérieure à celle des hommes. Un ratio équivalant à 100 % signifie qu'il y a égalité de rémunération entre les sexes. Comme les femmes sont généralement en retard sur les hommes en matière de rémunération, nous avons choisi de faire ressortir cette réalité en portant la rémunération horaire moyenne des femmes au numérateur et celle des hommes au dénominateur. En principe, pour qu'il y ait une croissance du ratio de rémunération horaire, on doit observer une croissance plus forte de la rémunération horaire moyenne des femmes. Lorsque l'augmentation de la rémunération horaire des hommes est supérieure à celle des femmes, le ratio de rémunération horaire diminue. Cet indicateur est également fort répandu dans les analyses des différences de rémunération entre les femmes et les hommes (Ngai et Petrongolo, 2017 ; Blau et Kahn, 2016 ; Legault, 2017b ; Bureau of Labor Statistics, 2014 ; Baker et Drolet, 2010).

Cet indicateur permet aussi de connaître l'étendue de l'écart entre les sexes. Par exemple, un ratio de 85 % indique non seulement que les femmes ont une rémunération correspondant à 85 % de celle des hommes, mais révèle aussi de manière implicite qu'elles ont un retard de 15 % par rapport à eux. Dans l'analyse, nous privilégions le ratio de rémunération horaire plutôt que l'écart afin d'étudier l'évolution de la situation comparative de la rémunération horaire entre les femmes et les hommes. Toutefois, nous présentons des [données statistiques complémentaires](#) sur le site web de l'Institut qui comprennent notamment de l'information sur les ratios et les écarts.

Nous avons aussi opté pour cette façon de faire en raison du fait que nous complétons l'analyse des ratios avec les positions salariales, lesquelles constituent le deuxième indicateur. Celui-ci mesure, pour chacun des sexes, le rapport (en pourcentage) de la rémunération horaire moyenne des femmes (ou des hommes) sur la rémunération horaire moyenne globale. Il donne ainsi la position salariale de chacun des sexes en ramenant leur rémunération horaire sur une même base. Ainsi, il devient possible de comparer les positions salariales des femmes et des hommes selon diverses variables. Une position salariale inférieure à 100 % pour un groupe donné indique que celui-ci reçoit une rémunération horaire inférieure à celle de l'ensemble des emplois. Une position supérieure à 100 % représente une rémunération horaire supérieure à celle de l'ensemble des emplois. Les positions salariales ajoutent une dimension supplémentaire à l'analyse des changements au chapitre des ratios de rémunération horaire. Ainsi, il devient intéressant de voir si l'augmentation du ratio s'est produite dans un contexte d'amélioration ou non des positions salariales des femmes et des hommes ou autrement dit, de la situation comparative de ces deux groupes. Plusieurs scénarios sont ainsi possibles et ne renvoient pas aux mêmes réalités (voir encadré plus bas).

Ratio de rémunération horaire et positions salariales : deux indicateurs complémentaires

Le ratio de rémunération horaire et les positions salariales des travailleuses et des travailleurs sont deux indicateurs liés directement aux changements en matière de rémunération horaire moyenne dans ces deux groupes. Dans cet encadré, on présente d'abord le lien théorique qui existe entre le ratio salarial et les positions salariales. Par la suite, on donne des exemples empiriques de la relation entre ces deux indicateurs à l'aide de données réelles.

Lien théorique entre le ratio de rémunération horaire et les positions salariales

Le ratio de rémunération horaire utilisé dans ce rapport est le salaire horaire moyen des femmes divisé par le salaire horaire moyen des hommes et se définit de la façon suivante :

$$\text{ratio de rémunération horaire} = \frac{W_f}{W_h} * 100$$

Pour sa part, la position salariale des femmes P_f correspond au rapport entre le salaire horaire moyen des femmes W_f et le salaire horaire moyen W_m , soit :

$$P_f = \frac{W_f}{W_m} * 100$$

La position salariale des hommes P_h correspond au rapport entre le salaire horaire moyen des hommes W_h et le salaire horaire moyen W_m , soit :

$$P_h = \frac{W_h}{W_m}$$

La position salariale des femmes peut être décomposée de la façon suivante :

$$\frac{W_f}{W_m} = \frac{W_f}{W_h} * \frac{W_h}{W_m}$$

Si on isole W_f/W_h dans l'équation précédente, on obtient :

$$\frac{W_f}{W_h} = \frac{W_f/W_m}{W_h/W_m} = \frac{P_f}{P_h}$$

Donc, le ratio de rémunération horaire est le rapport entre la position salariale des femmes et la position salariale des hommes.

L'évolution de la rémunération horaire des femmes et des hommes peut amener trois cas possibles au regard du ratio de rémunération horaire, soit une augmentation, une diminution ou encore une stabilité du ratio.

Pour chacune de ces possibilités, on peut par ailleurs observer différents scénarios dans les positions salariales, lesquels sont décrits plus bas.

Ratio de rémunération horaire et positions salariales : deux indicateurs complémentaires (suite)

Ratio de rémunération horaire en hausse

- Scénario 1 : La position salariale des femmes augmente alors que la position salariale des hommes diminue;
- Scénario 2 : La position salariale des femmes augmente à un rythme plus rapide que celle des hommes;
- Scénario 3 : La position salariale des femmes demeure stable alors que celle des hommes baisse;

Ratio de rémunération horaire en baisse

- Scénario 4 : La position salariale des femmes baisse alors que celle des hommes demeure stable;
- Scénario 5 : La position salariale des femmes diminue à un rythme plus rapide que celle des hommes;
- Scénario 6 : La position salariale des femmes demeure stable alors que celle des hommes augmente;

Ratio de rémunération horaire stable

- Scénario 7 : La position salariale des femmes augmente au même rythme que celle des hommes;
- Scénario 8 : La position salariale des femmes ainsi que celle des hommes demeurent stables;
- Scénario 9 : La position salariale des femmes baisse au même rythme que celle des hommes.

Le tableau suivant résume les neuf scénarios possibles entre le ratio de rémunération horaire et les positions salariales des femmes et des hommes.

Relation entre l'évolution du ratio de rémunération horaire et les positions salariales des femmes et des hommes

Hausse du ratio	Baisse du ratio	Stabilité du ratio
Hausse de Pf et stabilité de Ph	Baisse de Pf et stabilité de Ph	Croissance identique de Pf et de Ph
Hausse de Pf plus forte que celle de Ph	Baisse de Pf plus forte que celle de Ph	Stabilité de Pf et de Ph
Stabilité de Pf et baisse de Ph	Stabilité de Pf et hausse de Ph	Baisse identique de Pf et de Ph

Ratio de rémunération horaire et positions salariales : deux indicateurs complémentaires (suite)

Exemples empiriques du lien entre le ratio de rémunération horaire et les positions salariales

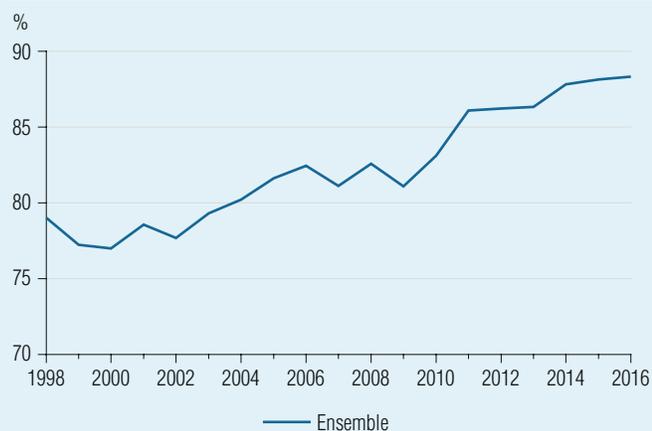
Le cas du ratio de rémunération horaire moyenne

De façon générale, on constate qu'entre 1998 et 2016 au Québec, les ratios de rémunération horaire (qui mesurent le rapport en pourcentage du salaire horaire des femmes sur celui des hommes) tendent à augmenter sur le marché du travail pour diverses sous-populations.

La figure A montre ce phénomène chez les femmes et les hommes ayant deux enfants dans leur ménage. Ainsi, on voit que le ratio chez les parents passe d'un peu moins de 80 % en 1998 à près de 90 % en 2016. Que s'est-il passé en matière d'évolution de la rémunération horaire moyenne chez les mères et les pères ayant deux enfants ? La figure B indique qu'il y a eu dans les deux groupes une croissance continue de la rémunération horaire moyenne (exprimée sur la base d'un indice 1998=100), mais que celle-ci a été plus forte chez les mères. En effet, leur taux horaire s'est accru de 80 %, contre environ 60 % du côté des hommes. L'augmentation du ratio est ainsi attribuable à cet accroissement observé chez les femmes. Comme on peut le voir, cette croissance chez ces dernières s'est accélérée à partir de la fin de la première décennie des années 2000, ce qui a eu pour effet de creuser l'écart avec les hommes. C'est d'ailleurs dans la deuxième décennie des années 2000 que l'on constate l'accroissement le plus prononcé du ratio de rémunération horaire.

Figure A

Ratio de rémunération horaire (Avec deux enfants dans le ménage)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure B

Indice de taux horaire moyen (Avec deux enfants dans le ménage)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Ratio de rémunération horaire et positions salariales : deux indicateurs complémentaires (suite)

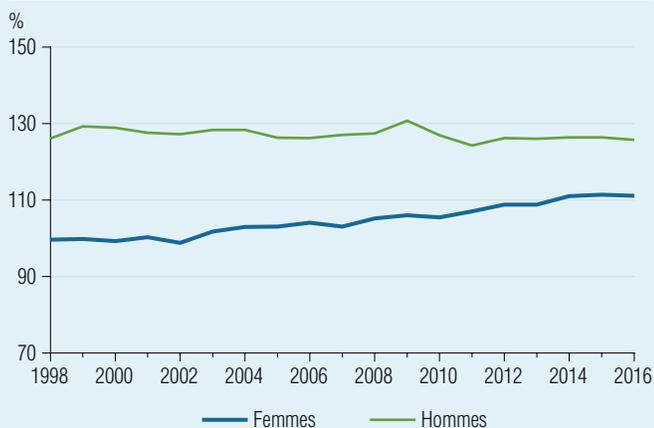
Le cas des positions salariales

On peut aussi se demander dans quel contexte s'est faite cette hausse du ratio de rémunération horaire au regard des positions salariales. Les figures C et D donnent des résultats à cet égard, toujours pour les parents ayant deux enfants dans leur ménage. On remarque que la position des femmes s'est accrue d'environ 10 points sur la période pour se fixer aux environs de 110 % en 2016 (figure C). Ce changement traduit le fait que ces dernières ont enregistré une croissance de leur rémunération horaire supérieure à celle de la moyenne de l'ensemble (figure D). De leur côté, les pères n'ont pas connu un tel scénario alors que la croissance de leur rémunération horaire a été presque tout le temps identique à celle de la moyenne de l'ensemble (courbe en noir). En conséquence, leur position salariale a peu bougé sur la période, se situant aux alentours de 130 %.

Ainsi, on peut dire que la hausse du ratio de rémunération horaire s'est faite dans un contexte favorable aux travailleuses – dans ce cas-ci aux mères ayant deux enfants –, puisqu'elle coïncide avec une meilleure position salariale de ces dernières.

Figure C

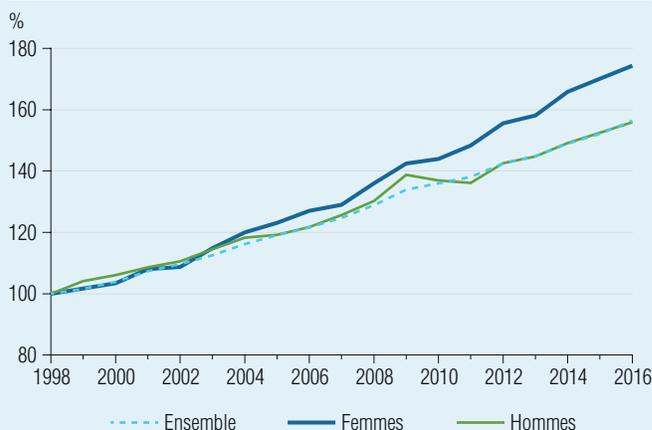
Position salariale (Avec deux enfants dans le ménage)



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure D

Indice de taux horaire moyen (Avec deux enfants dans le ménage)



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

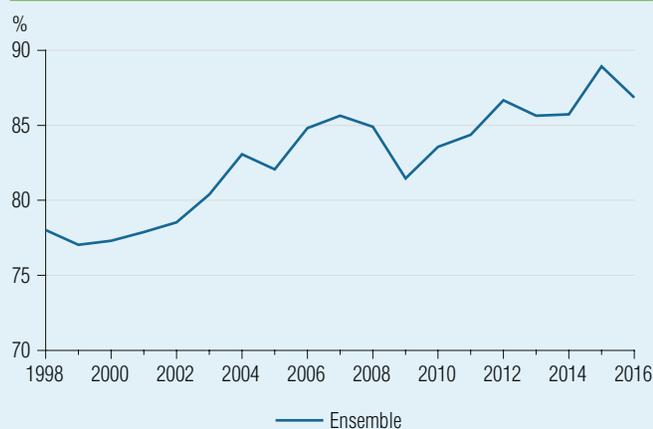
En lien avec la hausse du ratio de rémunération horaire, d'autres scénarios sont possibles au regard de l'évolution des positions salariales.

Ratio de rémunération horaire et positions salariales : deux indicateurs complémentaires (suite)

L'un de ceux-ci concerne la baisse de la position salariale des hommes et une relative stabilité des femmes, comme le montrent les deux figures qui suivent. La figure E fait état d'une tendance à la hausse du ratio de rémunération horaire chez les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 à 54 ans. En parallèle, la position salariale des travailleurs de ce groupe d'âge décline sur la période : elle connaît une baisse de l'ordre de 10 points et s'établit à environ 120 % (figure F). Ce changement indique que ce groupe a connu une croissance de sa rémunération horaire inférieure à celle enregistrée pour l'ensemble des emplois. Les travailleuses de ce groupe d'âge ont par ailleurs réussi à maintenir leur position salariale alors que celle-ci se situe aux alentours de 100 %. L'augmentation du ratio de rémunération horaire se fait donc dans un contexte différent dans le groupe des 45-54 ans, puisqu'elle se produit alors qu'il y a une stabilité de la situation comparative de la rémunération des travailleuses combinée à une détérioration du côté des travailleurs.

Figure E

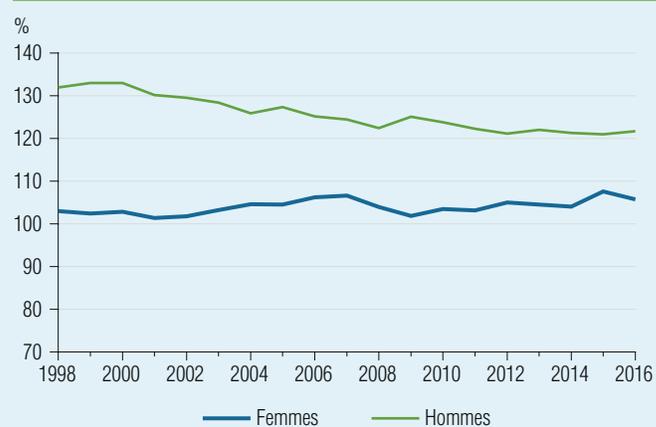
Ratio de rémunération horaire (45-54 ans)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure F

Position salariale (45-54 ans)

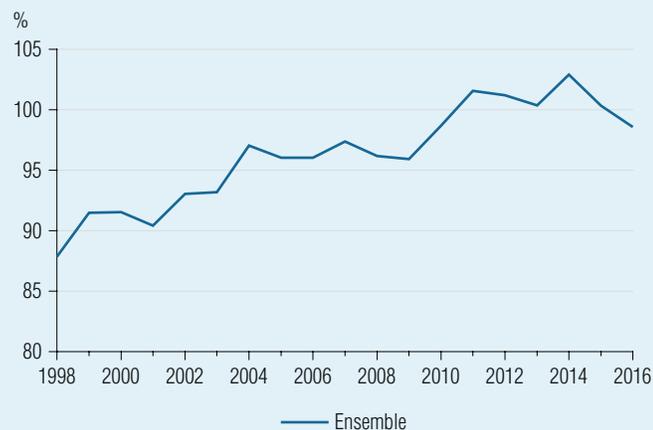


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Ratio de rémunération horaire et positions salariales : deux indicateurs complémentaires (suite)

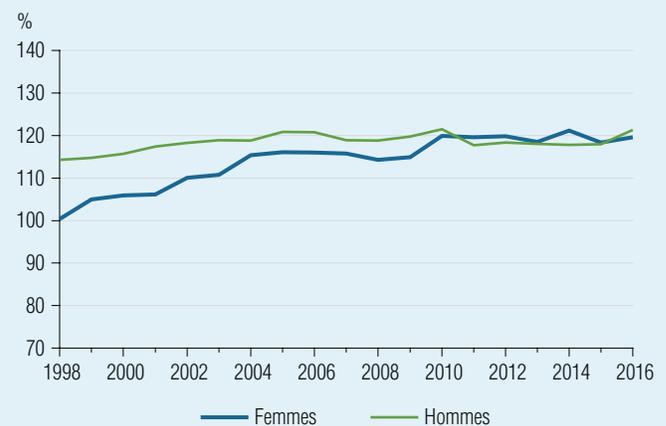
Enfin, un autre scénario possible montre une augmentation du ratio de rémunération horaire conjuguée à une croissance des positions salariales des femmes et des hommes. En effet, on note à la figure G que le ratio de rémunération horaire chez les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois de longue durée (41 heures ou plus) augmente de façon graduelle sur la période, se fixant même à près de 100 % en 2016. En parallèle, on constate que les positions salariales ont elles aussi connu une augmentation, en particulier chez les travailleuses de ce groupe, où elle est passée de 100 % à environ 120% sur la période (figure H). La hausse plus forte du côté des femmes indique que ces dernières ont vu leur rémunération horaire s'accroître plus rapidement que celle des hommes, ce qui a favorisé un meilleur ratio. En somme, dans ce scénario, l'amélioration du ratio de rémunération horaire s'est faite alors que les travailleuses et les travailleurs ont tous connu une meilleure situation comparative de leur rémunération.

Figure G
Ratio de rémunération horaire (emploi de 41 heures ou plus)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure H
Position salariale (emploi de 41 heures ou plus)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

L'analyse conjointe du ratio de rémunération horaire et des positions salariales permet d'avoir une lecture plus complète des changements s'étant produits en matière de comparaison de la rémunération sur le marché du travail. Les scénarios qui ont été présentés dans cet encadré montrent qu'une hausse du ratio ne se produit pas nécessairement en présence d'une meilleure situation comparative des femmes et des hommes sur le plan de la rémunération.

ÉVOLUTION DE LA SITUATION COMPARATIVE DE LA RÉMUNÉRATION HORAIRE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS

2.1 Faits saillants

- En 1998, une travailleuse salariée au Québec obtenait en moyenne 14\$ pour une heure de travail. En comparaison, un travailleur salarié québécois gagnait près de 17\$ l'heure. Un écart significatif d'un peu plus de 16% (ou de près de 3\$) séparait les deux sexes. Le ratio de rémunération horaire, qui exprime en pourcentage la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes, s'établissait à environ 84%.
- Sur une période de près de 20 ans (1998-2016), la rémunération horaire des femmes, tout comme celle des hommes, a crû de façon progressive et constante. Ainsi, en dollars, la hausse fut similaire dans les deux groupes, soit de près de 9,00\$ en moyenne. En 2016, les femmes dans l'emploi salarié peuvent s'attendre à recevoir en moyenne un peu plus de 22,50\$ l'heure, et les hommes près de 26,00\$ l'heure.
- Même si le gain en dollars est le même, la situation comparative a changé alors que le ratio de rémunération horaire a crû d'environ cinq points pour se situer à 89% en 2016. Ce changement s'accompagne d'une amélioration de la position salariale des femmes entre 1998 et 2016, laquelle est passée d'un peu plus de 90% à près de 94% – une croissance jugée significative qui indique que ces dernières gagnent maintenant l'équivalent de près de 94% du taux horaire moyen, qui se fixe à 24,23\$ en 2016.
- Plus particulièrement, c'est dans le groupe des 25-34 ans qu'on observe une amélioration de la situation comparative des femmes alors qu'on y note un ratio de rémunération horaire qui avoisine plus que jamais les 100%. Le groupe des 30-34 ans se démarque alors que les travailleuses salariées ont vu leur position salariale s'accroître d'environ 10 points, s'approchant grandement de celle des hommes. Toutefois, dans le groupe des travailleurs plus âgés (45 ans et plus), l'augmentation du ratio de rémunération horaire s'est faite concurremment à des baisses significatives d'environ 10 points de la position salariale des hommes sans qu'il y ait pour autant une amélioration significative chez les femmes.
- Par ailleurs, la situation familiale ne constitue pas un frein à l'amélioration du ratio de rémunération horaire. Les résultats montrent des tendances à la hausse du ratio, peu importe l'âge du plus jeune enfant dans le ménage. Qui plus est, ces résultats se sont avérés être en grande partie explicables par la performance des mères sur le marché du travail, qui ont vu leur position salariale s'améliorer de façon non négligeable sur la période, en particulier celles ayant des enfants âgés de 6 à 17 ans (environ 10 à 12 points d'augmentation). De plus, le fait d'avoir deux enfants n'est pas apparu comme une contrainte pour les mères dans leur quête d'une meilleure rémunération comparative.
- Contrairement à ce à quoi on aurait pu s'attendre, l'accroissement de la scolarité des femmes au cours des deux dernières décennies ne s'est pas traduit par une amélioration de leur situation comparative sur le plan de la rémunération. Au contraire, les données indiquent une baisse de la position salariale chez celles détenant une formation universitaire. Chez les moins scolarisés (sans DES ou avec DES), on note une amélioration du ratio de rémunération horaire entre les sexes, mais cela s'est fait en même temps qu'une diminution de la position salariale des hommes.

2.1 Faits saillants (suite)

- L'analyse selon le revenu d'emploi du ménage a montré de façon éloquentes qu'il y a eu, dans le cas des personnes vivant en couple et ayant un emploi rémunéré, une amélioration du ratio de rémunération horaire dans les cinq quintiles. En même temps, les femmes ont aussi fait des gains au chapitre de leur position salariale, notamment dans le quatrième quintile, où leur position est passée de 108 % à près de 120 %.
- Au regard de l'expérience potentielle, on a observé que la hausse du ratio de rémunération horaire la plus importante s'est manifestée dans le quatrième quartile, soit chez les personnes ayant le plus d'expérience. On doit toutefois noter qu'en parallèle, la position salariale des hommes a chuté de manière marquée, passant de 120 % à environ 105 %, tandis que peu de changements sont notés du côté des femmes.
- Les résultats portant sur les caractéristiques des emplois ont permis de constater des changements notables relativement à la durée du travail, au niveau de compétence et au groupe professionnel. Ainsi, dans les emplois de longue durée (41 heures ou plus), les femmes ont vu leur position salariale s'accroître de presque 20 points sur la période. Elles obtiennent ainsi une rémunération horaire presque équivalente à celle des hommes en 2016. La performance des femmes dans ce groupe est à souligner. Il en va de même pour ce qui est de leur performance dans les emplois de gestion. Les femmes, à l'instar des hommes, ont amélioré de façon non négligeable leur position salariale, laquelle est passée de 115 % à 146 % entre 1998 et 2016. Cette amélioration apparaît avoir été plus forte que chez les hommes, favorisant ainsi un rapprochement salarial entre les sexes dans les emplois de gestion.
- En ce qui a trait aux groupes professionnels, celui lié aux sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ressort de l'analyse, la position salariale des femmes de ce groupe s'étant améliorée de façon

non négligeable, passant de 117 % à 126 %, tandis que peu de changements sont notés du côté des hommes. Cette situation a favorisé un accroissement de près de 5 points du ratio de rémunération horaire. À l'opposé, les femmes exerçant des professions des métiers, du transport, de la machinerie et autres domaines apparentés ont vu leur position salariale se replier de plus de 10 points entre 1998 et 2016. Cette situation n'étant pas observée chez les hommes, on note en conséquence une baisse du ratio de rémunération horaire dans ce groupe professionnel. Enfin, on peut ajouter que s'il n'y a pas eu véritablement de baisse du ratio de rémunération horaire dans le domaine de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux, ce résultat masque le fait qu'il y a eu par ailleurs des réductions non négligeables des positions salariales des femmes et des hommes. Ainsi, une stabilité dans le ratio peut cacher une détérioration de la situation comparative de la rémunération à la fois chez les femmes et chez les hommes.

- Pour sa part, l'analyse portant sur les caractéristiques des milieux de travail a fait ressortir des résultats notables selon l'industrie. Ainsi, les augmentations appréciables des positions salariales (environ 15 points) des femmes dans les industries des administrations publiques, de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location ainsi que dans celles des services professionnels, scientifiques et techniques se sont faites conjointement à une augmentation du ratio de rémunération horaire, étant donné que les hommes n'ont pas connu de croissance de leurs positions salariales dans ces industries. De plus, les femmes ont également fait des gains dans les industries réputées plus masculines, c'est-à-dire la construction et la fabrication. Des hausses significatives de 7 à 10 points de leur position salariale ont été ainsi notées, parallèlement, là encore, à un rehaussement du ratio de rémunération horaire.

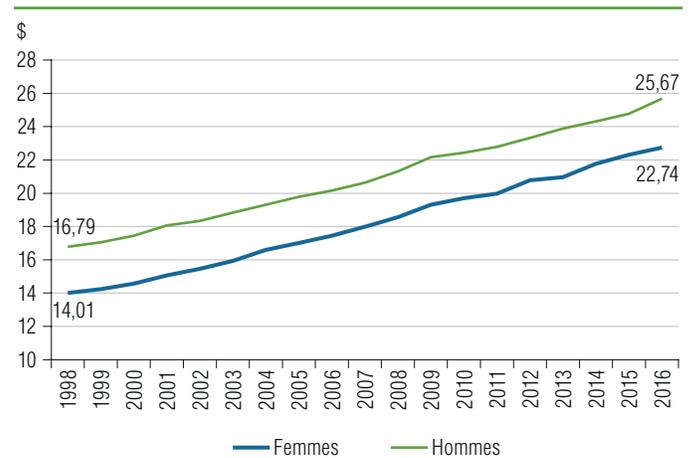
2.2 Résultats selon les caractéristiques de la main-d'œuvre

2.2.1 Résultats globaux

En 1998, une travailleuse salariée au Québec obtenait en moyenne 14 \$ pour une heure de travail. En comparaison, un travailleur salarié québécois gagnait près de 17 \$ l'heure. Un écart significatif d'un peu plus de 16 % (ou de près de 3 \$) séparait les deux sexes (figure 2.1). Sur une période de près de 20 ans, que s'est-il passé ? On constate que la rémunération horaire des femmes, tout comme celle des hommes, a crû de façon progressive et constante. Ainsi, en dollars, la hausse fut similaire dans les deux groupes, soit de près de 9,00 \$ en moyenne. En 2016, les femmes dans l'emploi salarié pouvaient s'attendre à recevoir en moyenne un peu plus de 22,50 \$ l'heure, et les hommes près de 26,00 \$ l'heure. Même si le gain en dollars est le même, la situation comparative a changé, comme le montre la figure 2.2, étant donné que les femmes n'avaient pas le même niveau de salaire initialement. En effet, le ratio de rémunération horaire a crû d'environ cinq points pour se situer à 89 % en 2016.

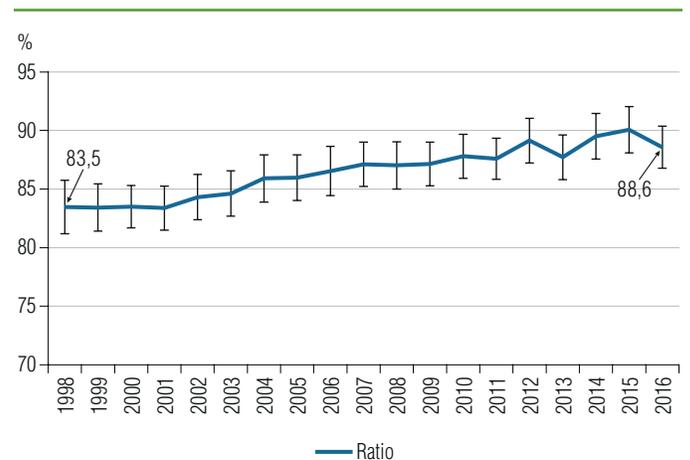
Autrement dit, pour chaque dollar gagné par les hommes, les femmes gagnent en 2016 près de 90 cents. D'un point de vue statistique, ce changement est jugé significatif. Par contre, la baisse observée dans le ratio entre 2015 et 2016 ne l'est pas.

Figure 2.1
Rémunération horaire moyenne selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.2
Ratio de rémunération horaire femmes/hommes, Québec, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

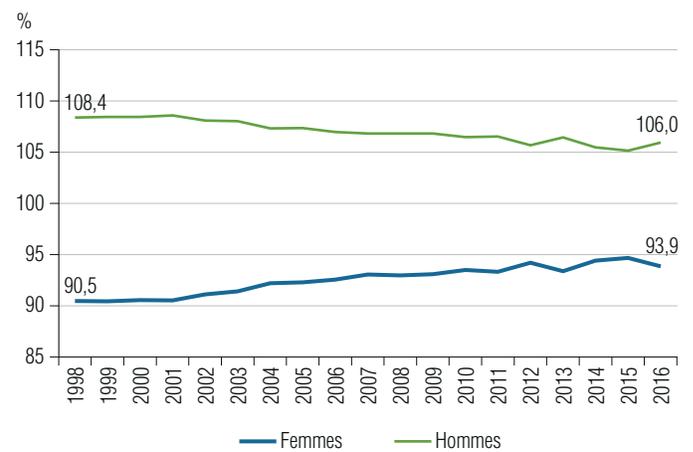
Une autre lecture des changements s'étant produits permet de constater que la position salariale s'est améliorée chez les femmes entre 1998 et 2016, passant d'un peu plus de 90 % à près de 94 % – une croissance jugée significative qui indique donc que ces dernières gagnent en 2016 l'équivalent de près de 94 % du taux horaire moyen, qui se fixe à 24,23\$. En comparaison, la position salariale des hommes se chiffre à un peu plus de 105 %. Comme le montre la figure 2.3, l'écart à cet égard s'est rétréci et s'explique par le fait que les femmes ont connu une croissance relative (en %) de leur rémunération horaire plus forte que celle qu'ont enregistrée les hommes durant la période (62 % c. 53 % ; données non présentées).

Des écarts en dollars qui se réduisent lorsqu'on tient compte de l'inflation...

Malgré ces progrès notés dans la situation comparative des femmes, il reste que l'écart de rémunération horaire en dollars courants n'a pas véritablement diminué, comme le montre la figure 2.4. Ainsi, il oscille entre 2,78\$ et 3,00\$ environ sur la période. Toutefois, ce résultat doit être relativisé, étant donné qu'il ne tient pas compte du coût de la vie. Comme celui-ci augmente généralement d'année en année, il convient d'exprimer le retard entre les sexes en fonction de dollars constants plutôt que courants.

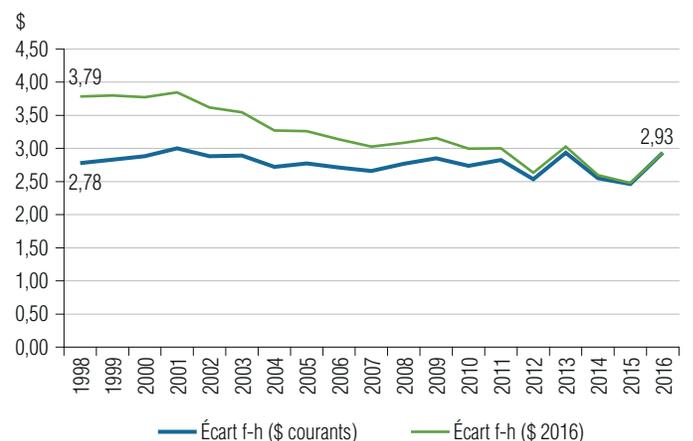
La figure 2.4 révèle à cet égard qu'il y a eu plutôt une diminution progressive de l'écart salarial entre les sexes sur la période. Celui-ci, en dollars constants de 2016, s'établissait à environ 3,80\$ en 1998 et s'est finalement fixé à moins de 3,00\$ en 2016.

Figure 2.3
Position salariale selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.4
Écart salarial (en \$) entre les sexes, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.2.2 Résultats selon l'âge

Une relative stabilité chez les jeunes travailleurs

Avec un ratio de rémunération horaire qui se fixe à près de 95 % en 1998 chez les 15-24 ans, on ne dénote pas de changement entre les jeunes femmes et les jeunes hommes au fil du temps (figure 2.5a). Leur rémunération demeure toutefois faible (équivalant à environ 60 % du taux horaire moyen de l'ensemble des travailleurs salariés; (voir [données statistiques complémentaires](#)), étant donné qu'ils sont en début de carrière et qu'ils cumulent généralement un emploi tout en étant aux études à temps plein.

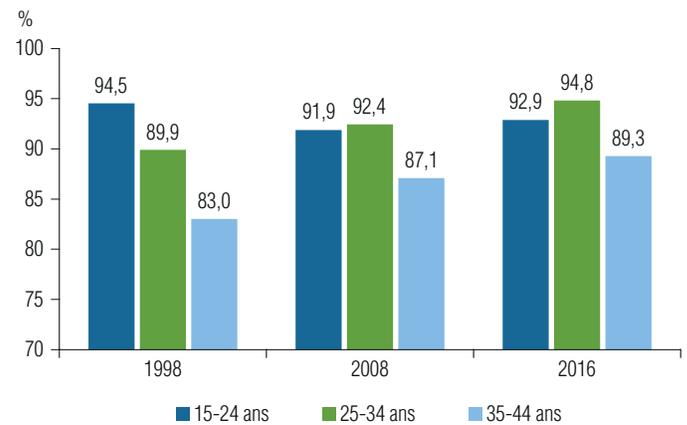
Les travailleuses d'âge intermédiaire améliorent leur situation comparative

Lorsqu'on regarde la situation des travailleuses et des travailleurs d'âge intermédiaire, les données montrent une amélioration du ratio de rémunération horaire chez les 25-34 ans et les 35-44 ans (figure 2.5a). Ainsi, chez les 25-34 ans, celui-ci est passé d'environ 90 % en 1998 à près de 95 % en 2016. Une analyse de la position salariale indique que celle-ci a augmenté chez les femmes de ce groupe d'âge, alors qu'elle est restée stable chez les hommes du même groupe d'âge (voir [données statistiques complémentaires](#)). Plus particulièrement, l'amélioration de la situation comparative des femmes s'est faite dans le groupe des 30-34 ans, où leur position salariale s'est accrue d'environ 10 points pour se fixer à près de 105 % en 2016 (figure 2.5b).

Un scénario identique se présente du côté des 35-44 ans. En effet, le ratio de rémunération horaire a connu une variation significative, passant d'environ 83 % en 1998 à près de 90 % en 2016 (figure 2.5a). Ce changement va de pair avec le fait que la position salariale chez les femmes a aussi augmenté de manière significative sur la période pour s'établir à près de 108 % en 2016, alors que celle des hommes n'a pas bougé, se fixant à environ 120 % (données non présentées). Par ailleurs, une analyse plus fine du groupe d'âge montre que le changement dans la position salariale des femmes se serait produit tant chez les 35-39 ans que chez les 40-44 ans (voir [données statistiques complémentaires](#)).

Figure 2.5a

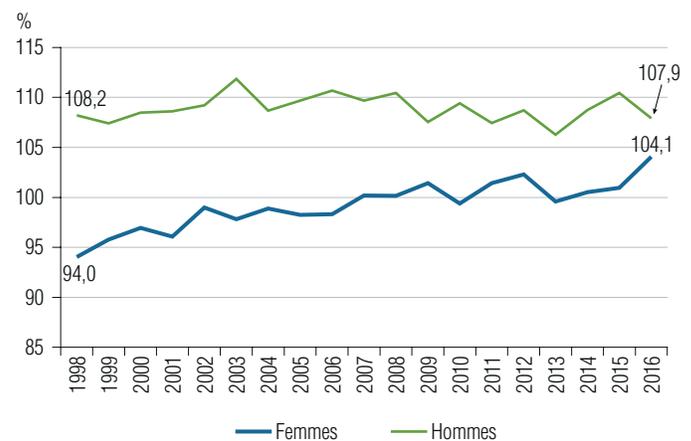
Ratio de rémunération horaire (15-44 ans), Québec, 1998, 2008 et 2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.5b

Position salariale selon le sexe chez les 30-34 ans, Québec, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Une situation contrastée chez les travailleuses et les travailleurs plus âgés

La figure 2.6a indique une hausse du ratio de rémunération horaire entre 1998 et 2016, à la fois dans le groupe des 45-54 ans et dans celui des 55 ans et plus. En début de période, les travailleuses âgées de 45-54 ans recevaient en moyenne une rémunération horaire se situant quelque peu en deçà de 80 % de celle des hommes du même groupe d'âge; ce ratio est passé à près de 87 % en 2016. Les travailleuses plus âgées affichaient un ratio aux alentours de 75 % en 1998 et ce dernier a augmenté de près de 9 points sur la période pour s'établir à environ 84 % en 2016.

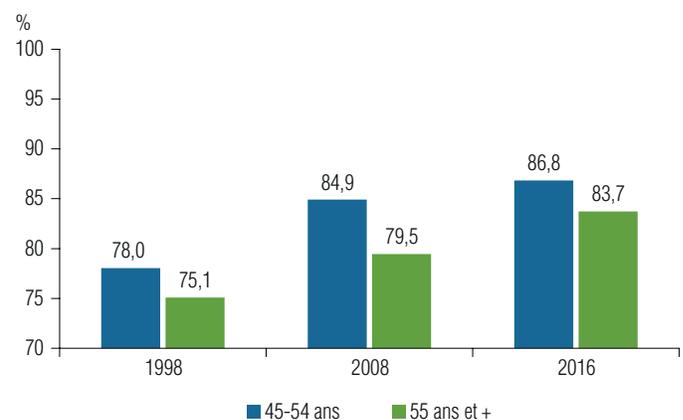
Une analyse au regard des positions salariales des femmes et des hommes dans ces deux groupes révèle cependant que la hausse du ratio de rémunération horaire s'est produite parallèlement à une baisse de la position des hommes plutôt que concurremment à une amélioration de celle des femmes (figure 2.6b). En effet, entre 1998 et 2016, la position salariale des hommes diminue d'environ 10 points, tant chez les 45-54 ans que chez les 55 ans. La situation chez les travailleuses de 45-54 ans ne s'est pas améliorée, tandis que la position salariale chez les 55 ans et plus fluctue sans toutefois faire des gains en fin de période.

L'analyse de l'évolution de la rémunération comparative chez les femmes et chez les hommes révèle donc des tendances différentes selon le groupe d'âge. Comme on peut le voir, une augmentation du ratio de rémunération horaire n'est pas nécessairement synonyme d'une meilleure situation comparative des femmes. Les résultats qui ont été présentés portent sur des données transversales. Étant donné que la période couvre près de 20 ans, il est possible de comparer, par exemple, la rémunération horaire des personnes qui appartenaient au groupe des 55 ans et plus en 1998 avec celle des personnes qui faisaient partie du même groupe d'âge, mais à une autre période, par exemple en 2016. Ces données rendent possible la comparaison de groupes distincts, mais partageant des caractéristiques communes – dans ce cas-ci, il s'agit du groupe d'âge.

Toutefois, ces résultats ne tiennent pas compte de l'évolution de groupes en particulier à travers le temps. Ainsi, en analysant l'évolution de cohortes d'âge assez fines (5 ans), on peut aussi obtenir une image instructive des changements s'étant opérés sur le marché du travail. Ce type d'analyse renseigne plus précisément sur le parcours des personnes en emploi au fil du temps. L'analyse de cohortes amène donc une dimension supplémentaire à l'étude des différences de rémunération entre les sexes. La prochaine section traite de cet aspect démographique.

Figure 2.6a

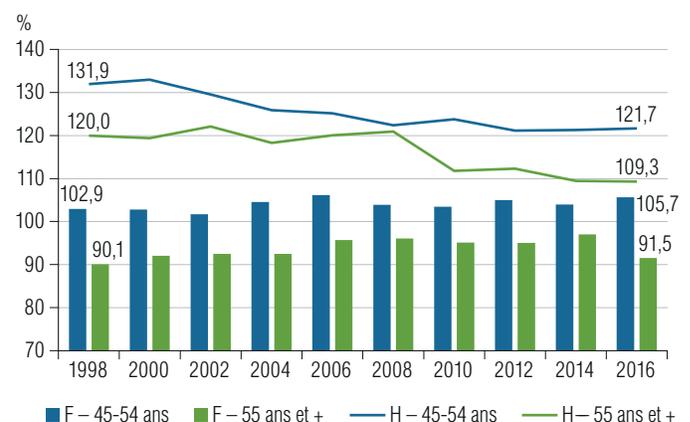
Ratio de rémunération horaire (45 ans et plus), Québec, 1998, 2008 et 2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.6b

Position salariale selon le sexe chez les 45-54 ans et les 55 ans et plus, Québec, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.2.3 Résultats selon la cohorte d'âge

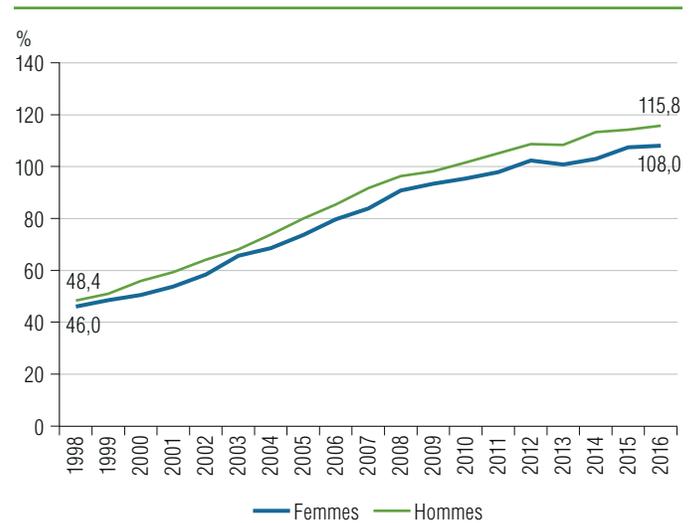
Contrairement à l'analyse transversale, les résultats par cohorte montrent qu'il n'y aurait pas eu d'amélioration du ratio de rémunération horaire entre les années 1998 et 2016 (figure 2.7a).

Le ratio de rémunération horaire dans la plus jeune cohorte se maintient à plus de 90% et va de pair avec une croissance soutenue et attendue des positions salariales des travailleuses et des travailleurs

La plus jeune cohorte, qui regroupe les personnes nées entre 1979 et 1983 et âgées de 15 à 19 ans en 1998, ne montre pas d'amélioration ni de détérioration de son ratio de rémunération horaire. Toutefois, il convient de dire que celui-ci demeure élevé, se situant à plus de 90% en 2016. L'analyse de l'évolution des positions salariales révèle la progression normale de la rémunération horaire dans cette cohorte (figure 2.7b). Ainsi, en début de période, les femmes présentaient une position salariale de seulement 45 %, alors que celle des hommes se rapprochait de 50 %. Quelque vingt ans plus tard, en raison d'une plus grande expérience de travail, les femmes alors âgées de 34 à 38 ans affichent une rémunération horaire équivalant à un peu moins de 110 % du taux horaire moyen, tandis que les hommes du même groupe d'âge obtiennent environ 115 % de ce taux.

Figure 2.7b

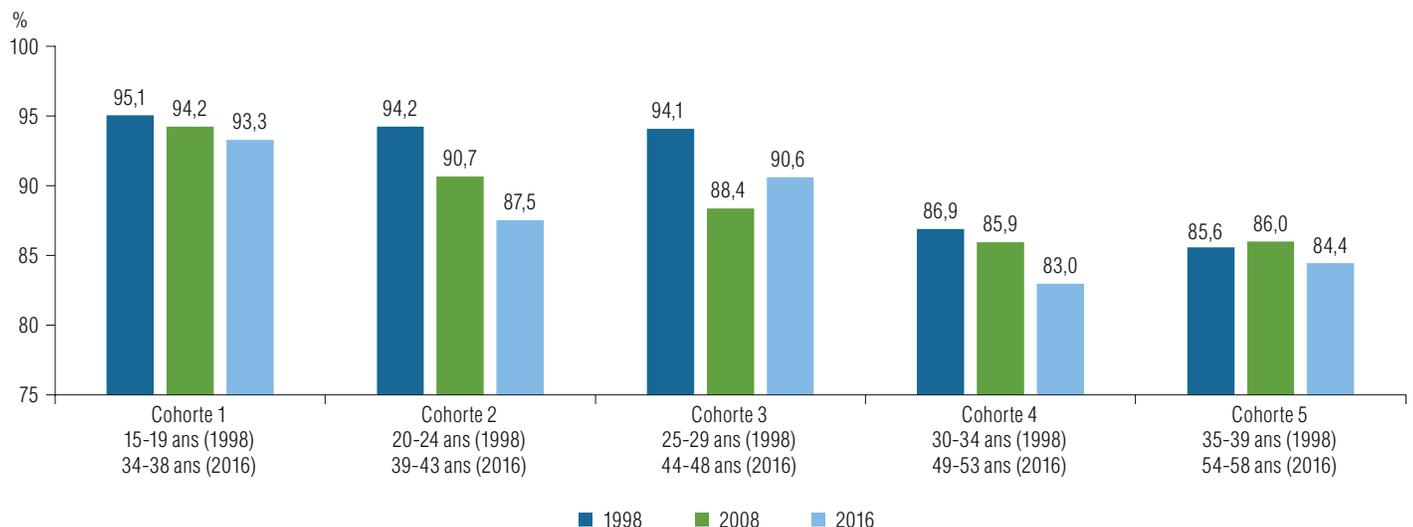
Position salariale (cohorte 34-38 ans en 2016), Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.7a

Ratio de rémunération horaire selon la cohorte d'âge, Québec, 1998, 2008 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Malgré une amélioration de la position salariale des femmes comprises dans les cohortes d'âge de 39-43 ans, de 44-48 ans et de 49-53 ans en 2016, les ratios de rémunération horaire ne connaissent pas de progression sur la période

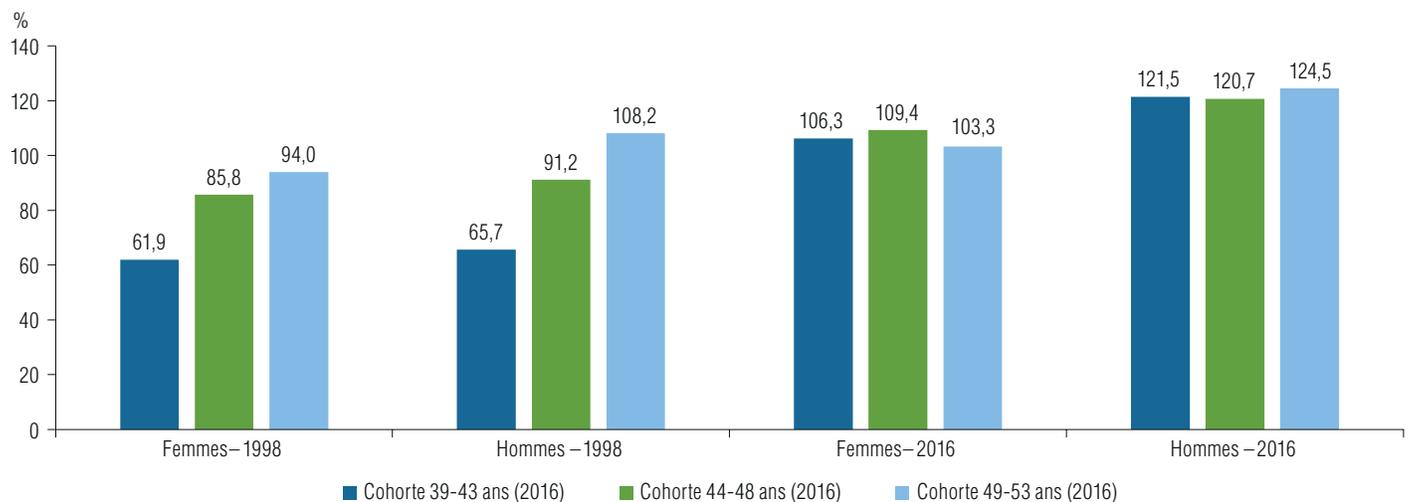
Le fait qu'il n'y ait pas eu de croissance des ratios de rémunération horaire dans ces trois cohortes va de pair avec l'évolution des positions salariales des femmes et des hommes entre les années 1998 et 2016 (figure 2.7c). Comme on peut le constater, les positions augmentent de manière significative autant chez les femmes que chez les hommes entre les années 1998 et 2018. Toutefois, on remarque que la progression dans les trois cohortes a été plus forte chez les hommes que chez les femmes, témoignant d'une croissance plus forte de la rémunération horaire de ces derniers. En effet, pour les cohortes âgées de 39 à 43 ans, de 44 à 48 ans et de 49 à 53 ans en 2016, les hausses respectives de la position salariale des femmes se sont chiffrées aux alentours de 44 points, de 24 points et de 9 points. En comparaison, les augmentations du côté des hommes se situent dans les ordres de grandeur suivants : 56 points, 30 points et 16 points. L'écart plus marqué dans le cas de la cohorte 39-43 ans (environ 12 points) s'est aussi traduit par une baisse du ratio de rémunération horaire dans ce groupe, lequel est passé de 94 % à moins de 90 % sur la période (figure 2.7a).

L'évolution des ratios de rémunération horaire dans les cinq cohortes étudiées diffère de ce qui a été observé dans les groupes d'âge (voir section 1.3.3). Dans ce dernier cas, on a pu voir que des hausses des ratios se produisent alors qu'on note soit une amélioration de la situation des femmes, soit une détérioration de la situation des hommes. L'analyse par cohorte montre pour sa part que la situation des femmes s'est améliorée tout au long de la période grâce à une progression de leur expérience sur le marché du travail, entre autres. Mais on doit dire, en revanche, que les gains obtenus par les hommes ont été supérieurs, ce qui explique le fait que les femmes dans les cohortes n'ont pas pu, en définitive, améliorer leur situation comparative en matière de rémunération horaire.

2.2.4 Résultats selon la scolarité

Même si les résultats portant sur les niveaux de scolarité tendent à montrer une certaine amélioration du ratio de rémunération horaire, les changements n'apparaissent pas significatifs d'un point de vue statistique (figure 2.8a). On note par ailleurs qu'il y a eu des baisses plus fortes chez les hommes dans les positions salariales.

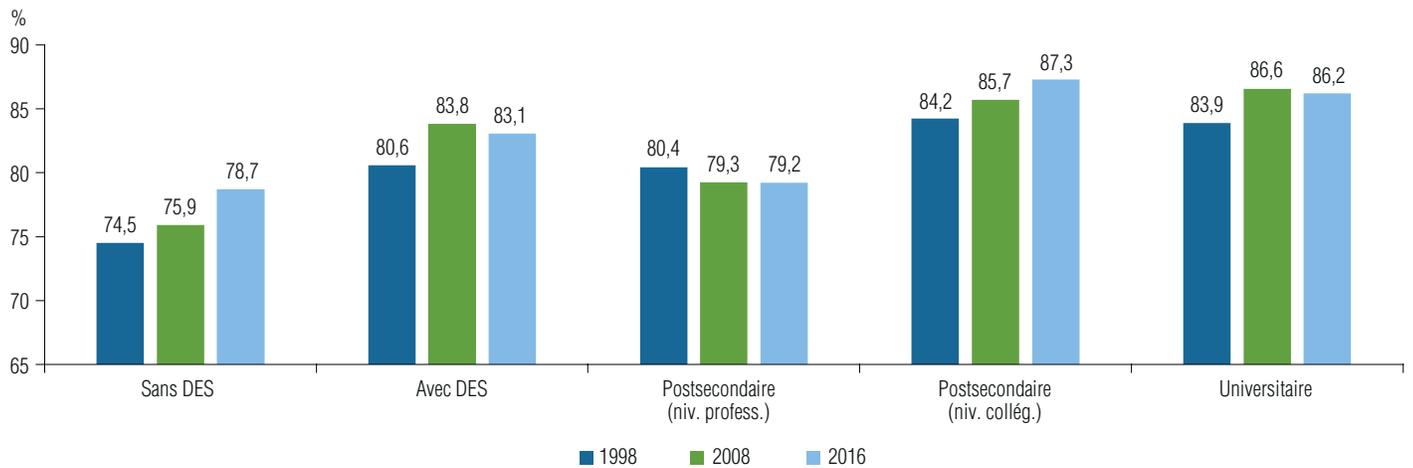
Figure 2.7c
Position salariale pour trois cohortes, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.8a

Ratio de rémunération horaire selon le niveau d'études, Québec, 1998, 2008 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

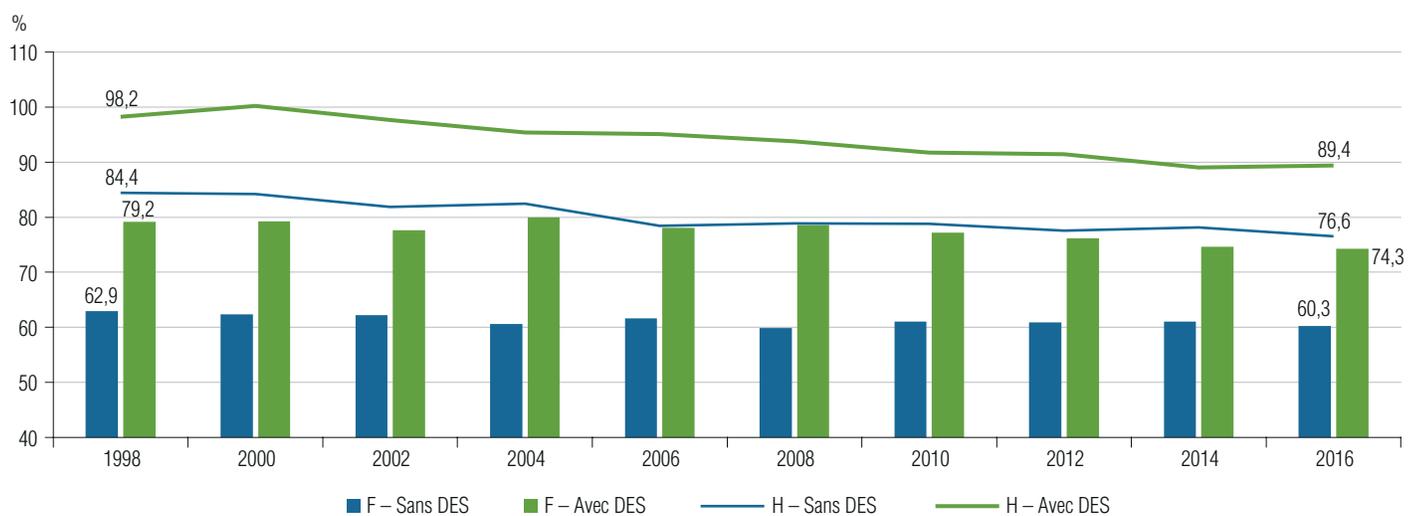
Chez les moins scolarisés, les hommes ont vu leur position salariale se détériorer davantage que celle des femmes

La figure 2.8b révèle que les travailleurs n'ayant pas de diplôme d'études secondaires ont vu leur position salariale diminuer de façon non négligeable sur la période. Celle-ci serait passée de près de 85 % en 1998 à environ

75 % en 2016, soit une baisse significative de l'ordre de 8 points. En comparaison, la situation chez les femmes se serait aussi dégradée, mais de façon moins prononcée. Leur position salariale se situe à environ 60 % en fin de période. En conséquence, l'écart entre les deux groupes sur le plan de la position salariale apparaît s'être rétréci de manière significative. Ce scénario est également constaté chez les détenteurs d'un diplôme d'études secondaires.

Figure 2.8b

Position salariale selon le sexe (avec ou sans DES), Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Chez les travailleuses et les travailleurs les plus scolarisés, la baisse plus forte de la position salariale des hommes va de pair avec le changement du ratio de rémunération horaire

Que ce soit chez les personnes détenant un diplôme d'études collégiales ou chez celles ayant un diplôme universitaire, on observe une baisse de la position salariale des hommes entre 1998 et 2016 (figure 2.8c). Chez les diplômés du collégial, la position salariale des hommes aurait glissé d'environ 5 points, alors qu'on ne constate aucun changement significatif du côté des femmes. La croissance plus faible de la rémunération horaire des hommes ayant un tel diplôme est susceptible d'avoir réduit l'écart avec les femmes, ce qui aurait eu pour effet d'augmenter le ratio de rémunération.

Lorsqu'on regarde les travailleurs les plus scolarisés, soit ceux qui ont fait des études universitaires, on constate une réduction importante de la position salariale des hommes, laquelle serait passée d'environ 155 % à moins de 145 % sur la période. Chez les femmes, il y a aussi eu un rétrécissement de l'avantage salarial, mais moins marqué. Malgré le fait que les hommes détenant une formation universitaire présentent toujours la meilleure position salariale, c'est chez eux que l'on observe la plus forte baisse au regard de cet indicateur. Ce résultat est d'autant plus étonnant lorsqu'on constate que le nombre d'emplois salariés chez les hommes s'est accru tout au long de la période, passant

de près de 270 000 en 1998 à environ 425 000 en 2016. Du côté des femmes, le nombre d'emplois a plus que doublé pour s'établir à environ 515 000 (voir [données statistiques complémentaires](#)). Dans ce cas, il est possible qu'il y ait eu une augmentation du ratio chez les universitaires, mais cela traduit davantage une croissance plus faible de la rémunération horaire des hommes.

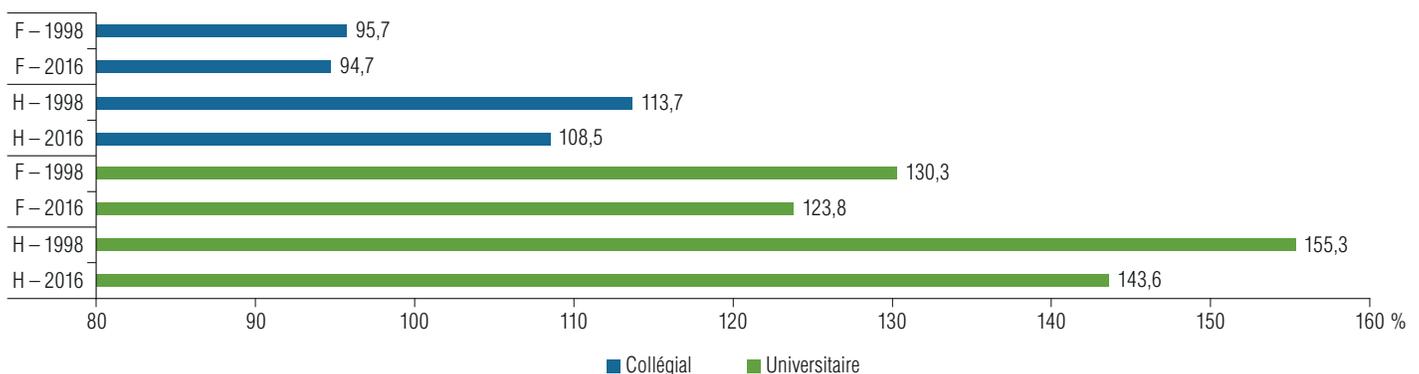
2.2.5 Résultats selon le statut aux études

Comme attendu, le ratio de rémunération horaire chez les étudiants demeure très élevé et se situe en moyenne à environ 97 % sur la période analysée (voir [données statistiques complémentaires](#)). Comme mentionné dans la section 1 portant sur la présentation des variables, les étudiantes et les étudiants en emploi ont tendance à se voir offrir une rémunération qui avoisine le salaire minimum. Il n'est donc pas surprenant de constater un ratio de rémunération horaire très élevé pour ce groupe.

C'est dans le cas des non-étudiants que l'on observe des différences en matière de rémunération entre les femmes et les hommes (figure 2.9). Toutefois, on remarque que le ratio de rémunération horaire a augmenté de façon significative entre les années 1998 et 2016. Celui-ci est passé d'un peu moins de 85 % à près de 90 %. Ce changement s'est effectué en présence d'une progression salariale des femmes n'étant pas aux études. Leur position salariale a crû d'environ cinq points sur la période.

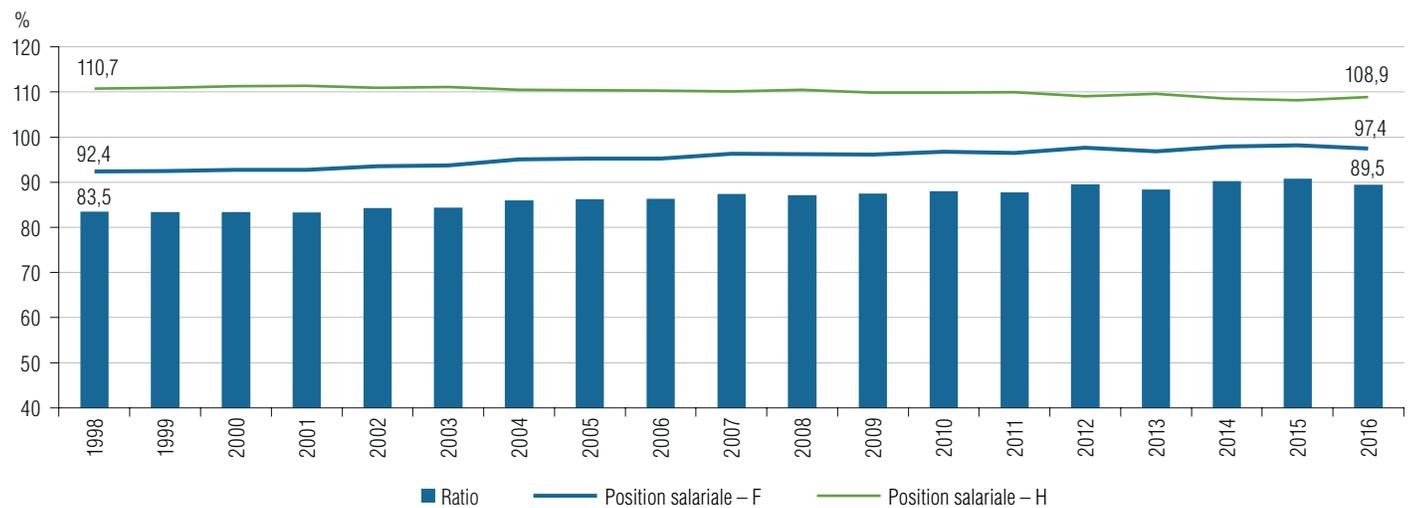
Figure 2.8c

Position salariale selon le sexe (niveau collégial et universitaire), Québec, 1998 et 2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.9

Ratio de rémunération horaire et position salariale chez les non-étudiants, Québec, 1998-2016

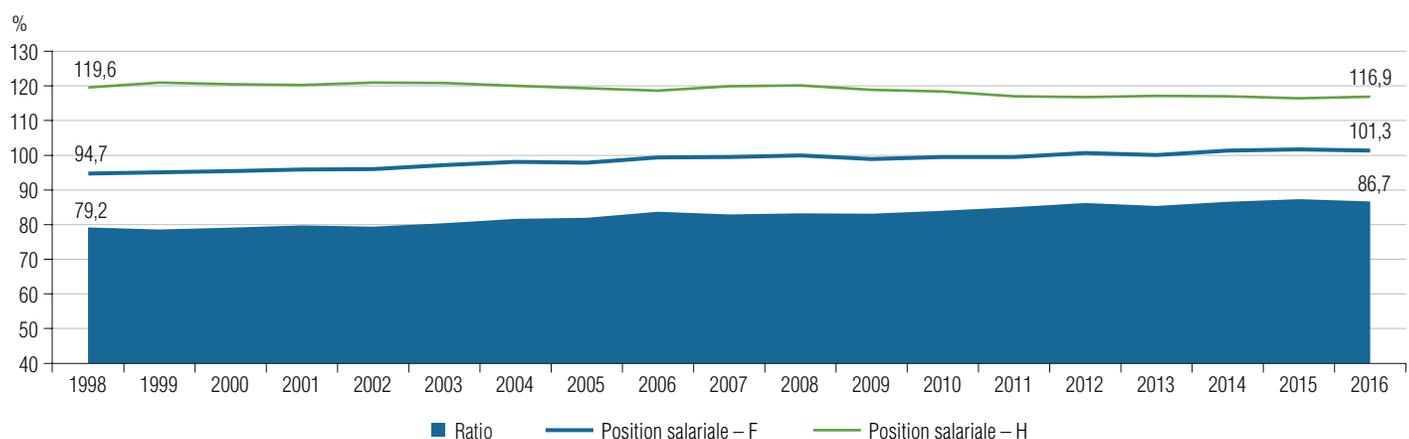
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.2.6 Résultats selon l'état matrimonial

Le ratio de rémunération horaire chez les personnes qui ne vivent pas avec un conjoint ou une conjointe demeure élevé et n'a pas bougé de manière significative. Celui-ci se situe aux alentours de 95 % en moyenne (voir [données statistiques complémentaires](#)). Lorsqu'on regarde toutefois l'évolution du côté des personnes vivant en couple, on constate que le ratio a augmenté de manière significative

entre les années 1998 et 2016. Ainsi, il est passé d'environ 80 % à un peu plus de 85 % sur la période (figure 2.10). Ce changement s'accompagne d'une hausse significative de la position salariale des femmes vivant avec un conjoint. Ainsi, cette position est passée d'environ 95 % en 1998 à un peu plus de 100 % en 2016. Par ailleurs, on note une baisse significative du côté des hommes.

Figure 2.10

Ratio de rémunération horaire et position salariale chez les personnes vivant avec une conjointe ou un conjoint, Québec, 1998-2016

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.2.7 Résultats selon la situation familiale et le nombre d'enfants

La figure 2.11a fait état de l'évolution du ratio de rémunération horaire selon la situation familiale. On remarque, sauf pour les personnes n'ayant pas d'enfants, une tendance à la hausse dans le ratio.

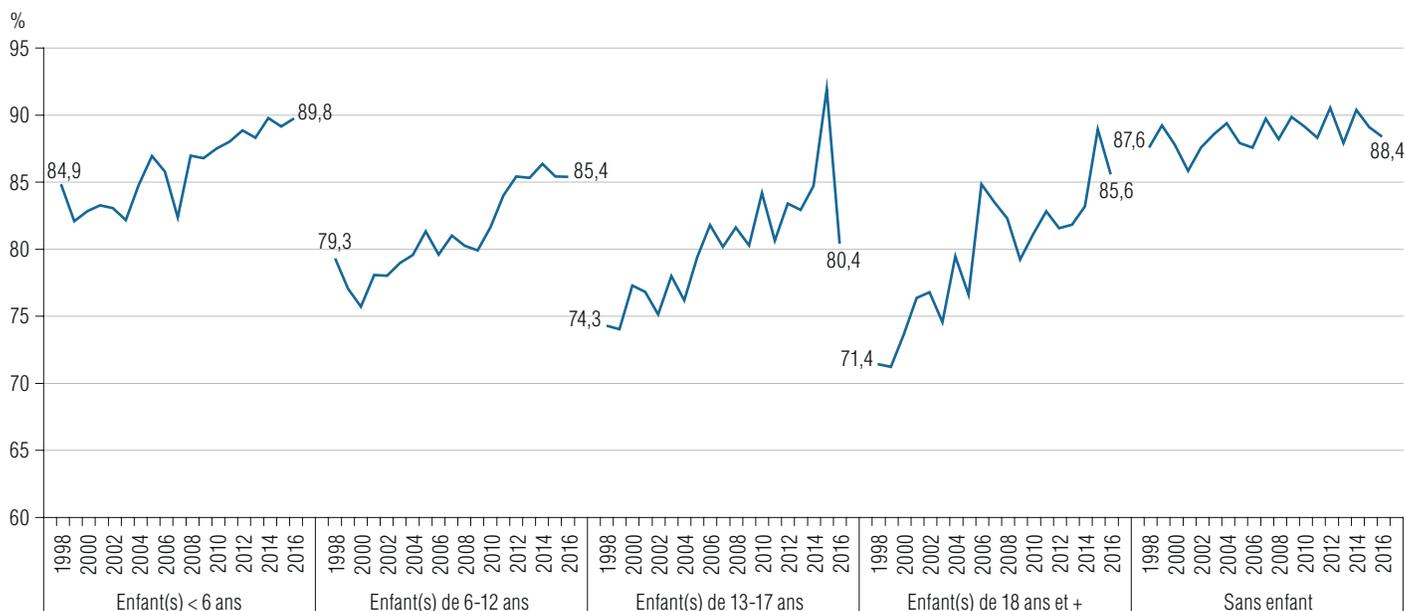
D'un point de vue statistique cependant, seul le groupe ayant des enfants de 18 ans et plus montre une croissance significative et importante entre 1998 et 2016 alors que le ratio est passé d'un peu plus de 70 % à environ 85 %. On remarque par ailleurs que les ratios de rémunération horaire chez les personnes ayant des enfants en bas âge (moins de 6 ans) et chez celles qui n'en ont pas sont similaires, se situant à près de 90 %.

On note toutefois une amélioration de la position salariale des mères

Si l'on met en parallèle la situation des parents ayant des enfants avec l'évolution des positions salariales selon le sexe, on constate que ce sont les mères qui ont fait des gains sur la période, et non les pères. Par exemple, les mères ayant des enfants âgés de 6 à 12 ans ou de 13 à 17 ans ont vu leur position salariale s'accroître dans un intervalle possible de 10 à 12 points entre 1998 et 2016 (figure 2.11b). L'augmentation chez les mères d'enfants plus jeunes n'est pas négligeable pour autant et se situe aux alentours de 8 points, soit un résultat similaire à ce qui est noté du côté des mères ayant des enfants d'âge adulte (18 ans et plus) dans leur ménage. Dans ce dernier cas, on observe même une baisse appréciable et significative de la position des pères, celle-ci étant passée d'environ 130 % à moins de 120 % entre les années 1998 et 2016. Ces diverses tendances pourraient avoir été favorables à un accroissement du ratio de rémunération horaire lorsqu'il y a présence d'enfants dans le ménage.

Figure 2.11a

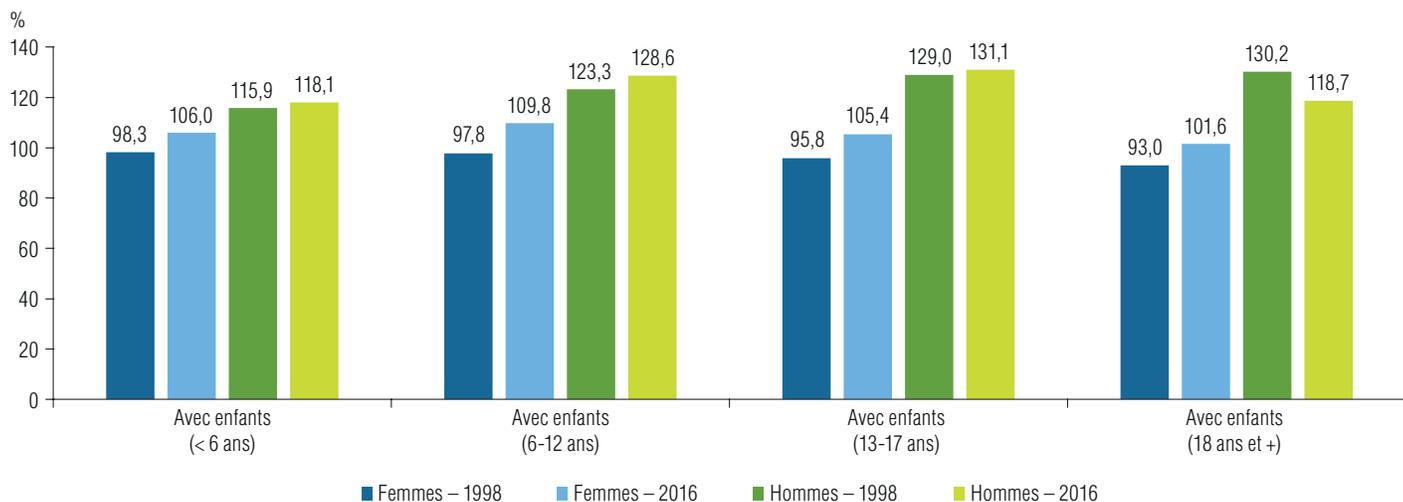
Ratio de rémunération horaire selon la situation familiale, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.11b

Position salariale selon le sexe et la situation familiale, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

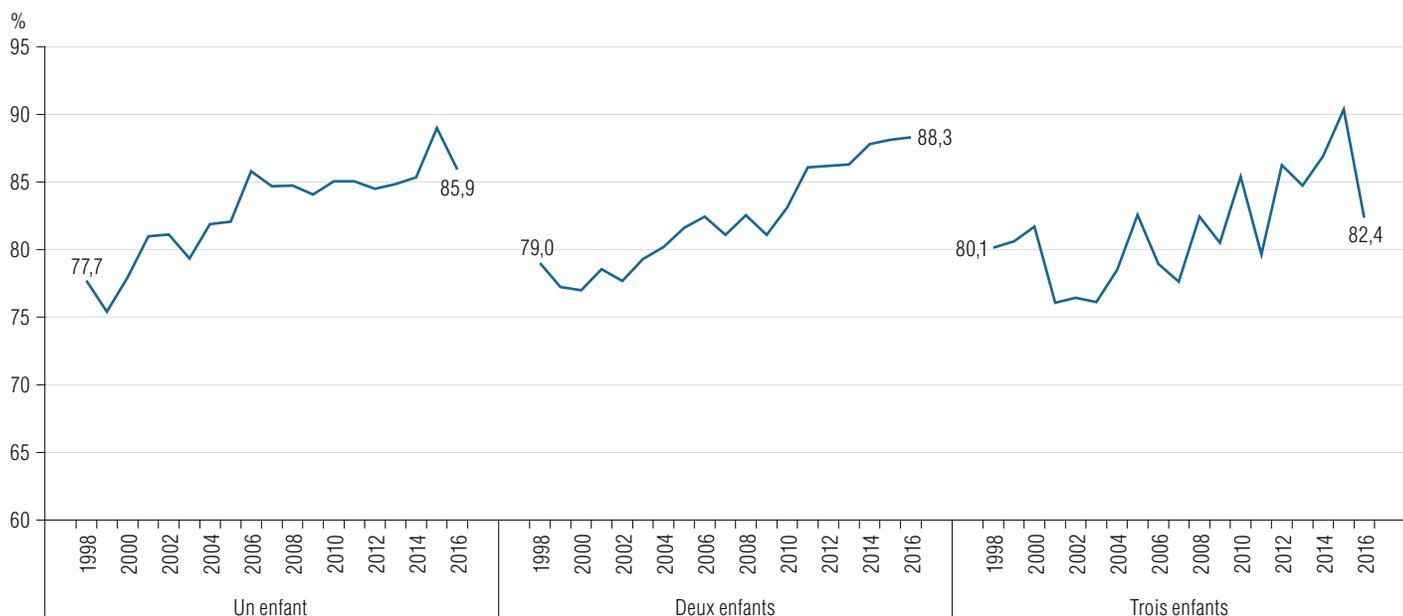
Le fait d'avoir deux enfants ne constitue pas un frein à l'amélioration du ratio de rémunération horaire

Lorsqu'on tient compte de la taille de la famille, on constate qu'il y a eu une croissance significative du ratio de rémunération horaire dans les ménages ayant un enfant ou deux enfants (figure 2.11c). En effet, le ratio dans les

familles d'un enfant a augmenté d'environ 9 points pour se fixer aux alentours de 85 % en 2016. Ce scénario est également observé dans les familles à deux enfants, où le ratio a connu une croissance d'environ 10 points sur la période pour avoisiner les 90 %. Toutefois, lorsque le ménage compte trois enfants ou plus, on note beaucoup de variabilité dans le ratio de rémunération horaire. Il semble difficile ici de dire s'il y a véritablement eu une amélioration.

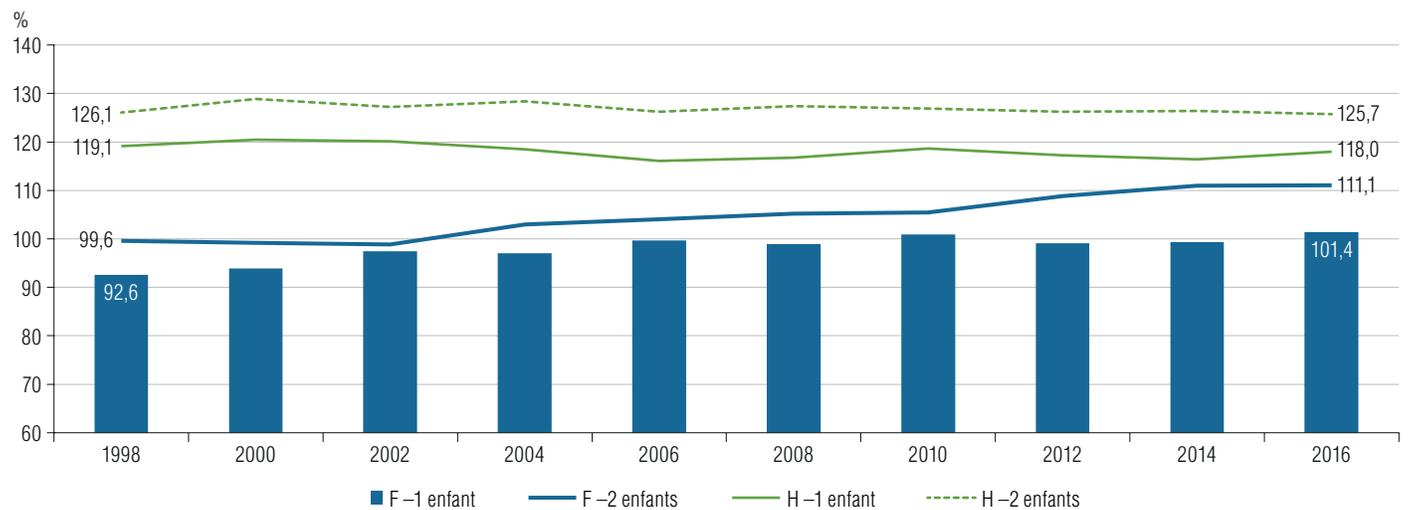
Figure 2.11c

Ratio de rémunération horaire selon le nombre d'enfants dans le ménage, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.11d

Position salariale selon le sexe et le nombre d'enfants dans le ménage, Québec, 1998-2016

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Par ailleurs, l'augmentation du ratio de rémunération horaire dans les ménages comptant un ou deux enfants va de pair avec une croissance significative de la position salariale des mères (figure 2.11d). La position de ces dernières a progressé d'environ 9 points en présence d'un enfant et s'est accrue de plus de 10 points dans le cas où il y a deux enfants. Dans ce dernier cas, les mères obtiennent en 2016 un taux horaire équivalent à plus de 110% du taux horaire moyen. Comme on peut le voir sur la figure, les écarts entre les mères et les pères dans les positions salariales se rétrécissent entre 1998 et 2016 en raison, entre autres, de l'amélioration de la situation de ces dernières, mais s'expliquent aussi par le fait que les pères n'apparaissent pas avoir fait de gains en la matière sur la période.

2.2.8 Résultats selon le revenu d'emploi du ménage

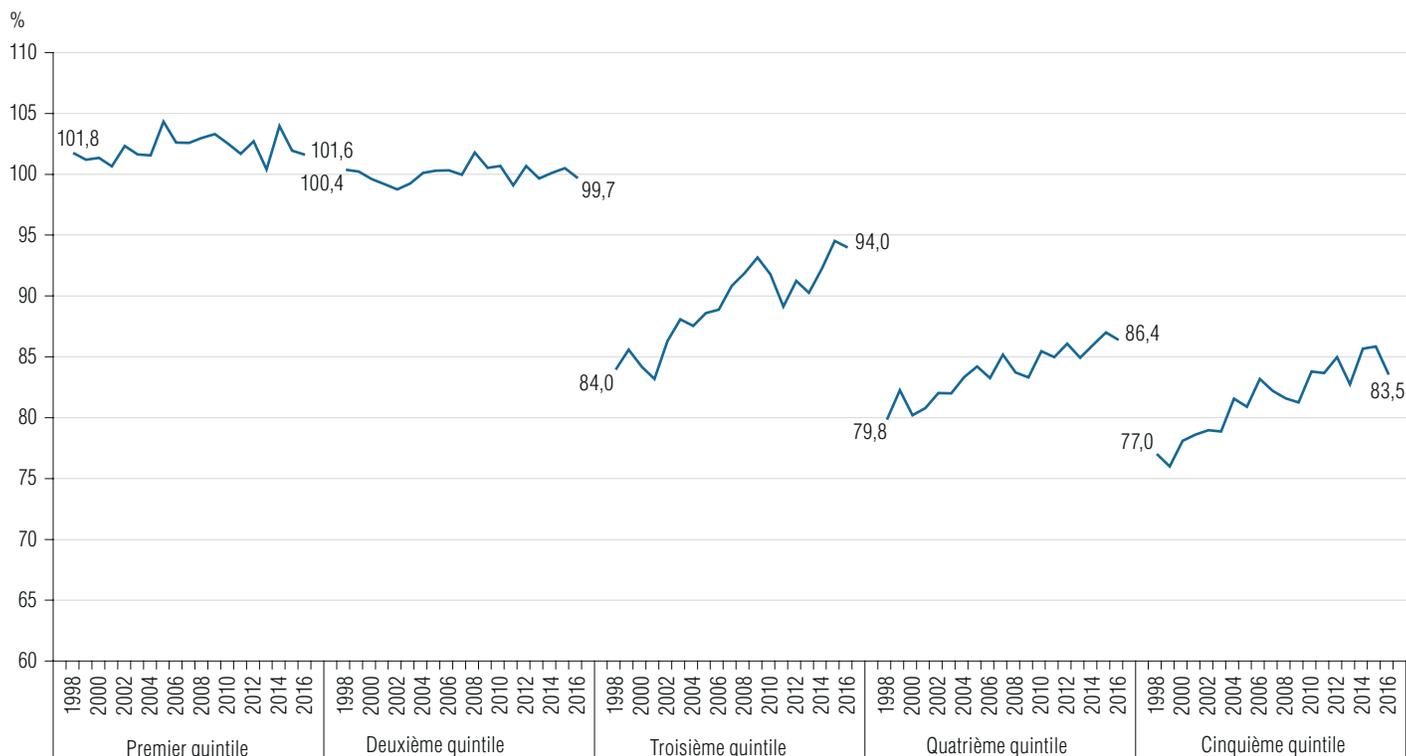
Dans les ménages ayant des revenus hebdomadaires inférieurs (quintiles 1 et 2), on observe tout au long de la période étudiée des ratios de rémunération horaire qui avoisinent les 100% (figure 2.12a). C'est donc dire que dans ces deux groupes, la rémunération horaire obtenue par les femmes est équivalente ou presque identique à celle des hommes. Même s'il en va autrement pour les

autres quintiles de revenu hebdomadaire, les ratios de rémunération horaire montrent une tendance à l'accroissement. Plus particulièrement, lorsqu'on compare les niveaux de 1998 avec ceux de 2016, on note des différences significatives. Ainsi, le ratio de rémunération horaire dans les ménages se situant dans le troisième quintile a crû de l'ordre de 10 points pour se fixer à près de 95% en 2016. Un scénario similaire est observé dans les quintiles supérieurs (Q4 et Q5) alors que les ratios ont augmenté de l'ordre de 6 points pour culminer à environ 84-86%.

Au regard de ces changements, la situation des femmes s'est améliorée de façon significative avec des hausses de leur position salariale dans les quintiles 3 à 5 (figure 2.12b). Ainsi, la position salariale de ces dernières a crû de 5 à 7 points entre les années 1998 et 2016. Qui plus est, la position du côté des hommes se trouvant dans le quintile 3 a diminué de manière significative, ce qui a également pu contribuer à la hausse non négligeable du ratio de rémunération horaire dans ce groupe, comme on l'a noté précédemment (voir figure 2.12a). Enfin, on ne dénote pas d'amélioration de la position salariale du côté des hommes dans les quintiles supérieurs (Q4 et Q5). Dans ces deux groupes, l'augmentation du ratio de rémunération horaire apparaît s'expliquer essentiellement par l'amélioration de la situation des femmes sur le plan salarial.

Figure 2.12a

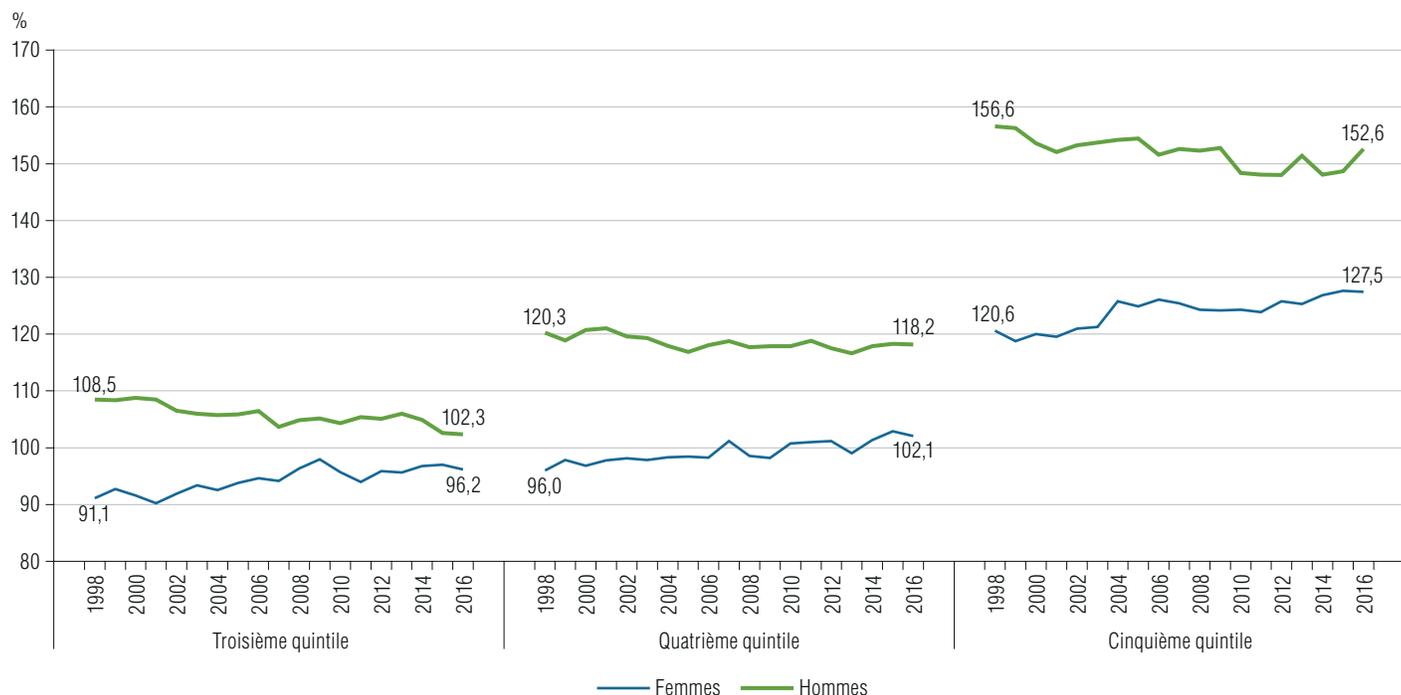
Ratio de rémunération horaire selon le quintile de revenu hebdomadaire total du ménage, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.12b

Position salariale selon le sexe pour certains quintiles de revenu hebdomadaire total du ménage, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

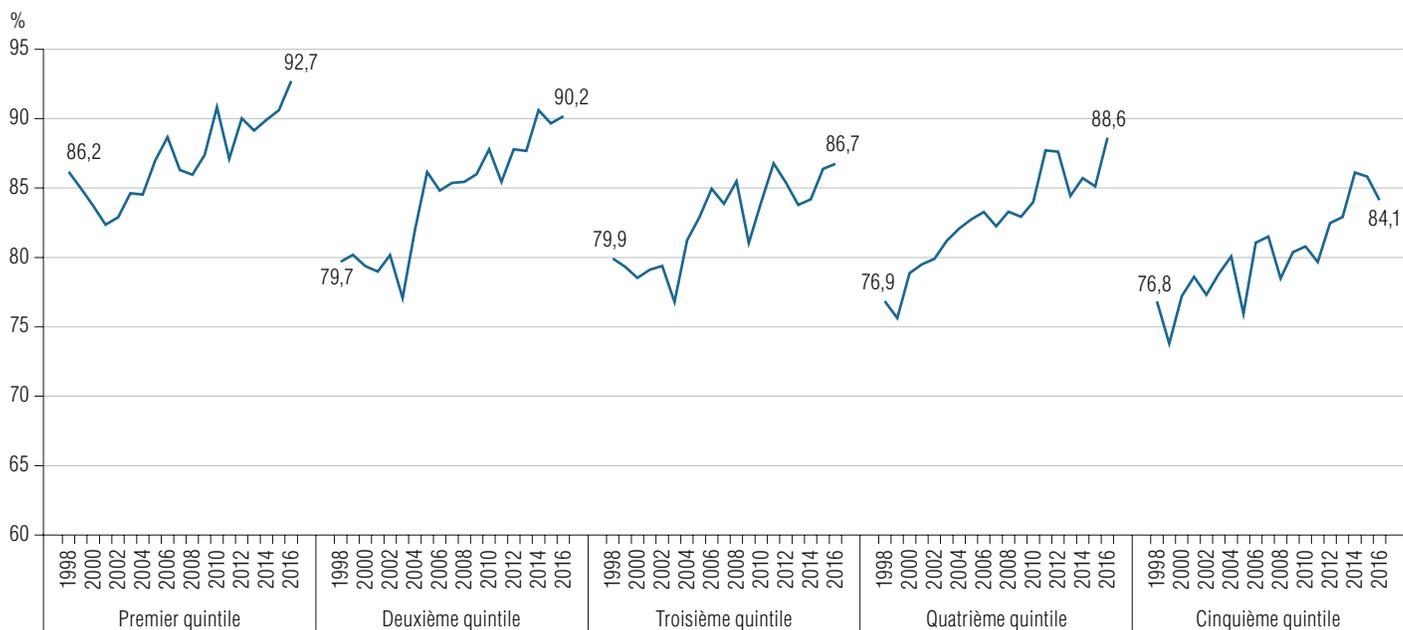
Lorsqu'on considère uniquement le revenu hebdomadaire des couples en emploi, on note une croissance du ratio de rémunération horaire dans tous les quintiles

La figure 2.12c présente l'évolution des ratios de rémunération horaire dans les ménages où les deux couples sont en emploi. On remarque que peu importe le quintile de revenu hebdomadaire des ménages, les ratios sont en croissance, ce qui est significatif d'un point de vue statistique. Soulignons en particulier les hausses notées dans les quintiles 4 et 5 qui sont respectivement de l'ordre de 11 et 9 points. Quant aux augmentations notées dans les quintiles 2 et 3, elles se situent à environ 6 points. En 2016, les ratios de rémunération horaire sont de l'ordre de 90-92 % dans les quintiles inférieurs (Q1-Q2).

De façon générale, l'amélioration des ratios de rémunération horaire va de pair avec une croissance des positions salariales des femmes (figure 2.12d). Plus particulièrement, les changements dans le quintile 4 sont dignes de mention alors que la position des femmes est passée d'environ 108 % à près de 120 % entre 1998 et 2016. Rappelons que c'est aussi dans ce quintile qu'on note une croissance de plus de 10 points du ratio de rémunération horaire. Le quintile 5 a aussi connu des changements méritant d'être soulignés alors que la position salariale des femmes a augmenté de près de 9 points. Enfin, la figure montre également qu'il y a eu des baisses significatives de la position salariale des hommes, d'environ 4 à 6 points dans les quintiles 2, 4 et 5. Ces changements, à l'instar de ceux observés pour les femmes, sont susceptibles d'avoir contribué à la hausse du ratio de rémunération horaire.

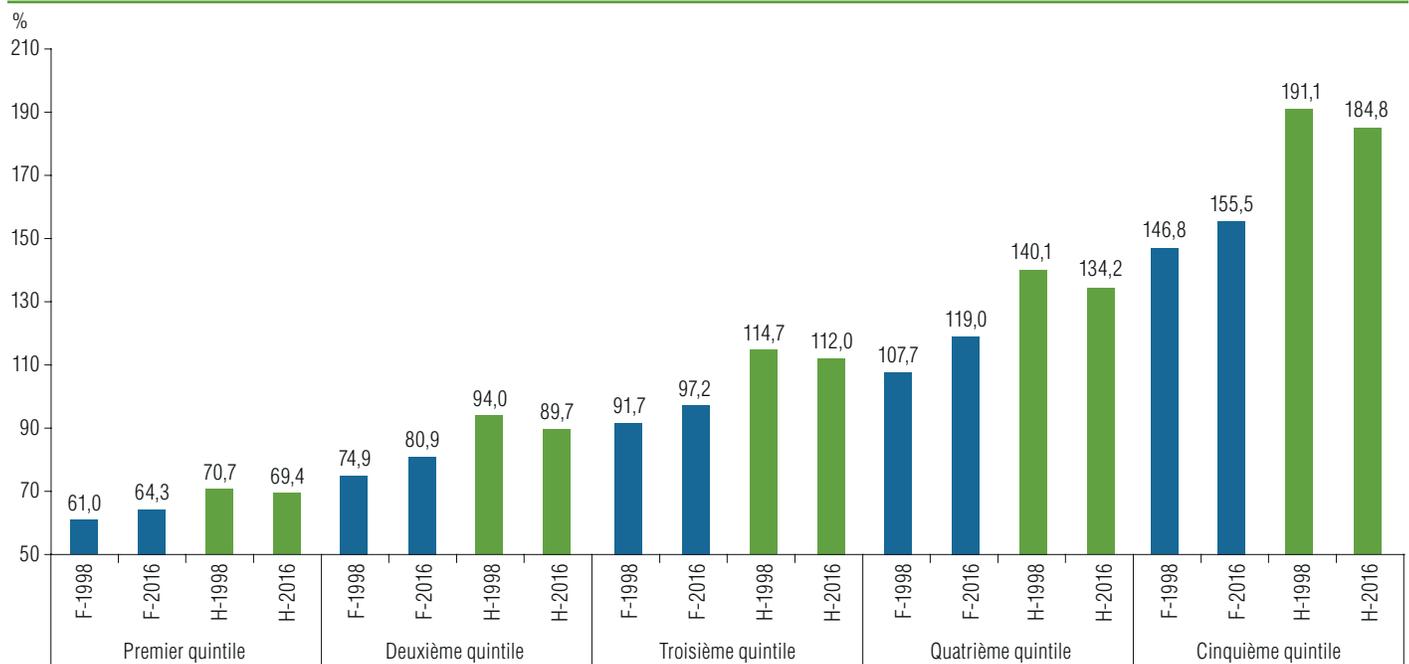
Figure 2.12c

Ratio de rémunération horaire selon le quintile de revenu hebdomadaire des ménages chez les personnes vivant en couple et étant en emploi, Québec, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.12d

Position salariale selon le sexe et le quintile de revenu hebdomadaire des ménages chez les personnes vivant en couple et étant en emploi, Québec, 1998-2016


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Lorsqu'on considère le revenu hebdomadaire des ménages chez les personnes seules ou vivant en couple, on constate que, dans le deuxième quintile, le ratio de rémunération horaire est supérieur à 100 %

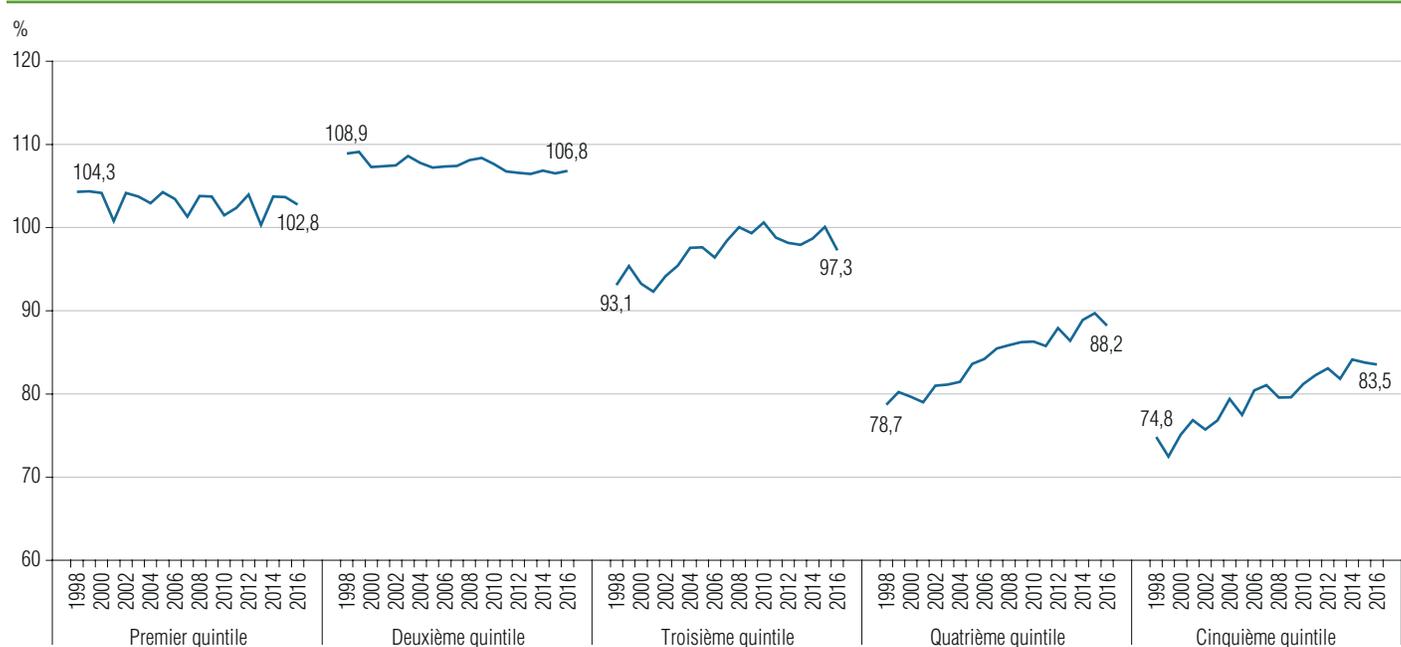
Si l'on prend en compte les revenus hebdomadaires des ménages qui sont seuls ou qui vivent en couple, on constate que le ratio de rémunération horaire avoisine ou dépasse les 100 % dans les deux premiers quintiles (figure 2.12e). Plus particulièrement, celui noté dans le deuxième quintile est d'un peu plus de 105 %. C'est donc dire que dans ce groupe, les femmes ont une rémunération horaire moyenne d'environ 5 % plus élevée que celle des hommes. D'ailleurs, la comparaison des taux horaires moyens des femmes et des hommes montre qu'il y a un écart significatif (voir [données statistiques complémentaires](#)). La figure 2.12e

montre par ailleurs que le ratio de rémunération horaire est en croissance dans les autres quintiles. Les augmentations n'apparaissent toutefois significatives que dans les quintiles 4 et 5.

Ces hausses dans les ratios de rémunération horaire vont aussi de pair avec une augmentation des positions salariales des femmes, comme le montre la figure 2.12f. En effet, l'analyse des résultats révèle des écarts significatifs entre les positions de 1998 et de 2016 chez les femmes. La croissance notée serait de l'ordre de 9 points dans le quintile 4 et d'environ 11 points dans le quintile 5. Les données tendanciennes révèlent également des baisses significatives de la position salariale des hommes dans ces deux quintiles, ce qui pourrait aussi contribuer à la réduction des écarts entre les sexes.

Figure 2.12e

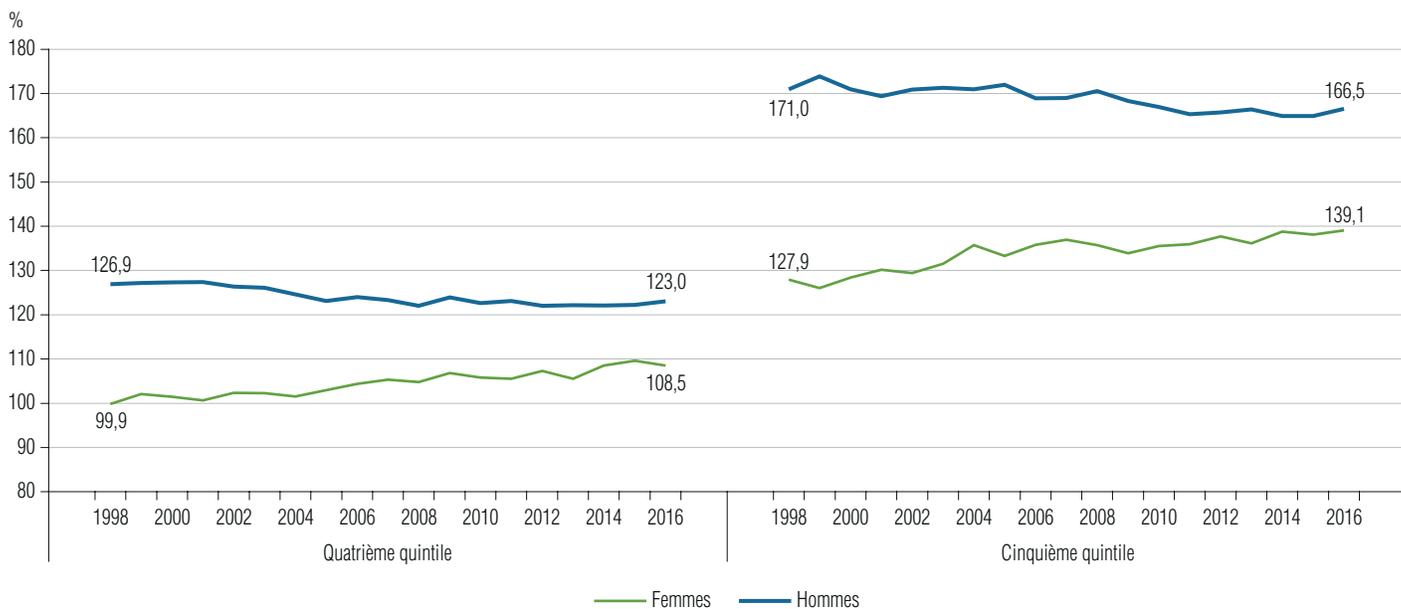
Ratio de rémunération horaire selon le quintile de revenu hebdomadaire des ménages chez les personnes seules ou vivant en couple et étant en emploi, Québec, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.12f

Position salariale dans les quintiles supérieurs de revenu hebdomadaire des ménages chez les personnes seules ou vivant en couple et étant en emploi, Québec, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.2.9 Résultats selon l'expérience potentielle

Les résultats portant sur l'évolution des ratios de rémunération horaire en fonction de l'expérience potentielle des travailleuses et des travailleurs salariés sont présentés à la figure 2.13a. D'entrée de jeu, on remarque que le ratio dans le premier quartile d'expérience (niveau d'expérience le plus bas) avoisine les 100% tout au long de la période, ce qui le distingue des ratios observés dans les autres quartiles. Il semble donc y avoir une plus grande égalité de rémunération entre les sexes lorsqu'il est question d'expérience de travail limitée. Par ailleurs, les données révèlent que le ratio de rémunération horaire est en croissance entre les années 1998 et 2016 dans les 2^e, 3^e et 4^e quartiles d'expérience. Ces augmentations sont significatives et varient de 5 à 8 points. La hausse la plus marquée se produit dans le quatrième quartile, soit celui qui porte sur les travailleuses et les travailleurs ayant la plus forte expérience. En 2016, un écart d'au moins 10 points sépare toutefois les ratios de rémunération horaire des 3^e et 4^e quartiles de celui du 1^{er} quartile.

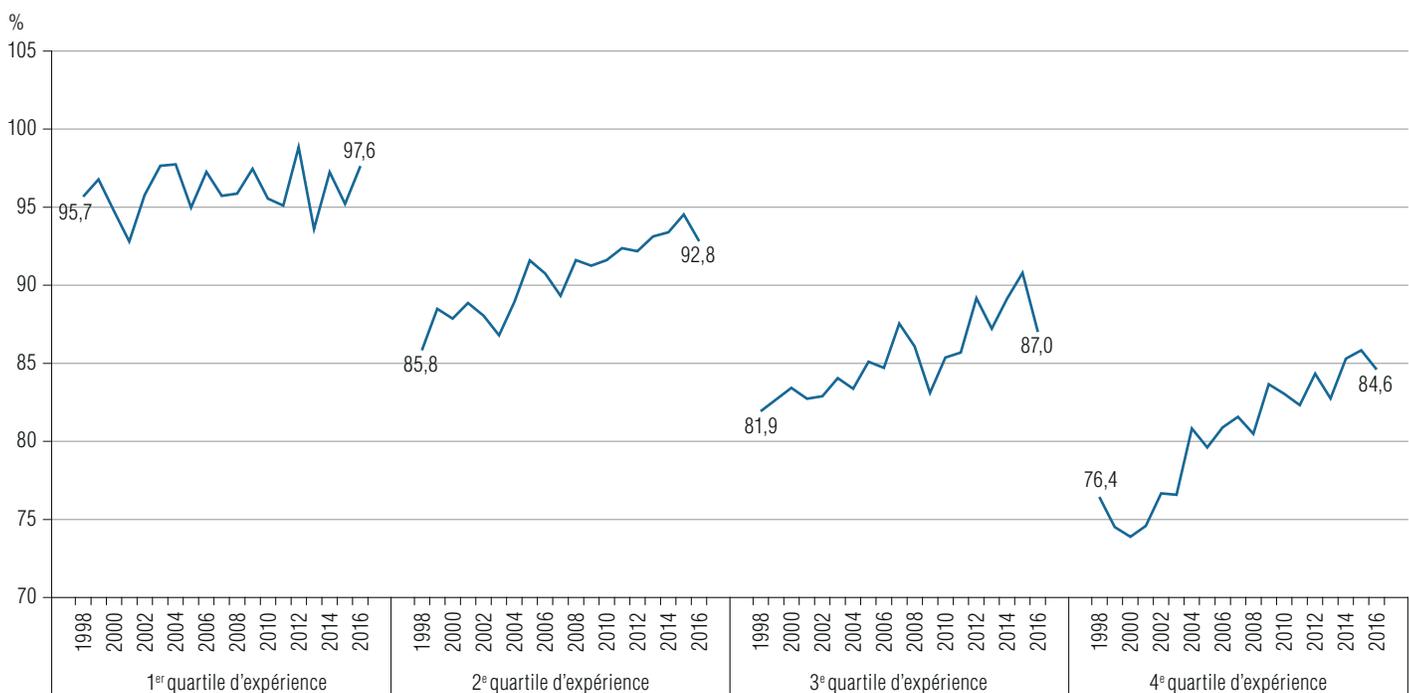
L'augmentation du ratio de rémunération horaire dans le quartile supérieur se conjugue à une diminution de la position salariale des hommes

La position salariale des hommes fléchit de façon marquée entre 1998 et 2016 dans le quatrième quartile, passant de près de 120% à environ 105% (figure 2.13b). Ainsi, l'expérience de travail plus forte chez les hommes apparaît offrir moins d'avantages sur le plan de la rémunération aujourd'hui. De plus, en raison du fait que la position salariale des femmes a peu bougé dans le quartile supérieur, la baisse prononcée du côté des hommes traduit une croissance plus faible de leur rémunération lorsque celle-ci est comparée à celle des femmes, expliquant l'augmentation du ratio de rémunération horaire.

Par ailleurs, les résultats montrent que la hausse du ratio de rémunération horaire observée dans les 2^e et 3^e quartiles va de pair avec une meilleure position salariale des femmes. En effet, ces dernières font un gain à ce chapitre de près de 9 points dans le 2^e quartile et d'environ 7 points dans le 3^e quartile. Aucun changement significatif n'est par ailleurs noté chez les hommes.

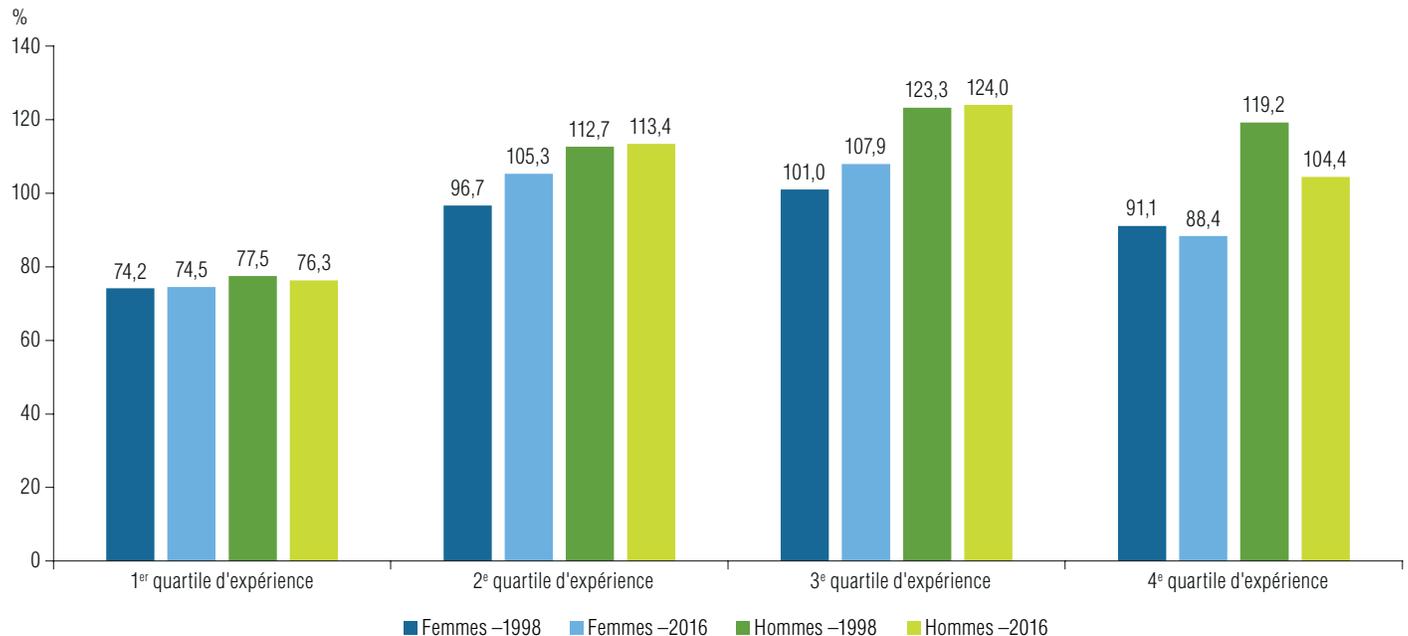
Figure 2.13a

Ratio de rémunération horaire selon l'expérience potentielle, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.13b

Position salariale selon le sexe et l'expérience potentielle, Québec, 1998-2016

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.2.10 Discussion sur les résultats

Les résultats qui viennent d'être présentés montrent qu'il y a eu des changements significatifs sur le plan de l'évolution des écarts de rémunération horaire entre les sexes au Québec au cours des 20 dernières années. Dans l'ensemble, le ratio de rémunération horaire a augmenté d'environ cinq points de pourcentage pour s'approcher de plus en plus des 90 % (89 %). C'est donc dire qu'aujourd'hui, en moyenne, les femmes obtiennent environ 90 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.

Comme on l'a vu, dans le cas où il y a eu une croissance du ratio de rémunération horaire, celle-ci a été inégale entre les groupes analysés et ne s'est pas faite uniquement en raison d'une amélioration de la situation des femmes. Les hommes ont vu au contraire leur situation comparative être moins favorable, ce qui a contribué à réduire les écarts avec leurs homologues féminins.

En combinant l'analyse du ratio de rémunération horaire à celle des positions salariales, nous avons été en mesure de mieux cerner les changements s'étant produits en matière d'évolution des écarts entre les sexes. Généralement, on a constaté qu'une hausse du ratio de rémunération horaire était associée à une croissance de la position salariale des femmes. Mais il convient de mentionner que dans

plusieurs cas, le changement positif dans le ratio de rémunération horaire allait aussi de pair ou était en lien avec une diminution des positions salariales chez les hommes. Ces deux observations qui ressortent des résultats venant d'être présentés nous apparaissent importantes à retenir.

Plusieurs constats ressortent de l'analyse, notamment en ce qui a trait à l'âge, à la scolarité, à la situation familiale au revenu du ménage, et à l'expérience potentielle. Nous en exposons certains dans les paragraphes qui suivent.

En ce qui concerne l'âge, on se doit de rappeler l'amélioration de la situation comparative des femmes âgées de 25-34 ans alors que le ratio de rémunération horaire se rapproche plus que jamais du 100 %. Plus particulièrement, ce sont les femmes âgées de 30-34 ans qui ont connu un changement notable avec une croissance d'environ 10 points de leur position salariale, laquelle s'approche grandement de celle des hommes. Ce scénario est également observé chez les 35-44 ans. Par contre, du côté des travailleurs plus âgés, l'amélioration du ratio de rémunération horaire s'est produite concurremment à une diminution de la position salariale des hommes. Pour ce dernier indicateur, des baisses significatives de l'ordre d'environ 10 points ont d'ailleurs été notées à la fois chez les 45-54 ans et chez les 55 ans et plus. Les femmes dans

ces groupes d'âge, faut-il le rappeler, n'apparaissent pas avoir fait de gains, freinant ainsi l'amélioration du ratio de rémunération horaire. Cela apparaît d'autant plus surprenant étant donné le rehaussement du niveau de scolarité de ces dernières.

La lecture par cohorte a permis de révéler d'autres aspects fort instructifs de l'évolution des écarts de rémunération entre les sexes. Ainsi, on a vu, tout au long de la période (1998-2016), un accroissement de la position salariale des femmes qui se situaient dans les cohortes regroupant les personnes âgées de moins de 35 ans au début et dans celles comprenant les personnes âgées de 34 à 54 ans à la fin. Ces changements apparaissent évidemment attendus, compte tenu de l'avancement en âge des femmes et de leur expérience sur le marché du travail. Mais au-delà de ces tendances positives, le ratio de rémunération horaire apparaît avoir décliné et cela s'explique davantage par l'amélioration plus forte de la rémunération horaire des hommes par rapport aux femmes observée dans les résultats portant sur les positions salariales. L'analyse par cohorte a donc permis de constater que pour une carrière d'environ 20 ans, la situation des hommes apparaît avoir été meilleure que celle des femmes au regard de la position salariale. Il convient de dire toutefois que l'écart observé dans la plus jeune cohorte étudiée (34-38 ans en 2016) demeure limité.

Par ailleurs, la situation familiale n'apparaît pas avoir été un frein à l'amélioration de la situation comparative de la rémunération horaire des mères. En effet, les résultats ont montré des tendances vers une hausse non négligeable de leur position salariale. De plus, le fait d'avoir deux enfants n'est pas apparu comme une contrainte pour les mères dans leur quête d'une meilleure rémunération comparative.

Sur le plan de la scolarité, les résultats ont révélé que la situation comparative des femmes ne s'est pas améliorée, malgré l'accroissement de leur niveau d'éducation (donnée non présentée). En effet, on a constaté chez celles ayant une formation universitaire une baisse de la position salariale. Il convient toutefois de rappeler qu'une baisse a été aussi observée chez les hommes ayant un tel niveau de scolarité et que celle-ci a été plus forte, ce qui a également pu se traduire par un accroissement du ratio de rémunération horaire. Ces résultats sont apparus pour le moins étonnants étant donné qu'on observe une croissance non négligeable de femmes et d'hommes en emploi avec ce niveau d'études. Par ailleurs, on a pu constater un rapprochement entre les femmes et les hommes les moins scolarisés (sans DES ou avec un DES) sur le plan

du ratio de rémunération horaire. Mais là encore, ce résultat a été observé dans un contexte moins favorable pour les hommes, qui ont vu leur position salariale décliner de manière non négligeable sur la période.

Les résultats selon le revenu du ménage ont montré de façon éloquent qu'il y a eu, dans le cas des personnes vivant en couple et ayant un emploi rémunéré, une amélioration du ratio de rémunération horaire dans les cinq quintiles. En parallèle, les femmes ont aussi fait des gains au chapitre de leur position salariale, notamment dans le quatrième quintile, où leur position est passée de 108 % à près de 120 %. De plus, lorsqu'on a considéré les revenus à la fois des personnes seules et de celles vivant en couple, ou encore de l'ensemble des contributeurs au ménage, on a vu que le ratio de rémunération horaire avoisinait ou dépassait les 100 % dans les quintiles inférieurs (Q1 et Q2), témoignant d'une égalité ou d'une légère avance salariale des femmes. Dans ces derniers cas, les revenus hebdomadaires inférieurs proviennent probablement davantage des personnes seules.

Enfin, on aurait pu penser qu'à mesure que les femmes ont une plus grande expérience de travail au fil du temps, elles arrivent à avoir un meilleur rapport comparatif sur le plan de la rémunération par rapport aux hommes. Or, leur position salariale demeure assez limitée dans le quartile supérieur d'expérience potentielle, se situant en deçà des 90 % en 2016. De plus, on a vu que si le ratio de rémunération horaire a connu une augmentation significative et non négligeable dans ce groupe, passant de 76 % à 85 %, une baisse marquée de la position salariale des hommes, laquelle a décliné d'environ 15 points, s'est produite en même temps. L'égalité salariale est certes plus forte, mais ne se traduit pas par une amélioration de la situation comparative des femmes, mais au contraire par une détérioration de la situation des hommes.

Comme on peut le voir, les changements au chapitre des écarts de rémunération entre les sexes ont été observés pour plusieurs caractéristiques de la main-d'œuvre. Toutefois, cette lecture demeure incomplète puisque les emplois occupés présentent une diversité de caractéristiques qui sont susceptibles d'influencer non seulement la rémunération, mais également les écarts de rémunération entre les sexes. Il convient donc d'en faire l'analyse pour mieux comprendre ce qui s'est passé au cours des 20 dernières années. La prochaine partie dresse un autre portrait descriptif tenant compte de plusieurs caractéristiques de l'emploi.

2.3 Résultats selon les caractéristiques de l'emploi

2.3.1 Résultats selon la durée du travail

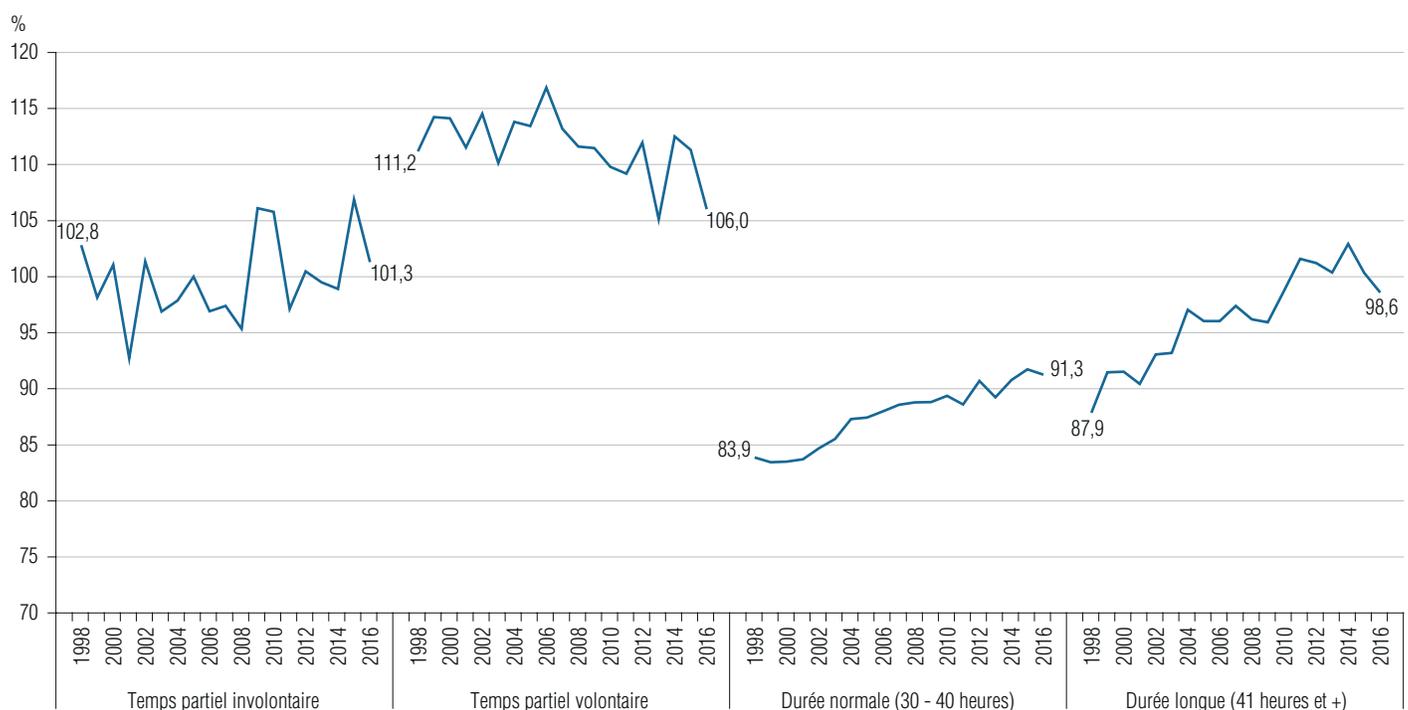
Le fait de travailler à temps partiel, que ce soit de façon volontaire ou non volontaire, n'apparaît pas être une caractéristique qui ressort de façon significative dans les tendances à l'augmentation du ratio de rémunération horaire (figure 2.14a). Cela s'explique d'une certaine manière par le fait que le ratio dans ces groupes est plutôt égalitaire, voire favorable aux femmes. Mais ce qu'il convient de noter, c'est l'augmentation significative du ratio de rémunération horaire dans les autres régimes de travail, en particulier dans celui lié aux longues durées (41 heures ou plus), où le ratio s'est accru d'environ 11 points sur la période pour se rapprocher grandement du 100 %. C'est donc dire que les femmes qui occupent un emploi demandant 41 heures de travail ou plus (incluant les heures supplémentaires) obtiennent une rémunération horaire presque équivalente à celle des hommes en 2016. La croissance du ratio de rémunération horaire dans les emplois de durée normale (30-40 heures) n'est pas négligeable pour autant et serait de l'ordre de 7 points entre 1998 et 2016. Le ratio dépasse maintenant les 90 % dans ce groupe.

L'augmentation du ratio de rémunération horaire dans les emplois de longue durée va de pair avec une croissance appréciable de la position salariale des femmes

En 1998, les femmes occupant un emploi de longue durée (41 heures ou plus) affichaient un taux horaire équivalent à environ 100 % du taux horaire moyen global (figure 2.14b). Or, cette position salariale s'est accrue de manière significative en 2016 et se situe à près de 120 %. La position salariale des femmes dans ces emplois se rapproche grandement de celle des hommes pour cette année-là. Même si ces derniers ont également vu leur position croître – d'environ 7 points –, il reste que l'amélioration plus forte de la position du côté des femmes témoigne de leur gain de rémunération horaire plus important, expliquant l'augmentation du ratio de rémunération horaire. Ces changements chez les femmes se sont aussi accompagnés d'une croissance de leur nombre dans ces emplois, lequel a augmenté d'environ 40 000 entre 1998 et 2016 (voir [données statistiques complémentaires](#)).

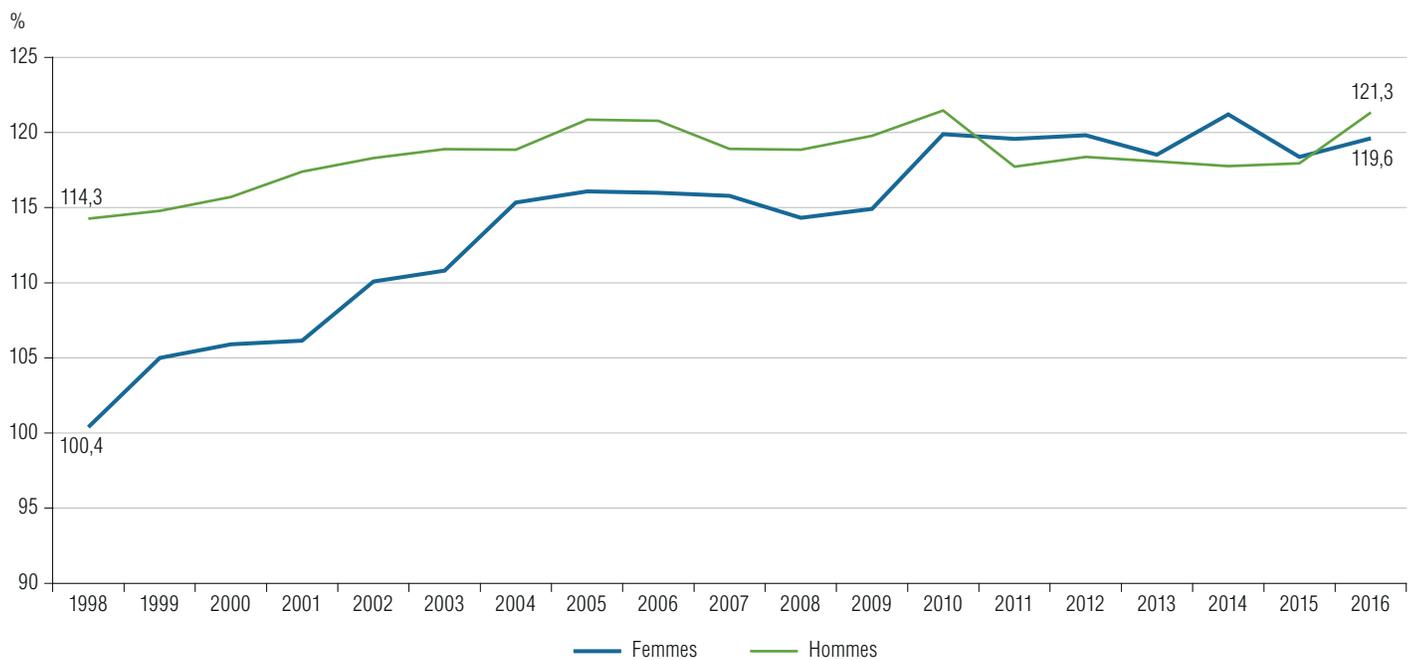
Figure 2.14a

Ratio de rémunération horaire selon la durée du travail, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.14b

Position salariale selon le sexe dans les emplois de longue durée (41 heures et plus), Québec, 1998-2016

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.3.2 Résultats selon l'horaire de travail

En 2016, le ratio de rémunération horaire est plus élevé chez les personnes occupant un emploi dont les heures ne varient pas d'une semaine à l'autre par rapport à celles ayant un horaire variable (figure 2.15a). L'écart est d'environ 5 points. Outre cette différence entre les deux groupes, la tendance vers un accroissement du ratio s'observe entre les années 1998 et 2016. Chez les personnes occupant un emploi dont l'horaire ne varie pas, la hausse est d'environ 6 points. En 2016, le ratio dans ce groupe se situe d'ailleurs aux alentours de 90 %. Par ailleurs, il n'est pas possible de dire d'un point de vue statistique s'il y a eu ou non une croissance du ratio chez celles ayant un horaire variable.

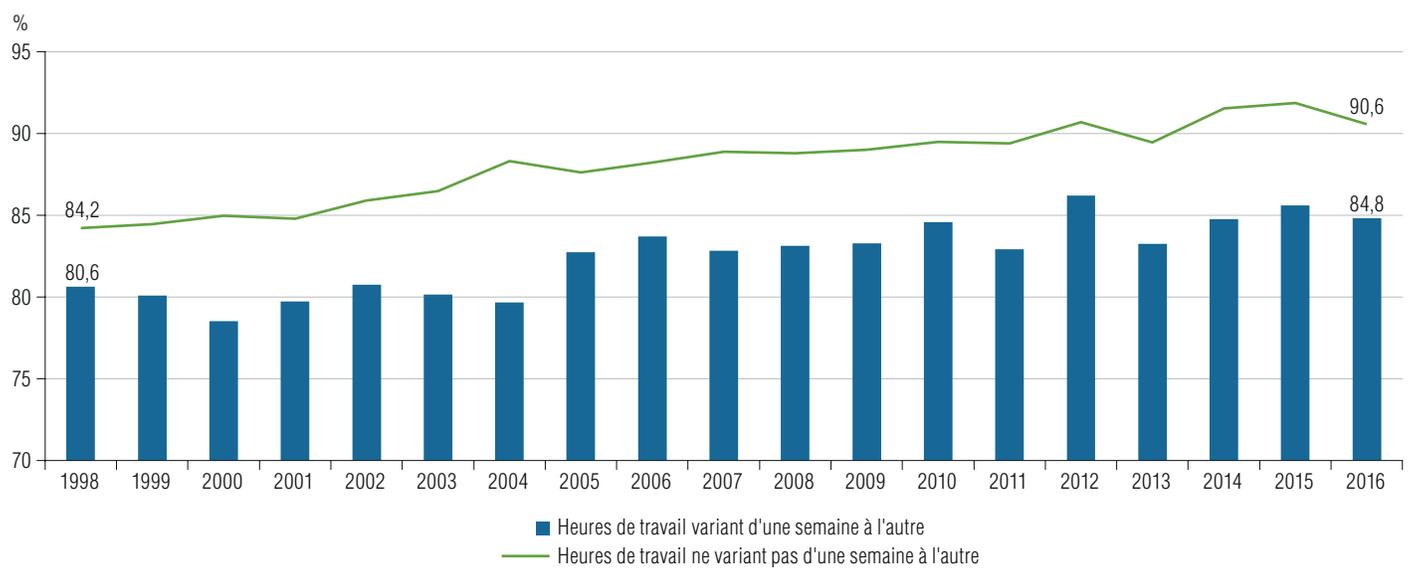
La hausse du ratio de rémunération horaire dans les emplois où les horaires de travail ne varient pas d'une semaine à l'autre va de pair avec une croissance non négligeable de la position salariale des femmes

Entre 1998 et 2016, la position salariale des femmes occupant des emplois dont les horaires ne varient pas fait un bond d'environ 8 points pour dépasser les 100 % (figure 2.15b). Du côté des hommes, on ne dénote pas de variation significative, ce qui montre que l'amélioration du ratio de rémunération horaire s'est faite seulement en parallèle avec l'amélioration de la position salariale des femmes.

Même si on ne peut affirmer qu'il y a eu une croissance significative du ratio de rémunération horaire dans le cas des personnes ayant des horaires qui varient, on note toutefois une diminution plus forte de la position salariale des hommes, de l'ordre de 9 points sur la période. Ce résultat rend compte d'une croissance plus faible de leur rémunération, ce qui pourrait s'être traduit par une augmentation du ratio de rémunération horaire.

Figure 2.15a

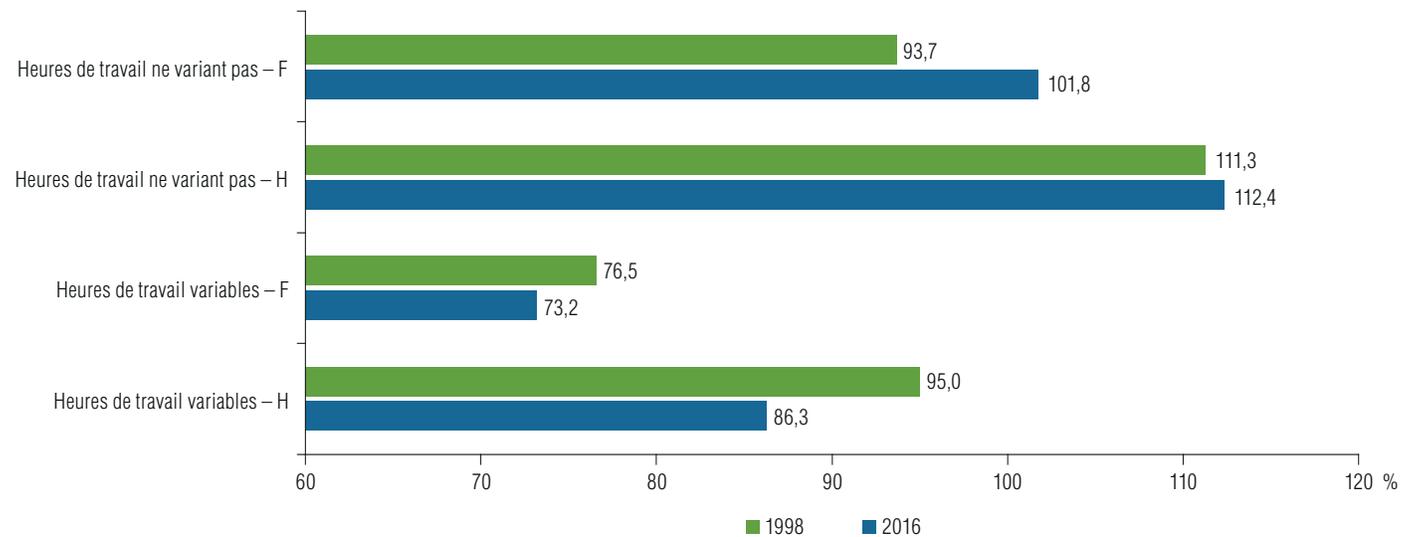
Ratio de rémunération horaire selon l'horaire de travail, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.15b

Position salariale selon le sexe et l'horaire de travail, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

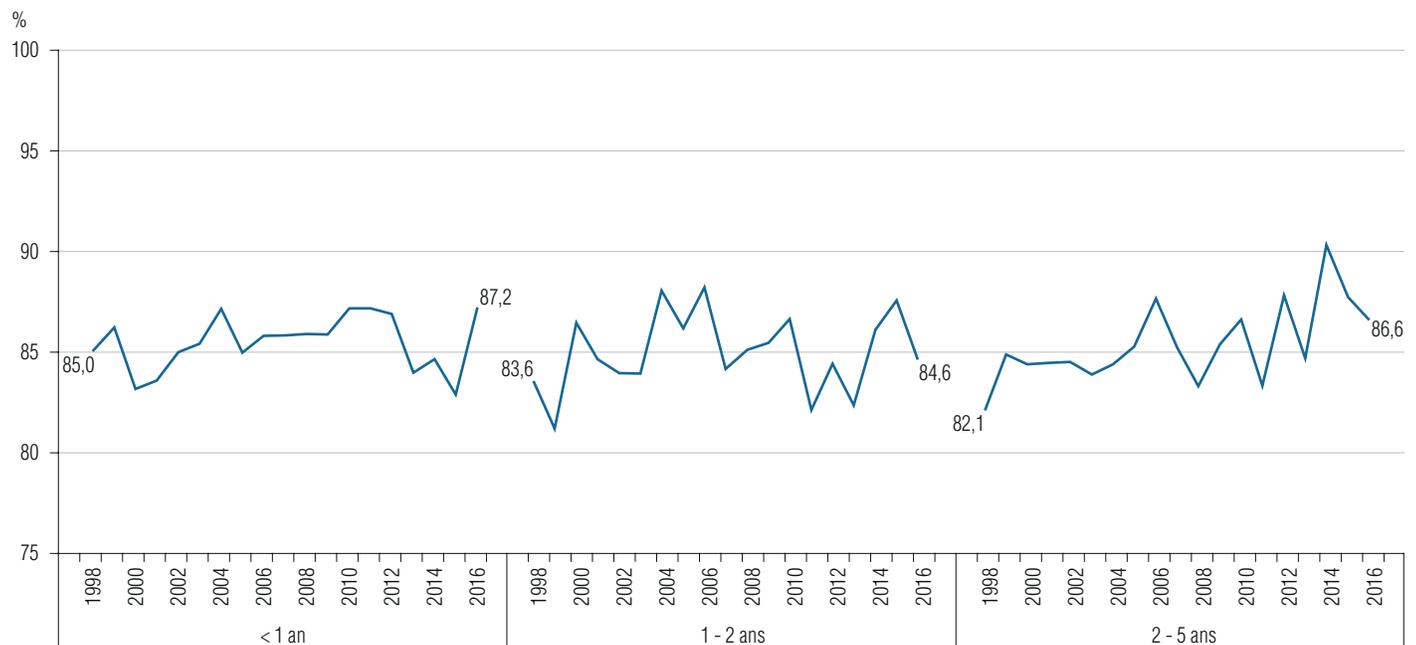
2.3.3 Résultats selon la durée de l'emploi

Les résultats portant sur la durée de l'emploi montrent qu'on observe peu de changements dans le ratio de rémunération horaire chez les personnes dont la durée d'emploi est inférieure ou égale à 10 ans (figures 2.16a et 2.16b). De plus, les ratios observés apparaissent être en deçà des 90 %. Toutefois, on note des changements du côté des personnes ayant une longue durée d'emploi (plus de 15 ans). Dans ce dernier cas, le ratio est en hausse de 8 points entre 1998 et 2016. Chez les plus expérimentés, le ratio apparaît dépasser les 90 %. La variation notée du côté des personnes dont la durée d'emploi est de 10 à 15 ans se situe aux alentours de 6 points, mais celle-ci ne se révèle pas significative d'un point de vue statistique.

Par ailleurs, l'amélioration du ratio de rémunération horaire chez les personnes ayant une longue durée d'emploi s'est faite en même temps qu'une détérioration de la situation comparative chez les hommes alors qu'on note une baisse significative de leur position salariale (figure 2.16c). En effet, ces derniers ont vu leur position diminuer d'environ 13 points entre 1998 et 2016 pour s'établir à un peu plus de 125 %. Ce résultat tranche avec celui observé pour les femmes ayant une telle durée d'emploi, qui n'ont pas connu de diminution de leur position.

Figure 2.16a

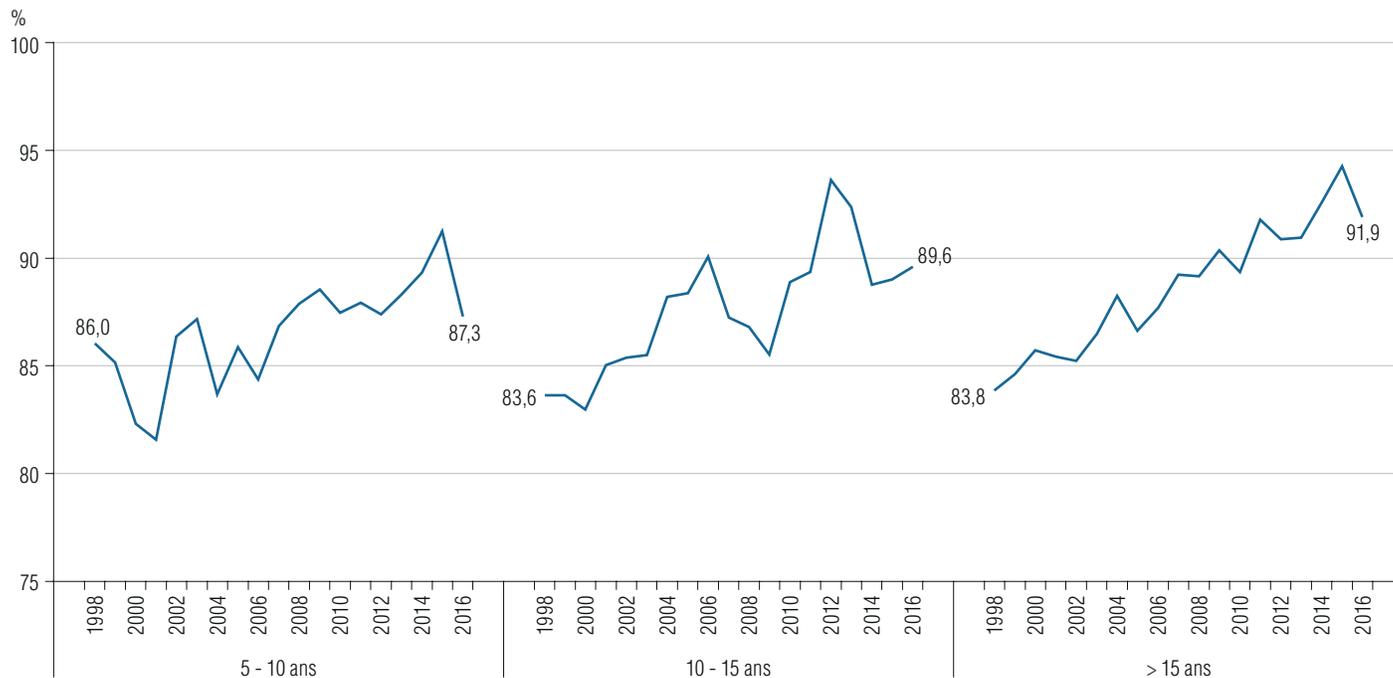
Ratio de rémunération horaire dans les tranches de durée d'emploi de cinq ans ou moins, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.16b

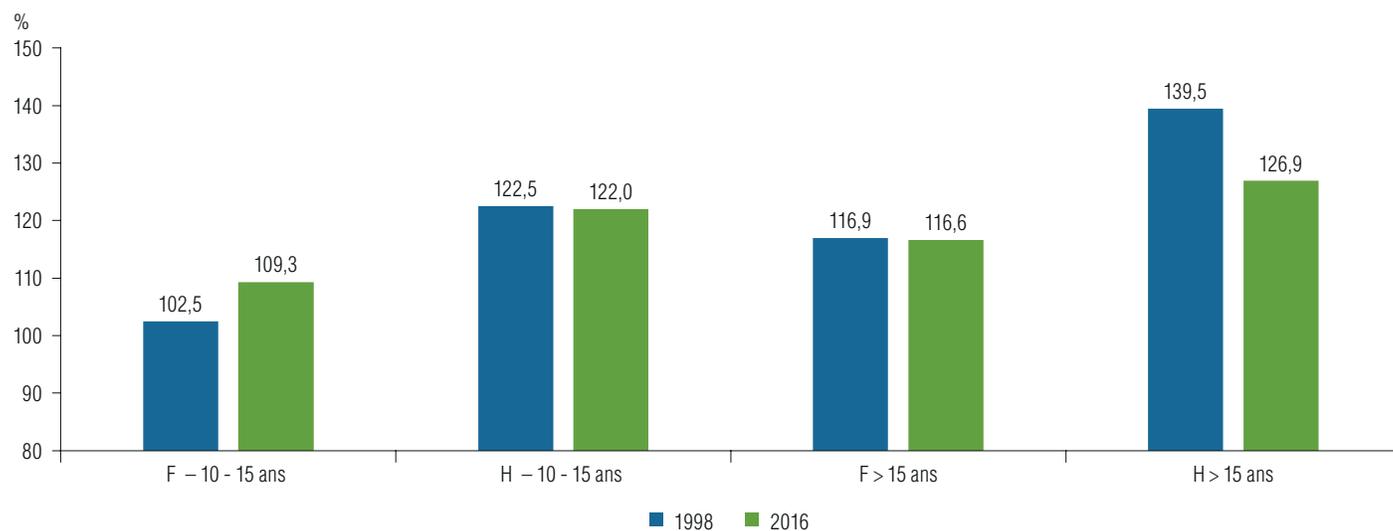
Ratio de rémunération horaire dans les tranches de durée d'emploi de plus de cinq ans, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.16c

Position salariale selon le sexe chez les personnes ayant une durée d'emploi de plus de 10 ans, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.3.4 Résultats selon la stabilité de l'emploi

En 1998, un écart de presque 10 points sépare les emplois permanents des emplois temporaires au regard du ratio de rémunération horaire (figure 2.17a). En raison d'une croissance significative d'environ 6 points du ratio dans les emplois permanents, l'écart n'est plus statistiquement significatif en 2016. De leur côté, les emplois temporaires n'affichent pas d'augmentation du ratio de rémunération horaire sur la période.

La hausse du ratio de rémunération horaire dans les emplois permanents va de pair non seulement avec une amélioration de la position salariale des femmes, mais aussi avec une détérioration de celle des hommes

Lorsqu'on regarde l'évolution des positions salariales des femmes et des hommes dans les emplois permanents, on constate des divergences (figure 2.17b). Ainsi, celle des femmes s'est accrue d'un peu plus de 3 points, alors que celle des hommes aurait eu tendance à diminuer d'environ 3 points également.

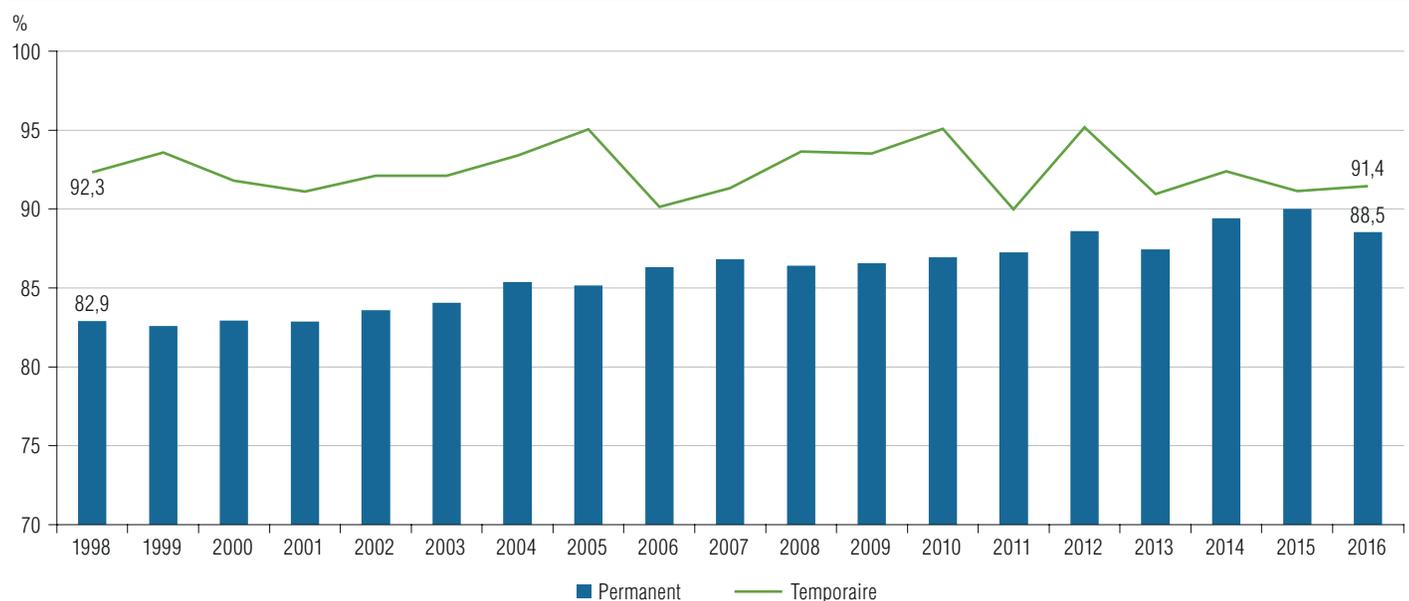
Ces mouvements contraires vont dans le sens d'une augmentation du ratio de rémunération horaire dans les emplois permanents.

2.3.5 Résultats selon le type de profession

Les emplois classés comme non manuels ont vu leur ratio de rémunération horaire s'accroître de manière significative entre 1998 et 2016, soit de l'ordre de 6 points (figure 2.18a). Celui-ci se rapproche des 85 % et demeure plus élevé que celui noté dans les emplois manuels. Dans ce dernier cas, il n'est pas possible de dire s'il y a eu une amélioration du ratio de rémunération horaire, lequel semble difficilement dépasser la barre des 75 %. Ce résultat est également en deçà de celui noté dans les emplois mixtes. Par ailleurs, on observe également une tendance à l'accroissement du ratio de rémunération horaire dans ce dernier type d'emploi, lequel serait de l'ordre de 6 points.

Figure 2.17a

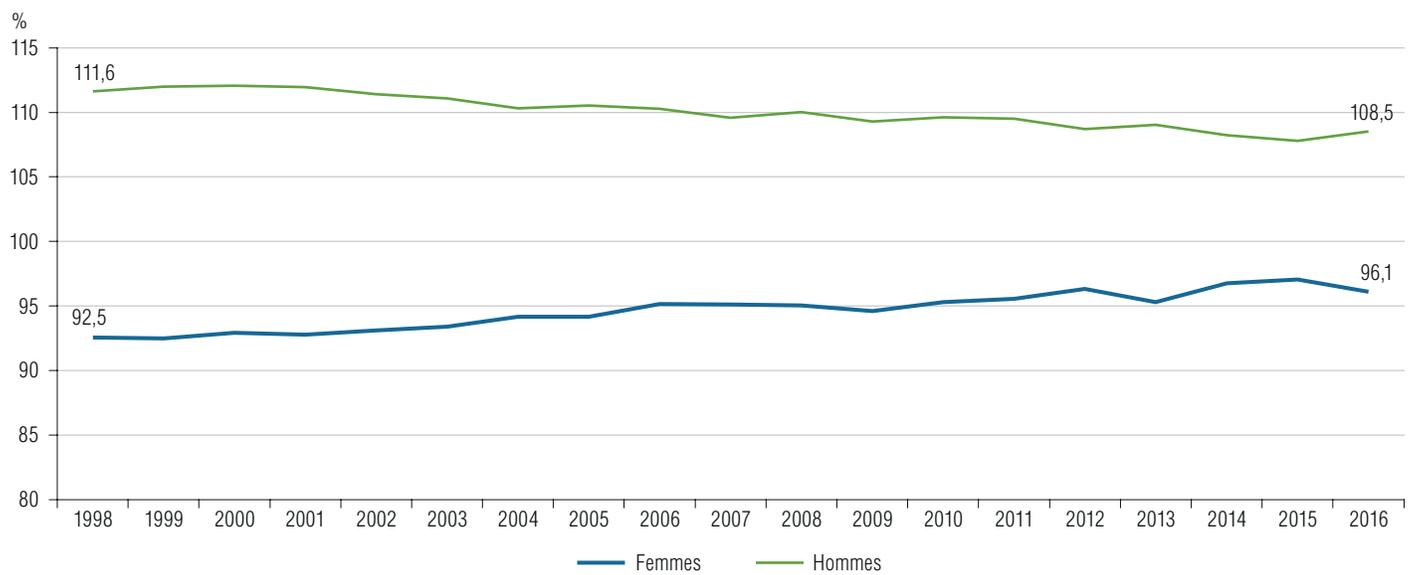
Ratio de rémunération horaire selon la stabilité de l'emploi, Québec, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.17b

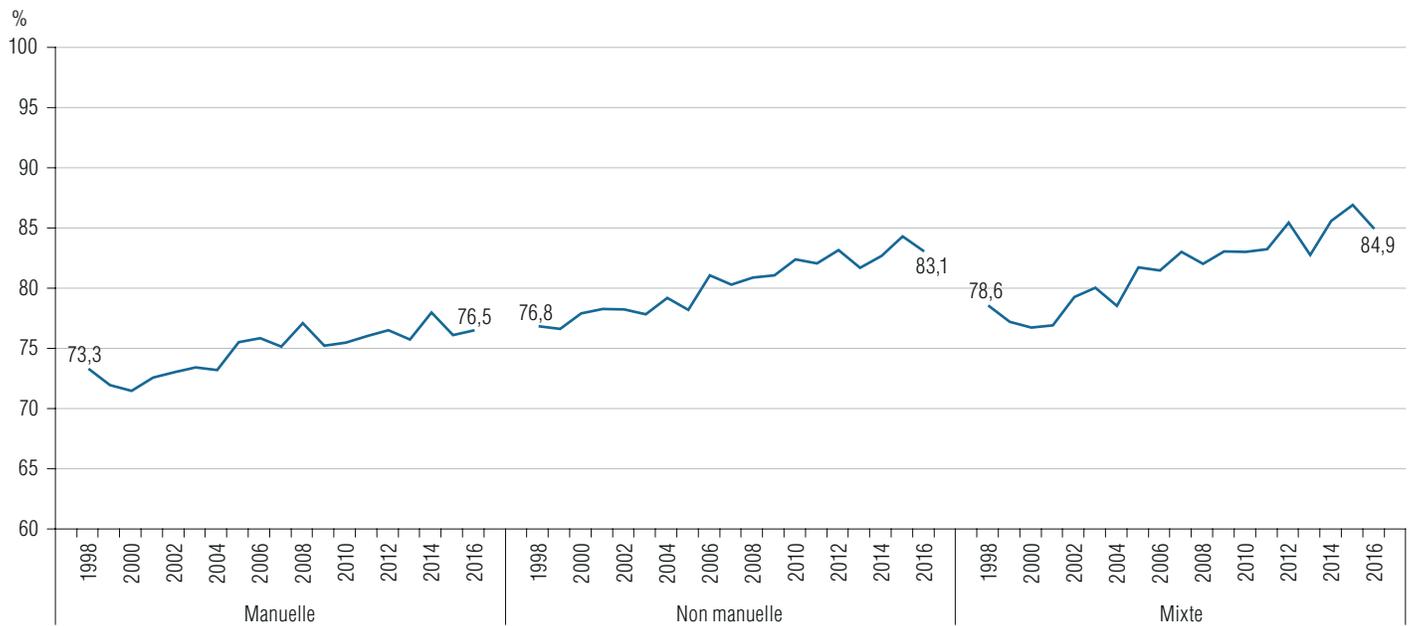
Position salariale selon le sexe dans les emplois permanents, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.18a

Ratio de rémunération horaire selon le type de profession, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Dans les emplois non manuels, on note une hausse de la position salariale chez les femmes, mais une baisse chez les hommes

Entre 1998 et 2016, la position salariale des femmes occupant des emplois non manuels a augmenté d'environ 5 points, tandis que celle de leurs homologues masculins a connu un fléchissement de la même ampleur (figure 2.18b). Dans les deux cas, les variations sont jugées significatives et sont cohérentes avec l'augmentation du ratio de rémunération horaire dans les emplois non manuels. Par ailleurs, on constate qu'il y a eu également une baisse de la position salariale des hommes dans les emplois mixtes. Celle-ci, qui est de l'ordre de 6 points environ, est significative. Comme les femmes dans ce type d'emploi n'ont pas connu de changement, il est possible que la hausse du ratio de rémunération horaire observée dans les emplois mixtes se soit produite dans un contexte de baisse de la position salariale chez les hommes. En 2016, tout comme en 1998, la position salariale demeure toujours plus élevée dans les emplois non manuels que dans les emplois mixtes, et ce, tant pour les femmes que pour les hommes.

2.3.6 Résultats selon la qualification de l'emploi

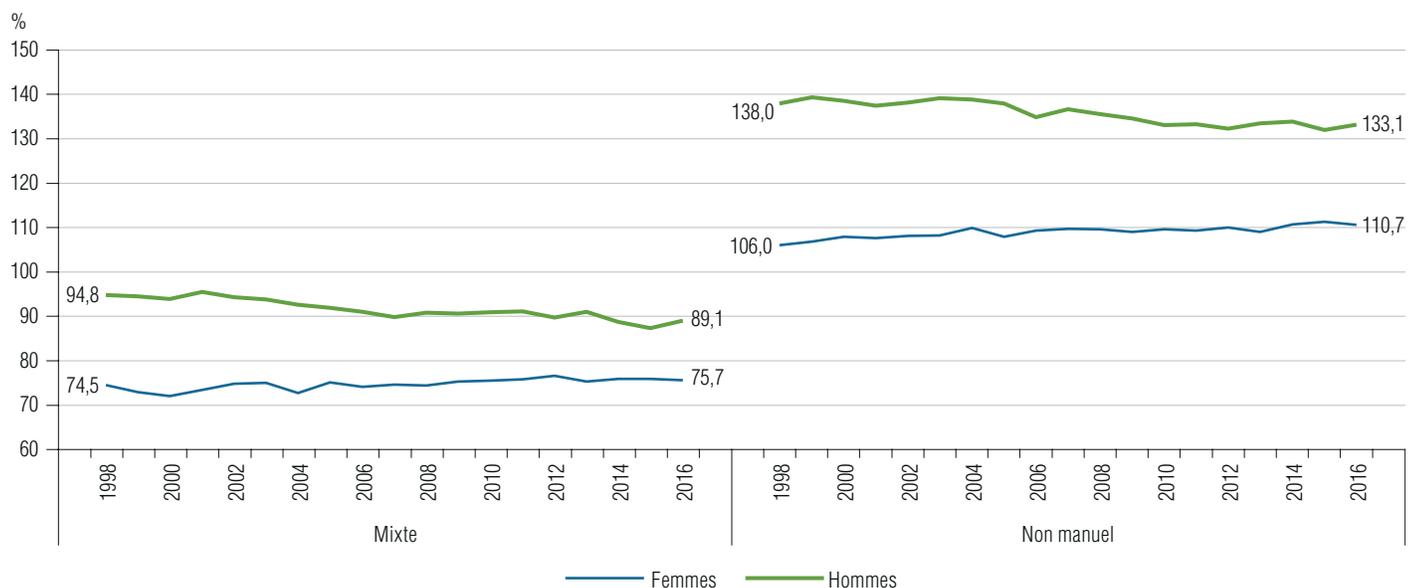
Que l'emploi soit qualifié ou moins qualifié, on ne dénote pas de variation significative dans le ratio de rémunération horaire entre les années 1998 et 2016 (figure 2.19). Le ratio dans les deux groupes comparés dépasse les 80 % en 2016. La stabilité observée va de pair avec des positions salariales chez les femmes et les hommes qui ne changent pas à travers le temps (voir [données statistiques complémentaires](#)).

2.3.7 Résultats selon la surqualification

Entre 1998 et 2016, on observe une augmentation significative du ratio de rémunération horaire dans les emplois où les travailleuses et les travailleurs sont non surqualifiés. Celui-ci a crû d'environ 5 points pour s'établir à près de 90 % (figure 2.20a). La tendance à l'augmentation semble se produire également du côté des emplois occupés par des travailleuses et des travailleurs surqualifiés, mais la variation du ratio fluctue et n'est pas significative.

Figure 2.18b

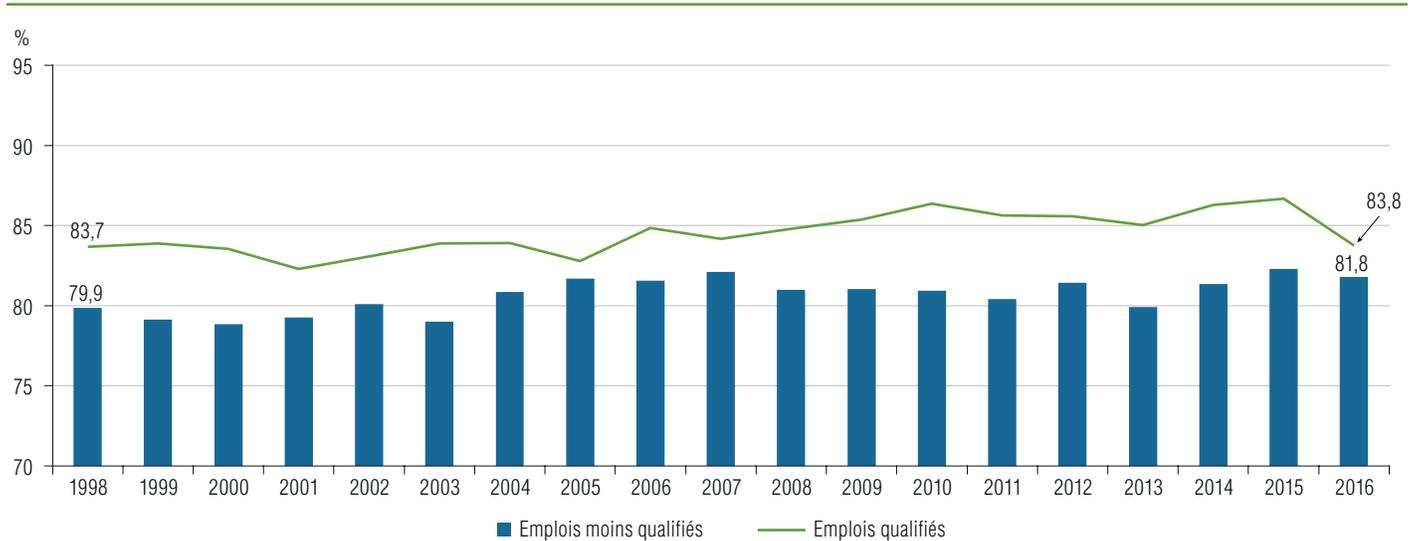
Position salariale selon le sexe dans les emplois mixtes et non manuels, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.19

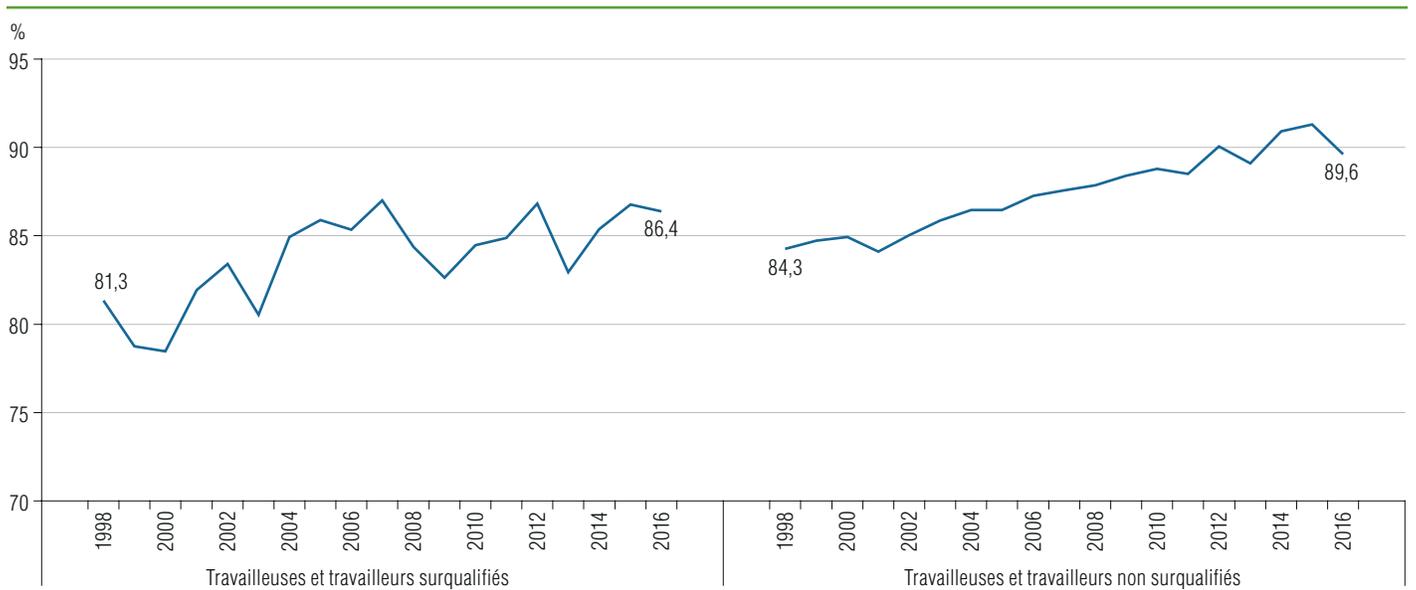
Ratio de rémunération horaire selon la qualification de l'emploi, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.20a

Ratio de rémunération horaire chez les travailleuses et les travailleurs surqualifiés et non surqualifiés, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La hausse du ratio de rémunération horaire dans les emplois occupés par des travailleuses et des travailleurs non surqualifiés va de pair avec une amélioration de la position salariale des femmes

Lorsqu'on regarde l'évolution de la position salariale chez les femmes non surqualifiées, on remarque que celle-ci suit une tendance à la hausse sur la période (figure 2.20b). Entre 1998 et 2016, la croissance a été de l'ordre de 5 points. Comme on n'observe aucun changement du côté des hommes (voir [données statistiques complémentaires](#)), il est fort probable que la hausse du ratio de rémunération horaire dans les emplois occupés par des travailleuses et des travailleurs non surqualifiés résulte de l'amélioration de la situation salariale des femmes. Par ailleurs, on note une baisse significative de la position salariale des hommes occupant des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés entre les années 1998 et 2016 (environ 8 points), alors que la position des femmes occupant de tels emplois n'apparaît pas avoir bougé (voir [données statistiques complémentaires](#)). Cette situation ne semble pas avoir entraîné une véritable hausse du ratio de rémunération horaire.

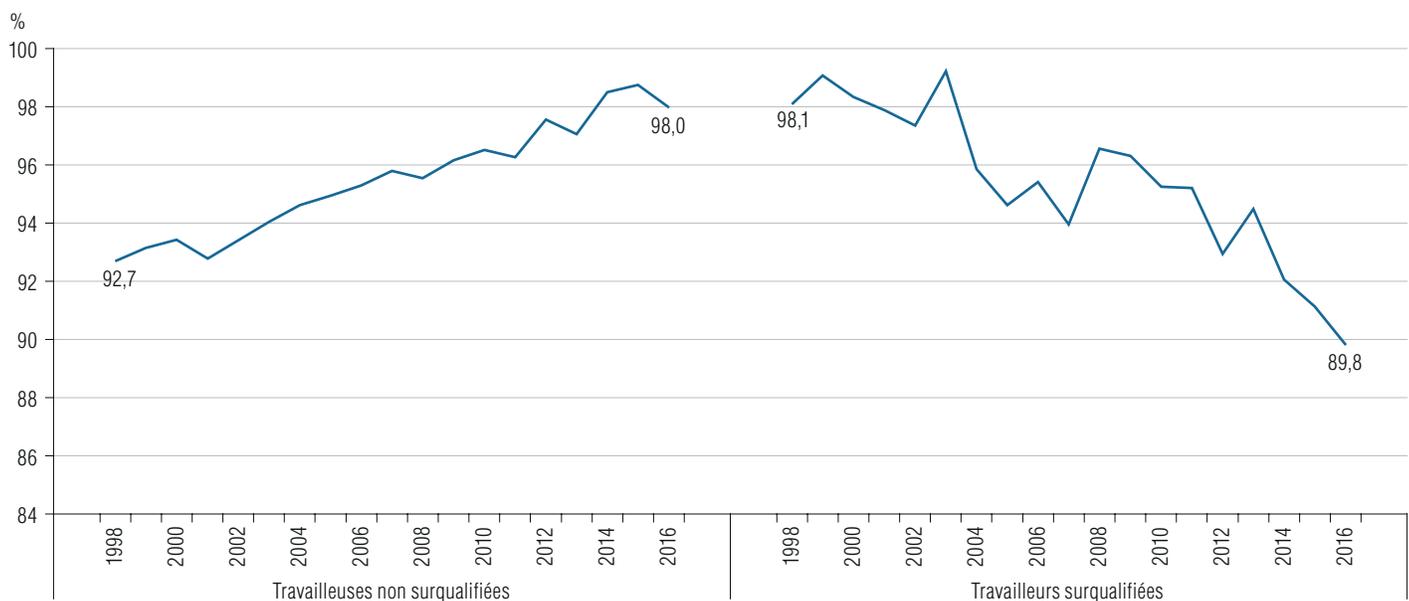
2.3.8 Résultats selon le niveau de compétence

Les résultats ventilés selon le niveau de compétence montrent des croissances possibles du ratio de rémunération horaire dans quatre groupes (figures 2.21a et 2.21b). Les augmentations pourraient varier entre 5 et 7 points sur la période. Toutefois, ces changements n'apparaissent significatifs sur le plan statistique qu'au regard des emplois de niveaux de compétence intermédiaire et élémentaire.

Par ailleurs, on remarque qu'entre 1998 et 2016, il n'y a pas eu de changements dans le ratio de rémunération horaire dans les emplois de niveau technique, tant dans ceux exigeant habituellement une formation collégiale que dans ceux exigeant une formation postsecondaire. Dans ces derniers, le ratio est d'ailleurs en deçà des 80 %. Pour avoir une meilleure lecture de ce qui s'est passé dans les autres niveaux de compétence, il convient de regarder les changements possibles au chapitre des positions salariales des femmes et des hommes.

Figure 2.20b

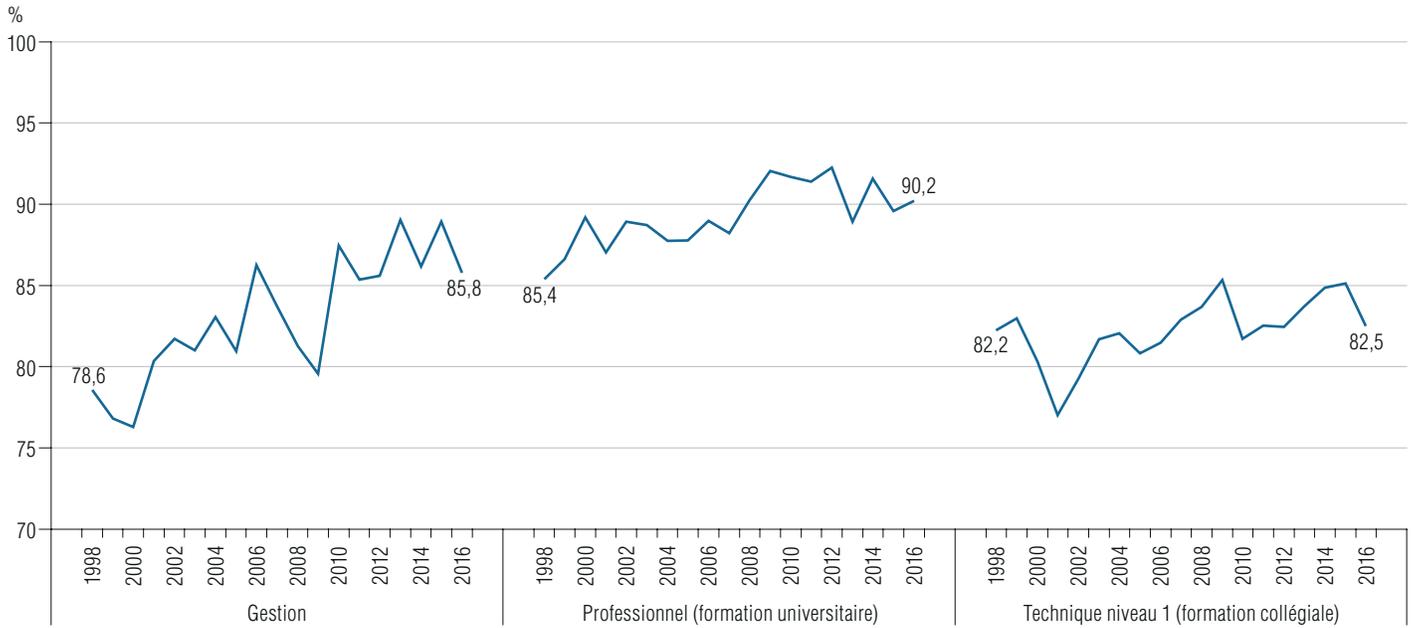
Position salariale chez les travailleuses non surqualifiées et chez les travailleurs surqualifiés, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.21a

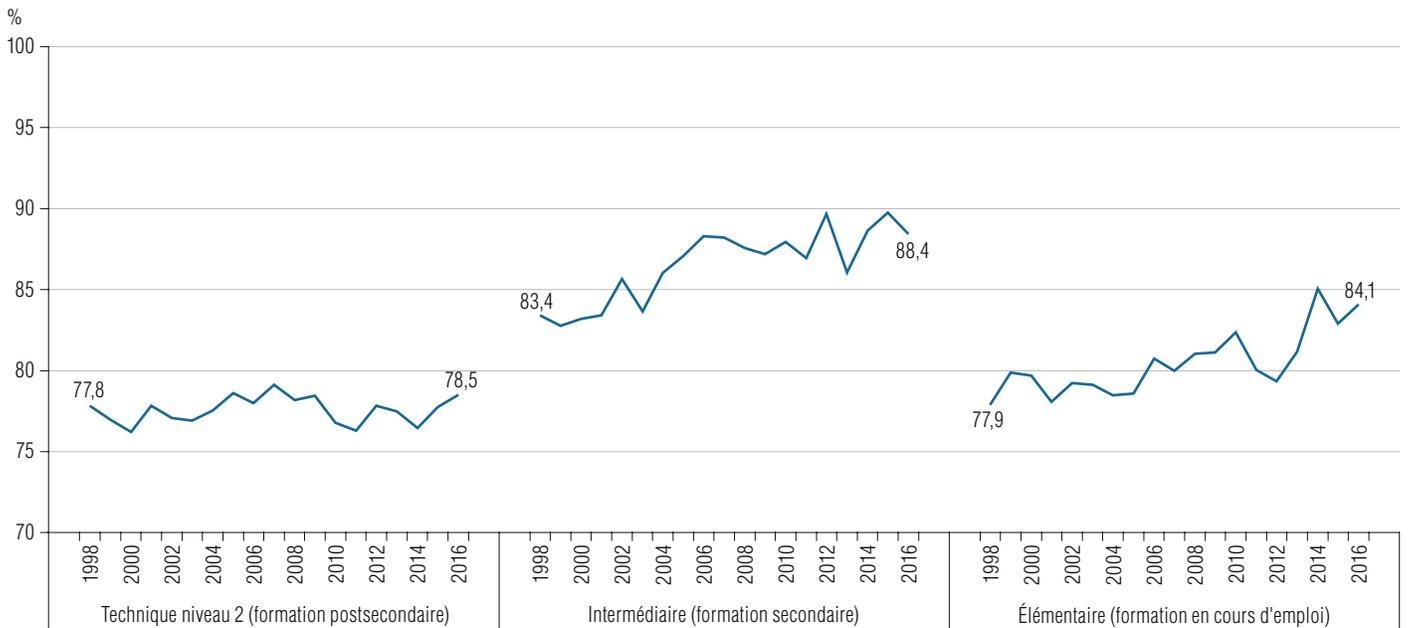
Ratio de rémunération horaire selon le niveau de compétence gestion, professionnel et technique niveau 1, Québec, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.21b

Ratio de rémunération horaire selon le niveau de compétence technique niveau 2, intermédiaire et élémentaire, Québec, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les résultats selon le niveau de compétence montrent qu'il y a eu une hausse appréciable de la position salariale des femmes occupant des emplois de gestion

Les résultats inscrits à la figure 2.21c indiquent qu'il y a eu une hausse non négligeable et significative de la position salariale des femmes dans les emplois de gestion, laquelle serait passée d'environ 115 % en 1998 à près de 145 % en 2016. La croissance est de l'ordre de près de 30 points entre ces deux années. Pendant ce temps, la position salariale des hommes dans les emplois de gestion s'est aussi accrue, et ce, de façon également non négligeable. Le ratio est passé d'un peu plus de 145 % à près de 170 % entre les deux années. Étant donné que les femmes apparaissent avoir obtenu de meilleurs résultats relatifs sur le plan de l'évolution de la position salariale, il est fort probable que cela ait entraîné une augmentation du ratio de rémunération horaire dans ces emplois.

Du côté des emplois de niveau professionnel (formation universitaire), on note une augmentation significative d'environ 4 points de la position salariale des femmes, qui s'approche de 140 % en 2016. Bien que la baisse notée du côté des hommes ne soit pas significative, il se peut tout de même que le changement dans la position salariale des femmes et des hommes ait favorisé une augmentation du ratio de rémunération horaire.

On note une baisse de la position salariale à la fois chez les femmes et chez les hommes dans les emplois de niveau technique exigeant une formation collégiale

Le fait qu'il n'y ait pas eu de changements dans le ratio de rémunération horaire dans les emplois de niveau technique collégial va de pair avec des baisses des positions salariales des femmes et des hommes (figure 2.21d).

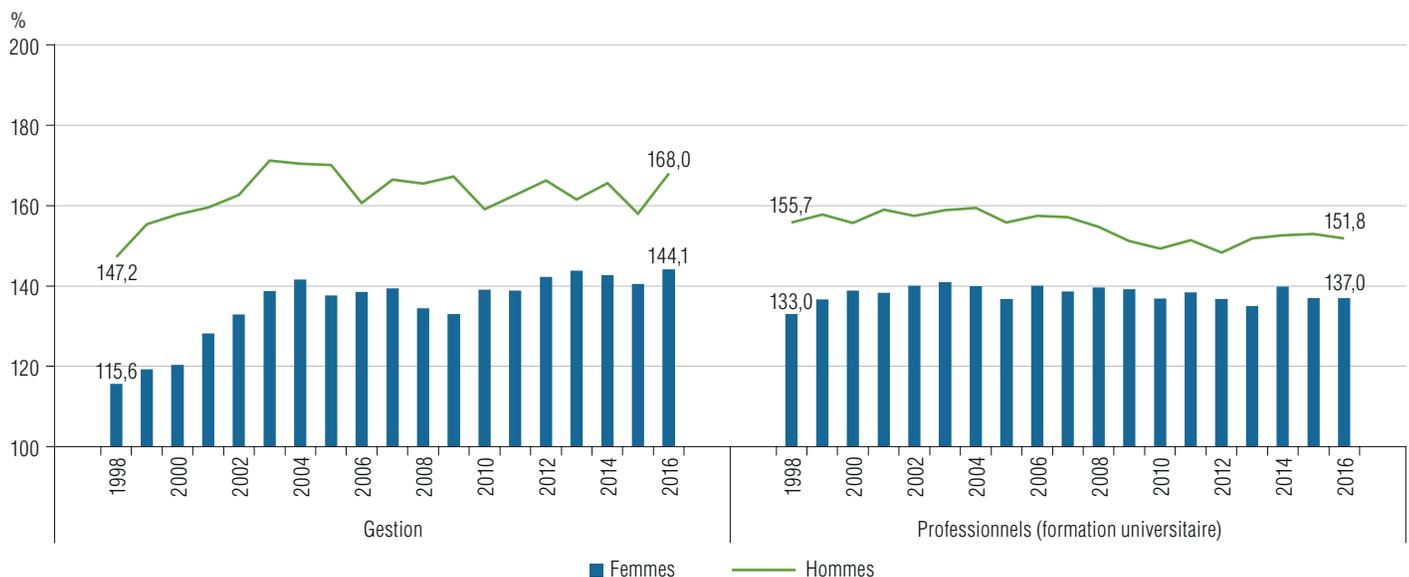
Ainsi, la position salariale des femmes a diminué d'environ 7 points entre les années 1998 et 2016 et celle des hommes, d'environ 9 points. En 2016, la position salariale des femmes dans ces emplois est en deçà de 100 %.

Les hommes occupant des emplois dont le niveau de compétence est en deçà du niveau collégial technique affichent une baisse de leur position salariale entre 1998 et 2016

Qu'ils occupent des emplois de niveau technique postsecondaire, intermédiaire ou élémentaire, les hommes ont eu tendance à voir leur position salariale décliner durant la période étudiée (figure 2.21e). Plus particulièrement, les baisses ont été de l'ordre de 4 à 8 points selon le niveau de compétence. En 2016, un homme occupant un emploi de niveau technique postsecondaire affiche une position

Figure 2.21c

Position salariale selon le sexe dans les emplois de gestion et professionnels, Québec, 1998-2016

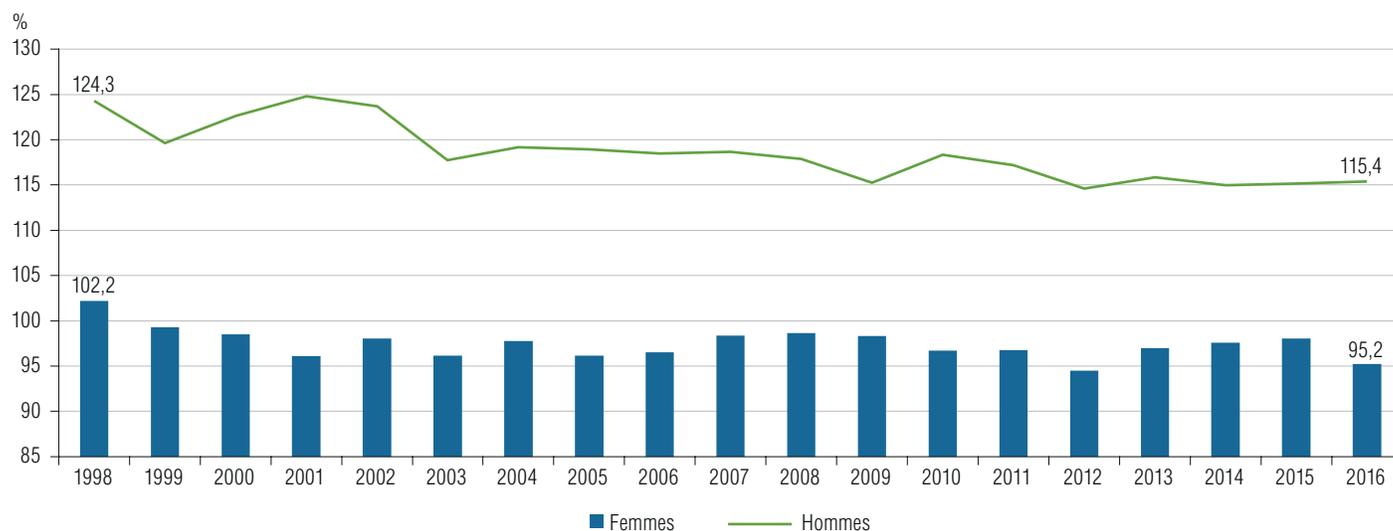


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

salariale aux alentours de 100 %. Par contre, pour un travailleur masculin occupant un emploi moins qualifié (niveau élémentaire), la position salariale observée est nettement inférieure et se situe aux environs de 65 % pour cette même année.

Figure 2.21d

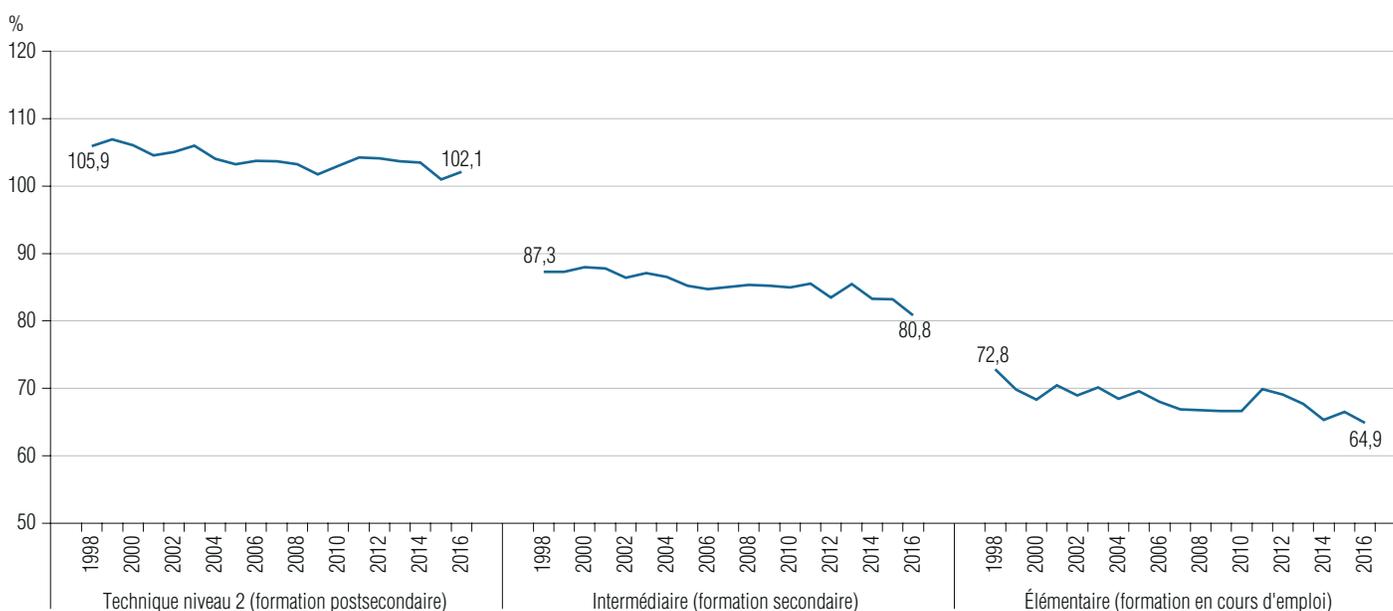
Position salariale selon le sexe dans les emplois de niveau technique collégial, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.21e

Position salariale chez les hommes selon trois niveaux de compétence, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.3.9 Résultats selon le groupe professionnel

Parmi les neuf groupes professionnels analysés, seulement deux montrent un changement statistiquement significatif au chapitre de l'évolution du ratio de rémunération horaire (figure 2.22a). Ainsi, il y a eu une augmentation du ratio dans les professions de la vente et des services (environ 7 points) et dans les professions liées à la fabrication et aux services d'utilité publique. Dans ce dernier cas, le changement est appréciable puisque le ratio a crû d'environ 12 points pour se fixer à près de 80 % en 2016. Ce groupe professionnel présente tout de même l'un des ratios les plus faibles par rapport aux autres groupes. Sur la période, on note une baisse du ratio de rémunération horaire dans un seul groupe professionnel. Il s'agit de celui regroupant les professions se trouvant dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés. Le ratio est ainsi passé de près de 85 % à moins de 75 %.

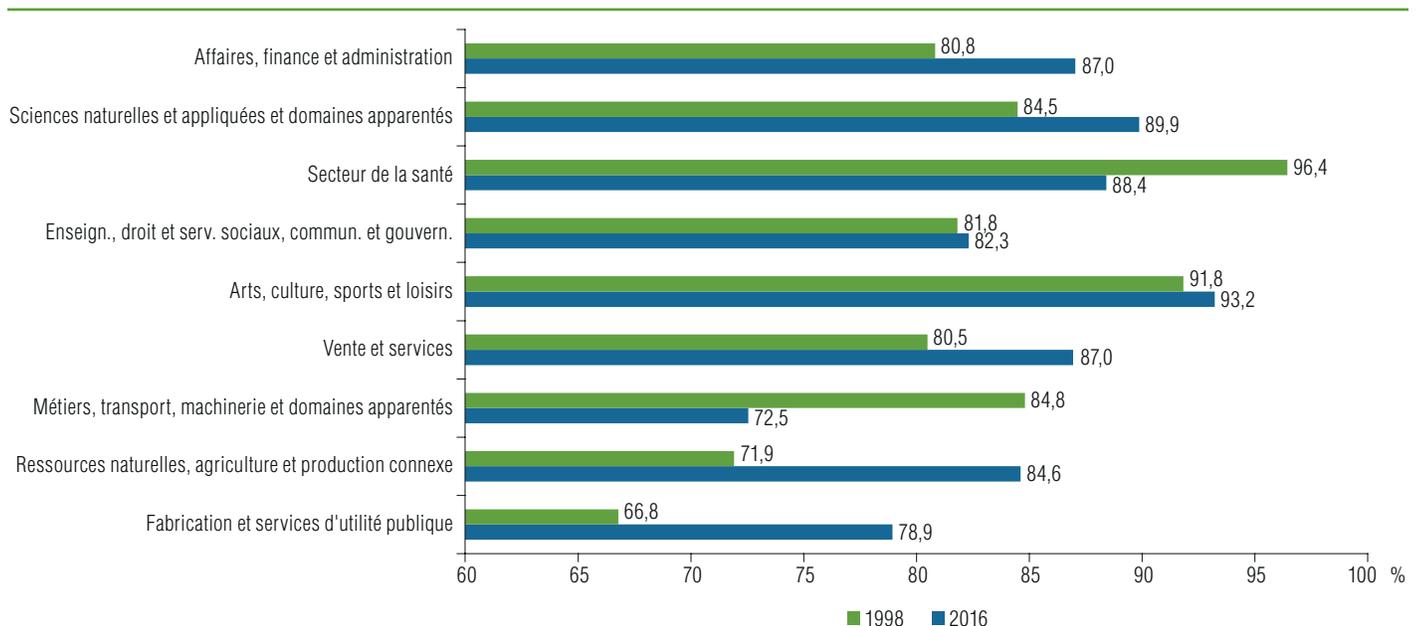
Par ailleurs, même si dans les autres groupes professionnels on n'observe pas de hausse significative du ratio, il est intéressant toutefois de voir comment ont évolué les positions salariales chez les travailleuses et les travailleurs dans les groupes professionnels.

L'évolution des positions salariales des femmes et des hommes dans les groupes professionnels donne des renseignements sur les changements potentiels dans les ratios de rémunération horaire

Certains groupes professionnels ont vu la position salariale des femmes augmenter parallèlement à une hausse du ratio de rémunération horaire. En particulier, soulignons les croissances aux alentours de 10 points notées dans le groupe lié aux ressources naturelles, à l'agriculture et à la production connexe ainsi que dans celui lié aux sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (figure 2.22b). Dans ce dernier cas, la position salariale des femmes figure parmi les meilleures avec un score avoisinant les 125 % en 2016. La position salariale des femmes s'est également améliorée dans les professions du domaine des affaires, de la finance et de l'administration ainsi que dans celles de la fabrication. Cette augmentation s'est produite concurremment à une hausse du ratio de rémunération horaire. Dans le cas de la fabrication, l'amélioration du ratio va aussi de pair avec une baisse significative de la position salariale des hommes, de l'ordre d'environ 8 points entre 1998 et 2016 (figure 2.22c).

Figure 2.22a

Ratio de rémunération horaire selon le groupe professionnel, Québec, 1998 et 2016



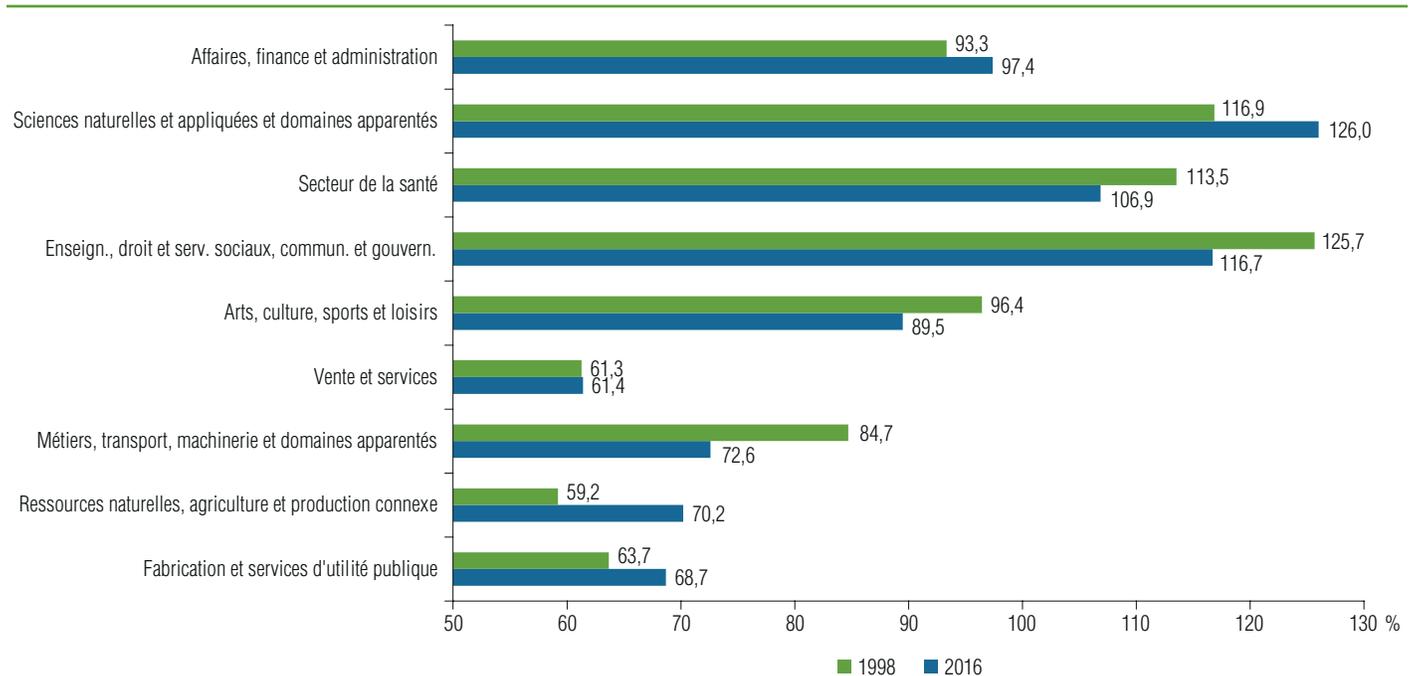
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les professions se trouvant dans l'enseignement, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux ont vu la position salariale des femmes décliner de façon non négligeable sur la période, soit de près de 10 points pour se situer sous la barre des 120 % en 2016. Un tel changement ne s'est pas observé seulement chez les femmes, puisqu'on note également une baisse de plus de 10 points du côté des hommes. Ces tendances n'apparaissent pas favoriser une réduction du ratio de rémunération horaire, comme le révèle la figure 2.22a. Une autre réduction de la position salariale des femmes d'une même ampleur est notée dans le groupe professionnel lié aux métiers, au transport, à la machinerie et domaines apparentés. La position salariale de ces dernières aurait ainsi glissé, passant de près de 85 % à moins de 75 %

entre les deux années de comparaison. Comme aucune variation significative n'est constatée chez les hommes, il est fort probable que la baisse de plus de 10 points observée dans le ratio de rémunération horaire dans ce groupe professionnel s'explique par la situation moins désavantageuse des femmes sur le plan salarial. Enfin, dans les professions du secteur de la santé, les femmes voient aussi leur position salariale fléchir de manière significative entre 1998 et 2016, soit d'environ 7 points. Ce changement va dans le sens d'une réduction du ratio de rémunération horaire dans ce groupe professionnel (voir figure 2.22a). Notons ici qu'un effet de composition peut être en partie responsable de ce résultat étant donné que les femmes ont augmenté leur présence dans ce groupe professionnel (voir figure 3.8a).

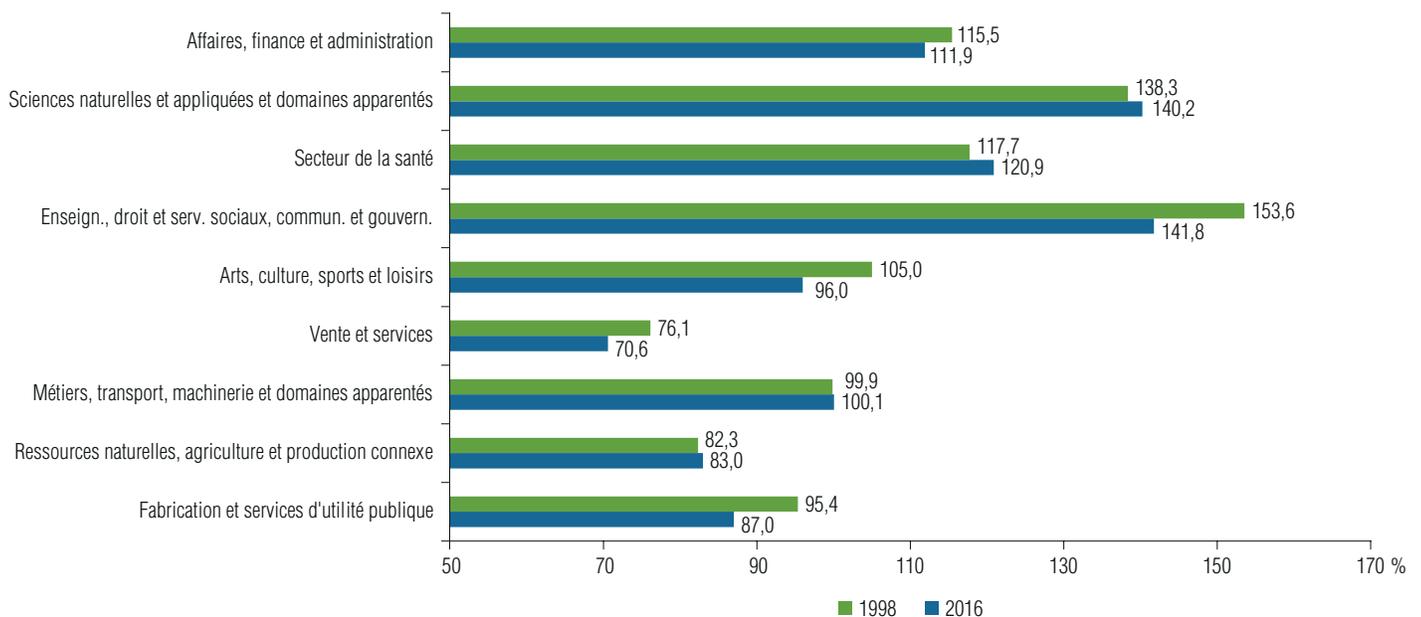
Figure 2.22b

Position salariale des femmes selon le groupe professionnel, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.22c

Position salariale des hommes selon le groupe professionnel, Québec, 1998 et 2016

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.3.10 Discussion sur les résultats

Outre les multiples changements en matière d'augmentation du ratio de rémunération horaire qu'ont révélé les résultats portant sur les caractéristiques de la main-d'œuvre, force est de constater que l'analyse portant sur les caractéristiques des emplois nous a aussi permis d'en constater plusieurs. Qui plus est, on a pu voir que, comme l'ont fait ressortir les résultats précédents, ces améliorations se produisent souvent dans un contexte de croissance de la position salariale des femmes, mais aussi de décroissance de celle des hommes. Un certain nombre de constats ressort de l'analyse des caractéristiques des emplois. Nous présentons les principaux dans les paragraphes suivants. Ceux-ci concernent la durée du travail, les horaires de travail, le statut d'emploi, le type de profession, la surqualification, le niveau de compétence et le groupe professionnel.

Tout d'abord, il faut revenir sur les emplois de longue durée (41 heures ou plus), pour lesquels on a vu qu'une augmentation du ratio de rémunération horaire s'est produite en même temps qu'une croissance remarquable de la position salariale des femmes. Ces dernières affichent en 2016 une rémunération horaire presque équivalente à celle des hommes. Le fait que la position salariale de ces dernières se soit accrue de presque 20 points est un aspect qui ressort particulièrement de nos analyses. De

plus, les autres emplois à temps plein occupés par les femmes ont fait du progrès en matière de rapprochement salarial avec les hommes, ce qui résulte aussi de l'amélioration de leur position.

Dans le cas des horaires de travail qui ne variaient pas d'une semaine à l'autre, l'amélioration du ratio de rémunération horaire s'est accompagnée là encore d'une augmentation de la position salariale des femmes. Mais ce qui est ressorti de l'analyse, c'est que s'il y a eu une amélioration également du ratio de rémunération horaire dans les emplois où les horaires de travail variaient d'une semaine à l'autre, ce changement s'est plutôt fait concurremment à une détérioration de la position salariale des hommes. C'est donc dire que dans les emplois susceptibles d'être de meilleure qualité (ceux dont les horaires ne varient pas), ce sont les femmes qui ont pu tirer leur épingle du jeu, alors que dans le cas des emplois moins susceptibles d'être de qualité (ceux dont les horaires varient), ce sont les hommes qui ont perdu du terrain.

Nos analyses ont fait ressortir d'ailleurs que l'augmentation de la position salariale des femmes et la diminution de la position salariale des hommes se sont produites concurremment à une croissance du ratio de rémunération horaire dans les emplois permanents et les emplois non manuels. Devant de tels résultats, on se doit de nuancer

l'avancée des femmes en matière de rétrécissement de l'écart salarial, puisque ce resserrement résulte aussi d'une situation moins favorable des hommes sur le plan de la rémunération.

La situation apparaît tout autre cependant dans le cas où les femmes ou les hommes occupent des emplois pour lesquels ils ne sont pas surqualifiés, puisque l'augmentation significative du ratio de rémunération horaire s'est faite également en parallèle avec une croissance de la position salariale des femmes, alors qu'aucun changement n'a été noté chez les hommes. Il s'agit bien ici d'un rattrapage des femmes par rapport aux hommes en matière de salaire horaire. Par contre, et cela constitue un autre résultat particulier de notre analyse, il y a eu chez les travailleurs surqualifiés une baisse de la position salariale des hommes sur la période, une situation qui n'a pas été observée chez les femmes. Bien que ce changement ait été significatif, on ne dénote pas pour autant une augmentation de la rémunération horaire. Mais tout de même, le fait qu'il y ait eu une hausse significative de la position salariale des femmes non surqualifiées et une baisse significative de la position salariale des hommes surqualifiés révèle des tendances divergentes entre les sexes.

Les résultats selon le niveau de compétence ont révélé des changements fort intéressants, notamment une hausse appréciable de la position salariale des femmes occupant un emploi de gestion, laquelle serait passée de 115 % en 1998 à 145 % en 2016. Bien qu'on observe aussi une augmentation significative et non négligeable de la position salariale des hommes dans les emplois de gestion (passant de 145 % à 170 %), ce sont les femmes qui ont fait pencher la balance et ainsi favorisé une augmentation du ratio de rémunération horaire. Il n'est pas impossible ici que les résultats observés sur le plan de la durée du travail, en particulier ceux au regard des emplois de longue durée, soient en cause ici étant donné les longues de travail qu'on retrouve dans les emplois de gestion. Par ailleurs, on doit rappeler que s'il n'y a pas eu de changement dans le ratio de rémunération horaire dans les emplois de niveau technique collégial, il n'en demeure pas moins que les femmes et les hommes qui les occupent ont vu leur position salariale diminuer de façon significative sur la période, ce qui révèle une situation moins favorable malgré le niveau de compétence associé aux emplois occupés. Cette détérioration salariale a été également notée dans

le cas des hommes ayant des emplois de compétences inférieures (intermédiaire et élémentaire), un phénomène non observé chez les femmes, ce qui pourrait s'être traduit par une hausse possible du ratio de rémunération horaire, mais sans que les femmes aient pu réellement en profiter.

Du côté des groupes professionnels, beaucoup de mouvements ont été constatés dans les positions salariales. Plus particulièrement, on doit rappeler les hausses non négligeables des positions salariales des femmes dans le domaine des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe de même que dans celui des sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés. Dans ces derniers cas, l'amélioration du ratio de rémunération horaire résulte essentiellement de l'amélioration de la situation comparative des femmes sur le plan salarial. À l'opposé, la baisse marquée (d'environ 12 points) de la position salariale des femmes dans les métiers, le transport, la machinerie et autres domaines apparentés est un fait marquant dans la baisse du ratio de rémunération horaire, alors qu'aucun changement n'a été constaté chez les hommes en matière de position salariale. L'amélioration du ratio dans le domaine de la fabrication pourrait par contre s'expliquer par le double phénomène mentionné précédemment, à savoir une hausse de la position salariale des femmes combinée à une baisse du côté des hommes. Enfin, on peut ajouter que s'il n'y a pas eu véritablement de baisse du ratio de rémunération horaire dans le domaine de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux, ce résultat masque le fait qu'il y a eu par ailleurs des réductions non négligeables des positions salariales des femmes et des hommes. Ainsi, une stabilité dans le ratio peut cacher une détérioration de la situation salariale à la fois chez les femmes et chez les hommes.

L'analyse des résultats selon les caractéristiques des emplois montre que celles-ci ont joué un rôle de premier plan, tout comme celles liées à la main-d'œuvre, dans l'évolution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À ce stade-ci, on peut déjà dresser une cartographie assez étendue des variables qui sont en cause dans la réduction des écarts de rémunération. Mais il reste encore d'autres variables à analyser qui sont aussi en lien avec les écarts de rémunération et leur évolution. Il s'agit des caractéristiques du milieu de travail. La prochaine section traite de ces variables d'analyse.

2.4 Résultats selon les caractéristiques du milieu de travail

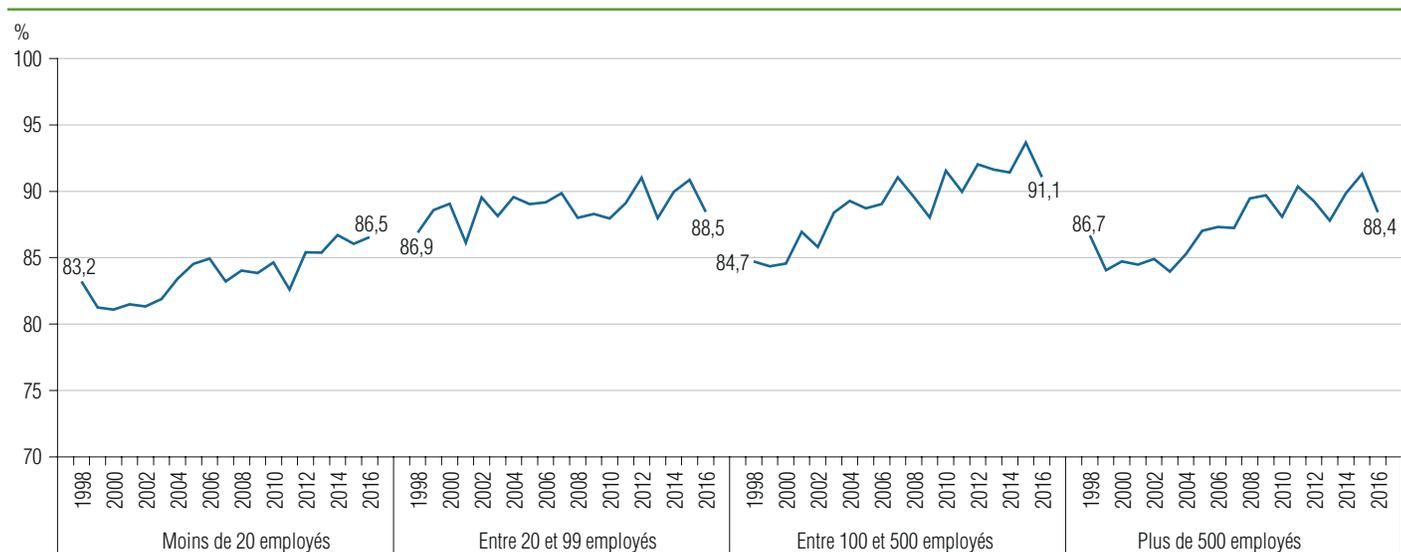
2.4.1 Résultats selon la taille de l'établissement

D'un point de vue statistique, aucune variation significative du ratio de rémunération horaire n'est observée dans les différentes tailles d'établissement (figure 2.23a). Tous les ratios se situent dans une fourchette comprise entre 80 % et 90 %. Seuls les emplois se trouvant dans les établissements de taille intermédiaire (100-500 employés) montrent une hausse du ratio de l'ordre de 6 points entre

1998 et 2016. L'analyse des positions salariales dans ce groupe révèle à cet égard que celle des hommes a fléchi de façon significative sur la période, mais que celle des femmes est restée stable (figure 2.23b). En conséquence, la croissance du ratio de rémunération horaire dans les établissements de taille intermédiaire s'est faite en même temps qu'une détérioration de la situation comparative des hommes sur le plan de la rémunération. Par ailleurs, on ne dénote aucun changement significatif dans les positions salariales des femmes et des hommes dans les autres tailles d'établissement, ce qui tend à confirmer qu'il n'y a pas eu non plus de changement au regard des ratios de rémunération horaire.

Figure 2.23a

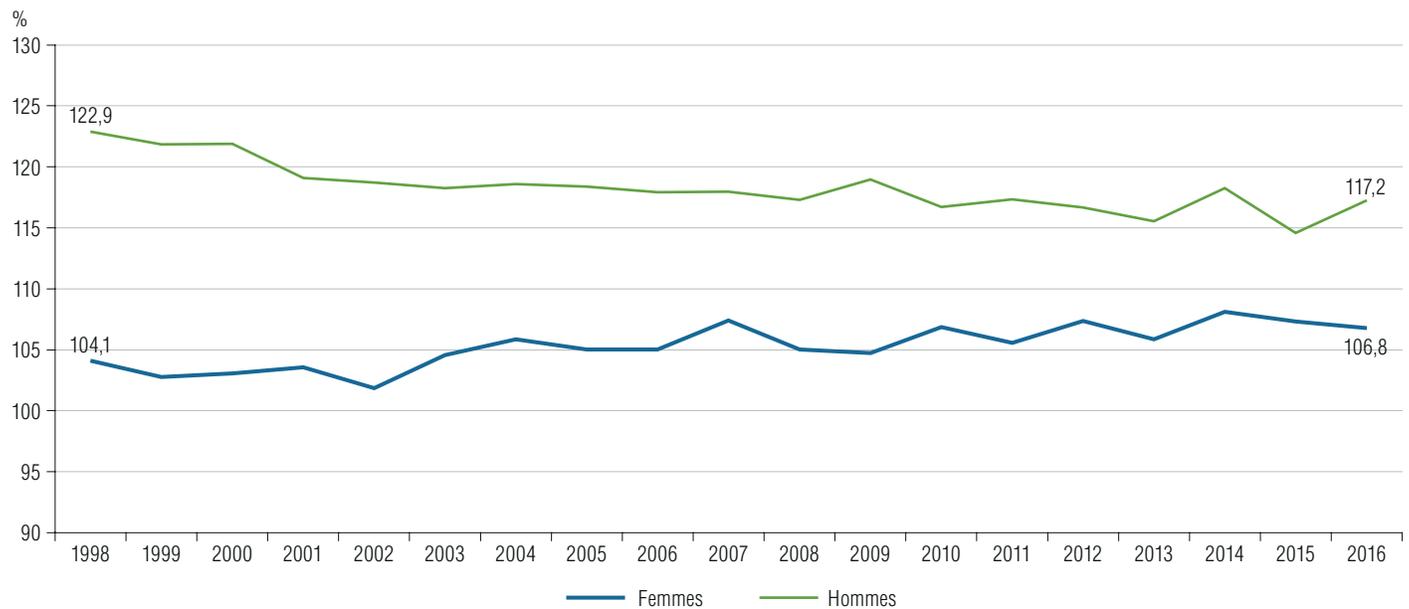
Ratio de rémunération horaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.23b

Position salariale selon le sexe dans les établissements de 100 à 500 employés, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

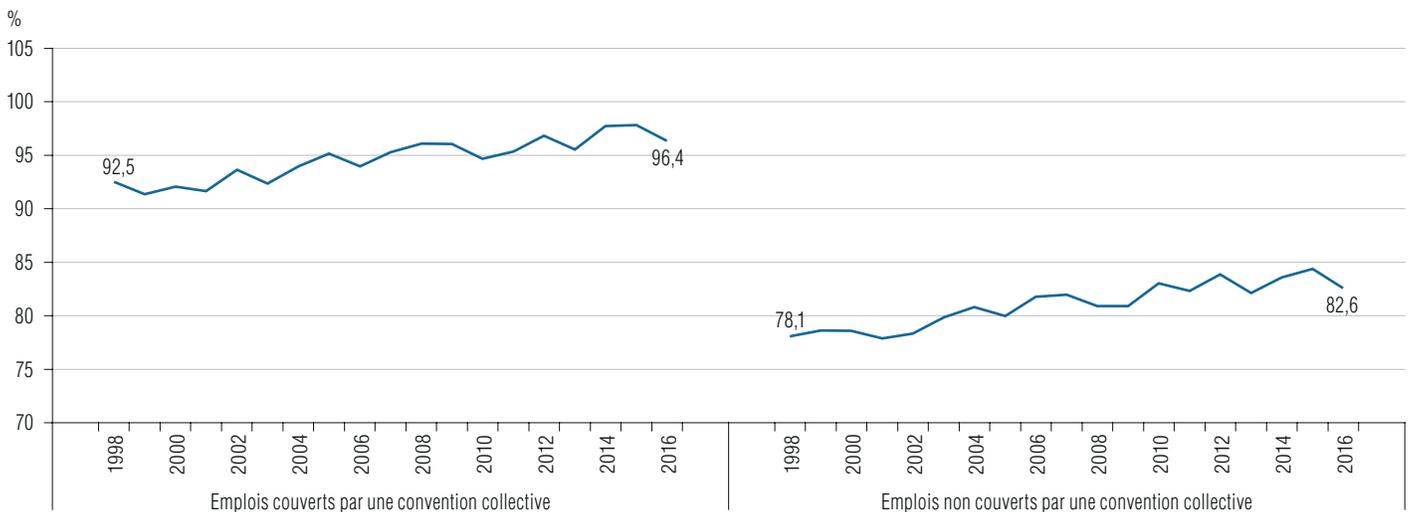
2.4.2 Résultats selon la couverture syndicale

À la fois dans les emplois syndiqués et dans ceux non syndiqués, la tendance à la hausse du ratio de rémunération horaire se produit sur la période (figure 2.24a). La croissance des ratios se situe à environ 4 points dans les deux groupes.

Une analyse de l'évolution des positions salariales des femmes et des hommes dans les milieux syndiqués et non syndiqués permet de constater des changements qui vont de pair avec l'amélioration du ratio de rémunération horaire (figure 2.24b). Toutefois, les tendances divergent entre les deux groupes.

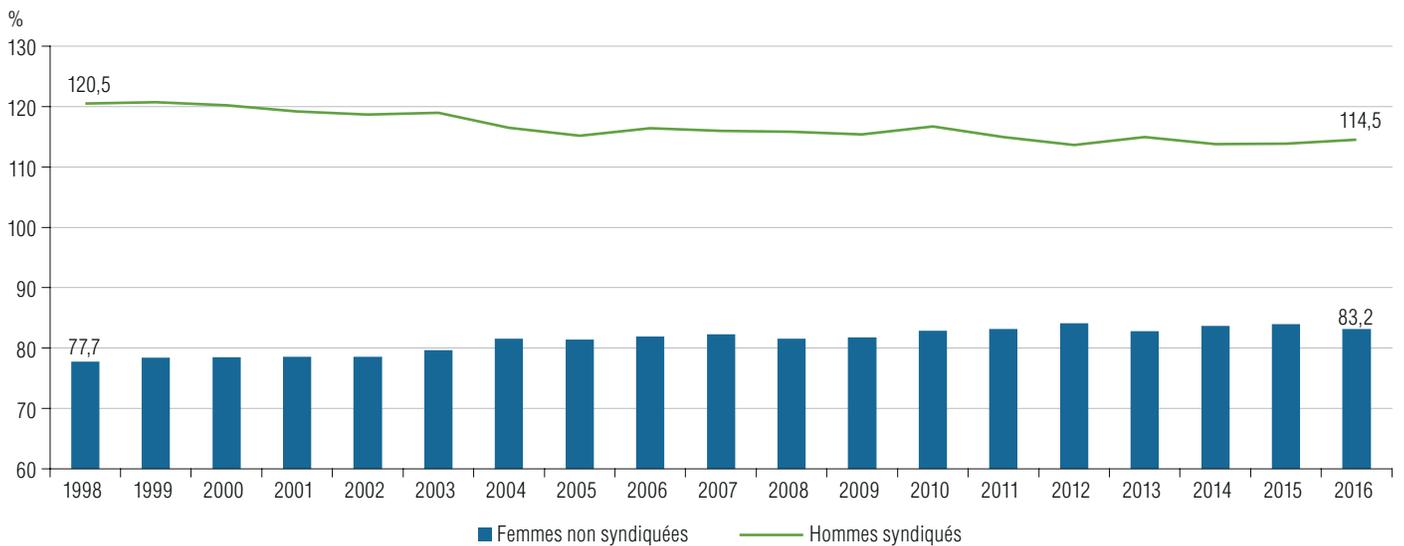
Figure 2.24a

Ratio de rémunération horaire selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.24b

Position salariale des hommes syndiqués et des femmes non syndiquées, Québec, 1998-2016

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En effet, dans le cas des emplois syndiqués, la hausse du ratio de rémunération horaire s'accompagne d'une détérioration de la position salariale des hommes syndiqués, qui a été de l'ordre de 6 points. Par contre, du côté des emplois non syndiqués, l'amélioration du ratio se produit concurremment à une croissance d'environ 5 points de la position salariale des femmes non syndiquées entre 1998 et 2016. Ces résultats montrent donc que même si on note une amélioration du ratio de rémunération horaire dans les milieux syndiqués et non syndiqués, des situations contrastées en résultent. Ainsi, pendant que les hommes syndiqués perdent du terrain sur le plan salarial et que les femmes syndiquées ne font pas de gain, les femmes non syndiquées en font et les hommes non syndiqués ne connaissent pas de détérioration. Malgré cela, le ratio de rémunération horaire est toujours plus élevé dans les emplois syndiqués que dans ceux non syndiqués et un écart encore important subsiste entre les deux groupes à ce titre, soit d'environ 14 points en 2016.

2.4.3 Résultats selon le secteur d'appartenance

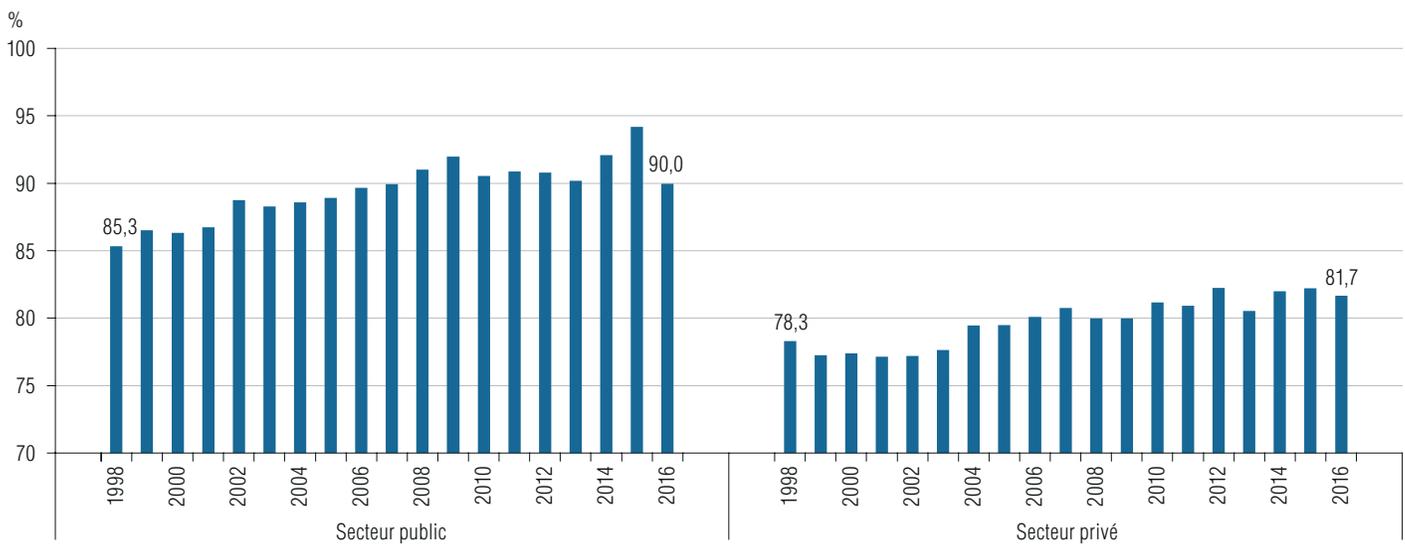
L'analyse liée au secteur d'appartenance montre des tendances similaires à celles qui ont été observées dans l'analyse de la couverture syndicale dans la mesure où on associe davantage le secteur public aux emplois syndiqués et le secteur privé aux emplois non syndiqués. Quoi qu'il en soit, les tendances vers une hausse significative du ratio de rémunération horaire se produisent dans les deux regroupements de secteurs sur la période étudiée (figure 2.25a). Par ailleurs, une analyse des positions salariales des travailleuses et des travailleurs nous permet d'en apprendre davantage sur les changements dans ces deux regroupements de secteurs.

Celle-ci nous indique qu'il y a eu dans le secteur public une baisse significative et non négligeable (d'environ 7 points) de la position salariale des hommes, alors qu'aucun changement significatif n'est noté du côté des femmes (figure 2.25b). L'amélioration du ratio de rémunération horaire dans ce secteur se produit donc dans un contexte de détérioration de la situation comparative de la rémunération horaire des hommes. Par contre, du côté des emplois du secteur privé, on note une hausse signi-

ficative, mais d'ampleur modérée, de la position salariale des femmes (d'environ 3 points), alors que la position des hommes dans ce secteur n'a pas varié. Ces résultats vont, d'une certaine manière, dans le sens de ceux issus de l'analyse de la couverture syndicale. Cela n'est guère surprenant en raison de l'importance relative que prend le secteur public dans l'emploi syndiqué (54 % en 2016; donnée non présentée).

Figure 2.25a

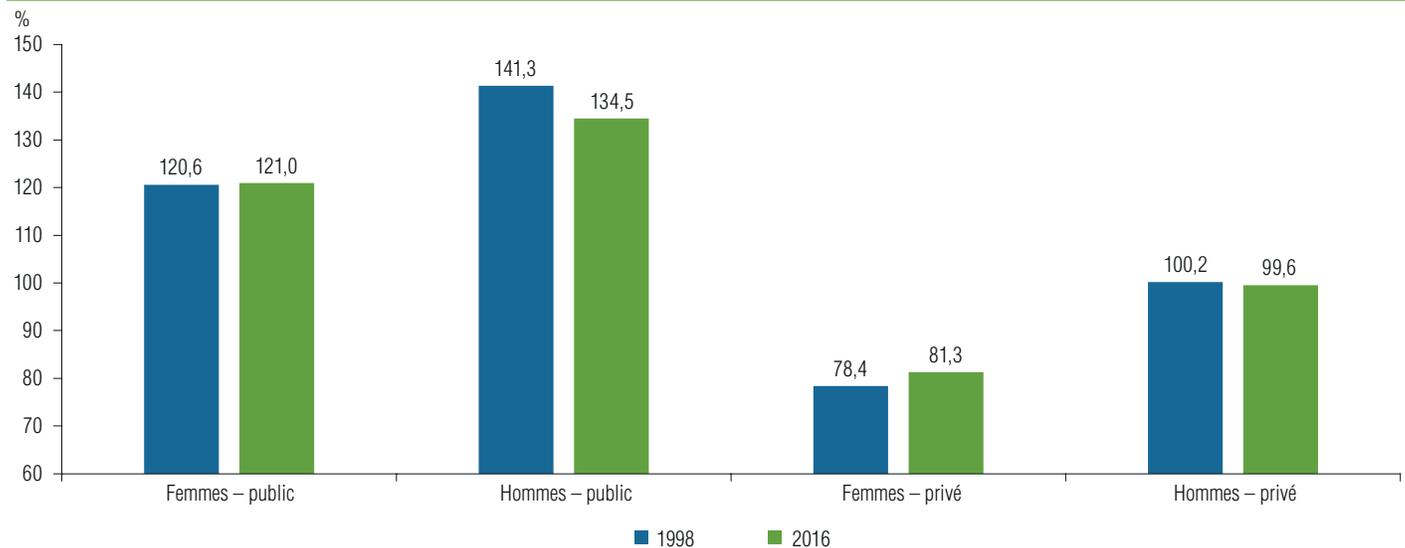
Ratio de rémunération horaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.25b

Position salariale selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.4.4 Résultats selon le secteur (biens ou services)

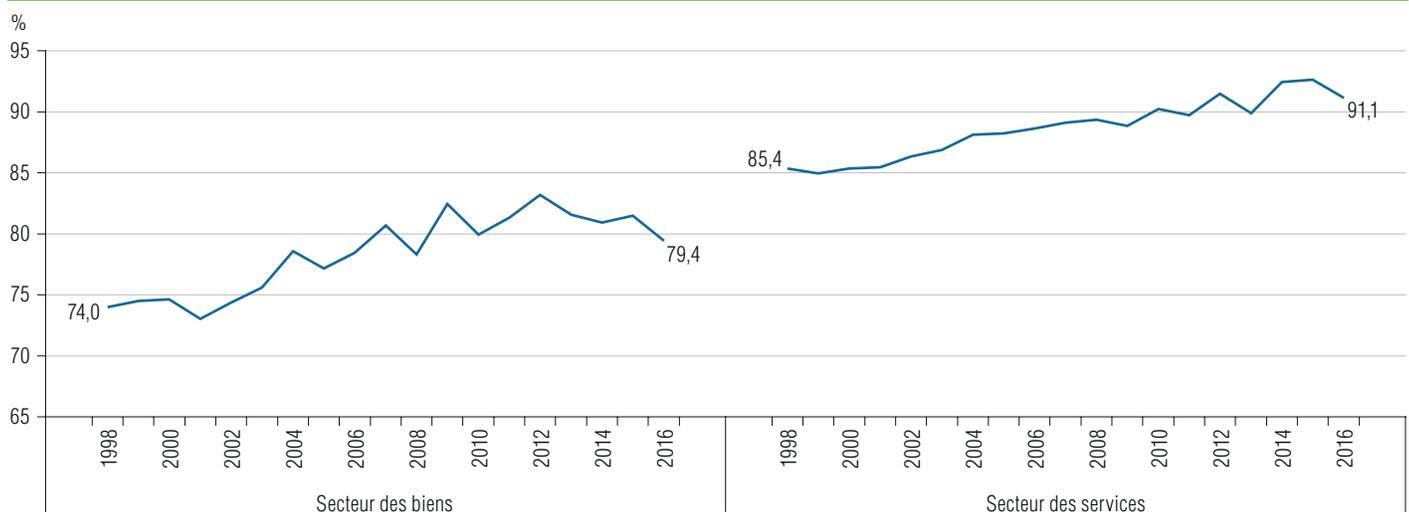
En 2016, le ratio de rémunération horaire dans le secteur des services se situe aux alentours de 90 % (figure 2.26a). Comme on peut le voir, celui-ci a connu une croissance, de l'ordre de 6 points, sur la période étudiée. Une tendance à l'augmentation du ratio de rémunération horaire dans le secteur des biens se dessine également. L'analyse de l'évolution des positions salariales permet toutefois de voir plus en détail dans quel cadre ces changements se sont produits.

Plus particulièrement, on observe qu'il y a eu un accroissement significatif de l'ordre de près de 8 points de la position salariale des femmes dans le secteur des

biens, alors qu'aucune variation significative chez les hommes n'est constatée (figure 2.26b). La hausse du ratio de rémunération horaire dans les biens irait donc de pair avec une amélioration de la position salariale des femmes. Dans le secteur des services, c'est plutôt la détérioration de la position salariale des hommes qui se produit, alors qu'aucune variation significative d'ampleur notable n'est observée chez les femmes. Il est possible ici que ces résultats traduisent un effet de composition de la main-d'œuvre féminine et masculine sur la période (voir figure 3.12). Par ailleurs, le ratio de rémunération horaire demeure plus élevé dans le secteur des services que dans celui des biens et, en 2016, un écart d'environ 10 points sépare les deux groupes.

Figure 2.26a

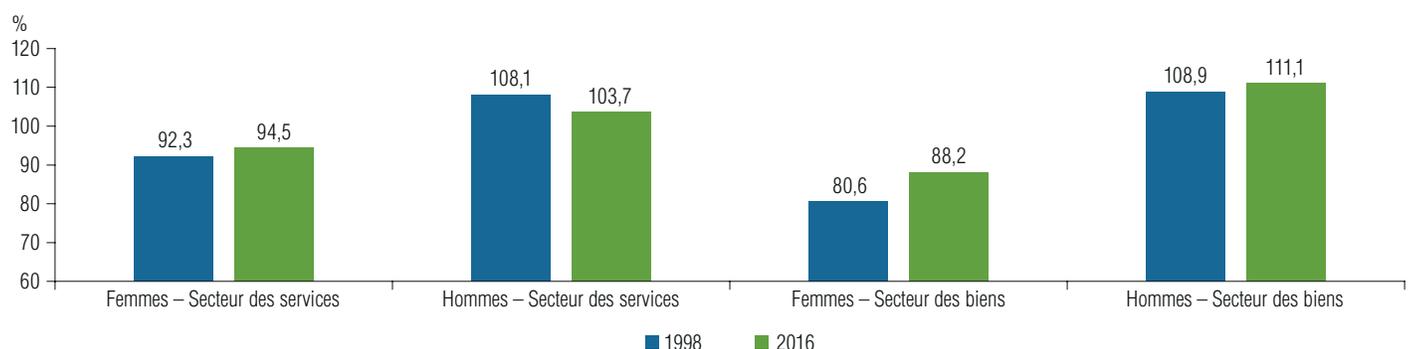
Ratio de rémunération horaire selon le secteur, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.26b

Position salariale selon le sexe et le secteur, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.4.5 Résultats selon l'industrie

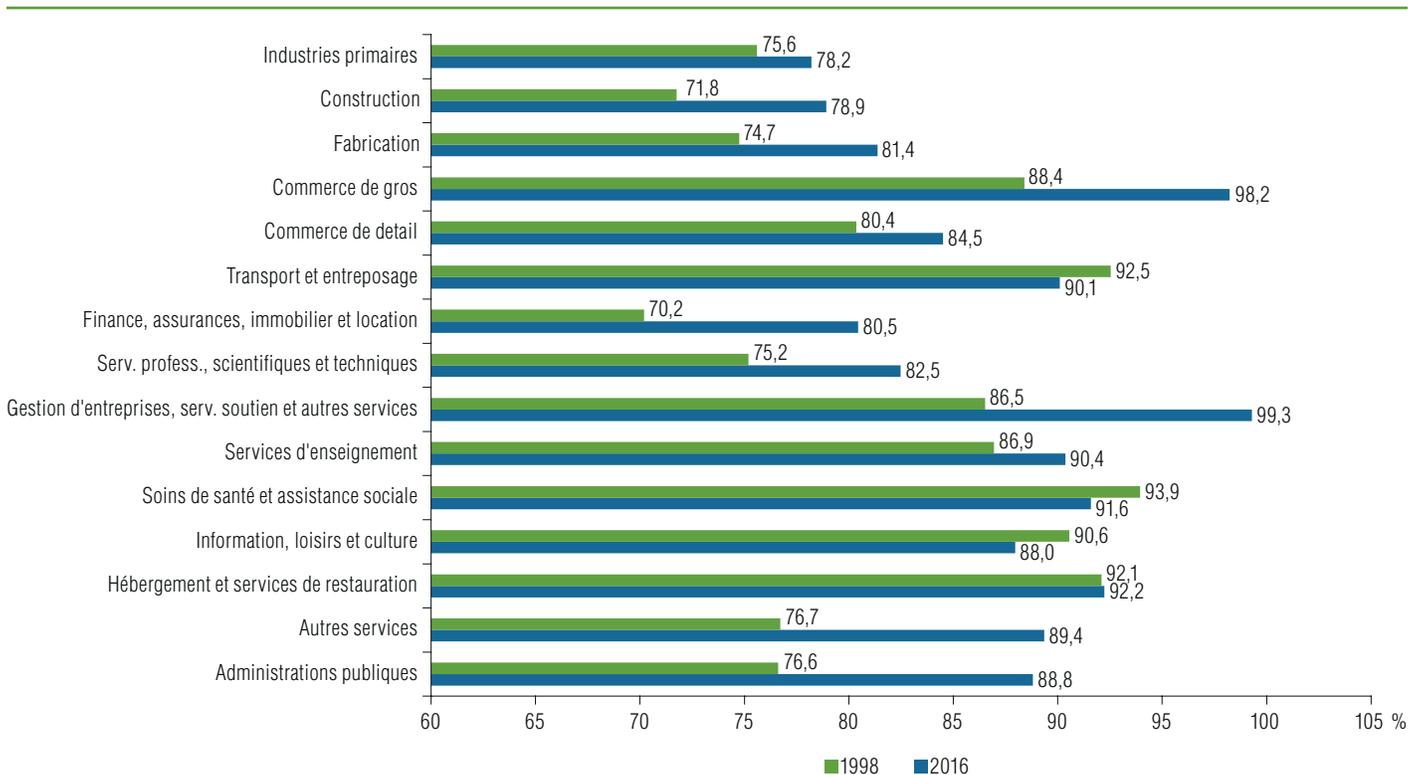
Les résultats portant sur les ratios de rémunération horaire selon l'industrie montrent beaucoup de changements potentiels pointant vers une hausse (figure 2.27a). Ainsi, parmi les 15 industries analysées, au moins 8 d'entre elles pourraient avoir connu une augmentation du ratio de 7 points ou plus. Toutefois, sur un plan statistique, il n'est pas possible de dire si ces changements sont significatifs, mis à part pour l'industrie des administrations publiques. L'analyse de l'évolution des positions salariales permet cependant de faire un bon nombre de constats qui peuvent être mis en relation avec l'augmentation du ratio de rémunération horaire.

Ainsi, au moins sept industries ont vu la position salariale des femmes augmenter de manière significative, soit dans un intervalle de 7 à 16 points (figure 2.27b). Par exemple, la position des femmes dans les administrations publiques a crû de plus de 15 points entre 1998 et 2016 pour se fixer à plus de 125 %. Comme il n'y a pas eu de changement du côté des hommes (figure 2.27c), il y a fort à parier que l'augmentation de plus de 10 points du ratio de rémunération horaire dans l'industrie des administrations publiques s'inscrit en parallèle avec une amélioration de la situation des femmes sur le plan salarial entre 1998 et 2016.

Un même scénario s'observe dans l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location ainsi que dans celle des services professionnels, scientifiques et techniques, où la position salariale des femmes a augmenté de l'ordre de 15 à 16 points.

Figure 2.27a

Ratio de rémunération horaire selon l'industrie, Québec, 1998 et 2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La contribution des femmes ne s'arrête pas là puisque ces dernières ont aussi fait des gains dans les industries de la construction et de la fabrication

Dans l'industrie de la construction, les femmes ont vu leur position salariale s'accroître d'environ 10 points, ce qui a favorisé une augmentation du ratio de rémunération horaire. Les hommes, de leur côté, n'ont pas connu de variation significative et importante de leur position. Ajoutons à cela que l'amélioration de la situation salariale des femmes s'est également manifestée dans l'industrie de la fabrication, où elle a crû d'environ 7 points. Du côté des hommes travaillant dans cette même industrie, aucun changement n'a été constaté.

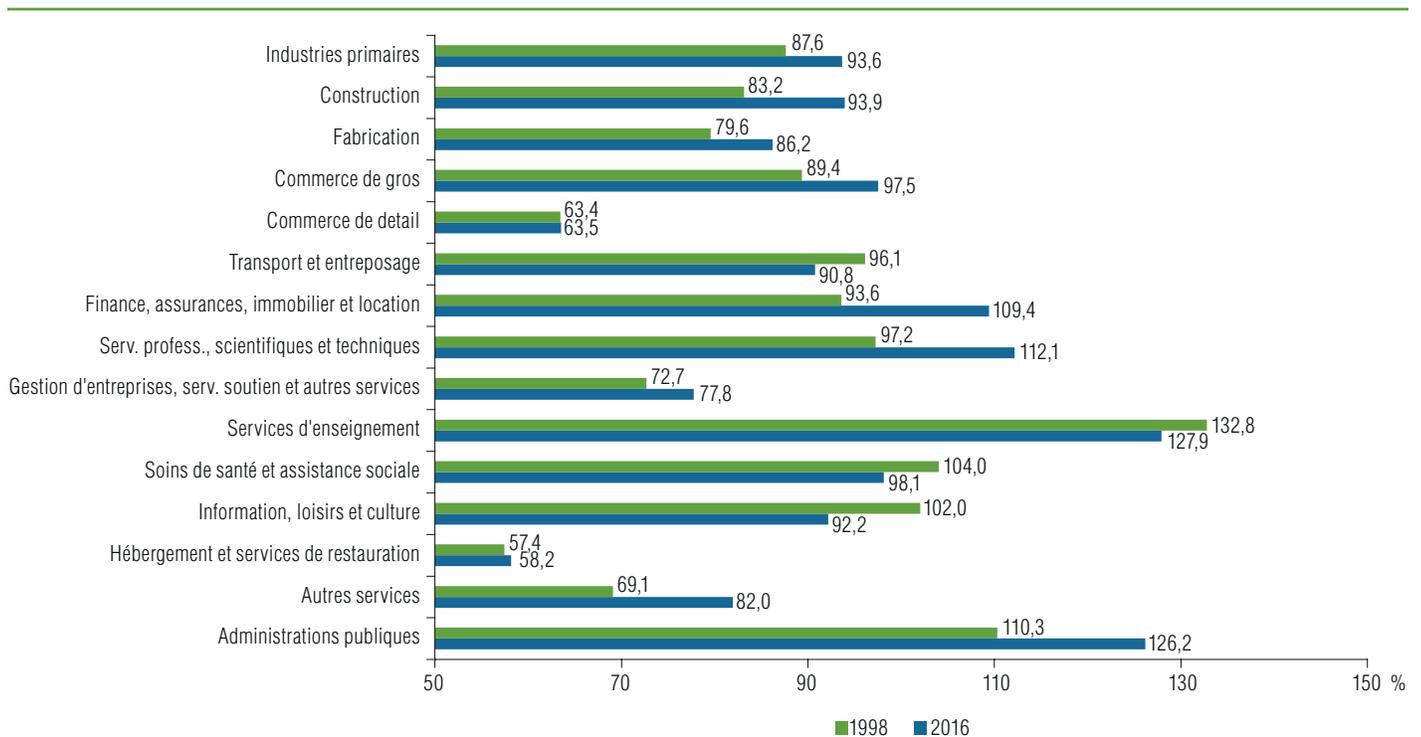
Par ailleurs, une amélioration notable de la position salariale des femmes dans l'industrie des autres services est constatée et celle-ci, qui dépasse les 10 points sur la période, s'est uniquement produite chez ces dernières. Elles sont donc susceptibles d'avoir fait augmenter le ratio de rémunération horaire dans cette industrie.

Toutefois, dans deux industries où les femmes sont majoritaires, on dénote une détérioration de leur position salariale

Enfin, deux industries montrent une baisse significative de la position salariale des femmes, de l'ordre d'environ 5 à 6 points. Il s'agit de celle des soins de santé et de l'assistance sociale et de celle des services d'enseignement. Dans cette dernière, la détérioration de la position salariale des femmes se fait concurremment à une diminution de la position des hommes. Celle-ci apparaît d'ailleurs plus marquée : elle est de l'ordre de 10 points.

Figure 2.27b

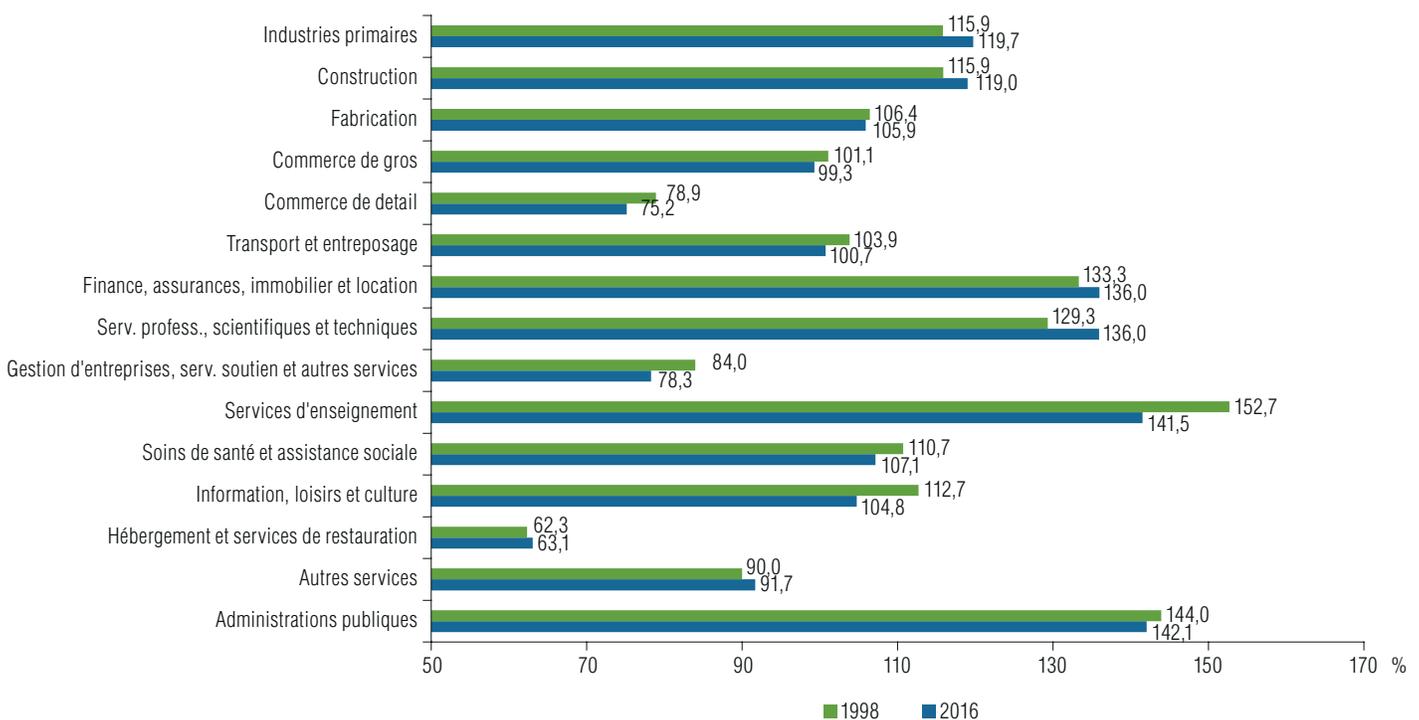
Position salariale chez les femmes selon l'industrie, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.27c

Position salariale chez les hommes selon l'industrie, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.4.6 Résultats selon le regroupement régional et la région administrative

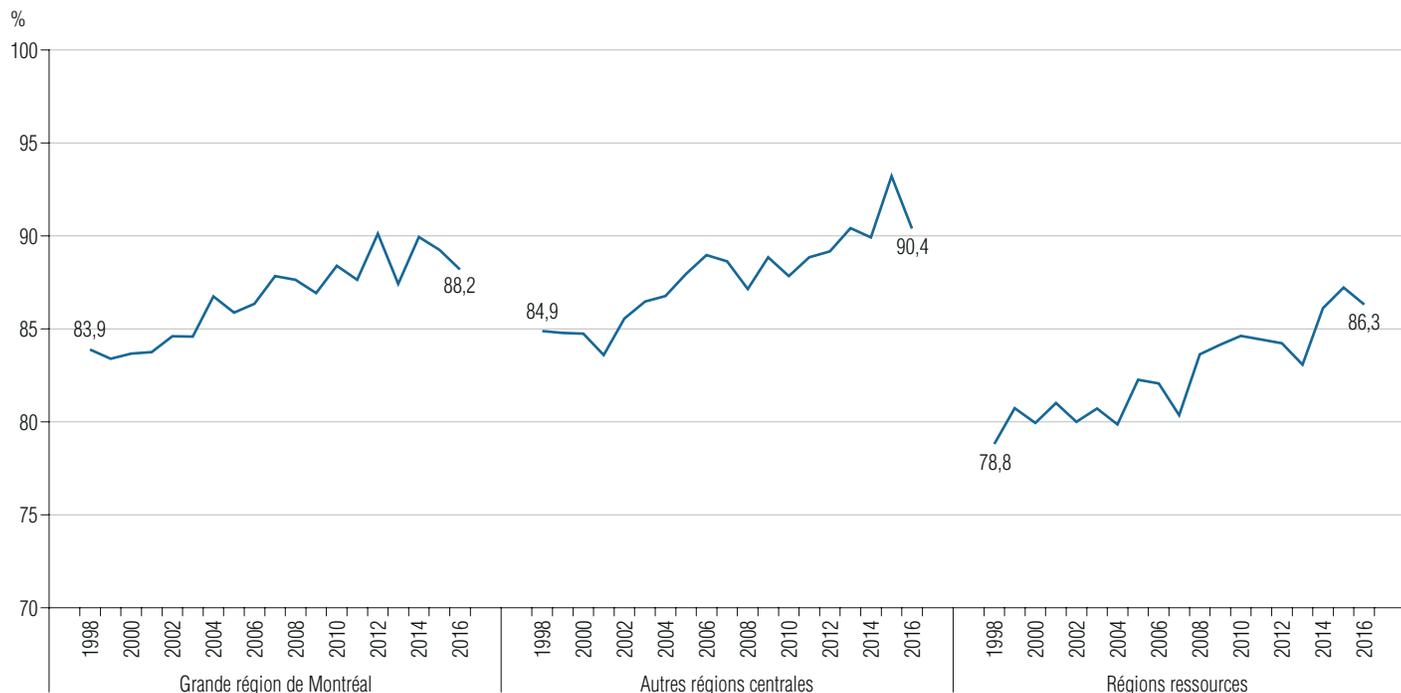
La tendance à la hausse du ratio de rémunération horaire s'observe dans les trois grands regroupements régionaux étudiés (figure 2.28a). Ainsi, entre 1998 et 2016, il y aurait eu une augmentation du ratio d'environ 4 points dans la grande région de Montréal. Celle observée dans les autres régions centrales serait de près de 6 points, alors que pour les régions ressources, la croissance aurait été de près de 8 points. Tous ces changements sont statistiquement significatifs. En 2016, le ratio de rémunération horaire dans les autres régions centrales avoisine les 90 %.

L'analyse de l'évolution des positions salariales révèle cependant que l'augmentation du ratio de rémunération horaire va seulement de pair avec une amélioration de la situation des femmes dans les autres régions centrales

L'augmentation du ratio de rémunération horaire entre 1998 et 2016 dans les autres régions centrales se traduit par une hausse de la position salariale des femmes de l'ordre de 6 points (figure 2.28b). Comme on ne dénote pas de changement du côté des hommes, il y a fort à parier que l'amélioration du ratio de rémunération horaire découle de la croissance plus forte de la rémunération horaire de ces dernières. Or, ce scénario n'est pas observé dans les deux autres regroupements régionaux. En fait, la hausse du ratio pourrait davantage s'être inscrite parallèlement à une baisse significative de la position salariale des hommes. Dans la grande région de Montréal, celle-ci est de l'ordre d'environ 3 points, comparativement à près de 7 points dans les régions ressources. La situation des femmes ne semble pas avoir changé dans ces deux regroupements régionaux. L'amélioration du ratio de rémunération horaire apparaît donc positive seulement dans les régions centrales.

Figure 2.28a

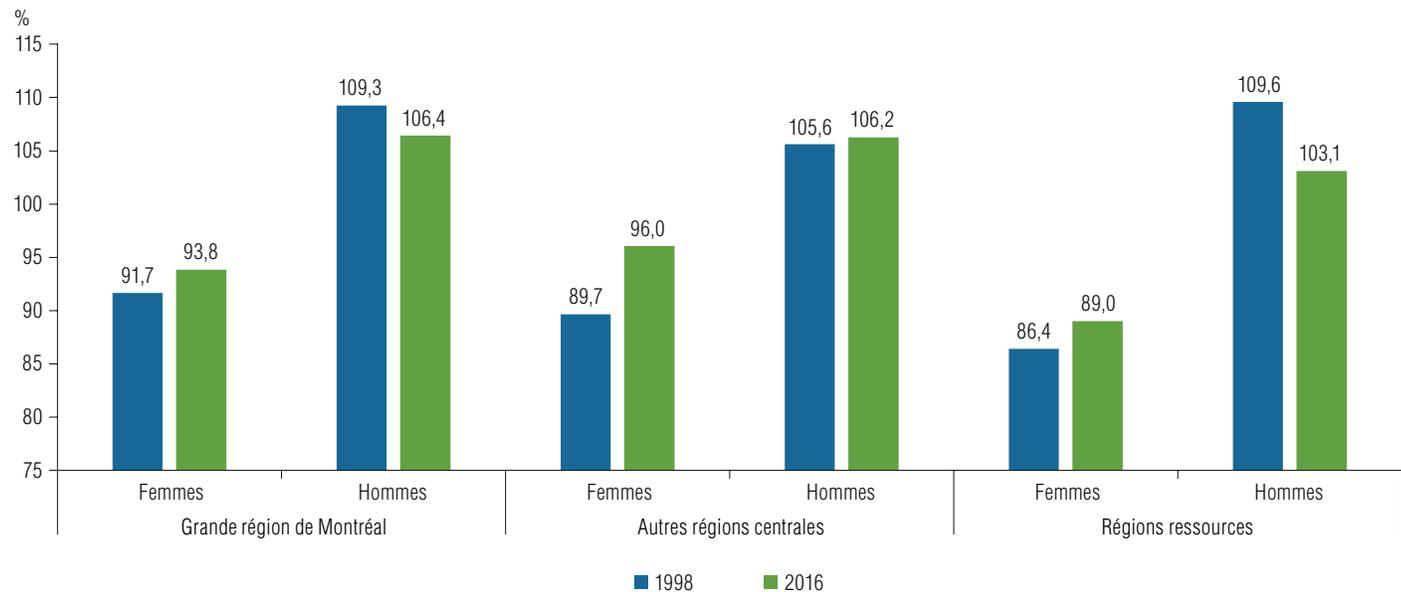
Ratio de rémunération horaire selon le regroupement régional, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.28b

Position salariale selon le sexe et le regroupement régional, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Par ailleurs, une lecture détaillée permet d'en apprendre davantage sur les changements s'étant produits dans les régions. Bien qu'il ne soit pas possible de déterminer s'il y a eu des variations significatives des ratios de rémunération horaire dans les régions, qui apparaissent être tous en hausse (figure 2.28c), l'analyse des positions salariales apporte quelques éclairages intéressants pour certaines régions.

Au moins quatre régions administratives ont vu la position salariale des femmes augmenter de manière significative entre les deux années de comparaison

La région de l'Outaouais semble se démarquer avec une croissance de l'ordre de 10 points de la position salariale de femmes, laquelle s'est établie à près de 110% en 2016 (figure 2.28d). Les trois autres régions à connaître une amélioration significative de la position salariale des femmes sont celles de l'Estrie, de Laval et de l'Abitibi-Témiscamingue, avec une hausse d'environ 7 points.

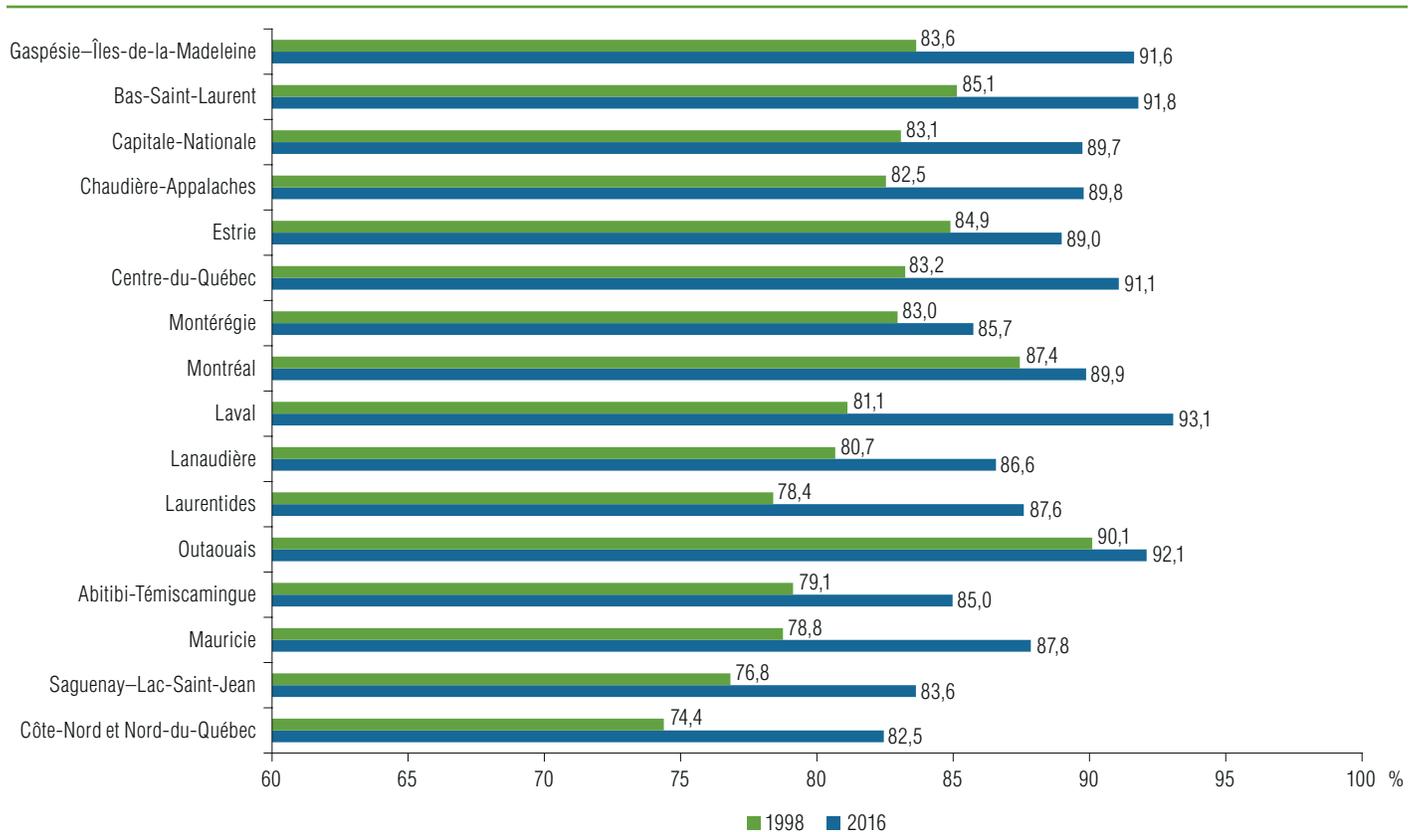
La région du Saguenay-Lac-Saint-Jean apparaît se démarquer avec une baisse non négligeable de la position salariale des hommes

Pour leur part, les hommes ont également connu des changements au regard de leur position salariale. Les données montrent qu'au moins trois régions affichent une baisse à ce chapitre (figure 2.28e). La diminution de la position salariale des hommes au Saguenay-Lac-Saint-Jean est particulièrement marquée – elle est de l'ordre de près de 14 points entre 1998 et 2016 –, alors qu'on ne dénote pas de détérioration du côté des femmes. Un même scénario semble se produire dans les régions de la Mauricie et de Lanaudière, qui affichent des baisses de la position salariale des hommes de l'ordre d'environ 8 points sans qu'il y ait eu pour autant des diminutions du côté des femmes.

Enfin, la région de l'Outaouais semble profitable aux hommes, leur position salariale s'étant accrue entre 1998 et 2016 d'environ 8 points. L'avantage des hommes sur les femmes sur le plan salarial semble donc s'être maintenu dans cette région malgré l'amélioration de la position salariale des femmes.

Figure 2.28c

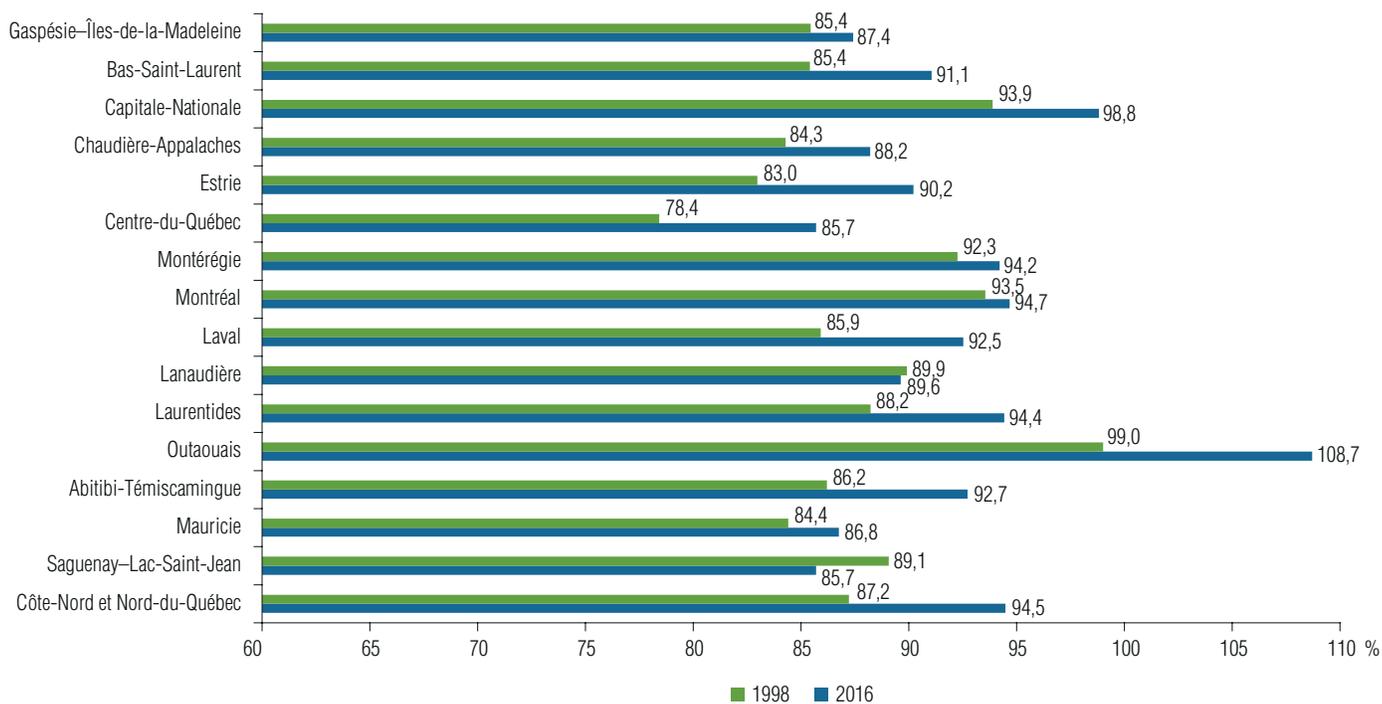
Ratio de rémunération horaire selon la région administrative, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.28d

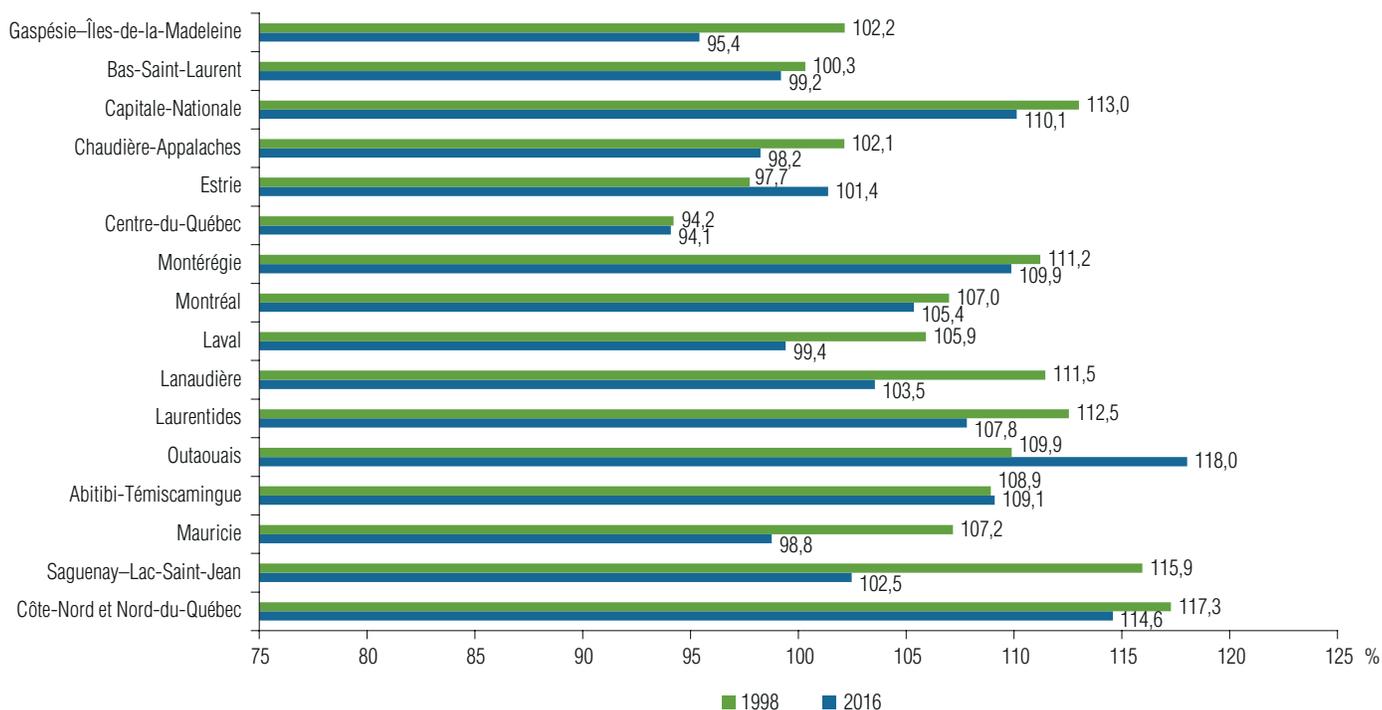
Position salariale des femmes dans les régions administratives par rapport à l'ensemble du Québec, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2.28e

Position salariale des hommes dans les régions administratives par rapport à l'ensemble du Québec, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2.4.7 Discussion sur les résultats

Les analyses portant sur l'évolution des écarts de rémunération entre les sexes en lien avec diverses caractéristiques des milieux de travail ont permis d'en savoir davantage sur les changements s'étant produits au cours des 20 dernières années. Tout comme plusieurs caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, certaines liées au milieu de travail semblent être en cause dans l'amélioration du ratio de la rémunération horaire entre les femmes et les hommes. De plus, il a été possible de voir, encore une fois, qu'un changement positif dans le ratio pouvait aussi bien se faire concurremment à une amélioration de la position salariale des femmes ou en même temps qu'une détérioration du côté des hommes. Les résultats analysés dans cette section ont d'ailleurs fait ressortir fréquemment une détérioration de la situation des hommes sur le plan salarial.

Parmi les diverses variables d'analyse liées au marché du travail, certaines d'entre elles sont ressorties de façon toute particulière. Le résultat le plus frappant est sans conteste les augmentations appréciables des positions salariales des femmes dans l'industrie des administrations publiques, dans celle de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, de même que dans celle des services professionnels, scientifiques et techniques. Dans ces industries, qui comptent souvent une majorité d'emplois exigeant des études postsecondaires, les femmes ont vu leur position salariale augmenter de l'ordre d'environ 15 points, alors que les hommes n'ont pas connu de telles progressions. Il est fort possible, dans ce contexte, que ces dernières aient pu faire augmenter le ratio de rémunération horaire en voyant leur rémunération horaire moyenne croître plus fortement que celle des hommes. De plus, les femmes ont également fait des gains dans les industries réputées plus masculines, c'est-à-dire la construction et la fabrication. Des hausses significatives de 7 à 10 points de leur position salariale ont été ainsi notées, ce qui a favorisé, là encore, un rehaussement du ratio de rémunération horaire.

Le fait, par ailleurs, que l'augmentation du ratio de rémunération horaire dans les emplois syndiqués se soit produite simultanément à une diminution de la position salariale des hommes et, qu'en parallèle, la croissance du ratio dans les emplois non syndiqués se soit faite en même temps qu'une hausse de la position salariale des femmes révèle des divergences particulières en matière d'évolution de la rémunération et des écarts entre les sexes. La situation moins avantageuse des hommes est aussi apparue dans le secteur public, alors que l'amélioration de la situation des femmes s'est pour sa part manifestée d'une certaine manière dans le secteur privé. C'est d'ailleurs dans le secteur des services que les hommes ont montré une détérioration de leur situation salariale comparative, alors que c'est plutôt dans le secteur des biens que les femmes ont fait bonne figure. Mais comme on l'a vu, elles ont aussi amélioré leur sort de façon non négligeable dans certaines industries faisant partie du secteur des services.

Bien que l'analyse régionale demeure limitée en raison de la taille des échantillons, les tendances à l'augmentation du ratio de rémunération horaire semblent se manifester dans les régions administratives lorsqu'on regroupe celles-ci. Plus particulièrement, en regardant l'évolution des positions salariales, on a pu voir qu'au moins quatre régions administratives ont vu la position salariale des femmes s'accroître entre les années 1998 et 2016. Le cas de l'Outaouais est particulièrement ressorti, puisque la position des femmes dans cette région aurait fait un gain de l'ordre de 10 points. Mais ces résultats, si positifs soient-ils, n'ont pas pu avoir un effet déterminant sur l'évolution du ratio horaire en raison de la bonne performance des hommes en matière salariale également observée. Mais il a toutefois été possible dans nos analyses de voir que les femmes de l'Estrie, de Laval et de l'Abitibi-Témiscamingue ont amélioré leur position salariale.

À l'opposé, la réduction marquée de la position salariale des hommes vivant au Saguenay–Lac-Saint-Jean, de l'ordre d'environ 14 points, constitue un des faits marquants de notre analyse. Il apparaît évident que cette situation moins favorable, qui traduit une croissance limitée de leur rémunération horaire (largement en deçà de la croissance observée pour la moyenne de l'ensemble), a pu avoir pour effet que les écarts avec les femmes se soient réduits, même si ces dernières n'ont pas amélioré leur position relative. Enfin, la lecture des résultats montre aussi une baisse de la position salariale des hommes dans les régions de la Mauricie et de Lanaudière.

Cette partie de l'étude portant sur l'évolution des écarts de rémunération horaire entre les sexes au Québec a permis de tracer un portrait descriptif détaillé des changements s'étant produits tant du côté des femmes que de celui des hommes sur le plan de la comparaison de leur rémunération horaire. Cet exercice a été fait à partir d'une trentaine de variables d'analyse liées aux caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail. De façon générale, les résultats indiquent une amélioration du ratio de rémunération horaire entre les femmes et les hommes. Il convient d'ajouter à cela que ces changements se sont produits principalement dans deux contextes particuliers : une amélioration de la situation comparative de la rémunération des femmes et une détérioration de la situation comparative de la rémunération des hommes.

ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

3.1 Présentation de la démarche

Comme mentionné précédemment, la composition de la main-d'œuvre n'est généralement pas similaire entre les femmes et les hommes en raison entre autres des différences dans les profils éducationnels (niveaux et domaines), les choix de carrière, les possibilités d'emplois et les obligations personnelles et familiales. Dans l'étude des différences de salaire entre les sexes, il est pertinent de faire une analyse de la composition de la main-d'œuvre, puisque les femmes et les hommes n'occupent pas nécessairement les mêmes types d'emplois ou de professions. De plus, il existe des différences entre les sexes au regard des caractéristiques des emplois occupés et du type de milieu de travail dans lequel ils se trouvent, qui sont tout autant des marqueurs des écarts de rémunération, comme on l'a vu dans la section 2. Ainsi, la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine différerait sur plusieurs plans et cela expliquerait en partie les écarts de rémunération observés (OCDE, 2017 ; Blau et Kahn, 2016 ; Organisation internationale du travail, 2016 ; Chamkhi et Toutlemonde, 2015 ; Muller, 2008 ; Ghailani, 2007 ; Petit, 2006).

Cette section vise à donner un portrait comparatif et dynamique de la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine en s'attardant plus particulièrement à l'évolution de la répartition de l'emploi salarié chez les femmes et chez les hommes pour certaines caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail. Parmi les quelque 30 variables de notre grille d'analyse (voir tableau 1, section 2), nous en retenons 13. Ces variables ont été choisies soit parce qu'elles montrent davantage de différences entre les sexes, soit parce qu'elles montrent des changements à travers le temps qui apparaissent significatifs. Ainsi, sont pris en compte : la scolarité, le quintile de revenu hebdomadaire du ménage, la durée du travail, le type de profession, la qualification de l'emploi, le niveau de compétence, la surqualification, le groupe professionnel, la taille d'établissement, la couverture syndicale, le secteur d'appartenance, le secteur et l'industrie.

3.2 Faits saillants

- L'analyse de l'évolution de la composition de la main-d'œuvre montre qu'il y a eu un certain nombre de changements chez les femmes et chez les hommes occupant un emploi salarié entre les années 1998 et 2016.
- Sans surprise, on note un rehaussement important du niveau de scolarité des travailleuses salariées, lesquelles dépassent les hommes à ce chapitre. Cet avantage des femmes a eu une incidence dans les emplois exigeant des études universitaires. En effet, en début de période, les travailleuses et les travailleurs affichaient une part d'emploi associé à un tel niveau d'études sensiblement identique, alors qu'en fin de période, ces dernières dépassaient les hommes de façon significative.
- L'accroissement de la scolarité des travailleuses va de pair avec une plus grande présence de ces dernières dans l'emploi qualifié, soit celui qui exige habituellement une formation collégiale technique ou un niveau d'études supérieur. La hausse de la part des femmes dans les emplois qualifiés ne semble pas s'être produite chez les hommes; ces dernières se sont donc retrouvées là encore dans une meilleure situation sur le marché du travail. Plus particulièrement, les résultats montrent que ce sont dans les emplois de niveau technique collégial que les femmes ont fait des gains par rapport aux hommes.
- Du côté de la durée du travail, la polarisation des heures de travail persiste entre les travailleuses et les travailleurs malgré une moins grande présence de ces derniers dans les emplois de longue durée (41 heures ou plus). Les travailleuses sont toujours plus susceptibles d'être à temps partiel nonobstant une certaine baisse de leur présence dans ce genre d'emploi. En outre, lorsqu'elles occupent un emploi à temps plein de durée normale (30-40 heures), elles y consacrent toujours moins d'heures que les travailleurs.
- En ce qui a trait au type de profession, la composition de la main-d'œuvre montre encore des différences appréciables entre les travailleuses et travailleurs.

Les premières occupent plus fréquemment des emplois non manuels, alors que les seconds sont plus présents dans les emplois manuels. Toutefois, sur la période, on constate que la part d'emplois manuels a décliné, surtout chez les hommes, ce qui a entraîné un certain rapprochement avec les femmes dans la part d'emplois non manuels.

- Les résultats selon le niveau de compétence montrent que trois groupes se distinguent entre les femmes et les hommes en matière de composition de la main-d'œuvre en 2016. Ainsi, les emplois de niveau professionnel et de niveau technique (formation collégiale) sont plus fréquents chez les femmes que chez les hommes, alors que c'est l'inverse pour les emplois de niveau technique (formation professionnelle). Les travailleuses font par ailleurs des avancées non négligeables dans leur présence dans les emplois de niveau technique collégial au profit entre autres de ceux du domaine technique professionnel, mais surtout de ceux moins qualifiés (niveau intermédiaire). Les hommes affichent également une présence moindre dans ce dernier niveau de compétence.
- Sur un autre plan, on a constaté que les travailleuses salariées occupent une part d'emploi plus faible dans les petits établissements (moins de 20 employés) et une part d'emploi plus élevée dans les grands établissements (plus de 500 employés) au fil du temps. En raison de la moindre présence des hommes dans ces types d'établissements, la composition de la main-d'œuvre apparaît aujourd'hui plus différenciée entre les travailleuses et les travailleurs.
- Du côté de la couverture syndicale, on note au fil du temps une baisse du côté des travailleurs et une certaine remontée du côté des travailleuses. En 2016, on ne dénote d'ailleurs plus de différences entre les deux groupes.
- Enfin, peu de changements ont été notés du côté des groupes professionnels et des industries en matière de composition de la main-d'œuvre. La forte hétérogénéité observée en début de période apparaît se maintenir au fil du temps.

3.3 Résultats

3.3.1 Résultats selon la scolarité

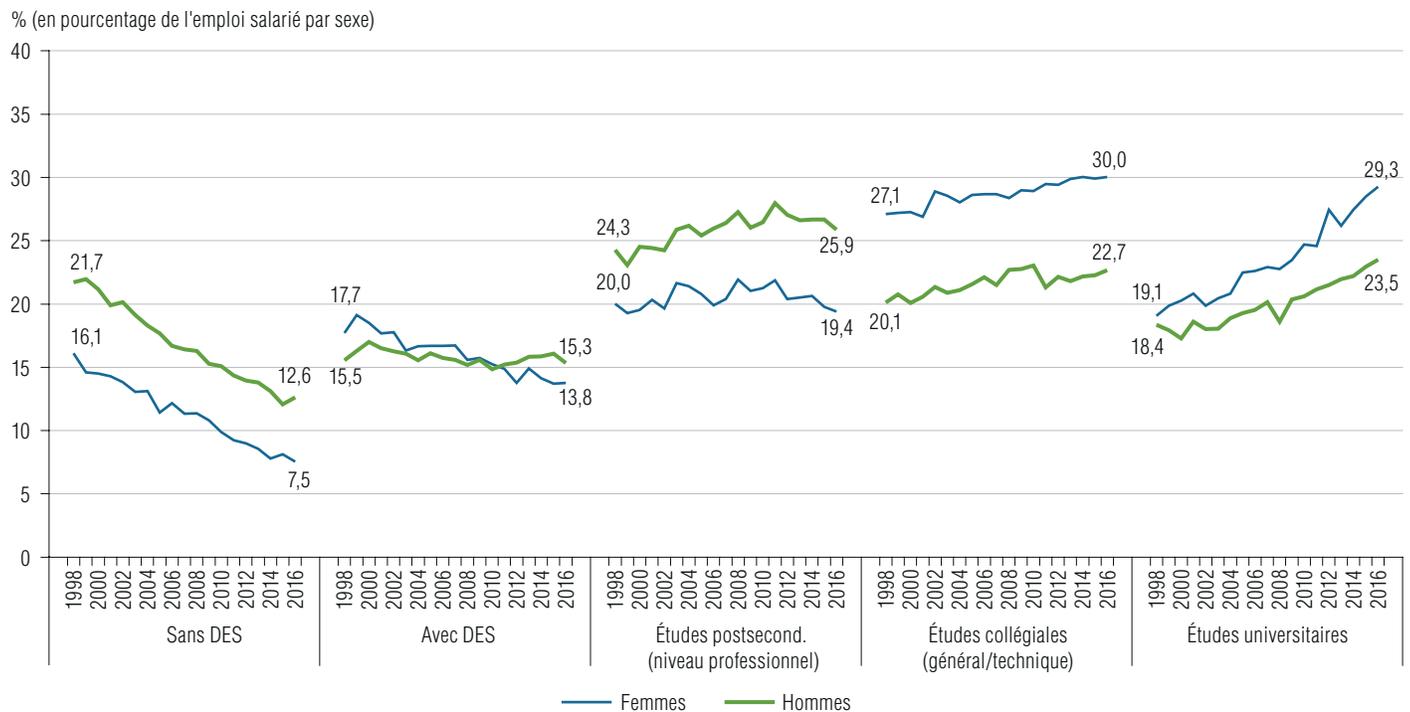
Les femmes toujours plus scolarisées que les hommes sur le marché du travail

De façon générale, les femmes ont tendance à être davantage scolarisées que les hommes sur le marché du travail. La figure 3.1 le révèle bien alors que les travailleuses détiennent plus fréquemment un niveau d'études universitaires ou collégiales en 2016. Ainsi, environ 60 % de ces dernières ont atteint de tels niveaux d'études, contre moins de 50 % chez les hommes. Plus particulièrement, on remarque sur la période une augmentation d'environ

10 points de la part des travailleuses ayant un niveau d'études universitaires. La hausse est beaucoup moins marquée chez les hommes. Le rehaussement de la scolarité se fait d'ailleurs surtout dans ce niveau de formation, et ce sont les femmes qui en profitent le plus. Par ailleurs, en présence de cette meilleure scolarisation, la proportion d'hommes et de femmes en emploi ayant de faibles qualifications (sans diplôme d'études secondaires) perd en importance entre 1998 et 2016. En effet, la part des travailleurs et des travailleuses peu scolarisés enregistre une baisse de près de 10 points. Malgré ces tendances similaires, les hommes sur le marché du travail affichent davantage ce niveau d'études que les femmes. En somme, la composition de la main-d'œuvre féminine se distingue de celle masculine lorsqu'il est question de scolarité.

Figure 3.1

Répartition de l'emploi salarié selon le niveau d'études, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

3.3.2 Résultats selon le quintile de revenu hebdomadaire du ménage

Lorsqu'on considère les quintiles de revenu hebdomadaire du ménage, on constate que c'est surtout dans le premier quintile qu'il y a des différences entre les sexes

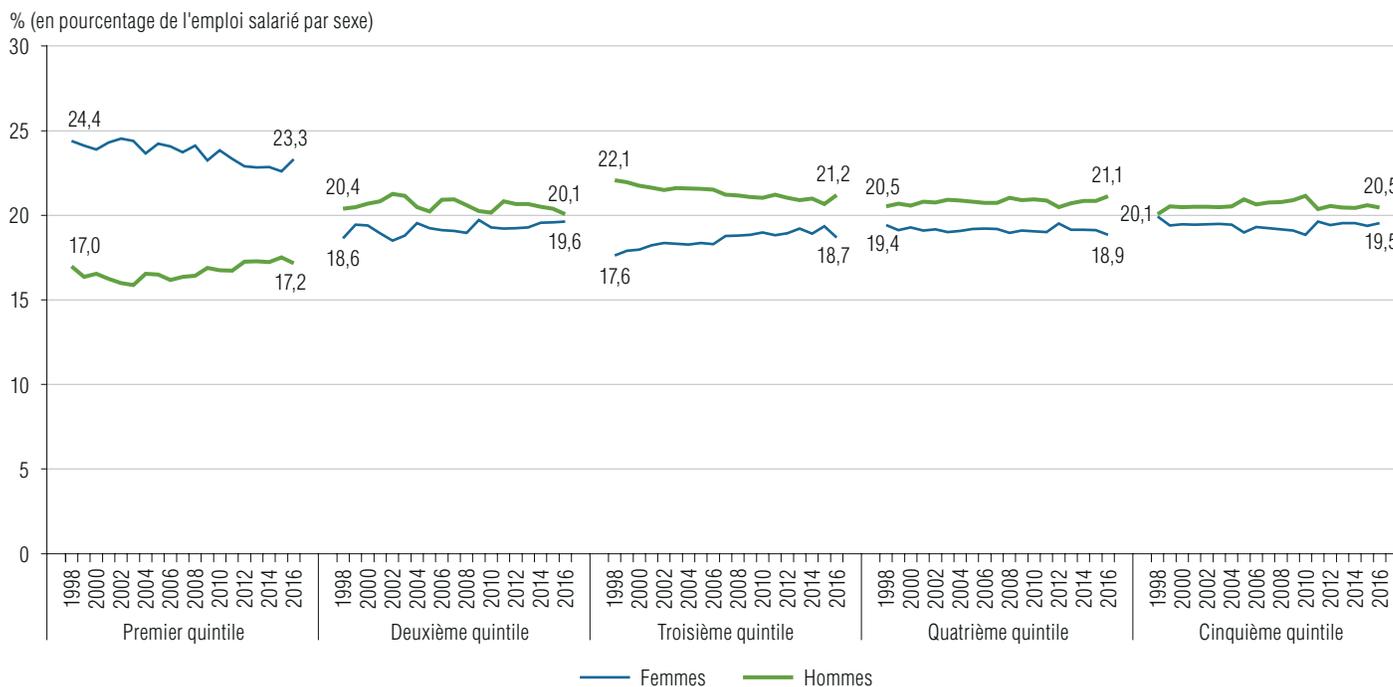
Comme le révèle la figure 3.2, les travailleuses continuent d'être davantage présentes dans le premier quintile de revenu hebdomadaire du ménage que les travailleurs. En 2016, environ le quart d'entre elles s'y trouve, contre moins du cinquième chez les hommes. Comme les quintiles de revenu hebdomadaire incluent les personnes seules, il y a fort à parier que celles-ci se retrouvent en grande partie dans le premier quintile et qu'à ce titre, les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes. Bien qu'un certain écart apparaisse dans le troisième quintile entre les sexes, l'évolution sur la période montre une tendance vers un rapprochement dans ce groupe. De plus, on remarque que dans le quintile supérieur, la part des travailleuses et celle des travailleurs sont les mêmes. C'est donc surtout dans le quintile inférieur que l'on observe des écarts entre les sexes.

3.3.3 Résultats selon la durée du travail

La polarisation des heures de travail persiste entre les travailleuses et les travailleurs

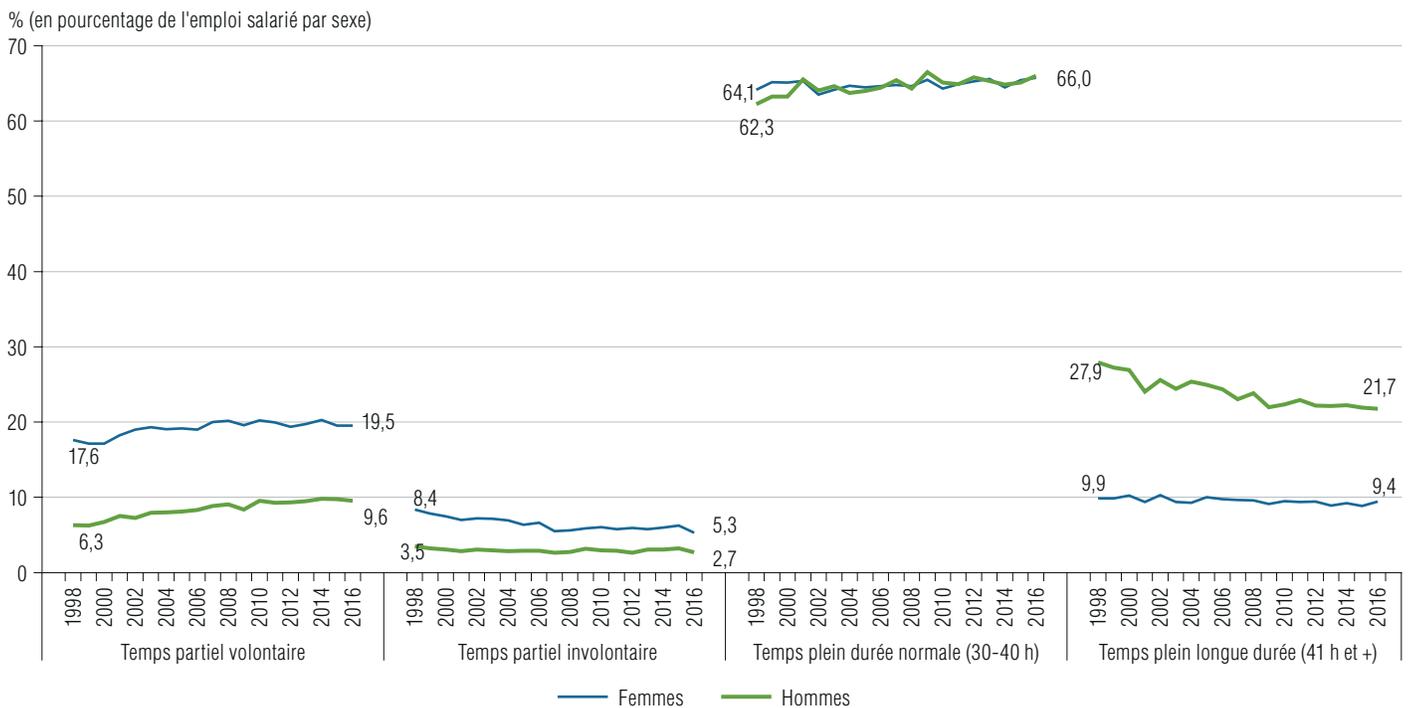
Il est bien connu que les femmes ont généralement une durée du travail inférieure à celle des hommes. Les différences s'observent particulièrement dans le temps partiel et le temps plein de longue durée, comme le montre la figure 3.3. Les travailleuses se trouvent plus concentrées dans le temps partiel, en particulier volontaire, et les hommes sont plus fréquemment présents dans le temps plein de longue durée. Ainsi, en 2016, on compte environ 20 % des travailleuses dans la catégorie du temps partiel volontaire, comparativement à environ 10 % du côté des hommes. Les chiffres s'inversent lorsqu'il est question du temps plein de longue durée. Le gros du contingent des travailleuses et des travailleurs en emploi se trouve toutefois dans le temps plein de durée normale (30-40 heures), où environ les deux tiers des effectifs sont concentrés. Sur la période, on note des changements dans la composition de la main-d'œuvre. En effet, les travailleurs sont moins présents dans le temps plein de longue durée et ils apparaissent davantage occuper des emplois à temps partiel

Figure 3.2 Répartition de l'emploi salarié selon le quintile de revenu hebdomadaire du ménage, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 3.3

Répartition de l'emploi salarié selon la durée du travail, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

de façon volontaire. Ces tendances laissent entendre que la composition de la main-d'œuvre tend à se rapprocher entre les femmes et les hommes sur le plan de la durée du travail, mais des écarts importants persistent toujours.

3.3.4 Résultats selon le type de profession

La composition de la main-d'œuvre selon le type de profession montre encore des différences appréciables entre les sexes malgré une certaine tendance à la convergence au regard des emplois non manuels

Une des caractéristiques qui différencient grandement les femmes et les hommes sur le marché du travail est le type ou la nature de la profession occupée. Les femmes sont ainsi davantage concentrées dans les emplois de type non manuel ou mixte et les hommes dans les emplois de type manuel. La figure 3.4 illustre bien cette différenciation dans la composition de la main-d'œuvre salariée. En 2016, un peu plus de 50 % des travailleuses occupent un emploi non manuel, contre environ 40 % chez les hommes. Dans les emplois manuels, le rapport est encore plus frappant alors que près de 4 travailleurs sur 10 s'y trouvent, contre

seulement une travailleuse sur 10 environ. Dans les deux groupes, toutefois, une tendance à occuper moins d'emplois de type manuel se dessine, en particulier chez les hommes, alors que cette baisse se conjugue à une plus grande présence à la fois dans les emplois mixtes et non manuels. Dans ce dernier cas, l'écart semble s'être rétréci entre les sexes.

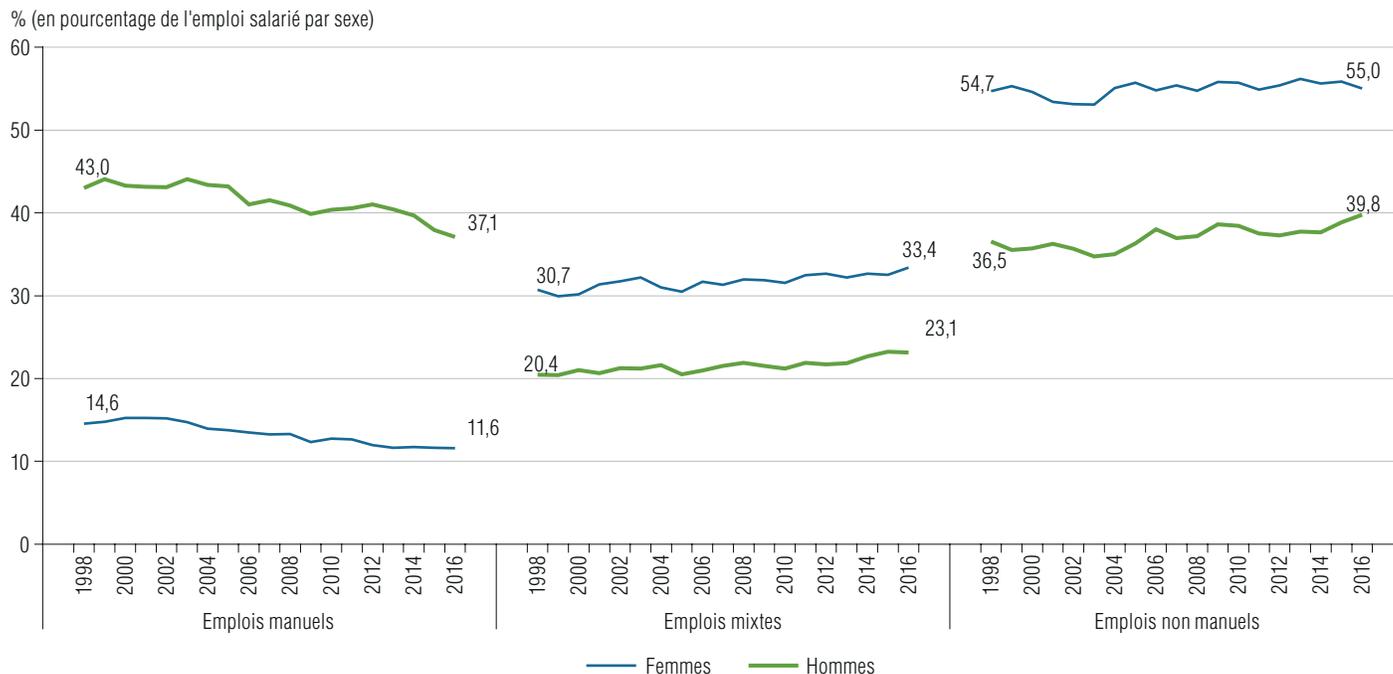
3.3.5 Résultats selon la qualification de l'emploi

La composition de la main-d'œuvre au regard de la qualification de l'emploi occupé a changé entre les sexes entre les années 1998 et 2016, et ce, en très large partie grâce aux femmes

En début de période, on ne dénote pas de grandes différences dans la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine lorsqu'il est question de la qualification des emplois. Ainsi, en 1998, environ les deux tiers des femmes et des hommes sur le marché du travail occupent un emploi moins qualifié (figure 3.5). Toutefois, en présence d'une plus grande qualification des femmes, la composition de cette main-d'œuvre change au fil du temps, si bien que

Figure 3.4

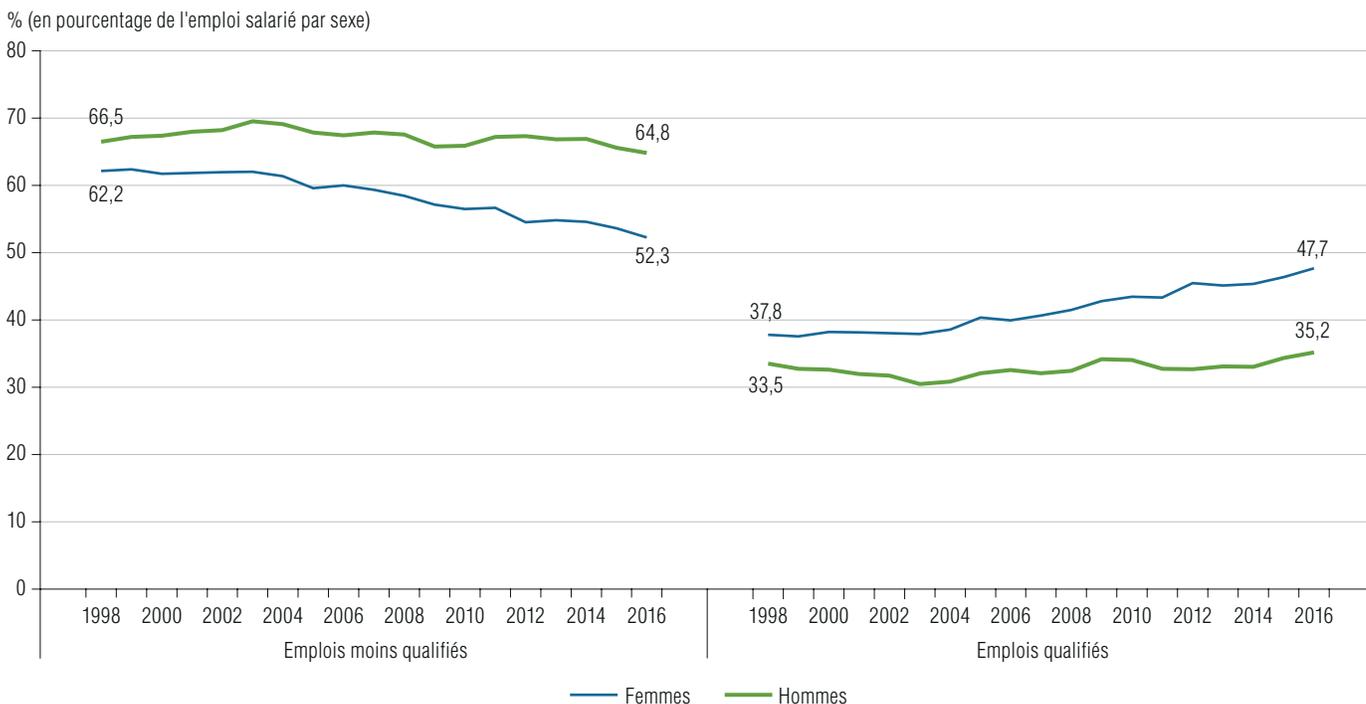
Répartition de l'emploi salarié selon le type de profession, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 3.5

Répartition de l'emploi salarié selon la qualification de l'emploi, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

les femmes apparaissent se différencier de leurs homologues masculins par une diminution de leur part d'emplois moins qualifiés au profit d'emplois plus qualifiés de l'ordre d'environ 10 points sur la période. En 2016, presque 50 % des travailleuses occupent un emploi qualifié, alors que la proportion chez les hommes est en deçà des 40 %. Ces derniers n'affichent pas de véritables changements et demeurent largement cantonnés dans les emplois moins qualifiés.

3.3.6 Résultats selon le niveau de compétence

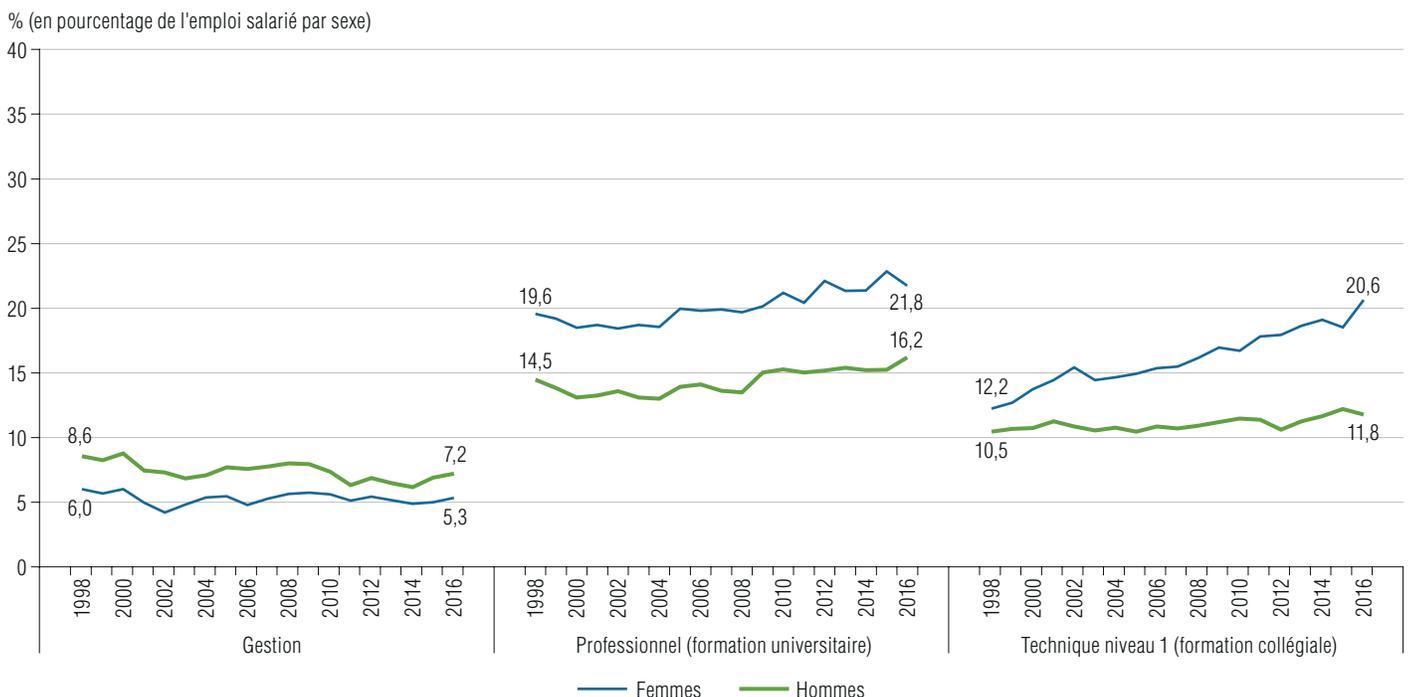
Les résultats selon le niveau de compétence montrent que trois groupes se distinguent entre les femmes et les hommes en matière de composition de la main-d'œuvre en 2016

En 2016, les emplois de niveau professionnel ainsi que de niveau technique (formation collégiale) sont plus présents chez les femmes que chez les hommes, alors que c'est l'inverse dans le cas des emplois de niveau technique (formation professionnelle). En effet, comme le montrent les

figures 3.6a et 3.6b, environ 40 % des travailleuses occupent soit un emploi de niveau technique collégial, soit un emploi de niveau universitaire. Or, chez les hommes, la part est en deçà des 30 %. Ces derniers sont par contre davantage présents dans les emplois de niveau technique professionnel alors qu'environ le quart d'entre eux s'y trouvent, contre environ 15 % chez les femmes. Les travailleuses font par ailleurs des avancées non négligeables dans leur présence dans les emplois de niveau technique collégial (hausse d'environ huit points sur la période) au profit entre autres de ceux du domaine technique professionnel, mais surtout de ceux moins qualifiés (niveau intermédiaire). Les hommes montrent également une moindre présence dans ce niveau de compétence. Enfin, les emplois de gestion occupent une fraction de l'ensemble de l'emploi salarié, tant chez les travailleuses que chez les travailleurs, et leur part n'apparaît pas avoir véritablement changé au fil du temps. Ces résultats montrent qu'il y a encore des différences dans la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine, et que cela s'explique en grande partie par les emplois plus qualifiés, soit ceux de niveau technique et professionnel.

Figure 3.6a

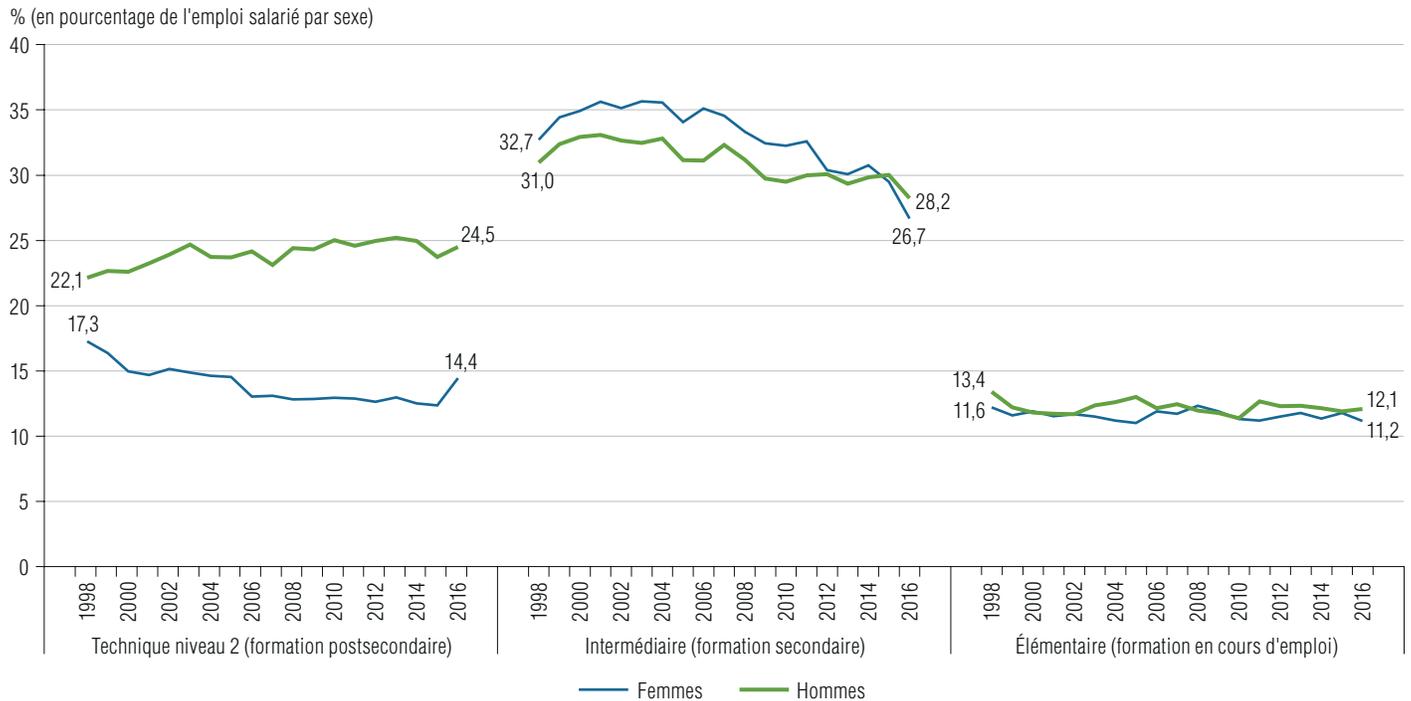
Répartition de l'emploi salarié selon le niveau de compétence gestion, professionnel et technique niveau 1, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 3.6b

Répartition de l'emploi salarié selon le niveau de compétence technique niveau 2, intermédiaire et élémentaire, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



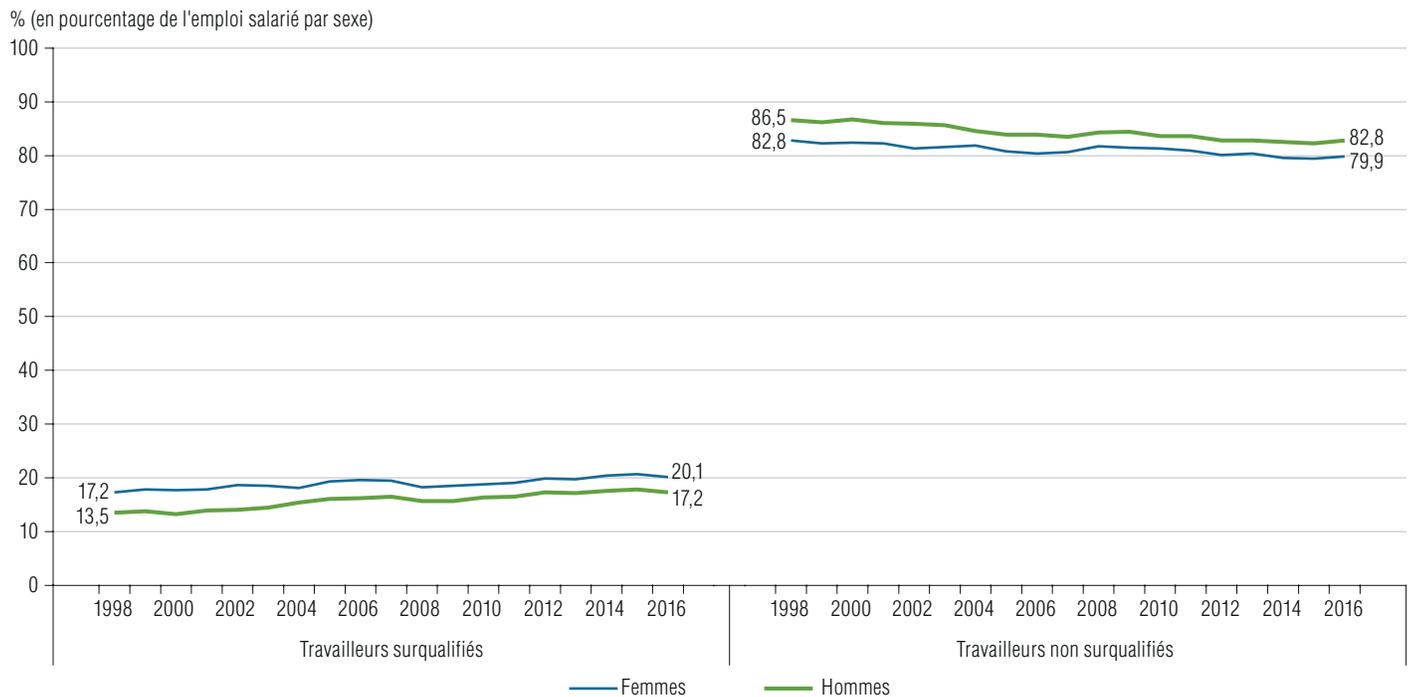
Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

3.3.7 Résultats selon la surqualification

La surqualification prend de l'importance autant chez les travailleuses que chez les travailleurs

Tant chez les femmes que chez les hommes, la fréquence de surqualification est à la hausse de manière significative entre les années 1998 et 2016 (figure 3.7). Dans les deux cas, le taux de surqualification s'accroît sensiblement au même rythme, soit aux alentours de trois points. En 2016, environ 20% des travailleuses ayant une formation collégiale ou supérieure sont surqualifiées dans leur emploi. Ce taux dépasse d'environ trois points celui des hommes. Toutefois, les changements étant similaires pour les deux sexes, il n'y a ainsi pas eu de rapprochement en matière de composition de la main-d'œuvre liée à la surqualification.

Figure 3.7

Répartition de l'emploi salarié selon la surqualification dans l'emploi, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

3.3.8 Résultats selon le groupe professionnel

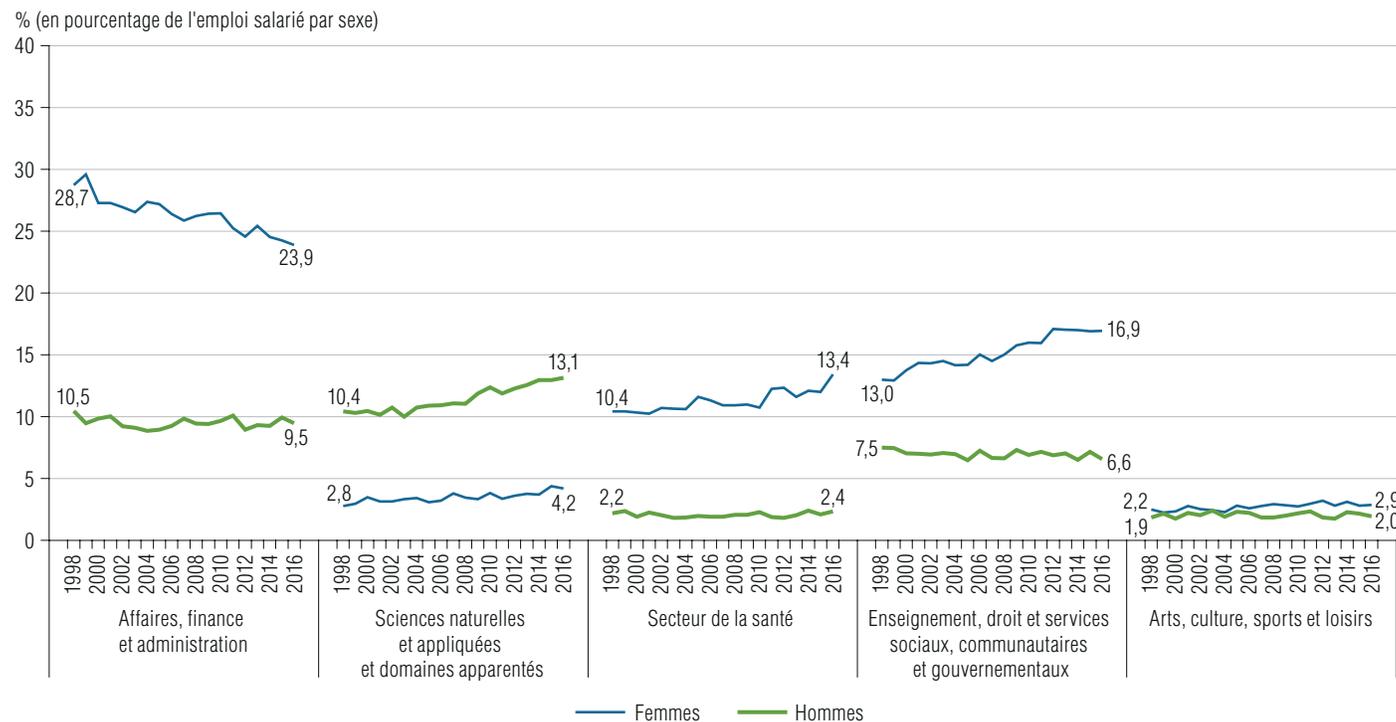
Le seul groupe professionnel à afficher un rapprochement entre les travailleuses et les travailleurs sur la période est celui de la vente et des services

Les résultats selon le groupe professionnel montrent de façon éloquent l'hétérogénéité de la composition de la main-d'œuvre selon le sexe (figures 3.8a et 3.8b). En effet, on constate que parmi les neuf groupes professionnels étudiés, seulement un affiche une part d'emploi salarié relativement identique entre les sexes, à savoir celui des arts, de la culture, des sports et des loisirs. Toutefois, ce groupe professionnel compte pour une faible part de l'ensemble de l'emploi salarié.

De façon générale, les femmes sont davantage concentrées dans les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration, au secteur de la santé, à l'enseignement, au droit et aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux, de même qu'à la vente et aux services. De leur côté, les hommes occupent plus fréquemment des emplois salariés dans les professions liées aux sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, aux métiers, au transport, à la machinerie et domaines apparentés, ainsi qu'à la fabrication et aux services d'utilité publique.

Figure 3.8a

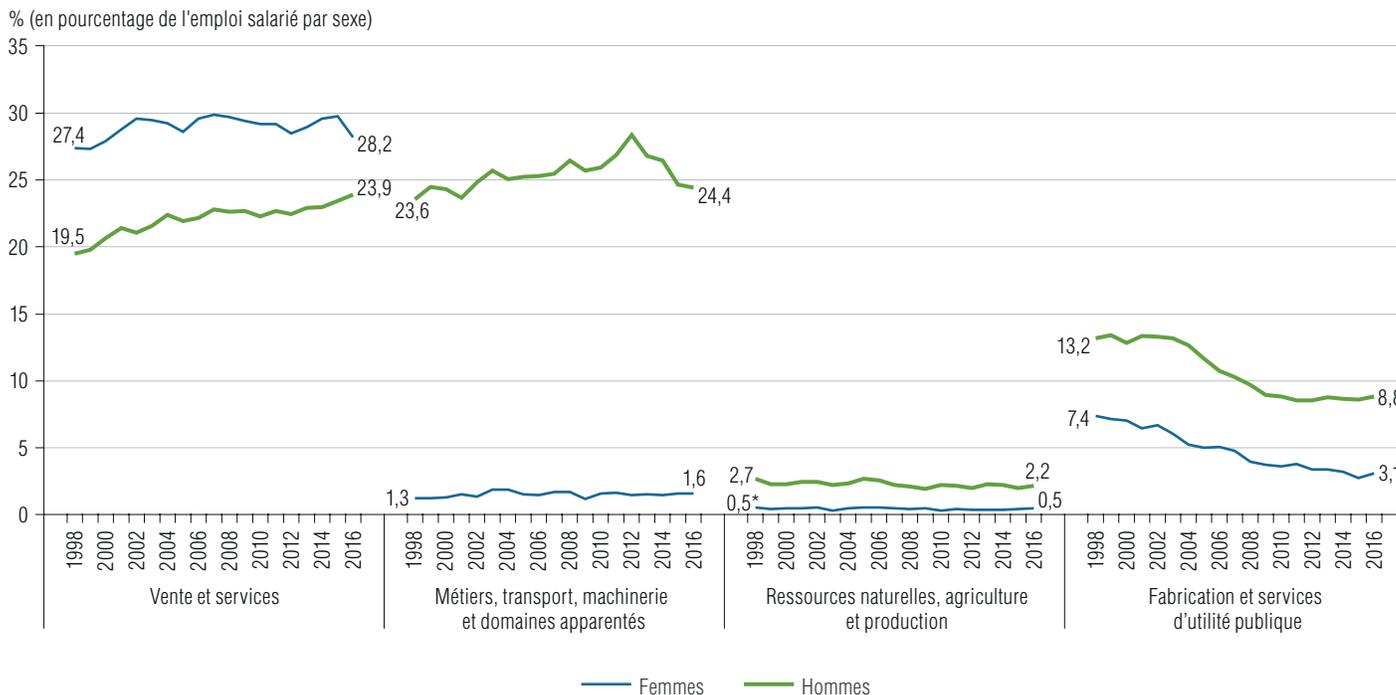
Répartition de l'emploi salarié selon cinq groupes professionnels, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 3.8b

Répartition de l'emploi salarié selon quatre groupes professionnels, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

3.3.9 Résultats selon la taille d'établissement

Même si les travailleuses ont tendance à être moins présentes dans les petits établissements au fil du temps, elles y demeurent un peu plus concentrées que les travailleurs

En 2013, environ le tiers des travailleuses occupant un emploi salarié se trouvent dans des établissements de moins de 20 employés (figure 3.9). Sur la période, ces dernières y sont toutefois moins présentes. Elles réduisent ainsi l'écart avec les travailleurs. De façon générale, les hommes apparaissent travailler un peu plus fréquemment que les femmes dans les établissements de taille intermédiaire. Toutefois, ces dernières, grâce à une augmentation graduelle de leur présence dans les emplois se trouvant dans les établissements de grande taille (plus de 500 employés), sont un peu plus concentrées que les hommes dans ce type d'établissement en 2016. On constate donc qu'il y a en définitive des différences dans la composition de la main-d'œuvre au regard de la taille d'établissement.

3.3.10 Résultats selon la couverture syndicale

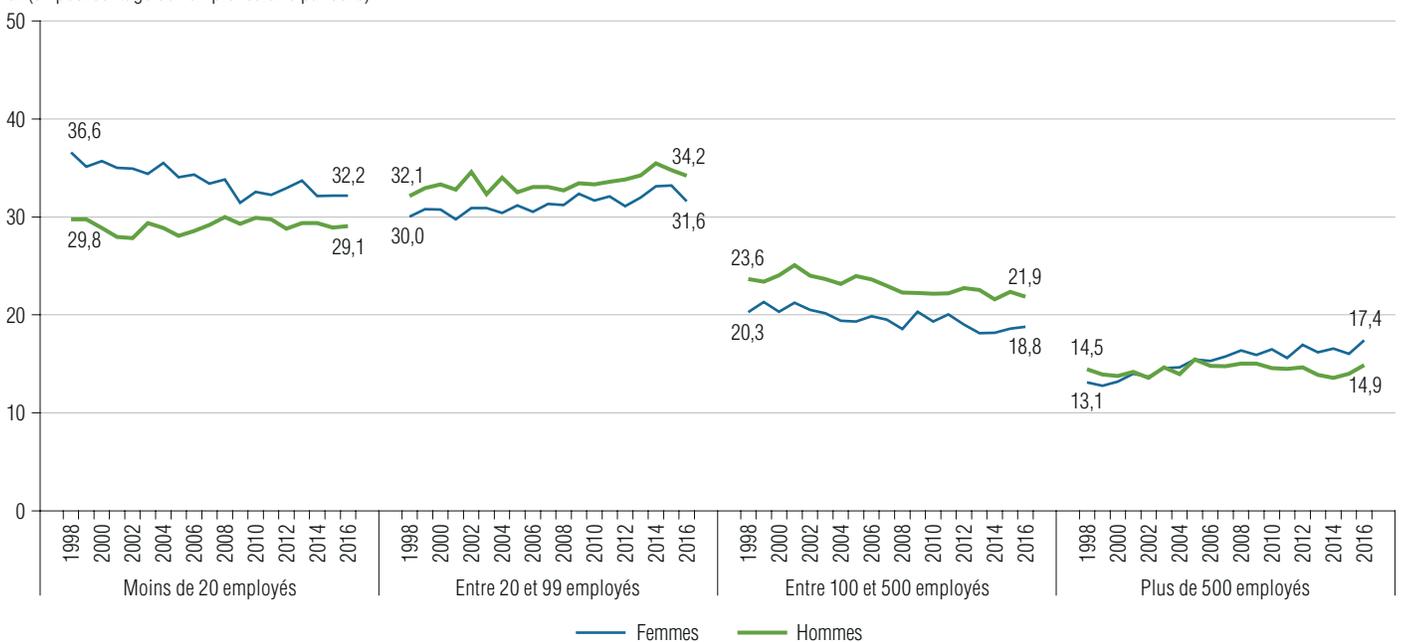
En 2016, on ne dénote pas de différence statistiquement significative dans la composition de la main-d'œuvre selon le sexe sur le plan de la couverture syndicale

En 1998, la proportion d'emplois salariés couverts par une convention collective était plus élevée chez les hommes que chez les femmes (figure 3.10). Toutefois, en raison de la baisse de la part d'emplois couverts par une convention collective chez les travailleurs et d'un maintien chez les travailleuses, on ne dénote plus de différences significatives entre les deux groupes. La composition de la main-d'œuvre est donc similaire entre les sexes sur le plan de la couverture syndicale.

Figure 3.9

Répartition de l'emploi salarié selon la taille de l'établissement, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016

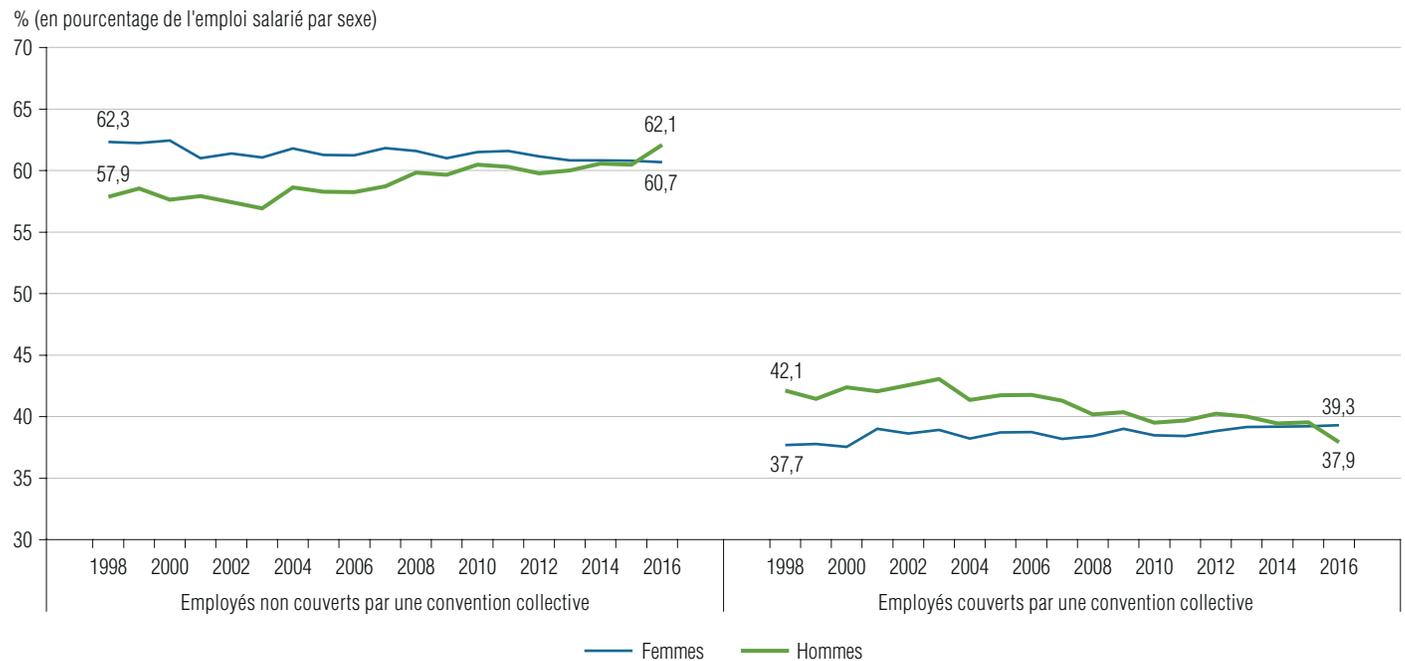
(% en pourcentage de l'emploi salarié par sexe)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 3.10

Répartition de l'emploi salarié selon la couverture syndicale, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

3.3.11 Résultats selon le secteur d'appartenance (public et privé)

En accroissant leur part d'emplois salariés dans le secteur public au fil du temps, les travailleuses se distinguent davantage des travailleurs

Il est bien connu que les femmes sont plus présentes dans le secteur public que les hommes et que ces derniers le sont davantage dans le secteur privé. Un écart de plus de 10 points sépare les deux groupes en 2016 dans ces deux secteurs (figure 3.11). Ainsi, environ 30 % des femmes occupent un emploi dans le secteur public, contre moins de 20 % des hommes. Compte tenu de la hausse de la part des femmes dans le secteur public sur la période, l'écart s'est accru et a ainsi fait changer la composition de la main-d'œuvre selon le secteur d'appartenance.

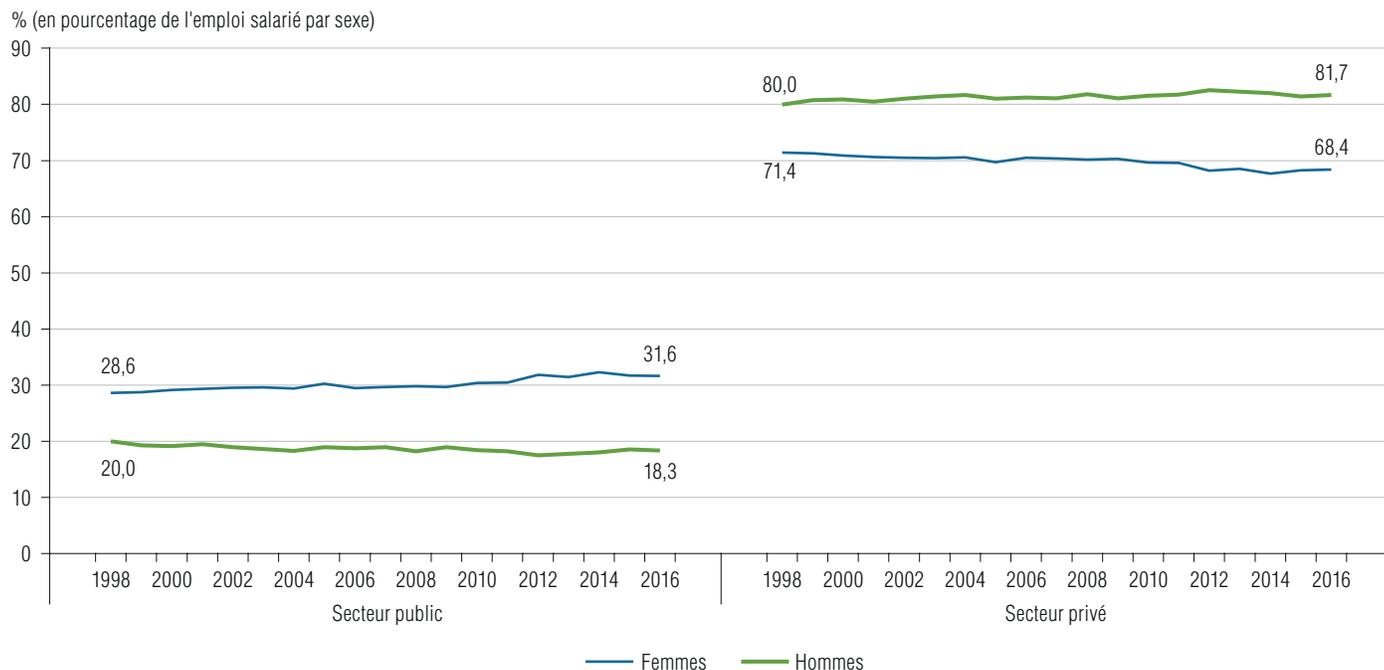
3.3.12 Résultats selon le secteur (biens et services)

À l'instar de ce qui a été observé dans l'analyse du type de profession, les hommes sont toujours plus nombreux que les femmes dans les emplois liés à la production de biens (emplois manuels), et ces dernières sont plus concentrées dans les emplois liés à la production de services (emplois non manuels)

En 2016, environ 30 % des travailleurs occupent un emploi dans la production de biens, contre seulement environ 10 % des travailleuses. Ces dernières se trouvent donc largement dans le secteur de la production des services. Par ailleurs, même si l'on observe une diminution significative de la part d'emploi salarié dans le secteur de la production de biens, tant chez les hommes que chez les femmes, la composition de la main-d'œuvre diffère toujours entre les sexes dans les biens et les services (figure 3.12).

Figure 3.11

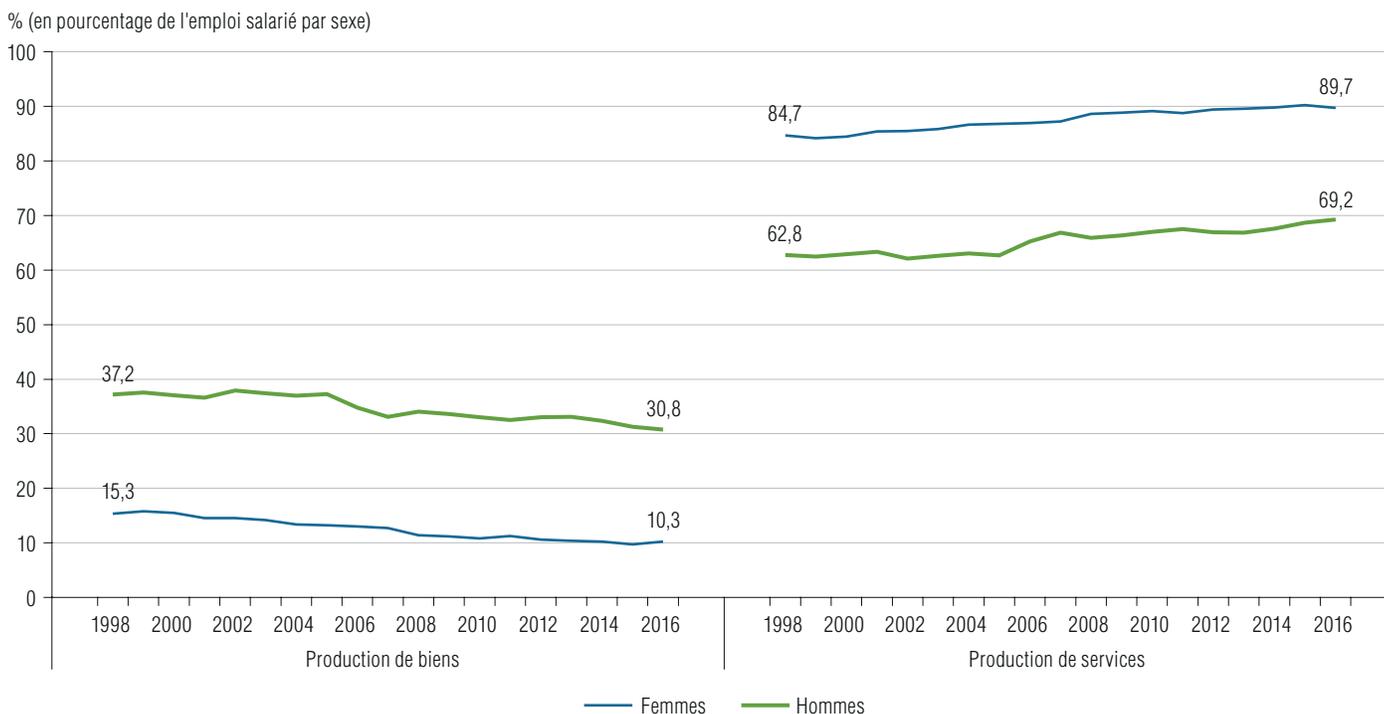
Répartition de l'emploi salarié selon le secteur d'appartenance, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 3.12

Répartition de l'emploi salarié selon le secteur de production, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

3.3.13 Résultats selon l'industrie

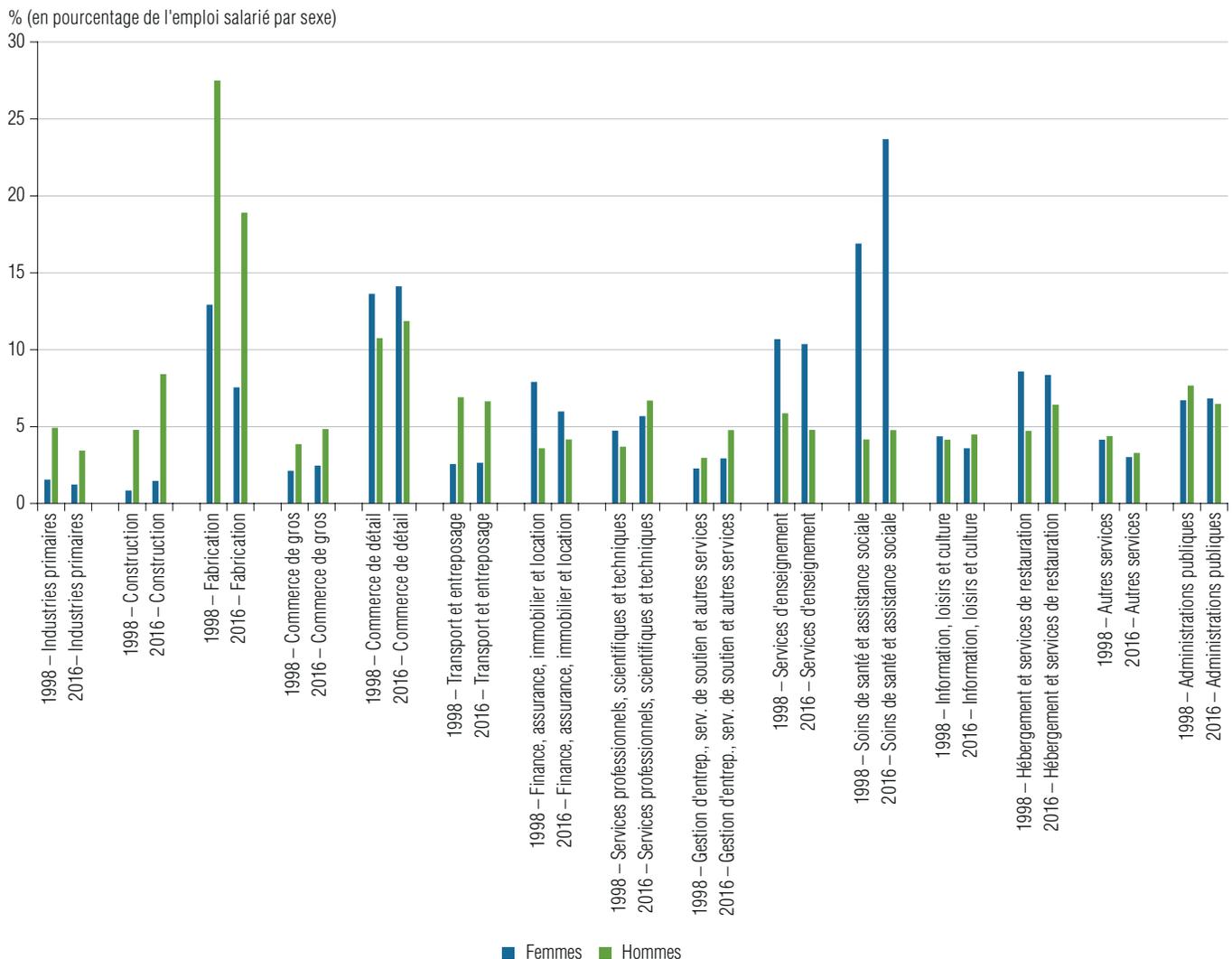
Une analyse selon l'industrie montre qu'il y a encore beaucoup d'hétérogénéité dans la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine

Ainsi, en 2016, la majorité des travailleuses (près de 60 %) sont concentrées dans quatre industries seulement, soit le commerce de détail, les services d'enseignement, les soins de santé et l'assistance sociale, de même que l'héber-

gement et les services de restauration (figure 3.13). Ces industries rassemblent moins de 30 % des travailleurs. Ces derniers se trouvent encore fréquemment dans l'industrie de la fabrication (près de 20 % en 2016) même si leur part décline de façon non négligeable par rapport à 1998, où près de 30 % s'y trouvaient. Par ailleurs, la concentration industrielle est moins forte chez les hommes que chez les femmes. Ces dernières ont d'ailleurs augmenté de manière significative leur part d'emploi dans l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale, laquelle est passée d'environ 17 % en 1998 à près de 25 % en 2016.

Figure 3.13

Répartition de l'emploi salarié selon l'industrie, résultats selon le sexe, Québec, 1998 et 2016



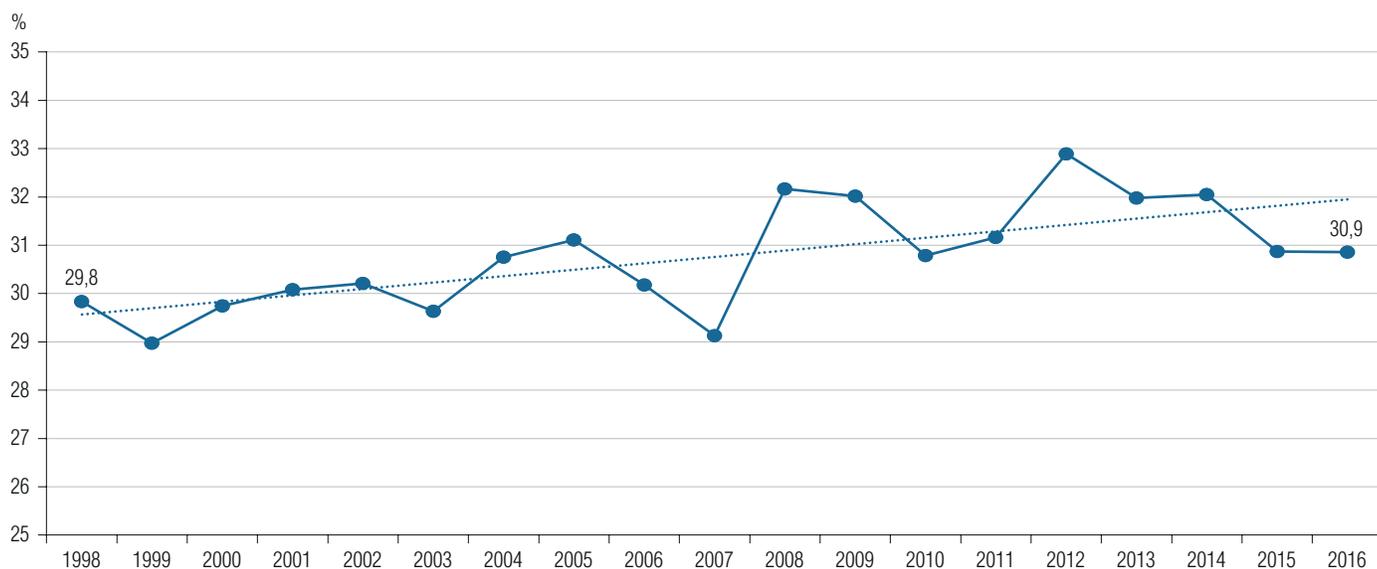
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Une façon de voir l'importance de la différence de composition industrielle est de regarder l'évolution du coefficient de dissimilarité. Celui-ci renseigne sur le degré de similarité de deux distributions. Ainsi, un coefficient qui tend vers 0 indique, dans le cas où la comparaison porte sur les femmes et les hommes, que ces deux groupes ont des distributions quasi identiques. Un coefficient qui s'éloigne de la valeur 0 témoigne au contraire d'un accroissement de la dissimilarité entre deux groupes.

La figure 3.14 montre à cet égard que le coefficient se situe aux alentours de 30% sur la période et que celui-ci n'a guère évolué à la baisse, tandis qu'une tendance à la hausse semble se produire. Tout compte fait, l'indice révèle que la composition industrielle des travailleuses et des travailleurs ne s'est pas rapprochée au fil du temps.

Figure 3.14

Coefficient de dissimilarité entre les femmes et les hommes dans les industries, Québec, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

LIENS ENTRE LA SITUATION COMPARATIVE DE LA RÉMUNÉRATION HORAIRE ET LA COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les résultats portant sur la composition de la main-d'œuvre et son évolution montrent des situations très contrastées entre les sexes, et, à ce titre, il devient intéressant de les mettre en perspective avec l'évolution des ratios de rémunération horaire et des positions salariales présentée dans la section 2. Rappelons que, comme nous l'avons mentionné en introduction de la section 3.2, les variables qui ont été choisies dans l'analyse de la composition de la main-d'œuvre l'ont été parce qu'elles montraient à la base des différences entre les sexes et qu'à ce titre, elles sont susceptibles d'être en cause dans les écarts de rémunération.

De façon générale, on a vu que le niveau de scolarité des femmes s'est accru au fil du temps, en particulier pour ce qui est du niveau universitaire (hausse d'environ 10 points). Elles ont ainsi dépassé les hommes à ce chapitre. En 2016, les femmes sont ainsi plus nombreuses en proportion à détenir une formation universitaire ou collégiale que les hommes (environ 60 % c. 45 %). Or, ces avancées ne semblent pas s'être traduites par une meilleure position salariale de ces dernières entre les années 1998 et 2016. On a vu certes une amélioration du ratio de rémunération horaire, mais celle-ci s'est combinée à une situation moins favorable pour les hommes détenant une formation universitaire ou collégiale sur le plan de la rémunération. Ces résultats donnent ainsi à penser que la scolarité ne joue pas le rôle attendu dans l'amélioration de la situation salariale des femmes lorsqu'on la compare à celle des hommes.

Même si l'on a observé que le ratio de rémunération horaire dans le premier quintile de revenu hebdomadaire est aux environs de 100 %, il reste que les femmes s'y concentrent davantage que les hommes en 2016 (23 % c. 17 %). Elles ne sont donc pas avantagées sur ce plan et cette situation n'apparaît pas avoir changé avec le temps. Dans les quintiles supérieurs de revenu hebdomadaire (Q4 et Q5), on a au contraire constaté que les femmes étaient pré-

sentes dans une proportion similaire à celle des hommes. En parallèle, les ratios de rémunération horaire se sont accrus progressivement sur la période, et ces hausses se sont produites alors qu'on note une amélioration de la position salariale des femmes. Ces dernières ont donc été en mesure d'obtenir une meilleure situation comparative sur le plan de la rémunération par rapport aux hommes, et ce, même si elles sont dans des ménages ayant les revenus hebdomadaires les plus élevés.

Sur le plan de la durée du travail, on a fait le constat que les femmes demeurent toujours plus concentrées que les hommes dans le temps partiel, tandis que ces derniers le sont toujours plus dans le temps plein de longue durée. Toutefois, les changements observés sur le plan salarial sont intéressants à mettre en perspective avec la composition de la main-d'œuvre. Ainsi, la croissance non négligeable du ratio de rémunération horaire dans les emplois de longue durée (41 heures ou plus) va de pair avec le fait que les hommes sont, au cours de la période étudiée, moins présents dans ce type d'emploi, et que les femmes y maintiennent leur présence. Plus particulièrement, on a vu que ces dernières ont accru de façon importante leur position salariale dans les emplois de longue durée (près de 20 points) et se sont ainsi grandement rapprochées des hommes. Ceux-ci sont toutefois deux fois plus susceptibles d'occuper de tels emplois en 2016. Pour les emplois de durée normale (30-40 heures), on a pu voir également une augmentation significative et non négligeable du ratio de rémunération horaire, laquelle s'est produite alors qu'on note une présence tout aussi importante des femmes et des hommes dans ce type d'emploi. Enfin, pour ce qui est du temps partiel, c'est surtout pour celui de nature volontaire que l'on a observé une distribution différente entre les sexes, les femmes y étant deux fois plus présentes. Or, c'est dans ce genre d'emploi qu'on observe une avance salariale chez les femmes, laquelle aurait cependant tendance à diminuer au fil du temps.

On a constaté par ailleurs que la répartition de l'emploi des femmes et des hommes différait de manière appréciable lorsqu'il était question du type de profession. Ainsi, on a vu que les femmes se trouvent davantage dans les emplois non manuels et les hommes davantage dans les emplois manuels, et que peu de changements se produisent au fil du temps. Lorsqu'on met en relation ces résultats avec les écarts de salaire entre les sexes, on observe qu'au regard des emplois manuels, le ratio de rémunération horaire n'a guère bougé et demeure relativement bas (environ 75 %) alors que les hommes sont environ trois fois plus susceptibles que les femmes d'occuper de tels emplois en 2016 (37 % c. 12 %). Toutefois, par rapport aux emplois non manuels, il y a eu une augmentation du ratio de rémunération horaire, laquelle s'est produite concurremment à une croissance de la position salariale des femmes, mais aussi en raison d'une diminution du côté des hommes. Ainsi, même si les femmes sont plus présentes que les hommes dans ce type d'emploi (55 % c. 40 %), l'amélioration de leur situation comparative se fait aussi dans un contexte d'une situation moins avantageuse pour les hommes. De plus, l'augmentation du ratio de rémunération horaire dans les emplois mixtes s'est faite là encore en même temps qu'une diminution de la position salariale des hommes sans que les femmes aient pu pour autant faire des gains. En 2016, les femmes demeurent pourtant plus présentes que les hommes dans ce genre d'emplois (33 % c. 23 %).

Malgré le fait que les femmes ont augmenté leur présence de l'ordre de 10 points dans l'emploi qualifié entre 1998 et 2016, alors qu'aucun changement n'a été constaté chez les hommes, on n'a pas observé pour autant des changements significatifs sur le plan des écarts de salaire. Qui plus est, les positions salariales pour les deux sexes n'ont pas bougé. Le changement positif dans la composition de la main-d'œuvre féminine n'a donc pas entraîné une amélioration de la situation comparative des femmes sur le plan salarial.

L'accroissement de la part des femmes dans l'emploi qualifié se répercute sur leur présence, surtout dans les emplois de niveau technique collégial, mais aussi dans ceux de niveau professionnel. Là encore, les femmes se distinguent en étant plus concentrées dans ce genre d'emplois. Toutefois, les résultats en ce qui a trait aux écarts de salaire dans les emplois de niveau technique collégial montrent que le ratio de rémunération horaire ne s'est pas amélioré au fil du temps. Cela contraste avec le fait que

les femmes ont vu leur part dans ce type d'emplois augmenter d'environ 8 points entre 1998 et 2016. Par ailleurs, la présence des hommes dans les emplois moins qualifiés (niveau intermédiaire) chute de façon non négligeable sur la période et cette diminution coïncide avec le fait que la position salariale des travailleurs qui occupent des emplois de ce type est également en baisse. Cela s'est produit alors qu'on observe une augmentation du ratio de rémunération horaire entre les sexes et une présence également moindre des femmes dans les emplois de niveau intermédiaire. Mais ce qui ressort surtout et qu'il convient de mettre en perspective avec la composition de la main-d'œuvre, c'est la hausse du ratio de rémunération horaire dans les emplois de gestion, lequel est passé de 79 % à 86 %. Ce changement s'est manifesté alors que la position salariale des femmes a crû, rappelons-le, d'environ 30 points entre 1998 et 2016 pour s'établir à 145 %. Ce résultat est remarquable même si la part des femmes dans les emplois de gestion demeure marginale, tout comme celle des hommes. En 2016, environ 5 % des femmes occupent de tels emplois, comparativement à environ 7 % des hommes. Ces parts apparaissent demeurer stables sur la période.

En ce qui a trait à la surqualification, nous avons noté une hausse significative du ratio de rémunération horaire d'environ 5 points sur la période chez les personnes non surqualifiées, un scénario qui ne semble pas s'être produit du côté des personnes qui sont surqualifiées. Or, c'est justement dans cette catégorie qu'on a constaté une augmentation de la part des femmes et des hommes sur la période. Comme on l'a vu, ce changement est relativement du même ordre pour les deux sexes. La composition de la main-d'œuvre a donc évolué de manière similaire, mais l'amélioration de la situation comparative des femmes sur le plan de la rémunération s'est faite dans les emplois où elles sont non surqualifiées, soit ceux qui affichent une présence moins forte en 2016 comparativement à 1998.

L'analyse selon le groupe professionnel a révélé qu'il subsiste toujours une différenciation importante dans la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine. On a ainsi fait le constat que les femmes sont davantage concentrées que les hommes dans les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration, au secteur de la santé, à l'enseignement, au droit et aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux, de même qu'à la vente et aux services. De leur côté, les hommes occupent plus souvent que les femmes des emplois associés à des

professions liées aux sciences naturelles et appliquées, aux métiers, au transport et à la machinerie, ainsi qu'à la fabrication et aux services d'utilité publique. L'analyse de l'évolution du ratio de rémunération horaire a montré par ailleurs qu'il y a eu des améliorations à la fois dans les groupes professionnels où les femmes sont plus concentrées et dans les groupes professionnels où ce sont les hommes qui sont plus présents. Ainsi, des augmentations du ratio ont été notées dans les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration, aux sciences naturelles et appliquées, à la vente et aux services ainsi qu'à la fabrication et aux services d'utilité publique. En lien avec ces résultats, on doit rappeler la hausse d'environ 10 points de la position salariale des femmes dans les professions liées aux sciences naturelles et appliquées. Il convient aussi d'ajouter que la position salariale des femmes s'est améliorée de façon non négligeable dans les professions du domaine des affaires, de la finance et de l'administration de même que dans les professions de la fabrication. Lorsqu'on met en lien ces chiffres avec la composition de la main-d'œuvre féminine, on constate que la part des femmes s'est accrue légèrement dans les professions liées aux sciences naturelles et appliquées, qu'elle a diminué dans celles des affaires, de la finance et de l'administration, et qu'elle suit également une tendance à la baisse dans les professions du domaine de la fabrication et des services d'utilité publique, à l'instar de celle des hommes.

Par ailleurs, on doit rappeler qu'il y a aussi eu des baisses appréciables du ratio de rémunération horaire dans deux groupes professionnels, l'un davantage caractérisé par la présence des femmes (professions liées à la santé) et l'autre davantage caractérisé par la présence des hommes (professions liées aux métiers, au transport et à la machinerie). Ces baisses se sont situées dans une fourchette d'environ 8 à 12 points et surviennent en même temps qu'une diminution de la position salariale des femmes. On peut ajouter à cela que les femmes ont augmenté leur présence dans les professions liées à la santé, mais demeurent très marginales dans les professions associées aux métiers, au transport et à la machinerie. Enfin, si l'on ne dénote pas d'amélioration du ratio de rémunération horaire dans les professions liées aux services à la population (enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux), il reste que les femmes, tout comme les hommes, ont connu des baisses d'environ 10 points de leur position salariale entre 1998 et 2016. Ce changement s'accompagne aussi d'une plus grande présence des femmes dans ces types de professions, alors que chez les hommes, on note plutôt une stabilité.

Au regard de la taille d'établissement où se trouve la main-d'œuvre, on a fait le constat que les femmes avaient une présence un peu plus forte que les hommes dans les petits établissements (moins de 20 employés), mais qu'une tendance voulant que ces dernières soient moins présentes dans ce type de milieu de travail se dessinait sur la période. Par ailleurs, les hommes apparaissaient être un peu plus présents dans les emplois des établissements intermédiaires et les femmes, davantage dans les emplois de grands établissements (plus de 500 employés). Outre ces différences de répartition, l'analyse du ratio de rémunération horaire a révélé une seule amélioration, et ce, dans les établissements ayant de 100 à 500 employés. Celle-ci s'est produite concurremment à une diminution de la position salariale des hommes. Dans ces milieux de travail, la part des travailleuses et des travailleurs est d'ailleurs en baisse sur la période. En somme, la taille d'établissement ne semble pas avoir eu une incidence importante dans l'évolution des écarts de rémunération ni au regard de la composition de la main-d'œuvre.

L'analyse de la composition de la main-d'œuvre a révélé un changement au regard de la couverture syndicale. Ainsi, en début de période, les hommes apparaissaient plus présents dans les emplois syndiqués que les femmes, alors qu'en fin de période, l'écart entre les deux groupes n'est plus jugé significatif. Ce changement dans la composition de la main-d'œuvre s'explique par une diminution de la présence des hommes dans les emplois syndiqués alors que leur taux est passé de 42,1 % à 39,3 % entre 1998 et 2016. En ce qui a trait à cette reconfiguration du marché du travail, on a vu que les ratios de rémunération horaire ont augmenté à la fois dans les emplois syndiqués et dans ceux non syndiqués. On a constaté que la particularité de ces changements tient au fait que l'amélioration du côté des emplois non syndiqués se manifeste en même temps qu'une croissance significative de la position salariale des femmes, alors que du côté des emplois syndiqués, on note plutôt une situation moins favorable pour les hommes, en raison d'une baisse de leur position salariale.

En raison de leur présence plus forte dans les professions liées aux services à la population (enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux), on ne se surprend pas qu'une plus grande présence des femmes dans le secteur public ait été constatée. Or, l'analyse a aussi montré que la part des femmes dans ce secteur a augmenté progressivement entre les années 1998 et 2016. Un écart de plus de 10 points est maintenant observé entre les sexes. La plus grande présence des femmes dans le secteur public s'est produite dans un contexte

d'une hausse du ratio de rémunération horaire, mais cela ne s'est pas fait parallèlement à une amélioration de la situation salariale des femmes, qui n'a pas bougé sur la période, mais plutôt à une détérioration du côté des hommes. En effet, on doit rappeler que ces derniers ont connu une baisse significative d'environ 7 points de leur position salariale. La hausse plus modérée du ratio de rémunération horaire observée dans le secteur privé apparaît toutefois aller de pair avec une croissance de la position salariale des femmes.

Par ailleurs, on a constaté qu'en raison de la nature des emplois qu'on trouve dans le secteur des biens (emplois manuels), les hommes y sont plus présents que les femmes et qu'à l'inverse, ces dernières occupent davantage d'emplois que les hommes dans le secteur des services, caractérisé principalement par des emplois non manuels. Au fil du temps, l'analyse a montré une légère diminution des écarts entre les sexes, étant donné la moins grande propension des hommes à occuper des emplois de production. Outre ces résultats, la différenciation dans la composition de la main-d'œuvre n'a pas empêché d'observer une croissance du ratio de rémunération horaire dans les deux secteurs. Toutefois, à l'instar d'autres résultats observés, ces changements se sont accompagnés de tendances divergentes entre les sexes. En effet, au regard du secteur des biens, on a vu que l'amélioration du ratio s'est produite alors que l'on constate une croissance significative de la position salariale des femmes, tandis que du côté des services, on note plutôt une détérioration de la position salariale des hommes. Ainsi, les femmes ont fait pencher la balance là où elles sont moins présentes, mais n'ont pu faire des gains là où leur présence est plus fréquente.

L'analyse de la composition de la main-d'œuvre dans les industries a montré qu'environ 60 % des femmes (contre moins de 30 % des hommes) se concentrent dans seulement quatre industries, soit le commerce de détail, les services d'enseignement, les soins de santé et l'assistance sociale de même que l'hébergement et les services de restauration. Or, les ratios de rémunération horaire dans ces industries n'ont pas ou très peu augmenté entre 1998 et 2016. Qui

plus est, on note même une diminution significative de la position salariale des femmes dans les services d'enseignement ainsi que dans les soins de santé et l'assistance sociale. Dans ce dernier cas, cette baisse se conjugue avec une augmentation de la présence des femmes, dont la part est passée d'environ 17 % à près de 25 % en 2016. Par contre, dans l'industrie des administrations publiques de même que dans celle de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, où les femmes sont aussi présentes sinon plus que les hommes, on a observé des croissances non négligeables des ratios de rémunération horaire (de 10 à 12 points) entre 1998 et 2016. Ces résultats positifs s'inscrivent d'ailleurs dans une situation où les femmes ont vu leur position salariale s'accroître d'environ 15 points sur la période. Un même scénario a été observé dans l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques alors que les femmes y occupent presque autant d'emplois que les hommes en 2016. Par ailleurs, deux industries où les femmes sont beaucoup moins présentes que les hommes, soit celles de la construction et de la fabrication, ont montré des croissances du ratio de rémunération horaire (d'environ 7 points), et celles-ci vont de pair avec une amélioration non négligeable des positions salariales des femmes (de 7 à 10 points). Ainsi, les résultats selon l'industrie montrent que l'amélioration de la situation comparative des femmes sur le plan salarial s'est faite dans des industries où elles sont plus présentes que les hommes, mais aussi dans celles où elles le sont moins. Dans les cas où l'on observe peu ou pas d'amélioration, les industries en cause sont plus fréquemment dominées par les femmes.

Les résultats qui viennent d'être présentés montrent qu'il existe plusieurs scénarios entre l'évolution de la composition de la main-d'œuvre et l'évolution du ratio de rémunération horaire et des positions salariales. Ainsi, les femmes peuvent avoir amélioré leur situation comparative en matière de rémunération tout en étant plus présentes ou moins présentes dans certains groupes. À l'inverse, les femmes ont pu voir leur situation ne pas s'améliorer, voire se détériorer, tout en étant plus présentes ou moins présentes que les hommes dans certains milieux de travail.

La part expliquée et inexpliquée des écarts de salaire : une mise en perspective

Malgré le fait que l'écart en matière de rémunération horaire entre les femmes et les hommes ait diminué, il reste que ces dernières accusent toujours un retard par rapport aux hommes. Pour tenter d'expliquer cet écart, plusieurs facteurs sont souvent évoqués et l'un de ceux-ci est le fait que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes caractéristiques sur le marché du travail, notamment au regard des types d'emplois qu'ils occupent (professions) et des milieux dans lesquels ils se trouvent. Ces effets de structure seraient ainsi responsables d'une partie des différences « observables » ou expliquées dans les rémunérations des femmes et des hommes.

Beaucoup d'études récentes et moins récentes ont d'ailleurs mesuré cette partie « expliquée » des écarts de rémunération afin d'isoler l'écart attribuable à des différences de composition de la main-d'œuvre selon diverses caractéristiques. L'intérêt d'une telle démarche est grand puisqu'elle peut rendre compte de la partie « inexpliquée » des écarts de rémunération également. Cette partie inexpliquée peut provenir d'autres variables non présentes dans les modèles d'analyse ou encore être la résultante d'une discrimination salariale envers les femmes.

Dans ses travaux menant à la présente étude, l'Institut de la statistique du Québec a utilisé deux techniques statistiques (régression linéaire et méthode Oaxaca-Blinder) en introduisant dans un modèle multivarié une série de variables liées aux caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail, dont un bon nombre sont utilisées dans ce rapport. Cet exercice n'a pas abouti à des résultats concluants. La contribution de certaines variables dans le modèle tendait à faire augmenter l'écart entre les sexes. À l'opposé, d'autres variables avaient l'effet inverse. Le modèle utilisé comportait un bon nombre de variables liées aux caractéristiques des personnes (âge, scolarité, situation familiale, expérience potentielle, revenu du ménage, etc.), de l'emploi (durée du travail, durée de l'emploi, type de profession, niveau de compétence, notamment) et du milieu de travail (taille d'établissement, couverture syndicale et secteur d'appartenance). Le modèle final obtenu a été jugé robuste sans toutefois montrer une diminution de l'écart brut de rémunération horaire, ce qui aurait permis d'obtenir un écart « ajusté » entre les femmes et les hommes.

Il est possible, en sélectionnant seulement les variables d'intérêt qui ont pour effet de faire diminuer l'écart ajusté, d'obtenir une part expliquée notable des écarts. Toutefois, cette démarche n'est pas rigoureuse sur un plan méthodologique compte tenu du choix arbitraire consistant à exclure les variables qui contribuent à faire augmenter l'écart ajusté. Dans ces conditions, il a été jugé préférable de ne pas présenter des résultats sur la part expliquée et inexpliquée des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Québec. Il est possible que la source de données utilisée (*Enquête sur la population active*) convienne moins à ce type d'analyse statistique, et qu'il soit donc préférable d'avoir recours à d'autres sources de données pour mieux comprendre les facteurs expliquant les écarts entre les sexes en matière de rémunération horaire.

COMPARAISON DE L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION HORAIRE SELON LE SEXE AU QUÉBEC ET AILLEURS AU CANADA

5.1 Présentation de la démarche

Cette dernière section de l'étude porte sur une comparaison entre le Québec et les autres principales régions du Canada au regard de l'évolution de la situation comparative de la rémunération horaire entre les travailleuses et les travailleurs salariés. Aux fins de comparaison, nous retenons, outre le Québec, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Ces régions représentent environ 85 % de l'ensemble de l'emploi salarié en 2016. La comparaison se fait donc sur la très grande majorité des emplois salariés au Canada.

La démarche retenue vise à faire une comparaison des ratios de rémunération horaire dans les quatre régions retenues. En tout, 10 variables d'analyse, qui couvrent les caractéristiques liées à la main-d'œuvre, l'emploi et le milieu de travail, sont retenues. Les variables choisies sont les suivantes : âge, niveau d'études, situation familiale, nombre d'enfants, durée du travail, type de profession, niveau de compétence, taille d'établissement, couverture syndicale et secteur d'appartenance. Ces variables permettent d'avoir une bonne lecture des différences potentielles entre le Québec et les autres régions en matière de rémunération horaire entre les sexes.

5.2 Faits saillants

- De façon générale, la croissance de la rémunération horaire moyenne entre les années 1998 et 2016 est d'environ 60 % au Québec et en Ontario. L'Alberta fait toutefois bande à part avec une augmentation de près du double de son taux horaire. En 2016, celui-ci se chiffre à 29,61 \$, soit davantage que ce qui est observé au Québec (24,23 \$) ou en Ontario (26,15 \$). La différence entre le taux horaire de l'Alberta et celui du Québec est par ailleurs plus élevée chez les hommes que chez les femmes.
- Sur la période, on assiste à une croissance de la rémunération horaire plus forte chez les femmes que chez les hommes. En conséquence, il y a une augmentation du ratio de rémunération horaire de l'ordre de 5 à 6 points au Québec, en Ontario et en Alberta. En 2016, le ratio se fixe à 88,6 % au Québec, soit un taux qui n'est pas statistiquement différent de celui de l'Ontario (87,4 %), mais qui dépasse celui de l'Alberta (81,6 %) et de la Colombie-Britannique (83,6 %).
- Chez les 25-54 ans, le Québec affiche un ratio de rémunération horaire plus élevé qu'en Alberta et en Colombie-Britannique, mais qui n'est pas significativement différent de celui observé en Ontario. De plus, lorsqu'on regarde la situation chez les 55 ans et plus, on constate qu'il n'y a pas de différence sur ce plan dans les quatre régions comparées.
- La situation sur le plan familial montre que le Québec se distingue avec le ratio de rémunération horaire le plus élevé chez les parents ayant des enfants de moins de 13 ans. L'écart est d'ailleurs élevé entre le Québec et l'Alberta dans le cas des familles qui ont des enfants de 6 à 12 ans (ratios respectifs de 85 % et 72 %). La situation avantageuse des mères au Québec se confirme aussi lorsqu'elles ont deux enfants.
- Chez les travailleurs à temps plein (30 heures et plus par semaine), le Québec se compare à l'Ontario, et ces régions montrent un avantage par rapport aux autres, en particulier dans le cas des emplois de longue durée (41 heures ou plus), où l'on note presque l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en raison de ratios de près de 100 %.
- Du côté des emplois de niveau professionnel (ceux exigeant habituellement une formation universitaire), on ne dénote pas de différence entre les quatre régions comparées dans le ratio de rémunération horaire, celui-ci se situant aux alentours de 90 %. Par ailleurs, le Québec se distingue des autres régions avec le ratio de rémunération horaire le plus élevé chez les employés travaillant dans des établissements de taille intermédiaire (100-500 employés). Celui-ci dépasse les 90 % en 2016. Il en va de même dans les emplois syndiqués, où le ratio dépasse même les 95 %.
- Enfin, il n'y a pas de différence entre les régions étudiées dans le ratio de rémunération horaire dans le secteur public, où il est de l'ordre de 90 %. Il demeure toujours plus élevé que ce qui est noté dans le secteur privé. À cet égard, l'Alberta est la région qui présente l'écart le plus important avec un retard du ratio du secteur privé sur celui du secteur public de l'ordre de 17 points en 2016.

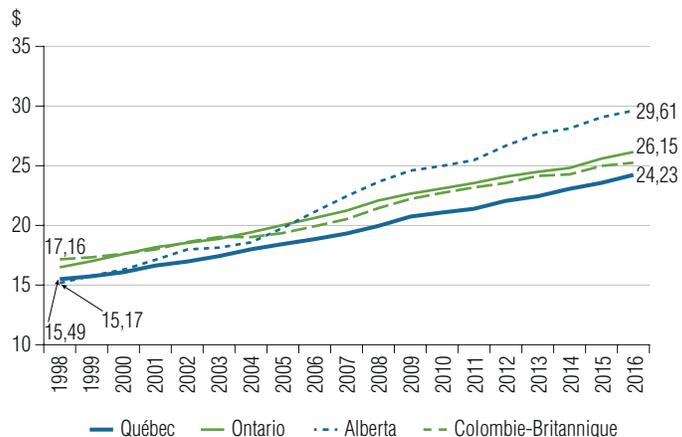
5.3 Résultats globaux

L'évolution de la rémunération horaire moyenne au Québec et dans les autres régions est présentée aux figures 5.1 et 5.2. En 1998, le taux horaire moyen au Québec s'établit à 15,49\$, soit un taux qui n'est pas statistiquement différent de celui noté en Alberta (15,17\$; figure 5.1). Par contre, pour cette année, le Québec est devancé par l'Ontario (17,16\$), mais surtout par la Colombie-Britannique, qui affiche une rémunération horaire moyenne de 17,16\$. Que s'est-il passé sur la période analysée? On remarque très clairement que l'Alberta s'est distancée du Québec en particulier, mais aussi des deux autres régions, après le milieu de la première décennie des années 2000. En 2016, la rémunération horaire moyenne dans cette région se fixe à 29,61\$, ce qui correspond à plus de 5,00\$ de celle notée au Québec (24,23\$). Quoique de façon moins marquée, l'Ontario et la Colombie-Britannique affichent aussi un avantage sur le Québec. Toutefois, lorsqu'on met en parallèle les croissances relatives (figure 5.2), on constate que la situation est sensiblement du même ordre au Québec et en Ontario, où l'on observe une hausse globale de la rémunération horaire de près de 60 % entre 1998 et 2016. Les résultats montrent aussi une croissance très forte du côté de l'Alberta alors que le taux horaire moyen a presque doublé sur la période.

La situation selon le sexe montre également que c'est en Alberta que les croissances en dollars ont été les plus fortes en matière de rémunération horaire (figure 5.3). Celles-ci ont été de l'ordre de 13,00\$ à 15,00\$ dans cette région, contre moins de 9,00\$ au Québec. En 2016, une femme travaillant en Alberta recevait en moyenne 26,49\$, comparativement à 22,74\$ au Québec. Les écarts de rémunération horaire entre ces régions semblent d'ailleurs plus élevés chez les hommes : les taux respectifs sont de 32,48\$ et 25,67\$. La comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique révèle toutefois beaucoup moins de différences avec le Québec.

Figure 5.1

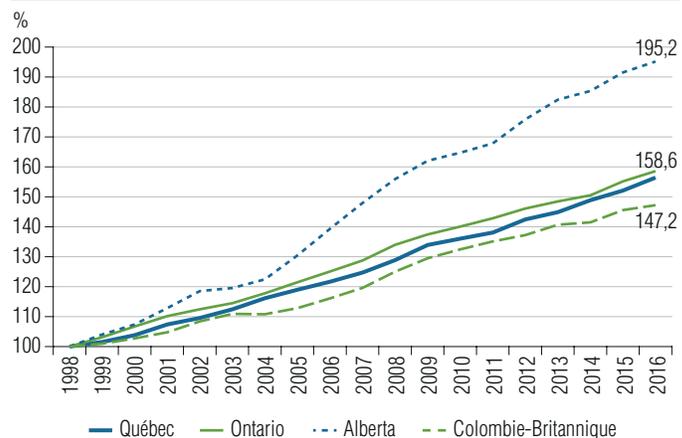
Rémunération horaire moyenne (en \$ courants), Québec et autres régions, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5.2

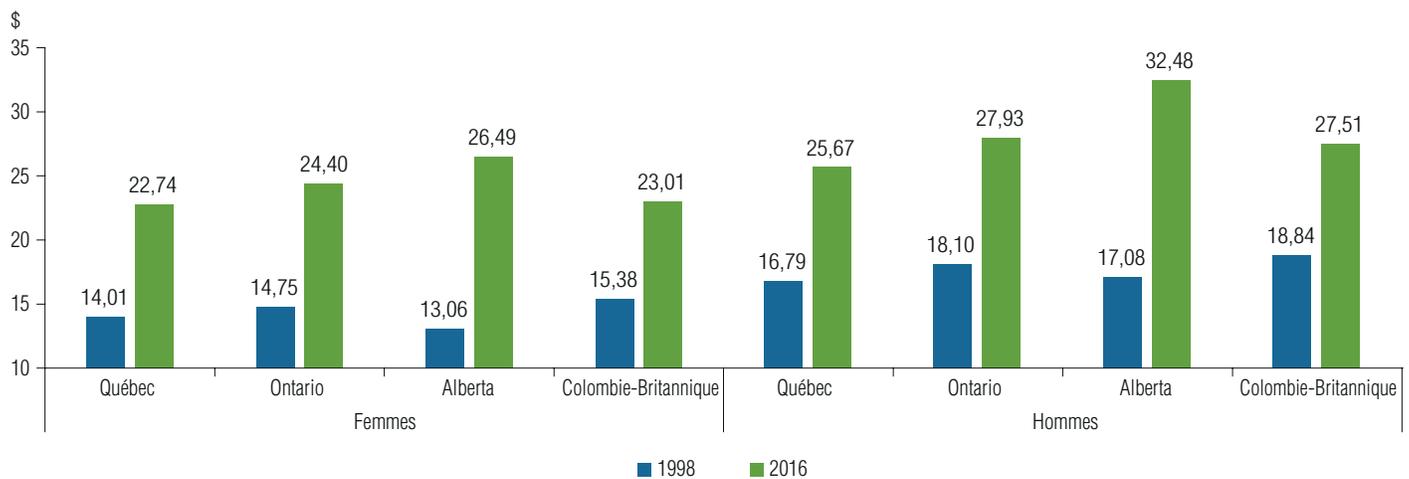
Croissance de la rémunération horaire moyenne (1998=100; en \$ courants), Québec et autres régions, 1998-2016



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5.3

Rémunération horaire moyenne selon le sexe (en \$ courants), Québec et autres régions, 1998 et 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

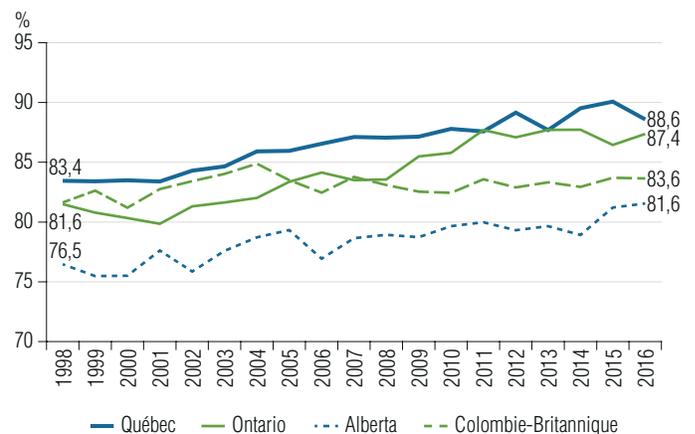
Dans les quatre régions, on note par ailleurs une croissance relative (en %) plus forte de la rémunération horaire chez les femmes que chez les hommes entre 1998 et 2016. Cette situation est favorable à la réduction de l'écart femmes-hommes et se traduit aussi par une augmentation du ratio de rémunération horaire, ce dont fait état la figure 5.4. Ainsi, d'un point de vue statistique, les ratios augmentent de manière significative au Québec, en Ontario et en Alberta, mais il n'est pas possible de dire si tel est le cas en Colombie-Britannique (figure 5.4). La hausse est d'environ 5 points au Québec et en Alberta et apparaît plus forte en Ontario, où elle est de près de 6 points.

En 2016, le ratio de rémunération horaire au Québec (88,6%) est plus élevé que ce qui est observé en Alberta (81,6%), en Colombie-Britannique (83,6%) et en Ontario (87,4%). Toutefois, pour ce dernier cas, on ne dénote pas de différence significative avec le Québec.

Une analyse plus détaillée du ratio de rémunération horaire selon certaines caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail est utile ici afin de voir ce qui distingue le Québec des autres régions en matière de comparaison de la rémunération entre les femmes et les hommes. Les trois sous-sections qui suivent traitent de ces aspects.

Figure 5.4

Ratio de rémunération horaire femmes/hommes, Québec et autres régions, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

5.4 Résultats selon certaines caractéristiques de la main-d'œuvre

Le ratio de rémunération horaire chez les 25-54 ans est plus élevé au Québec qu'en Alberta et en Colombie-Britannique, mais n'est pas significativement différent de celui observé en l'Ontario

La figure 5.5 présente les ratios de rémunération horaire dans différents groupes d'âge pour les quatre régions étudiées. De manière générale, les ratios de rémunération horaire demeurent élevés chez les jeunes travailleuses et travailleurs. En effet, chez les 15-24 ans, ce ratio se situe aux environs de 90 % en 2016. La situation est par contre différente dans les autres tranches d'âge.

Ainsi, en 2016, le ratio atteint près de 95 % au Québec chez les 25-34 ans, ce qui le distingue de ceux de l'Alberta et de la Colombie-Britannique qui sont inférieurs à 90 %. Ce scénario est également constaté chez les 45-54 ans, et l'écart demeure important entre le Québec (86,8 %) et l'Alberta (75,8 %). Toutefois, chez les 55 ans et plus, aucune différence n'est notée dans les ratios de rémunération horaire entre les quatre régions. Enfin, sur ce plan, la situation dans les autres groupes d'âge indique qu'il n'y a pas de différence entre le Québec et l'Ontario.

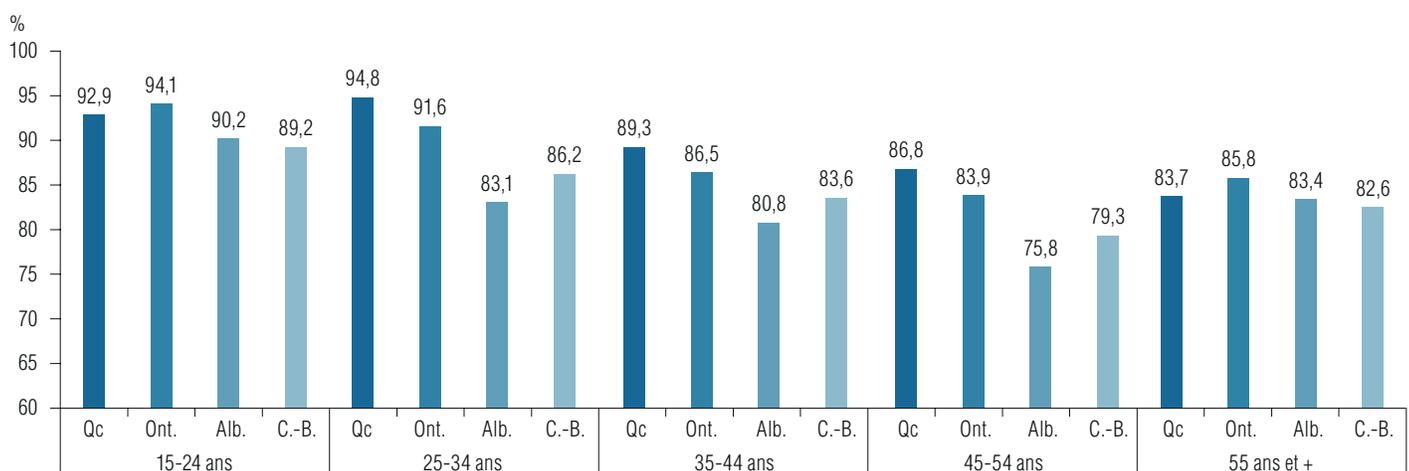
Contrairement à ce que l'on note dans les autres niveaux d'études, on n'observe pas de différence dans le ratio de rémunération horaire dans les niveaux secondaire et universitaire entre le Québec et les autres régions comparées

En 2016, le ratio de rémunération horaire se situe aux environs de 85 % chez les personnes détenant une formation universitaire, et ce, peu importe la région (figure 5.6). Il n'est pas possible par ailleurs d'indiquer s'il y a des différences dans le ratio observé chez les personnes n'ayant obtenu qu'un diplôme d'études secondaires. Dans ce dernier cas, les ratios vont de 80 % à 85 %. Par contre, le Québec se distingue au regard des autres niveaux d'études par rapport aux régions plus à l'ouest, soit l'Alberta et la Colombie-Britannique. Chez les personnes sans diplôme, les ratios avoisinent les 80 % au Québec et en Ontario, mais descendent sous la barre des 75 % dans les deux autres régions.

La différence est d'ailleurs très marquée chez les diplômés du postsecondaire ayant fait une formation professionnelle. En effet, le ratio est de près de 80 % au Québec, mais se situe à environ 66 % en Alberta et atteint environ 70 % en Colombie-Britannique. La situation comparative des femmes ayant un tel niveau d'études au Québec est donc meilleure que celle des femmes vivant dans l'Ouest. Bien que l'avantage comparatif des femmes au Québec persiste également chez les diplômées du collégial, celui-ci est toutefois moins prononcé. Par exemple, le ratio se situe aux environs de 87 % au Québec, mais dépasse quelque peu les 75 % en Alberta.

Figure 5.5

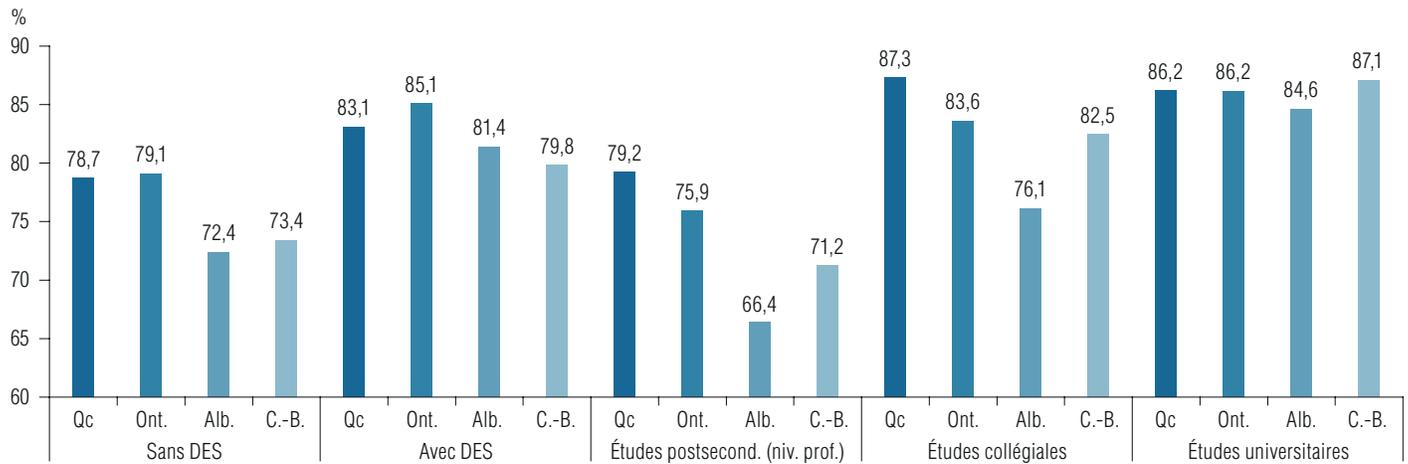
Ratio de rémunération horaire selon le groupe d'âge, Québec et autres régions, 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5.6

Ratio de rémunération horaire selon le niveau d'études, Québec et autres régions, 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

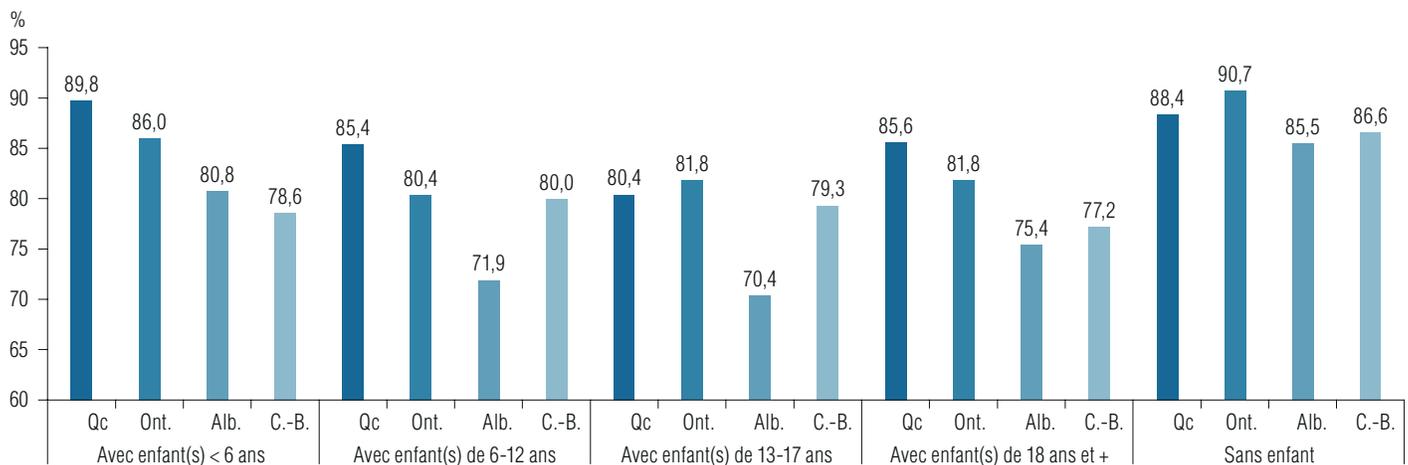
Le Québec se distingue des autres régions en affichant des ratios de rémunération horaire plus élevés en présence d'enfants de moins de 13 ans

En 2016, le ratio de rémunération horaire chez les parents ayant au moins un enfant en bas âge (moins de 6 ans) est de l'ordre de 90 % au Québec (figure 5.7). Celui-ci est plus élevé que ce qui est observé dans les autres régions, en particulier en Alberta et en Colombie-Britannique, où les ratios sont de l'ordre de 80 %. La situation avantageuse au Québec est constatée également chez les parents qui ont des enfants d'âge scolaire (âgés de 6-12 ans et de

13-17 ans). Chez les parents d'enfants âgés de 6-12 ans, l'écart entre le Québec et l'Alberta est important, les résultats respectifs étant de 85 % et 72 %. Ainsi, le retard salarial des mères québécoises est de l'ordre de 15 %, contre près de 30 % pour les mères albertaines. En Alberta, ce même retard est constaté chez les mères d'enfants âgés de 13-17 ans. La situation chez les parents ayant des enfants d'âge adulte ne montre pas de différence statistique entre le Québec et l'Ontario, mais des écarts subsistent avec les deux autres régions. Dans le cas des personnes n'ayant pas d'enfants, seule l'Alberta montre un ratio de rémunération horaire inférieur à celui du Québec.

Figure 5.7

Ratio de rémunération horaire selon la situation familiale, Québec et autres régions, 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En 2016, le ratio de rémunération horaire des parents ayant deux enfants est plus élevé au Québec que dans les autres régions comparées

Au Québec, les mères en emploi ayant deux enfants en 2016 affichent un ratio de rémunération horaire équivalant à près de 90 % (figure 5.8). Or, ce résultat surpasse celui observé dans les autres régions, en particulier en Alberta, où l'on note un ratio inférieur à 75 %. Le fait d'avoir un enfant place aussi les mères québécoises en meilleure posture sur le plan de la rémunération horaire par rapport à celles des régions de l'Ouest. Par ailleurs, le fait de ne pas avoir d'enfants ou d'en avoir trois ou plus a une incidence sur les ratios de rémunération horaire. Ainsi, dans toutes les régions, le ratio de rémunération horaire chez les parents ayant trois enfants ou plus est inférieur à celui noté chez les non-parents. En 2016, l'écart est d'ailleurs marqué en Ontario et en Alberta (12 points), mais l'est un peu moins en Colombie-Britannique (environ 10 points). Par contre, le Québec se distingue en affichant un différentiel inférieur, soit de l'ordre de six points. Pour ces deux situations familiales, il y a donc moins d'inégalités salariales au Québec que dans les autres régions. Lorsqu'on regarde les autres tailles de famille, on constate là encore que le Québec se distingue puisque l'on n'observe aucun écart entre les ratios de rémunération horaire lorsque la famille compte un ou deux enfants et lorsqu'elle n'en compte aucun, alors que des différences jugées statistiquement significatives sont notées dans les autres régions.

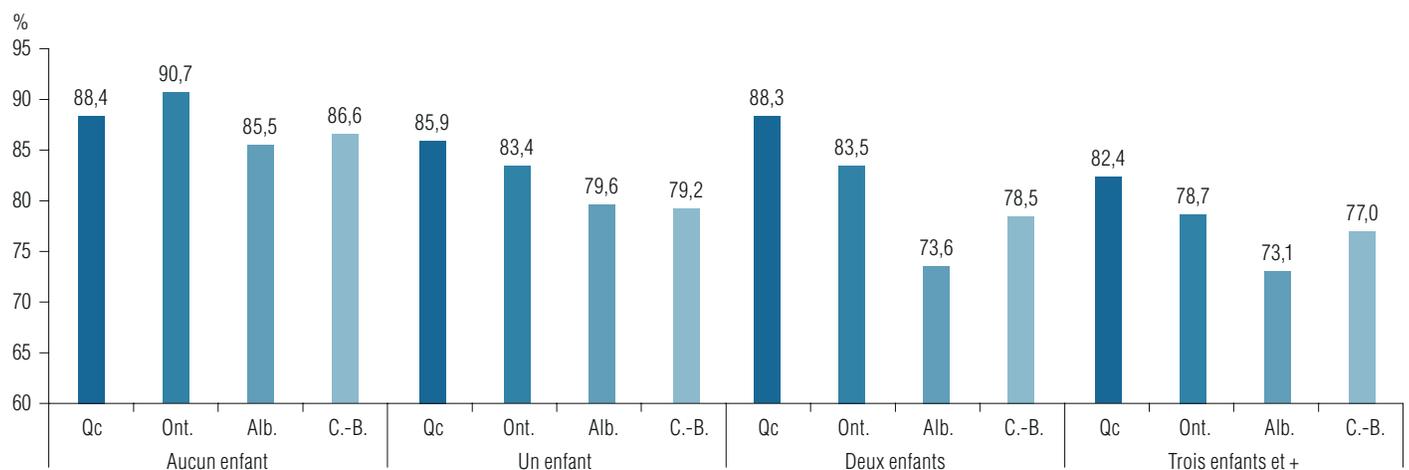
5.5 Résultats selon certaines caractéristiques de l'emploi

Contrairement aux autres durées de travail, le temps partiel volontaire affiche des ratios de rémunération horaire supérieurs en Alberta et en Colombie-Britannique par rapport au Québec et à l'Ontario

En 2016, dans les emplois à temps partiel volontaire, le ratio de rémunération horaire atteint presque 125 % en Alberta, ce qui indique une avance salariale des femmes sur les hommes de l'ordre de 25 % (figure 5.9). Ce résultat est supérieur à ce qui est noté au Québec (106 %) ainsi qu'en Ontario (107 %). Dans les quatre régions, les femmes occupant des emplois à temps partiel volontaire ont une rémunération horaire moyenne supérieure à celle des hommes occupant aussi de tels emplois. La situation du Québec est par contre plus favorable au regard des emplois à temps plein. Ainsi, dans ceux exigeant habituellement entre 30 et 40 heures, le ratio observé au Québec est d'un peu plus de 90 %, dépassant celui observé dans les autres régions, en particulier en Alberta. Par ailleurs, la situation dans le temps plein de longue durée (41 heures et plus) révèle des ratios de près de 100 % au Québec et en Ontario, un résultat supérieur à ce qui est noté dans les régions de l'Ouest, soit des ratios inférieurs à 90 % en 2016.

Figure 5.8

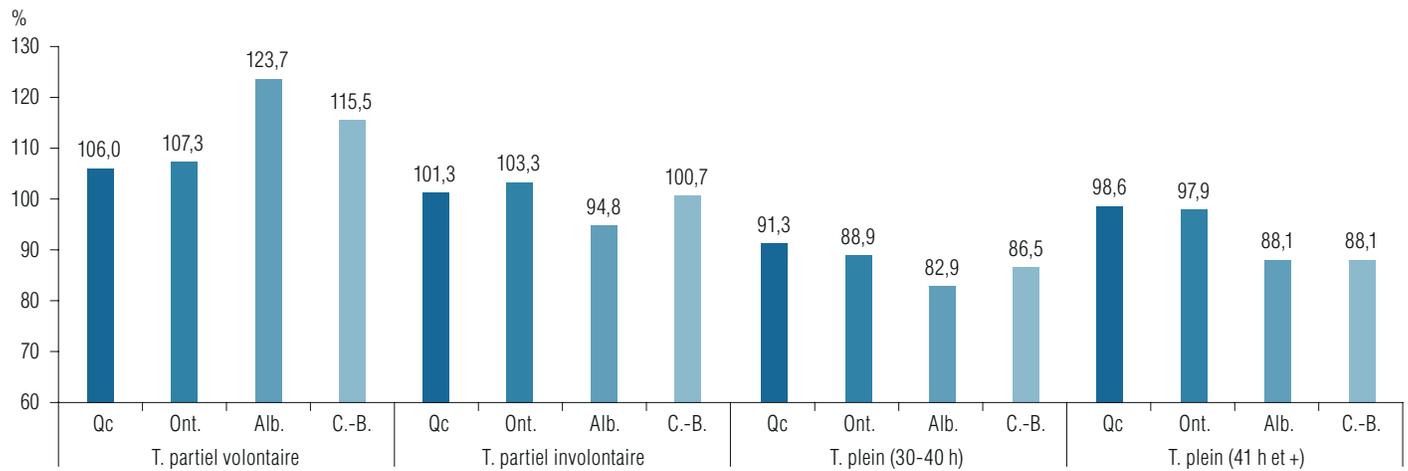
Ratio de rémunération horaire selon la taille de la famille, Québec et autres régions, 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5.9

Ratio de rémunération horaire selon la durée du travail, Québec et autres régions, 2016



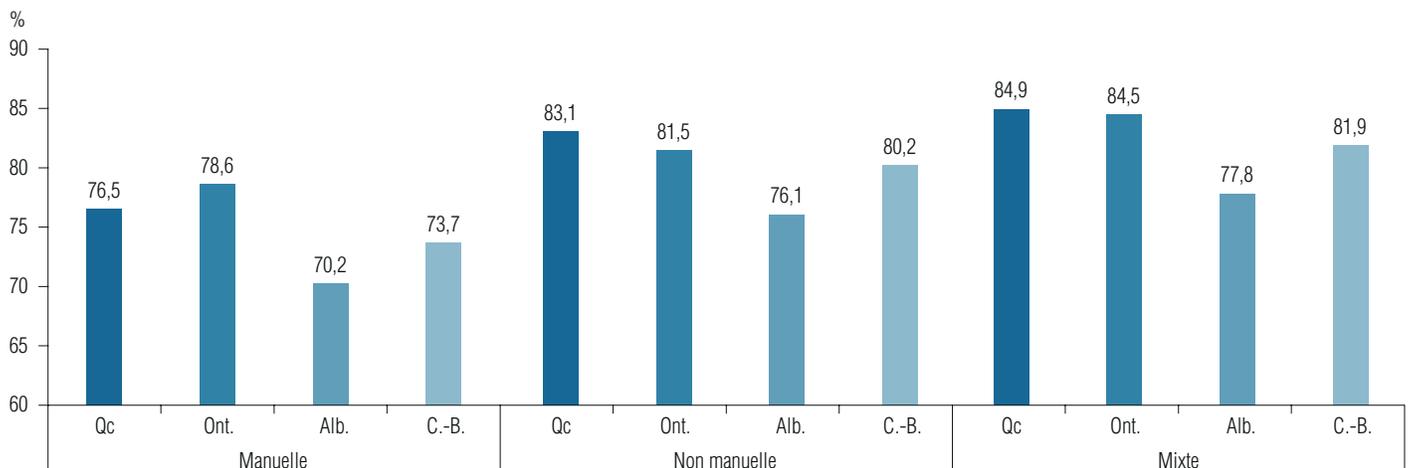
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Peu importe le type de profession, le ratio de rémunération horaire est toujours plus élevé au Québec qu'en Alberta

En 2016, le ratio de rémunération horaire dans les emplois mixtes se situe aux alentours de 85 % au Québec, soit un taux similaire à celui noté en Ontario (figure 5.10). Par contre, le ratio descend sous la barre des 80 % en Alberta. Le Québec devance d'ailleurs toujours cette région dans les autres types de professions, soit celles de type manuel et non manuel. Dans les emplois de type manuel, le ratio de rémunération horaire en Alberta demeure assez faible et se chiffre à 70 %, tandis qu'il s'établit à 75 % au Québec.

Figure 5.10

Ratio de rémunération horaire selon le type de profession, Québec et autres régions, 2016



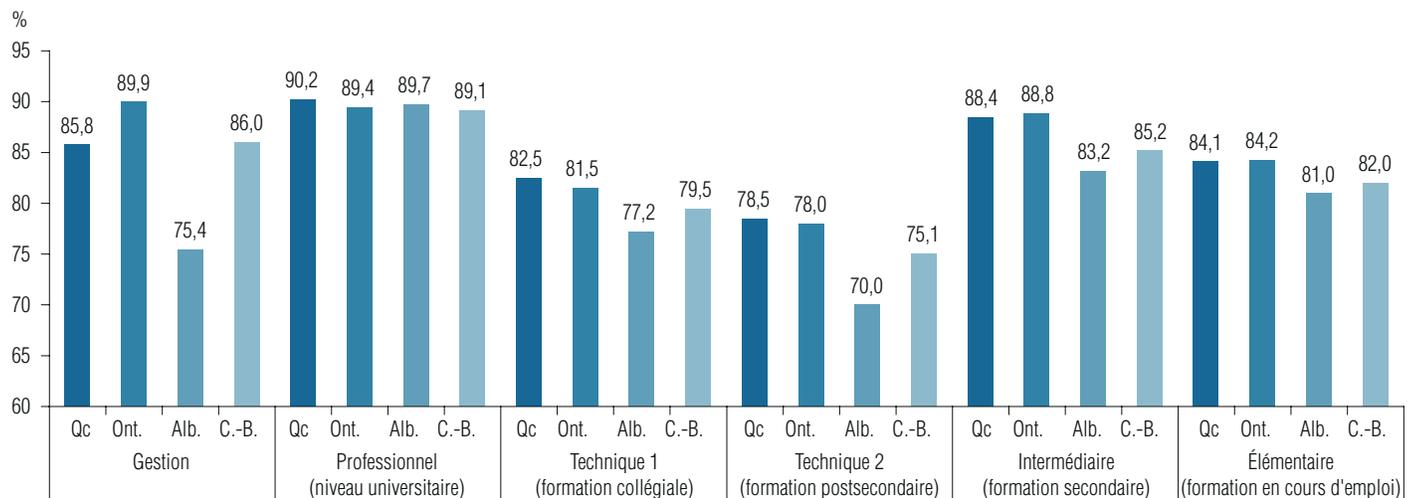
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Dans les emplois de professionnels, on ne dénote pas de différence entre les régions au regard du ratio de rémunération horaire

En 2016, le ratio de rémunération horaire des professionnels se situe aux environs de 90 % au Québec, soit un résultat similaire à celui observé dans les autres régions comparées (figure 5.11). Dans les emplois de gestion, le Québec affiche un ratio de l'ordre de 85 %, lequel se compare à celui de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. L'Alberta fait cependant bande à part avec un ratio inférieur d'environ 10 points à celui du Québec. La situation avantageuse du Québec par rapport à cette région se confirme également dans les autres niveaux de compétence, à l'exception du niveau élémentaire, soit celui qui exige le moins de scolarité. Dans ce dernier cas, les ratios sont quelque peu au-dessus de 80 %.

Figure 5.11

Ratio de rémunération horaire selon le niveau de compétence, Québec et autres régions, 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

5.6 Résultats selon certaines caractéristiques du milieu de travail

Dans les établissements de taille intermédiaire (100 à 500 employés), le Québec affiche le ratio de rémunération horaire le plus élevé en 2016

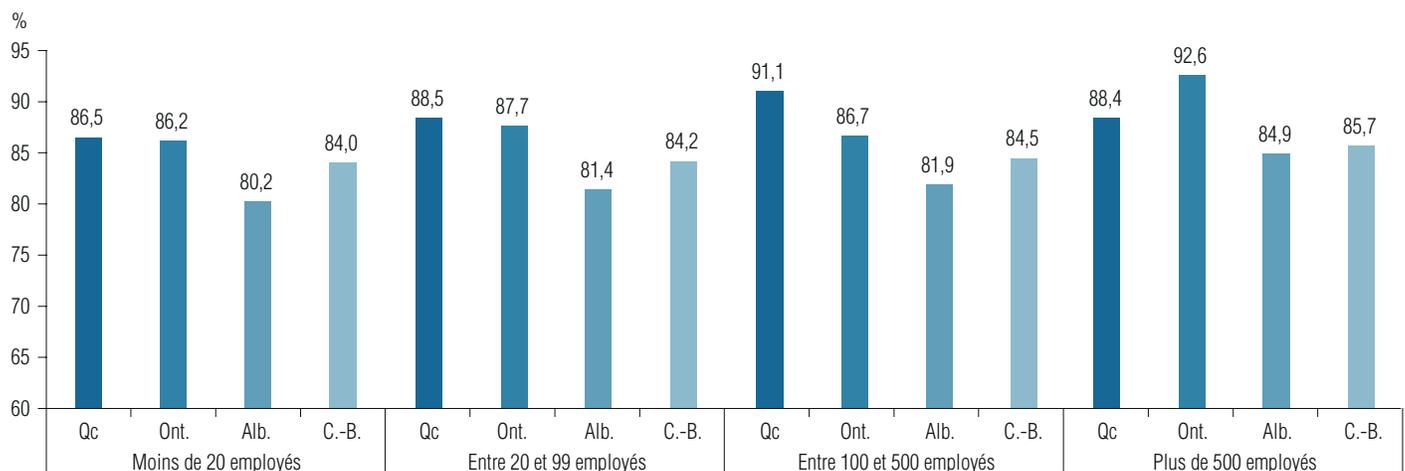
La figure 5.12 présente des résultats en fonction de la taille de l'établissement auquel est rattaché le travailleur. En 2016, le ratio de rémunération horaire dans les établissements de moins de 20 employés avoisine les 85 % au Québec et en Ontario, un résultat supérieur à ce qui est noté en Alberta. L'avantage du Québec et de l'Ontario se confirme également dans le cas des établissements comptant entre 20 et 99 employés. Par contre, le Québec se distingue des autres régions avec un ratio de rémunération horaire qui dépasse les 90 % dans les établissements de taille intermédiaire (100-500 employés). En Alberta, on note une baisse marquée du ratio, lequel s'établit à un peu plus de 80 %. Enfin, le Québec affiche un retard dans son ratio de rémunération horaire dans les grands établissements par rapport à l'Ontario. Cette dernière région montre un ratio de plus de 90 %, soit un résultat supérieur à ce qui est observé au Québec.

Dans les emplois syndiqués, le Québec montre le meilleur ratio de rémunération horaire : il dépasse les 95 % en 2016

De façon générale, la situation comparative de la rémunération des femmes par rapport aux hommes est meilleure dans les emplois syndiqués que dans ceux non syndiqués, et ce, tant au Québec que dans les autres régions (figure 5.13). L'écart favorable dans les ratios – de l'ordre d'environ 14 points – est d'ailleurs l'un des plus élevés au Québec. L'Alberta se distingue aussi à cet égard. Par ailleurs, le Québec se démarque par rapport aux autres régions dans les emplois syndiqués avec un ratio de rémunération horaire de plus de 95 %. Celui-ci descend sous la barre des 90 % en Colombie-Britannique. Dans les emplois non syndiqués, l'Alberta est la région qui affiche le moins bon résultat, soit un ratio de rémunération horaire se situant aux alentours de 75 %.

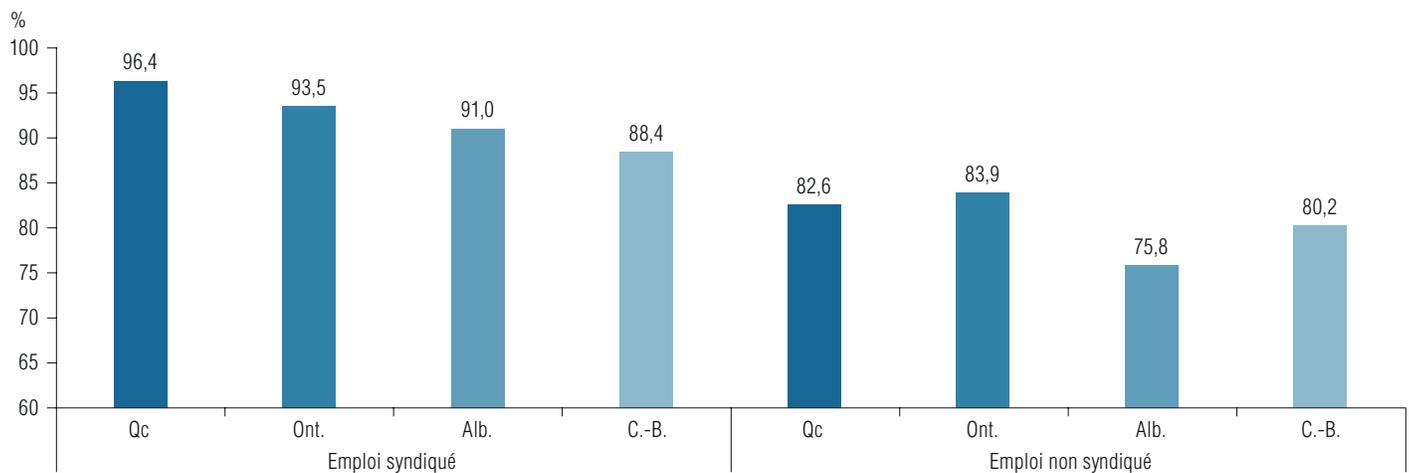
Figure 5.12

Ratio de rémunération horaire selon la taille de l'établissement, Québec et autres régions, 2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5.13

Ratio de rémunération horaire selon la couverture syndicale, Québec et autres régions, 2016

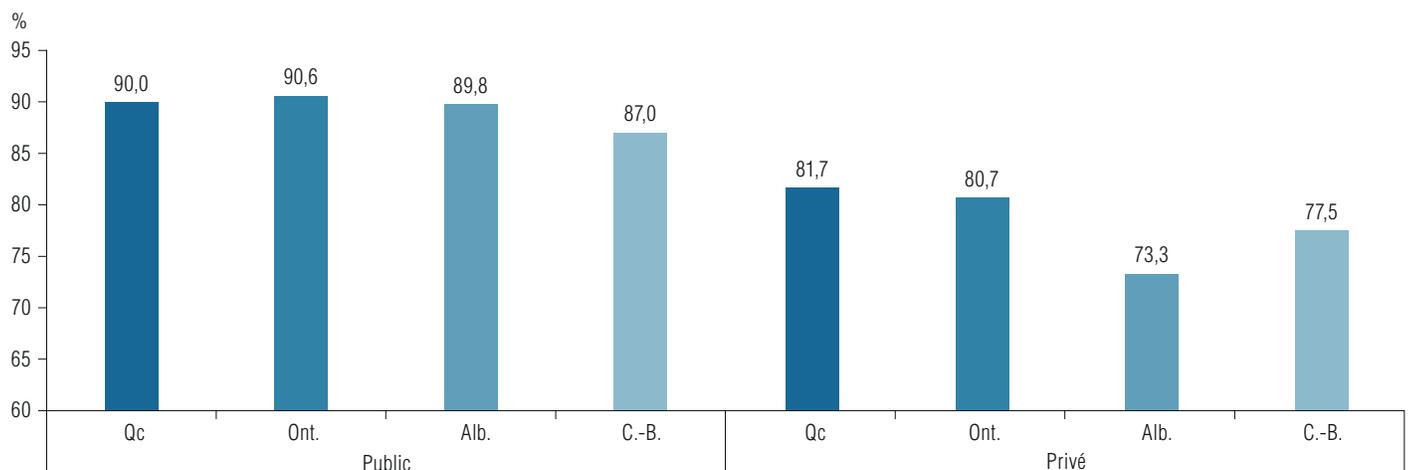
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Dans le secteur public, on ne dénote pas de différence entre le Québec et les autres régions en matière de ratio de rémunération horaire

En 2016, le ratio de rémunération horaire dans le secteur public se situe aux environs de 90 % dans les quatre régions étudiées (figure 5.14). La situation comparative des femmes par rapport aux hommes sur le plan de la rémunération est d'ailleurs meilleure dans ce secteur. En

effet, les ratios de rémunération horaire dans le secteur privé avoisinent les 80 % au Québec et en Ontario, et ceux dans les autres régions sont même inférieurs à ce résultat, en particulier en Alberta, où il s'établit sous la barre des 75 %. Dans ce dernier cas, un écart de près de 17 points sépare le ratio du secteur public de celui du secteur privé. Enfin, le Québec affiche un meilleur résultat à ce chapitre pour ce qui est de son ratio dans le secteur privé lorsque comparé à ceux de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

Figure 5.14

Ratio de rémunération horaire selon le secteur d'appartenance, Québec et autres régions, 2016

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

CONCLUSION

Au cours des quelque 20 dernières années, il y a eu au Québec, tout comme dans d'autres régions au Canada, un rapprochement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération. S'intéressant à l'évolution du ratio de rémunération horaire, cette étude révèle que celui-ci a augmenté de façon significative d'un point de vue statistique, passant de 83,5 % à 88,6 %. Ce changement global est aussi un bon indicateur de ce qui s'est passé dans plusieurs sous-populations analysées. Ainsi, on a pu voir, par exemple, des augmentations du ratio de rémunération horaire chez les 25-34 ans, chez les parents d'enfants d'âge scolaire ou plus jeunes, chez les couples ayant un revenu d'emploi, dans les emplois de longue durée et dans ceux de la gestion, dans les professions liées aux sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ou encore dans les administrations publiques, dans la finance, les assurances, l'immobilier et la location, de même que dans les services professionnels, scientifiques et techniques. Le fait qu'il y ait eu des améliorations dans une diversité de milieux montre qu'il y a véritablement eu un changement de fond dans les différences de rémunération entre les travailleuses et les travailleurs au Québec.

L'amélioration du ratio de rémunération horaire n'a pu se faire qu'en présence d'une croissance du côté des femmes supérieure à celle chez les hommes. Ce phénomène a été largement observé dans les résultats obtenus à partir de l'analyse des positions salariales. Ainsi, on a vu que ces dernières ont connu des améliorations, parfois notables, de leur position salariale au fil du temps, laquelle s'est souvent rapprochée grandement de celle des hommes. À ce titre, on peut rappeler des hausses significatives de 10 à 15 points de pourcentage constatées chez les travailleuses dans plusieurs sous-populations (femmes de 30-34 ans ; mères ayant des enfants âgés de 6 à 17 ans ; emplois de 41 heures ou plus ou de gestion ; administrations publiques ; services professionnels, scientifiques et techniques).

Par ailleurs, on ne peut passer sous silence le fait que l'augmentation du ratio de rémunération horaire s'est aussi produite dans un contexte de détérioration de la situation salariale des hommes dans certaines sous-populations. En effet, ces derniers ont connu des croissances salariales inférieures à ce qui a été observé en moyenne sur le marché du travail et cela s'est traduit par des diminutions souvent non négligeables de leur position salariale, notamment chez les 45 ans et plus, chez les moins scolarisés ou encore les plus scolarisés, chez ceux ayant une forte expérience, chez les travailleurs surqualifiés ainsi que chez ceux occupant des professions du domaine de la fabrication et des services d'utilité publique.

Si l'on peut se réjouir du fait que l'augmentation du ratio de rémunération horaire s'est faite la plupart du temps en parallèle avec une augmentation de la position salariale des femmes, il n'en demeure pas moins que dans certains groupes, cela s'est fait aussi dans un contexte où la situation salariale était moins favorable aux hommes. Cette détérioration de la situation salariale n'est pas propre aux hommes, car les analyses ont aussi montré des diminutions de la position salariale des femmes. Plus particulièrement, on doit rappeler cette baisse marquée (d'environ 12 points) de la position salariale de ces dernières dans les professions des métiers, du transport et de la machinerie et autres domaines apparentés, ce qui a même entraîné une baisse du ratio de rémunération horaire dans ce groupe. Il convient de dire ici que, sans surprise, les femmes demeurent très peu présentes dans ces professions. Il y a eu également des réductions de la position salariale des femmes ayant une formation universitaire, occupant des emplois de niveau technique ou travaillant dans le domaine de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Toutefois, on doit rappeler dans ces derniers cas que les hommes ont eux aussi fait l'expérience d'une détérioration salariale, parfois plus forte.

En élargissant l'analyse à la composition de la main-d'œuvre, nous avons pu mieux saisir la portée des changements survenus en matière de comparaison de la rémunération entre les femmes et les hommes au Québec. Dans un marché du travail idéal, on pourrait s'attendre à ce que dans tous les milieux, il y ait une composition identique des deux sexes, étant donné que sur le plan global, on dénote dans l'emploi salarié presque autant de femmes que d'hommes. Bien évidemment, c'est encore loin d'être la réalité, et nos analyses de l'évolution de la composition de la main-d'œuvre ont révélé que sur une période de presque 20 ans, il y a eu peu de rapprochements véritables entre les travailleuses salariées et les travailleurs salariés. Plus particulièrement, on a fait le constat que peu de changements ont été notés du côté des groupes professionnels et des industries en matière de composition de la main-d'œuvre. La forte hétérogénéité observée en début de période apparaît se maintenir au fil du temps. Cela dit, il est bon de rappeler que la composition de la main-d'œuvre féminine a changé au fil du temps en termes de qualification, les femmes étant désormais plus nombreuses à avoir fait une formation postsecondaire, en particulier universitaire, et dépassant même les hommes à ce chapitre. Or, le ratio de rémunération horaire chez les universitaires et la position salariale des femmes dans ce groupe ne se sont guère améliorés malgré ce changement dans la composition de la main-d'œuvre.

Quoiqu'il en soit, le fait que les femmes et les hommes n'occupent pas toujours les mêmes emplois et ne travaillent pas, en très large partie, dans les mêmes milieux sont deux facteurs de premier plan qui expliquent les différences de rémunération observées. Ces effets de « structure » sont ainsi responsables d'une partie des différences observables dans les rémunérations des femmes et des hommes. Beaucoup d'études récentes et moins récentes ont porté sur la mesure de cette partie « expliquée » des écarts de rémunération afin d'isoler l'écart attribuable à des différences de composition de la main-d'œuvre selon diverses caractéristiques. L'intérêt d'une telle démarche est grand puisqu'elle peut rendre compte aussi de la partie « inexpliquée » des écarts de rémunération. Dans cette perspective, la réalisation d'une enquête statistique s'intéressant précisément à cette question constituerait une avancée fort utile afin de mieux comprendre ce qui distingue la rémunération des femmes de celle des hommes au Québec.

PRÉSENTATION DES VARIABLES D'ANALYSE

Aux fins de l'analyse de l'évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des travailleuses et des travailleurs, on a choisi une série de variables d'analyse qui permet de jeter un regard des plus complets sur la situation. À cette fin, la source de données utilisée, l'*Enquête sur la population active*, permet d'avoir plusieurs variables qui couvrent à la fois les caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail. Par ailleurs, les variables sélectionnées, d'une part, permettent de révéler des différenciations au sein de ces caractéristiques et, d'autre part, sont en lien avec les écarts possibles de rémunération horaire entre les femmes et les hommes. Une vaste littérature à ce sujet existe et celle-ci a été mise à profit pour justifier le choix des variables. Dans cette annexe, nous présentons chacune des variables d'analyse et indiquons, lorsque nécessaire, de quelle façon celles-ci ont été construites.

Comme l'indique le tableau 1, 29 variables d'analyse ont été sélectionnées dans l'analyse de l'évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des travailleuses et des travailleurs. Ces variables peuvent être distinctives ou encore être complémentaires les unes par rapport aux autres.

Caractéristiques de la main-d'œuvre

Groupe d'âge

Deux regroupements d'âge sont retenus dans l'analyse des écarts de rémunération horaire, soit un regroupement divisé en intervalles de dix ans (15-24 ans, 25-34 ans, 35-44 ans, 45-54 ans, 55 ans et +) et un autre divisé en intervalles de cinq ans. Le premier regroupement donne une lecture des cinq grands groupes d'âge, qui peuvent être caractérisés de la façon suivante :

- Le groupe des 15-24 ans est constitué des jeunes travailleurs qui font leur entrée sur le marché du travail tout en combinant les études ou non ;
- Le groupe des 25-34 ans concerne les travailleurs qui ont généralement terminé leurs études, qui ont une expérience du marché du travail plus grande que ceux du groupe des 15-24 ans, et qui cumulent leurs premières responsabilités familiales ;
- Le groupe des 35-44 ans présente un profil similaire à celui du deuxième groupe, mais les travailleurs qui s'y trouvent ont des responsabilités familiales qui peuvent être différentes (qui peuvent varier en raison du nombre d'enfants et de leur âge) et possèdent une expérience du marché du travail plus étendue que les 25-34 ans ;
- Les travailleurs âgés de 45-54 ans sont généralement au cœur de leur carrière et affichent une plus grande durée d'emploi. Ils peuvent également avoir des responsabilités familiales moins importantes compte tenu de l'âge plus avancé de leur(s) enfants, le cas échéant ;
- Les travailleurs âgés de 55 ans et plus se caractérisent généralement par le fait qu'ils sont les plus expérimentés, mais se trouvent aussi davantage dans un processus menant un jour à une fin de carrière. On doit ajouter à cela que ce groupe est aussi susceptible d'avoir des responsabilités familiales, notamment à titre de proche aidant.

Le regroupement d'âge divisé en intervalles de cinq ans permet d'avoir une analyse plus fine de la population à l'étude et des réalités qui viennent d'être exposées. De plus, des cohortes dynamiques sont incluses dans les analyses selon le groupe d'âge (intervalles de cinq ans). Celles-ci portent sur les personnes âgées de 15 ans et plus en 1998 et que l'on suit jusqu'en 2016. L'analyse par cohorte permet d'avoir une lecture plus précise des changements s'étant produits dans l'évolution des écarts de rémunération.

Dans les études ou rapports statistiques portant sur la comparaison de la rémunération entre les sexes, la variable « âge » est fréquemment prise en compte puisqu'elle révèle des écarts appréciables entre différents groupes (Drolet, 2011 ; Chamkhi, 2015 ; Bureau of Labor Statistics, 2014 ; Office for National Statistics, 2016). Cette dimension est en lien avec l'évolution des carrières des travailleuses et des travailleurs, et plus particulièrement avec l'incidence des responsabilités familiales sur la rémunération des mères (voir autres dimensions portant sur cet aspect). L'analyse par cohorte est particulièrement éclairante dans ce dernier cas.

Niveau de scolarité

La variable « scolarité » se divise en cinq groupes. Le premier comprend les personnes n'ayant pas fait d'études secondaires, alors que le deuxième concerne les personnes qui ont obtenu un diplôme délivré au terme de telles études. Le troisième groupe englobe les personnes ayant fait des études postsecondaires menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), et le quatrième groupe est constitué des personnes ayant fait des études postsecondaires de niveau collégial (général ou technique). Enfin, le dernier groupe comprend les personnes ayant fait des études universitaires menant à un diplôme de premier cycle, de deuxième cycle ou de troisième cycle.

D'un point de vue économique, la scolarité est une dimension de premier plan dans l'analyse des différences de rémunération. Généralement, le niveau de rémunération tend à augmenter lorsque la scolarité de la personne en emploi est plus élevée puisque, comme le soulignent Goux et Maurin (1994 : 155) en référence à la théorie du capital humain (Becker, 1964), « le salaire rémunère

les capacités productives des individus, lesquelles sont liées, avant tout, aux connaissances acquises à l'école ». Plus particulièrement, Aeberhardt et Pouget (2006 : 30) distinguent deux types de capital humain, soit le capital humain « général », qui se caractérise par le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle sur le marché du travail (transférable d'une entreprise à l'autre), et le capital humain « spécifique », qui fait référence à la carrière du travailleur au sein de l'entreprise et qui peut se mesurer par la durée d'emploi ou l'ancienneté.

Au-delà du lien entre salaire et niveau de scolarité, plusieurs études, dont certaines très récentes, font ressortir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lorsqu'on tient compte de cette dimension (Marcoux et Bouchard, 2016 ; Ministère du Travail de l'Ontario, 2015 ; Morissette, Picot et Lu, 2013 ; Roberge, 2017 ; Rose, 2016 ; Legault, 2017a ; Moysen, 2017 ; Statistique Canada, 2007). La notion de « rendement de l'éducation » selon le sexe est souvent mise en perspective afin de valider la théorie du capital humain (Boudarbat et Connolly Pray, 2011).

Statut aux études

Cette variable permet de distinguer les personnes qui sont en emploi et aux études de celles qui occupent un emploi sans toutefois avoir le statut d'étudiant. Bien que le groupe des 15-24 ans englobe en grande partie les étudiants en emploi, il inclut aussi les travailleurs qui ne sont pas étudiants. Il importe donc de pouvoir distinguer les personnes en emploi selon leur statut aux études afin d'amener une dimension complémentaire à l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes. La variable « statut aux études » permet de faire ressortir des différences de rémunération puisque les personnes qui cumulent emploi et études, par rapport aux travailleurs n'étant pas aux études, sont généralement plus jeunes et occupent des emplois souvent moins qualifiés et donc moins rémunérés (Cloutier-Villeneuve, 2016).

Comme les étudiantes et les étudiants en emploi ont tendance à se voir offrir une rémunération qui avoisine le salaire minimum (Bowlby et Usalcas, 2006), c'est surtout dans le cas des personnes non étudiantes que l'on est susceptible de voir des différences en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

Tableau 1
Liste des variables d'analyse

Régions économiques	Groupe d'âge – 5 ans et +	Situation familiale
Québec	15-19 ans	Avec enfant(s) de moins de 6 ans
Ontario	20-24 ans	Avec enfant(s) de 6-12 ans
Alberta	25-29 ans	Avec enfant(s) de 13-17 ans
Colombie-Britannique	30-34 ans	Avec enfant(s) de 18 ans et plus
	35-39 ans	Sans enfant
Régions administratives	40-44 ans	Nombre d'enfants dans le ménage
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	45-49 ans	Aucun enfant
Bas-Saint-Laurent	50-54 ans	Un enfant
Capitale-Nationale	55-59 ans	Deux enfants
Chaudière-Appalaches	60 ans et +	Trois enfants et +
Estrie		
Centre-du-Québec	Cohortes d'âge	Revenu d'emploi total du ménage
Montréal	Cohorte 1 (15-19 ans en 1998)	1 ^{er} quintile
Montréal	Cohorte 2 (20-24 ans en 1998)	2 ^e quintile
Laval	Cohorte 3 (25-29 ans en 1998)	3 ^e quintile
Lanaudière	Cohorte 4 (30-34 ans en 1998)	4 ^e quintile
Laurentides	Cohorte 5 (35-39 ans en 1998)	5 ^e quintile
Outaouais		
Abitibi-Témiscamingue	Scolarité	Revenu d'emploi du ménage (conjointe et conjoint)
Mauricie	Sans DES	1 ^{er} quintile
Saguenay-Lac-Saint-Jean	Avec DES	2 ^e quintile
Côte-Nord et Nord-du-Québec	Études postsecondaires (niveau professionnel)	3 ^e quintile
	Études collégiales (niveau général ou technique)	4 ^e quintile
	Études universitaires (1 ^{er} cycle ou plus)	5 ^e quintile
Régions administratives regroupées		Revenu d'emploi du ménage (seul ou en couple)
Grande région de Montréal		1 ^{er} quintile
Autres régions centrales		2 ^e quintile
Régions ressources		3 ^e quintile
		4 ^e quintile
		5 ^e quintile
Sexe	Surqualification	
Femmes	Travailleur surqualifié	
Hommes	Travailleur non surqualifié	
	Statut aux études	
	Étudiants	
	Non-étudiants	
Groupe d'âge – 10 ans et +	État matrimonial	
15-24 ans	Personne sans conjoint(e)	
25-34 ans	Personne vivant en couple (marié ou en union libre)	
35-44 ans		
45-54 ans		
55 ans et +		

État matrimonial

L'état matrimonial permet de distinguer les personnes en emploi vivant en couple (marié ou en union libre) dans leur ménage de celles pour qui ce n'est pas le cas. Les personnes ne vivant pas en couple dans leur ménage présentent souvent la caractéristique de vivre seules, mais elles peuvent aussi résider avec d'autres personnes apparentées (enfants, parents, frères, sœurs, etc.). Les personnes ne vivant pas en couple peuvent être célibataires (jamais mariées) ou encore être séparées, divorcées ou veuves. Généralement, cette variable montre des différences au regard de la rémunération tant chez les femmes que chez les hommes, ainsi que des écarts entre les sexes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2016; Bureau of Labor Statistics, 2014). Les personnes en emploi ne vivant pas en couple ont une rémunération inférieure à celles qui vivent en couple. L'effet de l'âge peut expliquer en partie ces différences.

Situation familiale

Pour cette variable, cinq catégories sont retenues afin de faire ressortir l'incidence des responsabilités familiales chez les personnes en emploi. Les personnes dont le plus jeune enfant est âgé de moins de 6 ans, de 6 à 12 ans, de 13 à 17 ans, ou de 18 ans et plus composent respectivement la première, deuxième, troisième et quatrième catégorie. La cinquième catégorie regroupe les personnes sans enfant. Cette catégorisation permet ainsi de tenir compte de la présence d'enfants d'âge préscolaire, d'enfants qui vont à l'école primaire ou secondaire, d'enfants qui font ou non des études postsecondaires et qui demeurent chez leurs parents, et enfin, de l'absence d'enfants dans le ménage.

Il existe une vaste littérature portant sur l'incidence des responsabilités familiales sur la participation des mères au marché du travail et traitant des conditions de travail sur le plan de la rémunération. Bien que les chiffres montrent clairement que les mères, en particulier celles d'enfants en bas âge, ont fait des progrès remarquables au sujet de leur participation au marché du travail (Demers et Rabemananjara, 2016; Moyser, 2017), la fameuse « pénalité du bébé » (Vincent, 2013; Kahn, Garcia-Manglano et Bianchi, 2014; Avellar et Smock, 2003), ou l'écart « d'ordre familial » (OCDE, 2007), est une réalité qui semble persister chez les mères, et celle-ci apparaît être l'une des causes des inégalités entre les femmes et les hommes (OCDE, 2012; Burton et Lethbridge, 2001 [cité dans Vincent, 2013]; Meurs, Pailhé et Ponthieux, 2010).

Nombre d'enfants dans le ménage

La variable « nombre d'enfants » est complémentaire à celle liée à la situation familiale. Quatre catégories composent cette variable : aucun enfant, un enfant, deux enfants et trois enfants ou plus. Le nombre d'enfants est une autre variable pertinente dans l'analyse des écarts salariaux femmes-hommes puisqu'elle fait ressortir entre autres une participation moindre des mères sur le marché du travail lorsqu'elles ont trois enfants ou plus (Comité consultatif sur le droit de la famille, 2015). L'une des conséquences de cette situation est évidemment le fait qu'elles occupent des emplois moins rémunérateurs et contribuent ainsi dans une plus faible mesure au revenu du ménage, ce qui renforce les inégalités au sein du couple.

Revenu d'emploi du ménage

Trois variables, catégorisées en quintiles, mesurent le revenu d'emploi du ménage. La première mesure le revenu total hebdomadaire du ménage, peu importe le nombre de contributeurs. La deuxième mesure porte sur le revenu hebdomadaire du ménage des personnes vivant en couple ou non, à l'exclusion des personnes apparentées qui peuvent apporter leur contribution (personnes de 15 ans et plus). Enfin, la dernière mesure porte seulement sur les personnes qui vivent en couple et qui ont chacune un revenu d'emploi. Cette dernière mesure porte donc sur une partie de la population en emploi.

Ces trois mesures donnent un portrait différencié du revenu d'emploi dans le ménage. Le fait de les exprimer en quintiles de revenu permet de voir comment se présentent les écarts de salaire horaire entre les sexes dans les différents niveaux de revenu. Ces trois mesures permettent également de tenir compte de la présence ou de l'absence de plus d'un contributeur au revenu du ménage. Généralement, le revenu total hebdomadaire des ménages comptant plus d'un contributeur est celui qui est susceptible d'être le plus élevé.

L'analyse du revenu d'emploi du ménage dans les couples biactifs est par ailleurs fort pertinente dans l'étude des différences de rémunération entre les sexes. En effet, la contribution des femmes au revenu du ménage varie selon diverses caractéristiques (Morin, 2014) et tendrait à se montrer plus égale à celle des hommes à mesure que le niveau de diplôme augmente, mais y serait inférieure dans le cas où il y a des enfants (*Ibid.*). Par ailleurs, en présence d'un accroissement continu et important de la présence des femmes sur le marché du travail (Cloutier-

Villeneuve et Rabemananjara, 2016), la part des couples biactifs avec revenus d'emploi a connu une augmentation importante depuis les trois dernières décennies au Québec alors qu'environ la moitié des couples font maintenant partie de cette catégorie, dans laquelle 30 % des femmes ont un revenu supérieur à leur conjoint (Comité consultatif sur le droit de la famille, 2015). Toutefois, dans le cas où il y a présence d'enfants d'âge mineur, ce ratio glisse à moins de 15 % (Francoeur, 2017). Devant de tels résultats, la prise en compte de variables en lien avec le revenu du ménage apparaît pertinente dans l'étude des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Expérience potentielle

L'expérience potentielle permet de donner une mesure approximative de l'expérience des travailleuses et des travailleurs sur le marché du travail en prenant pour base leur niveau d'éducation et leur âge. Cette variable est parfois utilisée dans les études d'écarts entre les sexes lorsque l'expérience réelle n'est pas connue des répondants (Baker et autres, 1995; Petit, 2006; Meurs et autres, 2010; Meurs et Ponthieux, 2006; Morissette, Picot et Lu, 2013). Évidemment, l'expérience est un déterminant de premier plan dans les niveaux de rémunération obtenus et peut être à ce titre un facteur explicatif des différences de salaire entre les travailleuses et les travailleurs (Blau et Kahn, 2016; Goux et Maurin, 1994). Il importe de préciser toutefois que l'expérience potentielle est surestimée en raison des interruptions de carrière liées à des situations de chômage ou d'inactivité (Petit, 2006). Ces interruptions risquent d'ailleurs d'être plus fortes chez les travailleuses en raison de leurs obligations familiales plus importantes. En conséquence, leur expérience potentielle est susceptible d'être davantage surestimée que celle des travailleurs. Toutefois, comme nous utilisons les quartiles d'expérience potentielle, le biais entre les deux groupes s'atténue.

L'expérience potentielle a été mesurée en prenant pour base l'âge de la personne moins l'âge théorique de la personne une fois son plus haut diplôme obtenu. On estime qu'en général, une personne n'ayant pas de diplôme d'études secondaires quitte le système scolaire à l'âge de 16 ans. Les personnes qui ont un tel diplôme et qui ont décidé de ne pas poursuivre leurs études le quittent généralement à 17 ans. Celles qui ont fait des études postsecondaires de niveau professionnel terminent généralement leur programme à l'âge de 19 ans, alors que pour celles qui ont suivi une formation collégiale, on a fixé cet âge à 20 ans en moyenne. On a supposé par ailleurs que les personnes ayant fait des études universitaires de premier cycle quittent le système d'éducation en moyenne

à 24 ans. Enfin, pour les personnes ayant fait des études aux cycles supérieurs, il n'est pas possible de distinguer les niveaux « maîtrise » et « doctorat ». Nous avons dans ce cas utilisé une valeur moyenne, soit 27 ans. Ce chiffre représente davantage les personnes ayant fait des études de niveau maîtrise et se justifie par le fait que la très grande majorité des diplômés des cycles supérieurs universitaires ont un tel niveau d'études. Le premier quartile comprend les travailleurs ayant moins de 8 ans d'expérience potentielle. Le deuxième quartile comprend ceux dont l'expérience potentielle se situe entre 8 et 18 ans, alors que le troisième quartile englobe les travailleurs comptant entre 19 et 31 ans d'expérience potentielle. Enfin, le quatrième quartile comprend les travailleurs ayant 31 ans ou plus d'années d'expérience potentielle.

Caractéristiques de l'emploi

Durée du travail

Cette variable comprend quatre catégories qui font ressortir le fait d'être à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) de façon volontaire ou non, d'avoir une durée du travail normale (30-40 heures) ou encore d'avoir une durée du travail longue (41 heures ou plus). Cette variable tient compte des heures supplémentaires effectuées, qu'elles soient rémunérées ou non.

Bien qu'il semble plus approprié d'effectuer la comparaison des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur une base horaire afin de mesurer le plus précisément possible la valeur du travail (Legault, 2017b; Morissette, Picot et Lu, 2013), il est pertinent de voir comment ces écarts se traduisent et évoluent en fonction de la durée du travail. Généralement, les femmes tendent à avoir une durée du travail moindre en raison d'une plus grande présence dans le temps partiel (ISQ, 2017), en particulier dans celui involontaire (Marcoux et Bouchard, 2016), mais aussi en raison d'une durée du travail moins élevée dans les emplois à temps plein (Cloutier-Villeneuve et Rabemananjara, 2016). Or, la rémunération offerte est moins élevée dans les emplois à temps partiel que dans ceux à temps plein (Cloutier-Villeneuve, 2017), même si les femmes affichent un résultat qui semble meilleur que celui des hommes dans l'emploi à temps partiel (ISQ, 2017). De son côté, la rémunération offerte dans les emplois de longue durée peut être plus forte, notamment lorsqu'il est question d'emplois de gestion, ce qui tendrait à favoriser les hommes étant donné leur plus forte concentration (Boulet, 2013).

Tableau 1 (suite)

Liste des variables d'analyse

Expérience potentielle	Niveau de compétence	Secteur d'appartenance
1 ^{er} quartile	Gestion	Public
2 ^e quartile	Professionnel	Privé
3 ^e quartile	(formation universitaire)	
4 ^e quartile	Technique 1 (formation collégiale)	Secteur
	Technique 2	Secteur des biens
	(formation postsecondaire)	Secteur des services
Durée du travail	Intermédiaire	
Temps partiel volontaire	(formation secondaire)	Industries
Temps partiel involontaire	Élémentaire	Industries primaires
Durée normale (30-40 h)	(formation en cours d'emploi)	Construction
Longue durée (41 h et +)		Fabrication
		Commerce de gros
Horaires de travail variables	Groupes professionnels	Commerce de détail
Heures variant d'une semaine à l'autre	Gestion	Transport et entreposage
Heures ne variant pas d'une semaine à l'autre	Affaires, finance et administration	Finance, assurances, immobilier et location
	Sciences naturelles et appl. et domaines apparentés	Serv. profess., scientifiques et location
	Secteur de la santé	Gestion d'entreprises, serv. soutien et autres
Durée de l'emploi	Enseign., droit et serv. sociaux, commun. et gouvern.	Services d'enseignement
Moins de 12 mois (< 1 an)	Arts, culture, sports et loisirs	Soins de santé et assistance sociale
Entre 12 et 24 mois (1-2 ans)	Vente et services	Information, loisirs et culture
Entre 25 et 60 mois (2-5 ans)	Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	Hébergement et services de restauration
Entre 61 et 120 mois (5-10 ans)	Ress. naturelles, agriculture et production connexe	Autres services
Entre 121 et 180 mois (10-15 ans)	Fabrication et services d'utilité publique	Administrations publiques
Plus de 180 mois (> 15 ans)		
Stabilité d'emploi	Taille d'établissement	
Emploi temporaire	Moins de 20 employés	
Emploi permanent	Entre 20 et 99 employés	
	Entre 100 et 500 employés	
	Plus de 500 employés	
Type de profession	Couverture syndicale	
Manuelle	Emploi non syndiqué	
Non manuelle	Emploi syndiqué	
Mixte		
Qualification de l'emploi		
Emploi moins qualifié		
Emploi qualifié		

Source : Institut de la statistique du Québec. Variables établies à partir des variables disponibles dans l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Horaire de travail variable

Cette variable se divise en deux modalités : le fait d'avoir un emploi dont les heures de travail varient d'une semaine à l'autre et le fait d'avoir un emploi dont les heures de travail ne varient pas. Le fait d'avoir un horaire de travail instable ou une plus grande instabilité dans les heures de travail peut être associé à une rémunération ou un revenu d'emploi moindre (Heisz et LaRochelle-Côté, 2006). Même s'il semble que les femmes et les hommes sont concernés dans les mêmes proportions par des horaires de travail atypiques (Vézina et autres, 2011 ; Crespo et Rheault, 2011) qui peuvent entraîner de l'instabilité dans les heures de travail, il est possible que les rémunérations offertes dans les emplois avec ce type d'horaire soient moins avantageuses pour les femmes.

Durée de l'emploi

La durée de l'emploi fait référence à la période continue (exprimée en mois ou en année) au cours de laquelle un employé est au service du même employeur, que la personne ait changé ou non d'emploi au sein de l'organisation. Elle équivaut à l'ancienneté « cumulée » de l'employé dans son organisation (Goux et Maurin, 1994) compte tenu du nombre d'emplois occupés. Cette variable compte six catégories afin de bien faire ressortir l'effet sur le salaire. Ainsi, elles se caractérisent respectivement par les durées d'emploi suivantes : moins de 12 mois (< 1 an), entre 12 et 24 mois (1-2 ans), entre 25 et 60 mois (> 2 ans – 5 ans), entre 61 et 120 mois (> 5 ans – 10 ans), entre 121 et 180 mois (> 10 ans – 15 ans) et plus de 180 mois (> 15 ans). Bien évidemment, la durée de l'emploi est fortement liée à la rémunération étant donné sa relation étroite avec l'expérience. Ainsi, à mesure que la durée de l'emploi augmente, la rémunération offerte s'accroît (ISQ, 2017). Malgré cette relation positive, il demeure que les femmes affichent des rémunérations horaires inférieures aux hommes pour des tranches de durée d'emploi identiques (ISQ, 2017). Dans les analyses des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, cette variable est fréquemment présente (Drolet, 2011 ; 2002 ; Baker et Drolet, 2010 ; Goux et Maurin, 1994 ; Aeberhardt et Pouget, 2006 ; Lemièrre et Silvera, 2008 ; Meurs et Ponthieux, 2006) compte tenu de son rôle de premier plan dans les systèmes de rémunération, mais aussi en raison des durées d'emploi inégales entre les sexes qui s'expliquent fréquemment par les interruptions de carrière des mères (Meurs, Pailhé et Ponthieux, 2010). Il convient de la retenir parmi les variables d'analyse des écarts de rémunération entre les sexes.

Stabilité d'emploi

Pour cette variable, deux modalités de réponse sont retenues : le fait d'avoir un emploi permanent (durée indéterminée) et le fait d'avoir un emploi temporaire (durée déterminée). L'emploi permanent correspond à celui qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette, c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance. L'emploi temporaire fait référence à celui dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet particulier aura pris fin. La catégorie inclut l'emploi saisonnier, l'emploi temporaire (c'est-à-dire les emplois occupés pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris ceux occupés pour effectuer du travail par le biais d'une agence de placement) et l'emploi occasionnel.

De façon générale, la rémunération horaire offerte dans les emplois temporaires tend à être inférieure à celle offerte dans les emplois permanents (OCDE, 2002), et ce, même lorsqu'on tient compte du type d'emploi temporaire (Galarneau, 2005 ; OCDE, 2002). Qui plus est, des différences entre les femmes et les hommes, en faveur de ces derniers, sont également notées lorsqu'il est question d'emplois atypiques, tels que ceux qui sont temporaires (Cranford, Vosko et Zukewich, 2003).

À l'instar de la durée de l'emploi, la stabilité d'emploi est une autre variable souvent retenue dans les études comparatives de rémunération entre les sexes (Cloutier-Villeneuve, 2017 ; Boudarbat et Connolly Pray, 2011 ; Meurs et Ponthieux, 2006) et elle demeure toujours pertinente.

Type de profession

Pour cette variable, trois catégories ont été construites à partir des codes à quatre chiffres de la Classification nationale des professions (CNP). On y trouve les emplois de type manuel et de type non manuel ainsi que les emplois mixtes qui combinent les deux types. Selon Vézina et autres (2011 : I), la définition du type de profession est la suivante : 1) type manuel (manipulation de charges lourdes ou moyennes sur une base régulière ou de charges plus légères avec posture statique continue ou travail répétitif continu) ; 2) type non manuel (manipulation de charges et activités physiques négligeables) ; 3) type mixte (manipulation de charges légères avec posture statique discontinue, ou manipulation occasionnelle de charges lourdes ou moyennes, ou mouvements et manipulations avec charges légères, ou travail répétitif discontinu).

Bien que cette variable concerne directement les aspects physiques du travail, il existe une association entre les sexes et cette variable (Vézina et autres, 2011), les hommes étant davantage concentrés dans les emplois de type manuel et les femmes dans ceux non manuels. Cette réalité est donc susceptible de révéler des écarts de rémunération entre les sexes (Nagore Garcia, 2017; Abbott, Tyler et Wallace, 2005).

Qualification de l'emploi

Deux catégories composent cette variable. L'emploi est classé selon qu'il est moins qualifié ou plus qualifié. L'emploi moins qualifié correspond aux emplois dont les exigences en matière d'études sont en deçà du niveau collégial (DEC). L'emploi qualifié comprend les emplois auxquels est associé un niveau de scolarité collégial ou supérieur et inclut également les emplois de gestion.

Il ne fait pas de doute qu'en règle générale, les emplois moins qualifiés offrent une rémunération moindre que ceux qualifiés, étant donné qu'il existe un lien toujours fort entre la qualification des emplois et la rémunération accordée. Toutefois, même à l'intérieur des emplois moins qualifiés, des inégalités salariales ressortent, comme le constatent Gadrey et autres (2013: 14) dans leurs travaux sur la France. Celles-ci touchent directement les femmes au bas de la distribution des salaires, qui y sont plus fortement concentrées que les hommes tout en étant plus sujettes à y rester, ce qui renforce ainsi les inégalités salariales entre les sexes. La prise en compte de la qualification de l'emploi ajoute une dimension pertinente dans l'analyse des écarts de salaire entre les sexes.

Surqualification

Cette variable permet de déterminer si le travailleur est surqualifié pour le poste qu'il occupe ou s'il est non surqualifié. Un travailleur est surqualifié s'il occupe un emploi moins qualifié (voir variable *qualification de l'emploi*) et que son niveau d'études équivaut à une formation de niveau collégial (technique ou général) ou supérieur.

Plusieurs études produites mettent entre autres en lien la surqualification et la rémunération (Vultur et Bélanger, 2014; Kilolo-Malambwe, 2013; Gagnon, 2008; Montmarquette et Thomas, 2003; Allen et Velden, 2001) afin de voir s'il existe une pénalité salariale associée au fait d'être surqualifié. De plus, les différences salariales entre les sexes en lien avec la surqualification sont également étudiées (Lefebvre, 2016; Boudarbat et Connolly, 2013; Kilolo-Malambwe, 2012; Yuen, 2010; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002; Frank, 1978), compte tenu du fait que les femmes peuvent être davantage exposées au phénomène de la surqualification (Cloutier-Villeneuve, 2014; Gagnon, 2008) en raison d'une scolarité supérieure plus fréquente (Gauthier, 2014). Compte tenu de ces constats et comme le phénomène de la surqualification touche une partie non négligeable des travailleuses et des travailleurs (Cloutier-Villeneuve, 2014), il y a un intérêt à tenir compte de cette variable dans l'analyse des différences de rémunération selon le sexe.

Niveau de compétence

Pour cette variable, six niveaux de compétence sont définis en lien avec les niveaux d'études généralement exigés dans les professions tels que proposés dans la matrice de la CNP de Statistique Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2011).

On y trouve les niveaux de compétence suivants aux fins de l'analyse des écarts de salaire entre les sexes : 1) gestion ; 2) professionnel (formation universitaire) ; 3) technique 1 (formation collégiale – DEC) ; 4) technique 2 (formation postsecondaire – DEP ou ASP) ; 5) intermédiaire (formation secondaire) ; 6) élémentaire (formation en cours d'emploi).

Les trois premiers niveaux de compétence sont construits à partir de la variante pour les données agrégées de la CNP proposée par Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2011: 22-23). Pour le troisième niveau de compétence (technique collégial), on a ajouté d'autres professions qui sont davantage associées à ce niveau. Les professions (CNP à quatre chiffres) suivantes sont concernées : 1221 à 1223, 1225 à 1228, 1252 à 1254 et 1311 à 1315. Les trois autres niveaux de compétence correspondent respectivement aux autres professions (CNP à quatre chiffres) classées dans les niveaux de compétence B, C et D de la CNP (2011: 15-16).

Il existe évidemment un lien très marqué entre les niveaux de compétence de l'emploi et la rémunération, étant donné que ces derniers sont étroitement liés aux exigences de formation du poste occupé. Généralement, la rémunération offerte augmente à mesure que le niveau de compétence s'élève (Cloutier-Villeneuve, 2017). Certaines études tiennent compte, lorsque cela est possible, du niveau de compétence ou de la catégorie socioprofessionnelle dans l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes (Chamkhi, 2015; Muller, 2008; Petit, 2006; Aeberhardt et Pouget, 2006; Drolet, 2002a) et montrent que les écarts entre les sexes persistent dans les niveaux de compétence ou les catégories socioprofessionnelles. Il y a donc un intérêt de premier plan à retenir cette variable.

Groupe professionnel

Cette variable contient 10 catégories regroupant les professions selon le domaine. On trouve les groupes suivants : 1) gestion ; 2) affaires, finance et administration ; 3) sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ; 4) secteur de la santé ; 5) enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux ; 6) arts, culture, sports et loisirs ; 7) vente et services ; 8) métiers, transport, machinerie et domaines apparentés ; 9) ressources naturelles, agriculture et production connexe ; 10) fabrication et services d'utilité publique. Ce regroupement est celui utilisé dans la CNP et fait référence au genre de compétences (Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2011).

Comme le mentionnent Aeberhardt et Pouget (2006 : 31), « le salaire demeure étroitement lié à la catégorie socio-professionnelle : la profession est bien évidemment l'un des premiers déterminants du salaire. » Cette variable est d'ailleurs toujours comprise dans les études d'analyses multivariées portant sur les écarts de rémunération entre les sexes et semble à cet égard jouer un rôle de premier plan (Blau et Kahn, 2016; Boudarbat et Connolly, 2013; Morissette, Picot et Lu, 2013; Baker et Drolet, 2010) en raison entre autres de la ségrégation professionnelle qui sévit entre les sexes (Moyser, 2017; Legault, 2017a; Rose, 2016; Chamkhi et Toutlemonde, 2015; Cloutier-Villeneuve, 2015; CIAFT, 2011). Les groupes professionnels demeurent donc une variable cruciale dans l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes.

Caractéristiques du milieu de travail

Taille d'établissement

Pour cette variable, quatre catégories sont retenues : 1) moins de 20 employés ; 2) entre 20 et 99 employés ; 3) entre 100 et 500 employés ; 4) plus de 500 employés. Bien évidemment, il existe un lien positif entre la taille de l'établissement et la rémunération offerte. Celle-ci tend à augmenter à mesure que le nombre d'employés de l'établissement gagne en importance. De façon particulière, on note qu'entre les établissements de petite taille et ceux de grande taille, les différences sont très marquées (ISQ, 2017). Par ailleurs, la relation positive entre la taille d'établissement et la rémunération s'observe tant chez les femmes que chez les hommes (Chamkhi, 2015), tout comme les écarts entre les deux groupes selon la taille d'établissement (ISQ, 2017; Chamkhi, 2015). Cette variable est donc pertinente dans l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes et celle-ci est d'ailleurs fréquemment utilisée dans les études multivariées portant sur cette question (Chamkhi, 2015; Drolet, 2002a; Drolet, 2002b).

Couverture syndicale

Deux catégories sont retenues pour cette variable, soit le fait d'être dans un emploi couvert par une convention collective (peu importe que le travailleur soit membre ou non du syndicat) et le fait de ne pas avoir une telle couverture dans son emploi.

De façon générale, le fait d'être syndiqué va de pair avec une rémunération plus élevée que lorsqu'on occupe un emploi non syndiqué (Cloutier-Villeneuve, 2015; Uppal, 2011; Fang et Verma, 2002; Renaud, 1998). Comme la couverture syndicale est un important déterminant de la rémunération, celle-ci est bien évidemment largement retenue dans les études portant sur les écarts de rémunération horaire entre les sexes (Legault, 2017; Rose, 2016; Drolet, 2002b; Morissette, Picot et Lu, 2013; Baker et Drolet, 2010).

Secteur d'appartenance

Cette variable contient deux catégories, soit le fait d'occuper un emploi dans le secteur public ou d'en occuper un dans le secteur privé. Le secteur d'appartenance fait ressortir des écarts non négligeables en matière de rémunération. Ainsi, des données générales montrent que, dans son ensemble, le secteur public affiche des niveaux de rémunération plus élevés que le secteur privé (Cloutier-Villeneuve, 2017;

ISQ, 2017). Ces constats semblent également se vérifier à partir d'analyses multivariées produites sur des données européennes (de Castro, Salto et Steiner, 2013 ; Giordano et autres, 2011) et, qui plus est, les femmes semblent avoir en général un retard salarial moins important dans le secteur public que dans le secteur privé (Ghailani, 2007). Par ailleurs, comme les femmes sont davantage concentrées dans l'emploi du secteur public et que les hommes le sont davantage dans le secteur privé, il y a un intérêt évident à tenir compte de cette variable dans l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes. Bon nombre d'études ont d'ailleurs porté précisément sur les différences de salaire entre les sexes dans les secteurs public et privé (Mcinturff et Tulloch, 2014 ; Meurs et autres, 2014 ; Gupta, Oaxaca et Smith, 2000 ; Cheng, 2005).

Secteur

Cette variable permet de distinguer les emplois qui sont du domaine des services de ceux qui sont du domaine des biens (production). Le secteur des biens comprend les industries primaires, les services publics, la construction et la fabrication. Les autres industries (voir variable *industries*) sont classées dans le secteur des services. Généralement, la rémunération offerte dans le secteur des services tend à être supérieure à celle offerte dans celui des biens (Cloutier-Villeneuve, 2017) et les femmes affichent une rémunération inférieure à celle des hommes dans ces deux regroupements (ISQ, 2017).

Industrie

La variable *industries* comprend 15 groupes qui sont classés selon le secteur. Le secteur des biens comprend les industries suivantes : industries primaires, construction et fabrication. Le secteur des services est composé des industries suivantes : commerce de gros ; commerce de détail ; transport et entreposage ; finance, assurances, immobilier et location ; services professionnels, scientifiques et techniques ; gestion d'entreprises, services de soutien et autres services ; services d'enseignement ; soins de santé et assistance sociale ; information, loisirs et culture ; hébergement et services de restauration ; autres services ; et administrations publiques.

Bien évidemment, la rémunération offerte sur le marché du travail varie grandement dans les industries (ISQ, 2017), mais ce qu'il importe de souligner, c'est que la répartition des femmes et des hommes diffère aussi de façon importante dans celles-ci (Moyser, 2017 ; ISQ, 2017), les femmes étant davantage concentrées dans certaines industries

des services (soins de santé et enseignement, notamment) et les hommes davantage dans les industries des biens (fabrication et construction, entre autres). À l'instar de la profession, l'industrie est un autre déterminant qui semble jouer un rôle de premier plan dans les écarts de rémunération entre les sexes (Blau et Kahn, 2016 ; Drolet, 2002a ; Baker et Drolet, 2010 ; Boudarbat et Connolly, 2013). On retrouve d'ailleurs fréquemment cette variable dans les analyses portant sur ce sujet (Morissette, Picot et Lu, 2013 ; Muller, 2008 ; Petit, 2006 ; Aeberhardt et Pouget, 2006 ; Ponthieux et Meurs, 2004).

Régions

Trois variables sont construites sur la base de regroupements régionaux. La première porte sur les régions économiques et renvoie aux principales provinces canadiennes, soit le Québec, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Ces régions comptent pour environ 85 % de l'emploi salarié au Canada en 2016. La prise en compte de cette variable est fort pertinente afin de relativiser la situation au Québec. Ces régions économiques se distinguent sur plusieurs plans, notamment sur celui de la structure industrielle, mais aussi au regard de la participation des femmes au marché du travail, en particulier lorsque les ménages ont de responsabilités familiales.

La deuxième variable porte sur les régions administratives du Québec. En tout, 16 régions sont prises en compte (voir tableau 1). Compte tenu, encore une fois, des différences dans les taux d'emploi des femmes et des structures industrielles qui peuvent varier, il y a un intérêt à étudier comment ont évolué les écarts de rémunération entre les sexes. Enfin, la dernière variable liée aux régions porte sur un regroupement des régions administratives réparties en trois grands groupes : la grande région de Montréal, les autres régions centrales et les régions ressources. Les trois regroupements régionaux sont définis de la façon suivante :

Grande région de Montréal :

Montréal, Montérégie, Laval, Lanaudière et Laurentides ;

Autres régions centrales :

Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Estrie, Centre-du-Québec et Outaouais ;

Régions ressources :

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent, Abitibi-Témiscamingue, Mauricie, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec.

RÉFÉRENCES

- ABBOTT, Pamela, Melissa TYLER et Claire WALLACE (2005). *An Introduction to Sociology, Feminist Perspectives*, 3^e édition, Routledge, Londres, 430 p.
- AEBERHARDT, Romain, et Julien POUGET (2006). « Comment expliquer les disparités salariales ? », dans *Les salaires en France, édition 2006*, Paris, Institut national de la statistique et des études économiques, p. 29-42.
- ALLEN, Jim, et Rolf van der VELDEN (2001). "Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-The-Job Search", *Oxford Economic Papers*, vol. 3, p. 434-452.
- AVELLAR, Sarah, et Pamela J. SMOCK (2003). "Has the Price of Motherhood Declined Over Time? A Cross-Cohort Comparison of the Motherhood Wage Penalty", *Journal of Marriage and Family*, vol. 65, n° 3, août, p. 597-607.
- BAKER, Michael, Dwayne BENJAMIN, Andrée DESAULNIERS et Mary GRANT (1995). "The Distribution of the Male/Female Earnings Differential, 1970-1990", *The Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, vol. 28, n° 3, août, p. 479-501.
- BAKER, Michael, et Marie DROLET (2010). "A New View of the Male/Female Pay Gap", *Analyse de politiques*, vol. XXXVI, n° 4, p. 428-464.
- BECKER, Gary Stanley (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York, National Bureau of Economic Research et Columbia University Press, 187 p.
- BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN (2016). *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*, Discussion Paper No. 9656, Bonn (Allemagne), Institute for the Study of Labor (IZA), 76 p.
- BOUDARBAT, Brahim, et Marie CONNOLLY (2013). "The Gender Wage Gap Among Recent Post-secondary Graduates in Canada: A Distributional Approach", *The Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, vol. 46, n° 3, p. 1037-1065.
- BOUDARBAT, Brahim, et Marie CONNOLLY PRAY (2011). *L'écart salarial entre les sexes chez les nouveaux diplômés postsecondaires. Rapport de projet*, Montréal, CIRANO, 78 p.
- BOULET, Maude (2013). *L'accès limité des femmes aux emplois de gestion : un plafond de verre ?*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 3 p.
- BOWLBY, Geoff, et Jeannine USALCAS (2006). « Les étudiants sur le marché du travail », *Questions d'éducation : le point sur l'éducation, l'apprentissage et la formation au Canada*, produit n° 81-004-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 3, n° 1, avril, p. 1-16.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) (2016). *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*, Genève, Organisation internationale du Travail, 131 p.
- CHAMKHI, Amine (2015). « Les écarts de salaires femmes-hommes en 2010: Disparités territoriales par zones d'emploi », *Document d'études*, n° 196, décembre, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), p. 1-47.
- CHAMKHI, Amine, et Fabien TOUTLEMONDE (2015). « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares Analyses*, n° 082, novembre, p. 1-12.
- CHENG, Xiaofang (2005). *The Gender Wage Gap in the Public and Private Sectors in Canada*, mémoire de maîtrise soumis au College of Graduate Studies and Research, Saskatoon, Université de la Saskatchewan, 79 p.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2017). « Regard sur les gains nets des salariés québécois pour la période 2006-2016 sous l'angle des strates de salaire horaire », *Flash-Info*, vol. 18, n° 1, Institut de la statistique du Québec, p. 9-18.

- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2016). « Comment ont évolué l'emploi à bas salaire et celui mieux rémunéré au Québec chez les travailleuses et les travailleurs? », *Cap sur le travail et la rémunération*, n° 3, avril, Institut de la statistique du Québec, p. 1-12.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc, et Julie RABEMANANJARA (2016). « Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années », *Cap sur le travail et la rémunération*, n° 2, mars, Institut de la statistique du Québec, p. 1-14.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2015). « Les principales professions féminines et masculines au Québec en 2010 », *Flash-Info*, vol. 16, n° 3, Institut de la statistique du Québec, p. 6-28.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2014). « Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi au Québec : comment se conjuguent ces trois réalités selon le genre? », sous la dir. de Mircea Vultur, dans *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 179-214.
- COMITÉ CONSULTATIF SUR LE DROIT DE LA FAMILLE (2015). *Pour un droit de la famille adapté aux nouvelles réalités conjugales et familiales*, sous la présidence d'Alain Roy, Québec, Ministère de la Justice, 596 p.
- CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT) (2011). *La mixité au travail, un défi d'égalité. Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*, Montréal, 111 p.
- CRANFORD, Cynthia J., Leah F. VOSKO et Nancy ZUKEWICH (2003). « The Gender of Precarious Employment in Canada », *Relations Industrielles*, vol. 3, n° 58, septembre, p. 454-482.
- CRESPO, Stéphane, et Sylvie RHÉAULT (2011). « Les horaires de travail atypiques au Québec », *Données sociodémographiques en bref*, vol. 16, n° 1, octobre, Institut de la statistique du Québec, p. 5.
- DE CASTRO, Francisco, Matteo SALTO et Hugo STEINER (2013). « The gap between public and private wages: new evidence of the EU », *Economic Papers*, n° 508, Bruxelles, Commission européenne, p. 1-47.
- DEMERS, Marc-André, et Julie RABEMANANJARA (2016). « Portrait historique des parents québécois sur le marché du travail », *Cap sur le travail et la rémunération*, n° 4, novembre, Institut de la statistique du Québec, p. 1-13.
- DROLET, Marie (2011). « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? » *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 11, n° 12, printemps, p. 1-14.
- DROLET, Marie (2002a). *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*, produit n° 71-584-MIF, n° 4, au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 72 p.
- DROLET, Marie (2002b). « Écart salarial entre hommes et femmes », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPB au catalogue de Statistique Canada, p. 33-42.
- FANG, Tony, et Anil VERMA (2002). « L'avantage salarial des travailleurs syndiqués », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, vol. 3, n° 9, septembre, p. 14-21.
- FRANCOEUR, Marie-Claude (2017). « Les mères et leur contribution au revenu d'emploi des familles », *Quelle famille?*, vol. 5, n° 1, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de la Famille du Québec, p. 1-13.
- FRANK, Robert H. (1978). « Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification », *The American Economic Review*, vol. 68, n° 3, p. 360-373.
- GADREY, Nicole, Florence JANY-CATRICE et Martine PERNOD-LEMATTRE (2013). « Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle », *Socio-économie du travail*, vol. XLII, n° 30, p. 57-86.
- GAGNON, Sandra (2008). « La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? », *Flash-info*, vol. 9, n° 3, septembre, Institut de la statistique du Québec, p. 1-5.

- GALARNEAU, Diane (2005). « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 6, n° 1, janvier, p. 5-20.
- GALARNEAU, Diane, et Louise EARL (1999). « Gains des femmes/gains des hommes », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, hiver, p. 22-29.
- GAUTHIER, Marc-André (2014). « Regard sur deux décennies d'évolution du niveau de scolarité de la population québécoise à partir de l'Enquête sur la population active », *Coup d'œil sociodémographique*, [En ligne], n° 30, février, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 1-7. [www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no30.pdf] (Consulté le 7 août 2017).
- GHALANI, Dalila (2007). *The Gender Wage Gap in the European Union*, Bruxelles, Observatoire social européen, 35 p.
- GIORDANO, Raffaella, Domenico DEPALO, Manuel COUTINHO PEREIRA, Eugène BRUNO, Evangelia PAPAPETROU, Javier J. PÉREZ et Mojca ROTER (2011). "The public sector pay gap in a selection of Euro area countries", *Working Paper Series*, n° 1406, décembre, European Central Bank, p. 1-40.
- GOUX, Dominique, et Éric MAURIN (1994). « Éducation, expérience et salaire : tendances récentes et évolution de long terme », *Économie et prévision*, n° 116, p. 155-178.
- GUPTA, Nabanita D., Ronald L. OAXACA et Nina SMITH (2000) "The Danish Gender Wage Gap and Wage Determination in the Private and Public Sectors", dans GUSTAFSSON, Siv S., et D. MEULDERS (rédactrices), *Gender and the Labour Market: Econometric Evidence of Obstacles to Achieving Gender Equality*, Basingstoke (Royaume-Uni), Palgrave Macmillan, p. 53-74.
- HEISZ, Andrew, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ (2006). « Instabilité des heures de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, n° 12, décembre, p. 18-22.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2017). « Portrait des principaux indicateurs du marché du travail et des conditions de travail, 2006-2016 », *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 13, p. 1-195.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES ET SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE (2016). *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, rapport 2016*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 93 p.
- KAHN, Joan R., Javier GARCIA-MANGLANO et Suzanne M. BIANCHI (2014). "The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers", *Journal of Marriage and Family*, vol. 76, n° 1, janvier, p. 56-72.
- KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2013). *La surqualification au sein des grands groupes professionnels au Québec : état des lieux en 2012*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 21 p.
- KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2012). « L'écart de surqualification entre les genres explique-t-il en partie l'avance salariale des hommes? », *Flash-info*, vol. 13, n° 3, septembre, Institut de la statistique du Québec, p. 10-11.
- LEFEBVRE, Jocelyn (2016). *Les conséquences salariales de la surqualification chez les diplômés postsecondaires d'origine immigrée dans la RMR de Montréal*, Mémoire de maîtrise, Québec, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique, 136 p.
- LEGAULT, Marie-Josée (2017a). « La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 6, n° 1, p. 20-58.
- LEGAULT, Marie-Josée (2017b). *Équité en emploi, équité salariale*, 2^e édition, Québec, Presses de l'Université du Québec, 577 p.
- LEMIÈRE, Séverine, et Rachel SILVERA (2008). « Les multiples facettes des inégalités de salaires entre les hommes et les femmes », dans *GRH et genre. Les défis de l'égalité hommes-femmes*, Paris, Vuibert, p. 1-245.

- MARCOUX, Marie-Josée, et Sylvie BOUCHARD (2016). *Portrait statistique Égalité femmes-hommes*, Québec, Conseil du statut de la femme, 121 p.
- MCINTURFF, Kate, et Paul TULLOCH (2015). *Narrowing the Gap. The Difference That Public Sector Wages Make*, Ottawa, Centre canadien des politiques alternatives, 29 p.
- MEURS, Dominique, Florent FREMIGACCI, Laurent GOBILLON, Sophie PONTHEUX et Sébastien ROUX (2014). *Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France. Rapport final*, Université Paris Ouest Nanterre, 104 p.
- MEURS, Dominique, Ariane PAILHÉ et Sophie PONTHEUX (2010). « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, vol. 114, n° 3, p. 113-133.
- MEURS, Dominique, et Sophie PONTHEUX (2006). « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser? », dans *Économie et statistique*, n° 398-399, p. 99-129.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO (2015). *Comblent l'écart salarial entre les sexes : document d'information*, Toronto, 61 p.
- MONTMARQUETTE, Claude, et Laure THOMAS (2003). *Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail : le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996*, 2003RP-13, Montréal, CIRANO, 79 p.
- MORIN, Thomas (2014). « Écarts de revenus au sein des couples », *Insee Première*, n° 1492, mars, p. 1-4.
- MORISSETTE, René, Garnett PICOT et Yuqian LU (2013). *Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies*, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 59 p.
- MOYSER, Melissa (2017). *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe. Les femmes et le travail rémunéré*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 43 p.
- MULLER, Lara (2008). « Les écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006 », *Les salaires en France, édition 2008*, p. 59-72.
- NAGORE GARCIA, Amparo (2017). « Gender Differences in Unemployment Dynamics and Initial Wages over the Business Cycle », *LISER Working Papers*, n° 2017-06, Luxembourg Institute of Socio-Economic Research, p. 1-36.
- NAUZE-FICHET, Emmanuelle, et Magda TOMASINI (2002). « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354, p. 21-48.
- OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS [Royaume-Uni] (2016). *Annual Survey of Hours and Earnings: 2016 provisional results*, 33 p.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2017). *Report of the Implementation of the OECD Gender Recommendations*, Paris, 77 p.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*, Paris, Éditions OCDE, 296 p.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2007). *Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie de famille. Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Paris, Éditions OCDE, 253 p.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2002). « Prendre la mesure du travail temporaire », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, p. 144-211.
- PETIT, Pascale (2006). « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale », *Premières Synthèses*, n° 22.1, p. 1-8.
- PHILIPPS, Shelley, Peter BURTON et Lynn LETHBRIDGE (2001). « In and out of the Labour Market: Long-term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work », *The Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, vol. 34, n° 2, mai, p. 411-429.

- PONTHIEUX, Sophie, et Dominique MEURS (2004). « Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe », *Revue de l'OFCE*, vol. 2004/3, n° 90, p. 153-192.
- NGAI, L. Rachel, et Barbara PETRONGOLO (2017). "Gender Gaps and the Rise of the Service Economy", *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 9, n° 4, octobre, p. 1-44.
- RENAUD, Stéphane (1998). "Unions, Wages and Total Compensation in Canada: An Empirical Study", *Relations Industrielles*, vol. 53, n° 4, automne, p. 1-21.
- ROBERGE, Marie-Pier (2017). *Salaires inégaux, à qui la faute ?*, Montréal, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, 11 p.
- ROSE, Ruth (2016). *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, 2^e édition, Montréal, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, 55 p.
- STATISTIQUE CANADA et RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2012). *Classification nationale des professions (CNP)*, produit n° 12-583-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 1032 p.
- STATISTIQUE CANADA (2007). *The Canadian Labour Market at a Glance*, produit n° 71-222-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Division de la statistique du travail, 127 p.
- UPPAL, Sharanjit (2011). « La syndicalisation, 2011 », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 23, n° 4, automne, p. 1-12.
- U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS (2014). "Highlights of women's earnings in 2013", *BLS Reports*, n° 1051, décembre, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, p. 1-72.
- VÉZINA, Michel, Esther CLOUTIER, Suzanne STOCK, Katherine LIPPEL, Éric FORTIN et autres (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCO-TESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 656 p.
- VINCENT, Carole (2013). « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes? Synthèse de connaissances tirées de microdonnées canadiennes », *Série Synthèses du RCCDR*, septembre, p. 1-28.
- VULTUR, Mircea, et Marc-André BÉLANGER (2014). « Quels facteurs influencent le sentiment de surqualification des diplômés universitaires? », sous la direction de Mircea Vultur, dans *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 149-179.
- YUEN, Jennifer (2010). "Job-education match and mismatch: Wage differentials", *Perspectives*, vol. 11, n° 4, p. 16-26.

La question de la rémunération comparative entre les travailleuses et les travailleurs demeure d'actualité en raison du fait qu'il existe toujours un retard des femmes par rapport aux hommes en la matière. Ce constat n'est pas propre au Québec. Dans cette étude, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) présente un portrait détaillé de l'évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des travailleuses et travailleurs salariés au Québec entre 1998 et 2016.

Plus particulièrement, ce rapport contient des résultats et des analyses selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail. En tout, 29 variables sont prises en compte. Une analyse de la composition de la main-d'œuvre est également présentée et est mise en perspective avec les changements observés chez les femmes et les hommes sur le plan de la rémunération horaire. De plus, des comparaisons avec d'autres régions (Ontario, Alberta et Colombie-Britannique) sont effectuées afin d'obtenir un portrait nuancé de la situation au Québec.

Enfin, les données détaillées produites dans le cadre de cette étude sont accessibles sur le site Web de l'ISQ, dans la section « Travail et rémunération », sous la rubrique « Rémunération horaire, hebdomadaire et salaire minimum ».