



OFDIG

Observatoire francophone
pour le développement
inclusif par le genre



Équité salariale

Données recueillies par Zora Ait El Machkouri

Données express OFDIG #1 2023

UQÀM

AUF



À l'occasion du 8 mars 2023, l'OFDIG a préparé une fiche sur les données récentes touchant diverses dimensions de l'équité salariale au Québec.

Données à jour au Québec sur les emplois les mieux et moins bien rémunérés pour les femmes

En 2020, les femmes gagnaient en moyenne 36 200 \$ et les hommes, 44 000 \$¹. Selon la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), **il reste encore du travail à faire pour atteindre l'équité salariale** et une loi avec « plus de mordant » est nécessaire pour y arriver.

La rémunération horaire moyenne des femmes occupant un emploi salarié équivalait à environ 91% celle des hommes, le salaire horaire moyen des femmes étant de 27,39 \$ et celui des hommes, de 30,16 \$, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)².

Selon Statistique Canada, en 2021, les hommes employés avaient un salaire horaire médian plus élevé (28,00 \$) que les femmes employées (24,40 \$)³.

L'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) prévoit **qu'en gardant le rythme des dernières années, cela prendra 50 ans avant qu'on n'atteigne une véritable égalité salariale**⁴!

Les emplois de femmes se concentrent surtout en travail de bureau, en sciences infirmières, en enseignement, en soutien à domicile et en garde d'enfants. Les hommes, quant à eux, se trouvent en plus grand nombre en administration à titre de cadres supérieurs, en génie, en informatique ainsi que dans différents métiers dans les domaines, par exemple, de la plomberie, l'électricité et la menuiserie⁵.

1 <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/revenu/revenu-moyen>

2 <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/ecart-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-comment-la-situation-a-t-elle-evolu-depuis-1998-44150>

3 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00007-fra.htm>

4 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1934518/inegalite-salariale-homme-femme-quebec>

5 <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/developpement-des-enfants/consequences-stereotypes-developpement/choix-professionnels>

Emplois les mieux rémunérés

1% DES REVENUS SUPÉRIEURS.

En 2015, au sein de la tranche de revenu supérieure de 1 %, les femmes représentaient 1 travailleur sur 5. Selon Statistique Canada, la sous-représentation des femmes dans les groupes de revenus supérieurs est à l'origine d'environ la moitié de l'écart salarial entre les sexes au Canada⁶.

Les professions qui composent les groupes de revenus supérieurs comprennent les dirigeant-es d'entreprise, les cadres supérieur-es, les médecins et les avocat-es. **Les femmes de la tranche supérieure de 1 % étaient près de deux fois plus susceptibles que leurs homologues de travailler en santé, principalement comme médecins.**

Au sein du 1 %, 1 femme sur 5 travaillait en santé, comparativement à 1 homme sur 9. **Même si les femmes de la tranche supérieure de 1 % étaient plus instruites que leurs homologues, elles gagnaient un revenu moins élevé que ceux-ci.** Les écarts de revenu étaient plus prononcés parmi les cadres supérieurs et dans le domaine des affaires, tandis qu'ils étaient moins marqués dans le domaine de la santé, où les salaires sont généralement plus influencés par les politiques gouvernementales⁷.

CADRES SUPÉRIEURES.

Les femmes n'occupent aujourd'hui que **35 % des postes de cadres supérieur-es au Québec**, bien que cette proportion s'élevât à seulement 20 % en 2005. **En revanche, des avancées notables ont été réalisées parmi les magistrat-es de la Cour du Québec.** Tandis qu'on ne comptait que 103 juges au féminin pour 161 juges au masculin il y a dix ans, la parité est désormais atteinte⁸.

Par ailleurs, **il y a moins de femmes dans les plus hauts postes de direction, surtout si elles sont autochtones ou issues de minorités visibles.** Leur salaire moyen demeure largement inférieur à celui des hommes. En effet, **les femmes cadres gagnent environ 56 % de moins que les hommes cadres**, leur revenu total moyen s'établissant à 495 600 \$, comparativement à environ 1,1 million \$ pour les hommes⁹.

DIPLÔMÉES.

Selon l'ISQ, même avec une formation universitaire, les femmes gagnent encore moins que leurs homologues masculins. **En 2019, dans les entreprises de 200 employé-es et plus, pour les postes qui exigeaient une formation universitaire, une femme gagnait en moyenne 42,30 \$ l'heure, alors que son équivalent masculin en gagnait 45,13 \$¹⁰.**

Un an après l'obtention d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires, l'écart de revenus en défaveur des femmes chez les personnes travaillant à temps plein et qui ont un parcours similaire était de 9 %. Plus précisément, il était de 4 % chez les personnes moins bien rémunérées et de 13 % chez les mieux rémunérées. **Cinq ans après l'obtention d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires, l'écart de revenus en défaveur des femmes était encore de 12 % chez les moins bien rémunérées et de 19 % chez les mieux rémunérées¹¹.**

6 <https://www.statcan.gc.ca/fr/rb/video/recherches-femmes-1>

7 <https://www.statcan.gc.ca/fr/rb/video/recherches-femmes-1>

8 <https://www.ledevoir.com/societe/742662/l-egalite-femmes-hommes-en-presque-surplace>

9 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1794130/gestion-equite-salaire-autochtones-minorites-visibles-statistique-canada>

10 <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/resultats-de-lenquete-sur-la-remuneration-globale-au-quebec-collecte-2019.pdf>

11 <https://www.lapresse.ca/affaires/chroniques/2022-06-09/ecarts-salariaux/etre-une-femme-nuit-des-l-emploi.php>

Une hypothèse qui expliquerait pourquoi les femmes sont moins nombreuses à travailler pour les employeurs qui paient le mieux au Québec, avance qu'elles privilégieraient les employeurs offrant des conditions de travail avantageuses et/ou une meilleure conciliation travail-vie personnelle ou familiale¹².

ÉCARTS PAR SECTEUR.

La répartition des emplois entre les différentes industries est l'un des freins majeurs à l'égalité salariale selon l'IRIS. Par exemple, le secteur de la construction s'avère être l'un des plus forts vecteurs d'inégalité salariale. Dans ce domaine, la rémunération est élevée et les conditions de travail sont bonnes. Or, les femmes sont pratiquement absentes de l'industrie¹³.

En gestion, l'écart s'est rétréci tandis que le ratio est passé de 79 % à 91 %. Une **situation semblable est observable en vente et dans les services**, où le ratio a progressé de 80 % à 92 %. En revanche, la **situation stagne dans le secteur des ressources naturelles et agricoles**, et le ratio y est demeuré stable à 72 %. Il s'agit du secteur dans lequel l'écart est le plus grand en 2021¹⁴.

Emplois les moins bien rémunérés

SECTEURS MOINS RÉMUNÉRATEURS.

Les femmes sont concentrées dans des métiers moins rémunérateurs, telles coiffeuses, boulangères-pâtisseries et cuisinières. Dans cette catégorie des autres métiers, les revenus commencent en général à 31 800 \$ par année¹⁵.

Les femmes autochtones, immigrantes et avec des limitations fonctionnelles sont également moins actives sur le marché de l'emploi et moins bien payées que leurs semblables de sexe masculin. Les femmes retraitées sont aussi pénalisées, n'ayant que 59 % du revenu disponible des hommes¹⁶.

SOINS.

En 2022, au Canada, **plus de la moitié des femmes de 15 ans et plus (52 % ou près de 8,4 millions de femmes) ont fourni des soins quelconques à des enfants ou à des adultes dépendants de soins, moyennant une rémunération ou non.** Selon Statistique Canada, peu importe si elles s'occupaient d'enfants ou d'adultes, les femmes étaient considérablement plus susceptibles que les hommes (42 %) de fournir des soins et elles étaient également plus susceptibles de signaler des répercussions négatives liées à la prestation de soins, comme la fatigue, l'inquiétude et l'anxiété¹⁷.

SOINS NON RÉMUNÉRÉS.

Près du tiers (32 %) des femmes s'occupaient d'enfants ou leur fournissaient des soins sans être rémunérées, et près du quart (23 %) des femmes fournissaient des soins non rémunérés à des adultes aux prises avec des problèmes de santé ou des incapacités à long terme. Ces proportions étaient moins élevées chez les hommes¹⁸.

12 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1889661/diplomes-postsecondaires-revenus-hommes-femmes-etude>

13 <https://iris-recherche.qc.ca/bloque/inegalites/fosse-de-gendre/>

14 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1934518/inegalite-salariale-homme-femme-quebec>

15 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1777578/ecart-salarial-homme-femme-formation>

16 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/802222/equite-salariale-femmes-gagneront-moins-dans-20-ans>

17 <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/node/2215>

18 <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/node/2215>

AU NIVEAU MONDIAL.

Mais au-delà du Québec et du Canada, la réalité des inégalités salariales demeure un problème mondial. En effet, selon le rapport Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2022 de la Banque mondiale, environ 2,4 milliards de femmes en âge de travailler ne bénéficient pas de l'égalité des chances économiques et 178 économies maintiennent des obstacles juridiques qui empêchent leur pleine participation à la vie économique. Dans 86 économies, les femmes sont confrontées à une forme de restriction d'accès à l'emploi et 95 autres ne garantissent pas un salaire égal pour un travail de valeur égale¹⁹.

PISTES DE SOLUTIONS.

Selon l'économiste Susan Himmelweit, avec les difficultés économiques qui arrivent, investir dans des services sociaux et des soins de qualité est l'une des solutions les plus simples pour réduire drastiquement les inégalités économiques de genre et éviter qu'elles ne s'aggravent en cas de récession²⁰.

¹⁹ <https://cdeacf.ca/actualite/2022/03/10/pres-24-milliards-femmes-monde-ne-possedent-memes-droits>

²⁰ <https://www-tandfonline-com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/doi/full/10.1080/13545701.2020.1845390>