

Étude : Le rôle des politiques de rémunération propres aux entreprises dans l'écart de rémunération entre les sexes au Canada

Diffusé à 8 h 30, heure de l'Est dans *Le Quotidien*, le lundi 16 novembre 2020

Au Canada, les femmes gagnent environ 27 % de moins que les hommes. Les femmes ont tendance à travailler dans des entreprises qui offrent un salaire moins élevé. Après la prise en compte des caractéristiques des travailleurs et de l'emploi, les femmes ont tendance à gagner moins que leurs collègues masculins au sein d'une même entreprise. Ces deux tendances expliquent près du quart de l'écart de rémunération entre les sexes au Canada. C'est la principale conclusion de l'étude intitulée « Quel rôle jouent les politiques de rémunération propres aux entreprises dans l'écart de rémunération entre les sexes au Canada? », publiée aujourd'hui par Statistique Canada.

Il s'agit de la première étude canadienne portant sur le rôle que jouent les politiques de fixation de la rémunération au sein des entreprises et d'une entreprise à l'autre dans l'explication de l'écart salarial entre les sexes. Les auteurs y examinent l'incidence des primes salariales offertes par les entreprises, c'est-à-dire les différences de rémunération entre les entreprises pour des travailleurs ayant des caractéristiques semblables (p. ex. le niveau de scolarité, la profession et la durée d'occupation de l'emploi), sur l'écart de rémunération entre les sexes. La convergence des résultats économiques des femmes et des hommes au Canada a ralenti depuis la fin des années 1990, malgré une amélioration considérable des résultats des femmes au cours des cinq dernières décennies. Fondée sur une vaste base de données appariées sur les employeurs et les employés de 2001 à 2015, cette étude jette un nouvel éclairage sur l'écart inexplicé entre les résultats économiques des femmes et des hommes.

L'étude révèle que le montant moyen des primes salariales propres aux entreprises est plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Cette différence représente 6 points de pourcentage, soit près du quart de l'écart de rémunération de 27 % entre les sexes au Canada.

La différence entre les sexes au chapitre du montant moyen des primes salariales propres aux entreprises est divisée en deux composantes, soit l'appariement (la tendance chez les femmes à travailler dans des entreprises offrant des primes salariales peu élevées) et les politiques de fixation de la rémunération (la tendance chez les femmes à toucher une prime salariale inférieure à celle des hommes au sein d'une même entreprise). En moyenne, ces deux composantes ont la même importance, chacune représentant 3 points de pourcentage de l'écart de 27 %.

Cela dit, la différence entre les sexes au chapitre des primes salariales propres aux entreprises varie considérablement entre les trois plus grandes provinces. La Colombie-Britannique (31 %) affiche l'écart de rémunération le plus élevé, dont 19 % peuvent s'expliquer par la différence entre les sexes au chapitre des primes salariales propres aux entreprises, la tendance chez les femmes à se retrouver dans des entreprises qui offrent des salaires peu élevés jouant un rôle prépondérant dans cette différence. En revanche, 26 % de l'écart de rémunération observé au Québec (21 %) est attribuable à la différence entre les sexes au chapitre des primes salariales propres aux entreprises, laquelle s'explique en majeure partie par la tendance des entreprises à verser des primes salariales moins élevées aux femmes qu'aux hommes. L'Ontario se situe quelque part entre ces deux provinces pour ce qui est de l'écart de rémunération, de la différence entre les sexes au chapitre des primes salariales propres aux entreprises et de l'importance relative des deux composantes.

L'écart de rémunération entre les sexes augmente avec l'âge, tout comme l'importance de la composante de l'appariement, c'est-à-dire la tendance chez les femmes à se retrouver dans des entreprises offrant des primes salariales peu élevées. En revanche, la tendance chez les femmes à recevoir des primes salariales moins élevées que les hommes au sein d'une même entreprise demeure relativement constante selon l'âge. Des résultats semblables ont été constatés chez les femmes qui ont des enfants et chez celles qui n'en ont pas. L'écart de rémunération est plus prononcé et la composante de l'appariement joue un rôle plus important dans cet écart chez les femmes qui ont des enfants comparativement à celles qui n'en ont pas.



L'écart de rémunération entre les sexes est également plus important chez les femmes mariées que chez les femmes célibataires. Cependant, les différences entre les sexes au chapitre des primes salariales propres aux entreprises jouent un rôle moins important chez les femmes mariées que chez les femmes célibataires. De plus, le rôle que jouent les primes salariales propres aux entreprises chez les femmes de différents états matrimoniaux est principalement attribuable à la différence en ce qui a trait à l'effet d'appariement, puisque l'effet de fixation de la rémunération au sein des entreprises demeure relativement constant chez les femmes d'un état matrimonial à l'autre.

L'étude «[Quel rôle jouent les politiques de rémunération propres aux entreprises dans l'écart de rémunération entre les sexes au Canada?](#)», qui fait partie de la série *Direction des études analytiques : documents de recherche* (**11F0019M**), est maintenant accessible.

Pour obtenir plus de renseignements communiquez avec nous au 514-283-8300 ou composez sans frais le 1-800-263-1136 (STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca).

Pour en savoir davantage sur les concepts, les méthodes et la qualité des données, communiquez avec Amélie Lafrance, 343-572-3221; (amelie.lafrance@canada.ca), Division de l'analyse économique.