

Aperçus économiques

Inégalité des gains et écart de rémunération entre les sexes au Canada : le rôle de la sous-représentation des femmes parmi les personnes gagnant les revenus les plus élevés

par Aneta Bonikowska, Division de l'analyse sociale et de la modélisation,
Statistique Canada

Marie Drolet, Division de la statistique du travail, Statistique Canada

Nicole M. Fortin, Vancouver School of Economics, Université
de la Colombie-Britannique

Date de diffusion : le 7 mars 2019



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « Normes de service à la clientèle ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2019

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.



Inégalité des gains et écart de rémunération entre les sexes au Canada : le rôle de la sous-représentation des femmes parmi les personnes gagnant les revenus les plus élevés

par Aneta Bonikowska, Marie Drolet et Nicole M. Fortin

Dans le présent article d'*Aperçus économiques*, on examine la représentation des femmes au sein des groupes ayant les gains les plus élevés, plus particulièrement le palier supérieur de 0,1 %, le palier suivant de 0,9 %, et le palier suivant de 9 %. On y évalue aussi la mesure dans laquelle la sous-représentation des femmes au sein de ces groupes favorise l'écart global entre les sexes en ce qui concerne la rémunération annuelle. Les tendances sont documentées pour une période de près de 40 ans, de 1978 à 2015. L'étude montre que la sous-représentation des femmes parmi les groupes ayant les gains les plus élevés représente une partie importante et croissante (plus de la moitié) de l'écart de rémunération entre les sexes. Enfin, dans cet article, on s'intéresse au rôle que jouent les différences entre les sexes dans le secteur d'emploi à l'égard de l'écart de rémunération entre les sexes.

Introduction

L'inégalité du revenu a été étudiée en tant que facteur ayant contribué aux disparités salariales entre les sexes pendant de nombreuses décennies. Au Canada, les revenus moyens du groupe de revenu inférieur de 90 %, avant correction pour tenir compte de l'inflation, ont augmenté, passant de 13 400 \$ en 1983 à 33 800 \$ en 2015. Par contre, les revenus moyens du groupe de revenu supérieur de 1 % sont passés de 118 100 \$ à 529 600 \$ au cours de la même période, et de 306 700 \$ à plus de 2 millions de dollars au sein du groupe de revenu supérieur de 0,1 %. De telles hausses disproportionnées parmi les revenus les plus élevés ont des conséquences sur les disparités salariales entre les sexes, en raison de la sous-représentation des femmes dans les groupes de revenus supérieurs. En 2015, les femmes représentaient 54,2 % du groupe de revenu inférieur de 90 %, tandis qu'elles représentaient 23,2 % du groupe de revenu supérieur de 1 % et 16,5 % du groupe de revenu supérieur de 0,1 % (Statistique Canada, s.d.).

Le présent document porte sur l'incidence des hausses des revenus supérieurs et de la représentation des femmes chez les Canadiens gagnant les revenus les plus élevés sur l'écart de rémunération entre les sexes au Canada. Contrairement aux études portant sur l'inégalité du revenu ou sur les revenus supérieurs dans lesquelles on examine habituellement le revenu individuel total de toutes les sources, l'analyse réalisée dans la présente étude est axée uniquement sur les gains tirés d'un

emploi rémunéré (gains inscrits sur le feuillet T4)¹. Les résultats montrent que, même si la représentation des femmes parmi les groupes de revenu supérieurs a augmenté de 1978 à 2015, leur sous-représentation constante au sein de ces groupes représente une part importante et croissante de l'écart entre les sexes en ce qui concerne les gains annuels totaux.

Données et concepts

La présente étude utilise des données de 1978 à 2015 tirées du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO). Ce fichier est un échantillon aléatoire composé de 10 % des Canadiens qui ont présenté une déclaration de revenus des particuliers (formulaire T1) ou qui ont reçu des états de la rémunération (feuillet T4) d'un employeur. Le FDLMO présente la taille d'échantillon nécessaire pour examiner le niveau supérieur de la répartition des revenus. L'échantillon utilisé dans le cadre de l'étude est constitué de personnes âgées de 25 à 64 ans au cours d'une année donnée, qui ont tiré des gains d'un emploi rémunéré. Par gains, on entend le revenu annuel total tiré de tous les emplois rémunérés occupés au cours d'une année donnée, y compris les salaires et traitements, les primes, les honoraires et tout autre type de paye déclarée comme revenu d'emploi sur un feuillet T4 (consulter l'annexe intitulée « Données et méthodes » pour obtenir plus de précisions sur l'élaboration de l'ensemble de données). Les personnes dont

1. Consulter l'étude d'Atkinson, Casarico et Voitchovsky (2018) portant sur la représentation des femmes parmi les groupes de revenu supérieurs dans huit pays industrialisés, y compris le Canada, et celle de Richards (2019) qui dresse un profil socioéconomique des hommes et des femmes appartenant à la tranche supérieure de 1 % du revenu total au Canada.



les gains sont inférieurs à un seuil minimum sont exclues, ce qui permet d'obtenir un échantillon allant d'environ 732 000 à 1 395 000 personnes chaque année. Puisque l'étude met l'accent sur l'écart de rémunération entre les sexes, les autres sources de revenus sont exclues de l'analyse. Le FDLMO ne renferme pas de renseignements sur les heures de travail ni le salaire horaire. Il n'est donc pas possible de désagréger les différences entre les sexes pour ce qui est des gains annuels en fonction de ces composantes².

Il est possible de mesurer les différences entre les sexes en matière de rémunération de deux manières, en tenant compte de la perspective du « verre à moitié plein » ou du « verre à moitié vide ». Le « ratio de la rémunération femmes-hommes » renvoie aux gains annuels moyens des femmes déclarés sur un feuillet T4 en pourcentage des gains moyens des hommes. L'« écart entre les gains des femmes et des hommes » est la différence entre les gains annuels moyens des femmes et des hommes, exprimée sous la forme du pourcentage des gains moyens des hommes; il est égal à 100 moins le ratio³. Les ratios de rémunération femmes-hommes sont indiqués plus loin à des fins de précisions, puisqu'ils peuvent dépasser 100 %. On discute aussi des différences entre les sexes pour ce qui est de la rémunération en fonction du concept répandu d'« écart de rémunération entre les sexes ».

L'analyse est structurée en fonction de la rémunération des « personnes gagnant les revenus les plus élevés⁴ ». Pour chaque année, les hommes et les femmes gagnant un revenu ont été regroupés, et triés du niveau le plus élevé au niveau le plus bas en fonction de la rémunération annuelle⁵. Les personnes ont été classées ensuite dans un des quatre groupes s'excluant mutuellement : celles du palier inférieur de 90 % de la répartition de la rémunération annuelle, celles du palier suivant de 9 % (du 90^e centile au 99^e centile), celles du palier suivant de 0,9 % (du 99,0^e centile au 99,9^e centile) et celles du palier supérieur de 0,1 %. On utilise les termes « palier inférieur de 90 % », « palier suivant de 9 % », « palier suivant de 0,9 % » et « palier supérieur de 0,1 % » pour désigner ces groupes tout au long de l'étude. En 2015, les seuils de rémunération pour ces groupes étaient inférieurs à 104 000 \$ en ce qui concerne les gains annuels des personnes du palier inférieur de 90 %, de 104 000 \$ à un peu moins de 238 000 \$ en ce qui concerne

les gains annuels des personnes du palier suivant de 9 %, de 238 000 \$ à 761 000 \$ en ce qui concerne les gains annuels des personnes du palier suivant de 0,9 % et de plus de 761 000 \$ en ce qui concerne les gains annuels des personnes du palier supérieur de 0,1 %⁶. Les seuils pour toutes les années sont illustrés dans le tableau A.1 de l'annexe⁷. Tous les montants sont exprimés en dollars constants de 2015.

Les quatre groupes de revenu peuvent être considérés comme des données indirectes pour obtenir des renseignements détaillés sur la profession de la personne gagnant un revenu, qui ne figurent pas dans le FDLMO. On cherche à évaluer la part des femmes (par rapport à la part des hommes) au sein de la population active, qui occupent des postes bien rémunérés, par exemple comme professionnelles, directrices générales de grandes entreprises, etc. En l'absence de tels renseignements détaillés, on peut évaluer la part des femmes (et des hommes) qui représentent différentes proportions de la répartition générale du revenu.

Tendances relatives à la rémunération annuelle et aux parts de femmes par centiles sélectionnés

Conformément aux tendances observées aux États-Unis et dans d'autres pays (p. ex. Piketty et Saez, 2003 et 2013), la croissance des gains au Canada a été la plus importante chez les personnes du palier supérieur de la répartition. Au sein des personnes du palier inférieur de 90 %, la rémunération annuelle moyenne a diminué légèrement au début des années 1980 et est demeurée stable à environ 37 000 \$ pendant la majeure partie du reste des 1980 et au début des 1990, avant d'augmenter graduellement pour se chiffrer à environ 44 000 \$ au milieu des années 2010 (graphique 1). Au cours de la période allant de 1978 à 2015, la rémunération annuelle moyenne de ce groupe a augmenté, en moyenne, de 0,3 % par année. Au palier suivant de 9 %, la rémunération annuelle moyenne a également diminué légèrement pour s'établir à 98 000 \$ au début des années 1980, puis a augmenté pour se situer à environ 137 000 \$ au milieu des années 2010, tandis que les gains d'une année à l'autre ont atteint, en moyenne, 0,9 % au cours de la période. Au palier suivant de 0,9 %, la rémunération annuelle moyenne était deux fois plus élevée que

- Le salaire horaire est la mesure privilégiée lorsqu'il faut comparer la rémunération des hommes et des femmes (Drolet 2002). Encore une fois, les comparaisons reposant sur la rémunération annuelle combinent des problèmes d'offre de travailleurs (différences relatives aux heures travaillées par les hommes et les femmes) et des différences en ce qui concerne le salaire versé aux hommes et aux femmes. Baker et Drolet (2010) montrent que les disparités salariales entre les sexes sont inférieures à l'écart de la rémunération entre les sexes pour la période allant de 1983 à 2008.
- Par exemple, lorsque le ratio de la rémunération femmes-hommes équivaut à 85 %, l'écart de rémunération entre les sexes est égal à $100 - 85 = 15$ %.
- Comme la majorité des documents sur l'inégalité des gains élevés, la présente étude définit les « personnes gagnant les revenus les plus élevés » comme les personnes du décile supérieur de la répartition des revenus.
- La présente étude se démarque de la littérature classique sur les effets du plafond de verre (Albrecht, Björklund et Vroman, 2003; Arulampalam Booth et Bryan, 2007), où l'on calcule généralement les différences de rémunération entre les femmes et les hommes des centiles supérieurs des répartitions propres à chaque sexe. Tout comme Guvenen, Kaplan et Song (2014), on calcule plutôt les parts et la rémunération moyenne des hommes et des femmes des groupes de centile supérieurs de la répartition de la rémunération des hommes et des femmes combinés.
- Les gains du seuil déclaré ont été arrondis à 1 000 \$ près.
- Pour obtenir des [statistiques sur les revenus les plus élevés et les parts des hommes et des femmes au sein des groupes de revenu les plus élevés](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110005501&request_locale=fr), consulter https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110005501&request_locale=fr.

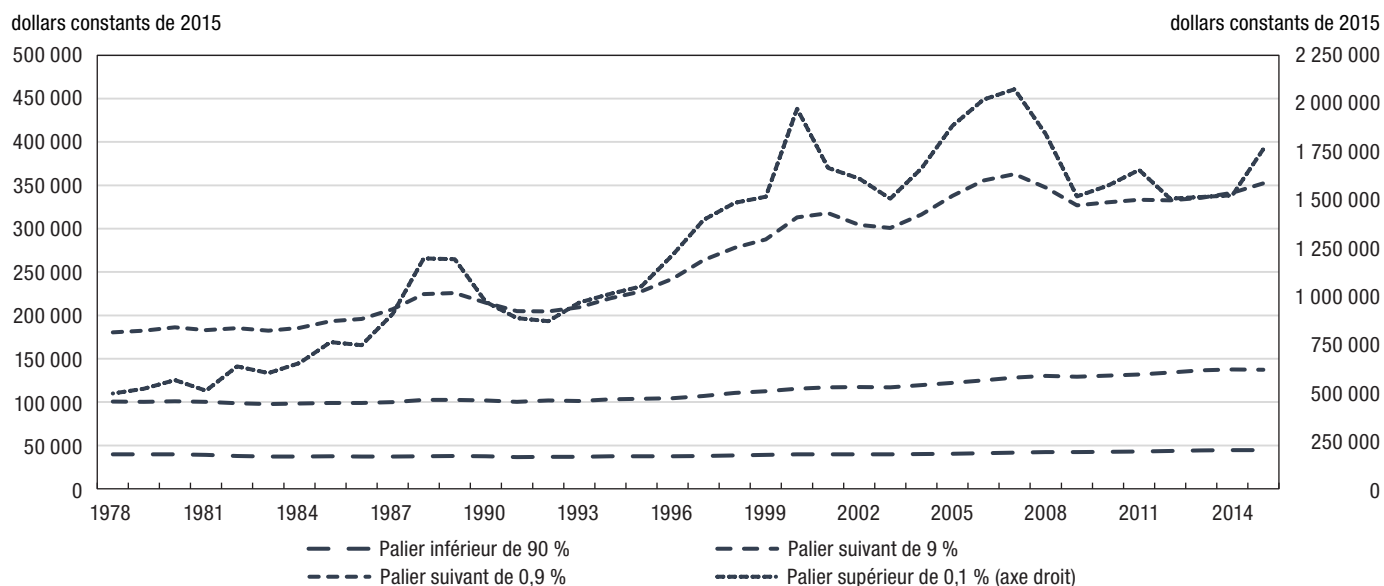


celle du groupe précédent, soit de 1,9 % par année, tandis que les gains moyens sont passés d'environ 180 000 \$ du début au milieu des années 1980 à plus de 350 000 \$ en 2015. Au palier supérieur de 0,1 %, les gains étaient encore plus importants, soit de 4,2 % par année, tandis que la rémunération annuelle moyenne est passée d'environ 500 000 \$ de la fin des années 1970 au début des années 1980 à environ 1,7 million de dollars, en moyenne, au cours de la période allant de 2000 à 2015 (graphique 1, axe de droite).

En ce qui concerne le contexte historique, le palier suivant de 9 % a connu une croissance moindre au cours des années 1980 (0,2 % par année) par rapport aux années 1990 (0,9 % par année). La rémunération moyenne du palier suivant de 0,9 % et, surtout, du palier supérieur de 0,1 % a atteint un sommet autour de 2000, au moment de la « bulle Internet », et de nouveau en 2007, avant la crise financière mondiale. Au début des années 2010, la rémunération de ces groupes de revenu supérieurs est retournée au niveau observé au milieu des années 2000⁸.

Graphique 1

Rémunération annuelle réelle moyenne au sein des groupes de rémunération, Canada, 1978 à 2015



Notes : Les travailleurs sont âgés de 25 à 64 ans. La rémunération moyenne et les groupes de rémunération sont calculés en fonction de la répartition de la rémunération annuelle totale individuelle des hommes et des femmes combinés. Les estimations sont arrondies à 100 \$ près.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

D'un point de vue comptable, l'incidence de ces tendances sur l'écart de rémunération entre les sexes en général est déterminée par deux facteurs, soit la représentation des femmes au sein de chaque groupe de rémunération, soit la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes dans chacun de ces groupes. Ces deux facteurs sont étudiés dans la présente analyse.

La part des femmes au sein des groupes de revenu supérieurs a considérablement augmenté de 1978 à 2015. Cependant, les femmes demeuraient nettement sous-représentées au sein de chaque groupe à la fin de la période. À partir du milieu des années 2000, les femmes représentaient 48 % de toutes les personnes gagnant un revenu, et un peu plus de 50 % des personnes du palier inférieur de 90 % (graphique 2).

La part des femmes du palier suivant de 9 % a augmenté, passant de près de 7 % à 25 %, ce qui a eu pour effet que le ratio hommes-femmes était de 3 à 1 en 2015. Dans le même ordre d'idées, la part des femmes du palier suivant de 0,9 % a augmenté, passant de 3 % à 17 %, faisant en sorte que le ratio hommes-femmes approchait 5 à 1. La part des femmes du palier supérieur de 0,1 % a triplé, passant de près de 4 % à 12 %, ce qui s'est traduit par un ratio hommes-femmes d'environ 7 à 1.

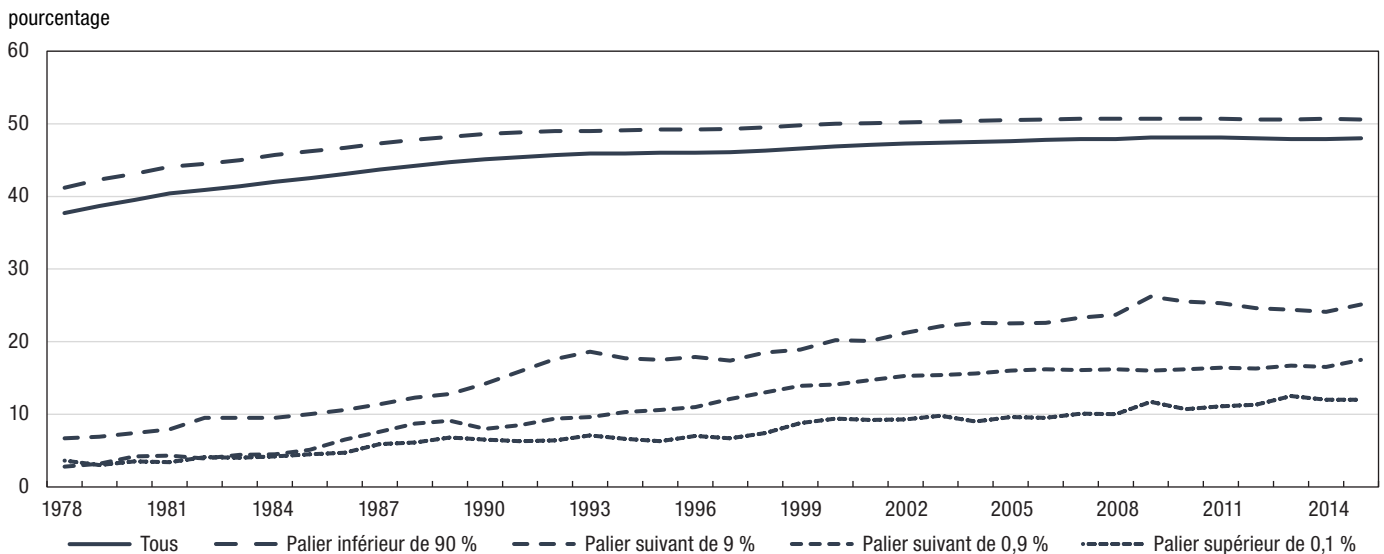
Il est évident que des gains ont été faits en ce qui concerne la représentation des femmes. Cependant, malgré cette situation, les femmes demeurent sous-représentées dans chacun des groupes de revenu supérieurs. Au Canada, les hommes du palier supérieur de 0,1 % se comptent par dizaines de milliers, tandis que les femmes se comptent à quelques milliers.

8. Parmi les personnes du palier supérieur de 0,1 % de la répartition du revenu total, le revenu total moyen a suivi une tendance semblable.



Graphique 2

Proportion des femmes au sein des groupes de rémunération, Canada, 1978 à 2015



Notes : Les travailleurs sont âgés de 25 à 64 ans. Les groupes de rémunération sont calculés en fonction de la répartition de la rémunération annuelle totale individuelle des hommes et des femmes combinés.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

La rémunération annuelle des femmes par rapport à celle des hommes variait d'un groupe de revenu supérieur à un autre. En ce qui concerne le palier suivant de 9 % et celui de 0,9 %, la rémunération annuelle moyenne des femmes correspondait à plus de 95 % de la rémunération moyenne des hommes au cours de la majorité de la période de référence (graphique 3). Cette situation porte à croire qu'au moment où les femmes atteignent le palier supérieur de 10 % de la répartition de la rémunération (mais sans atteindre le palier supérieur de 0,1 %), elles travaillent à une intensité et à un taux de rémunération semblables à ceux des hommes. Au palier supérieur de 0,1 %, la rémunération annuelle des femmes par rapport à celle des hommes baisse au fil du temps jusqu'à la fin des années 1990, après quoi la tendance semble s'inverser. Cependant, les estimations pour le palier supérieur de 0,1 % sont sensibles au cycle opérationnel et plus instables en raison de la taille plus petite de l'échantillon sous-jacent⁹.

Au palier inférieur de 90 %, la rémunération annuelle moyenne des femmes par rapport à celle des hommes a augmenté considérablement au cours de la période de référence, passant d'environ 63 % à la fin des années 1970 et d'environ 69 % durant la majeure partie des années 1980 à plus de 75 % tout au long de la grande partie des années 1990, et à près de 85 % à la fin des années 2000. Dans le graphique 3, il est particulièrement intéressant de noter la différence croissante du ratio de la rémunération femmes-hommes entre le palier inférieur de 90 % et toutes les personnes gagnant un revenu. Comme nous l'avons expliqué ci-dessus, les hommes sont surreprésentés parmi les 10 % des personnes gagnant des revenus élevés. Cela signifie que, lors du calcul du ratio de la

rémunération femmes-hommes pour le palier inférieur de 90 % plutôt que celui pour toutes les personnes gagnant un revenu, un nombre supérieur d'hommes gagnant un revenu supérieur que de femmes gagnant un revenu supérieur est exclu. Le ratio de la rémunération femmes-hommes est donc beaucoup plus élevé pour le palier inférieur de 90 % qui affiche une croissance supérieure par rapport au ratio de la rémunération femmes-hommes chez tous les travailleurs. En effet, la différence entre le ratio de la rémunération femmes-hommes du palier inférieur de 90 % et la répartition complète a augmenté, passant de près de 9 points de pourcentage en 1978 à environ 15 points de pourcentage en 2015. En ce qui concerne les femmes du palier inférieur de 90 %, soit la grande majorité des femmes, le ratio de la rémunération annuelle moyenne femmes-hommes est beaucoup plus positif et s'améliore plus rapidement que les chiffres ne le laissent entendre. Cela souligne l'importance de mieux comprendre le palier supérieur de 10 % pour évaluer l'évolution de l'écart de rémunération entre les sexes au Canada.

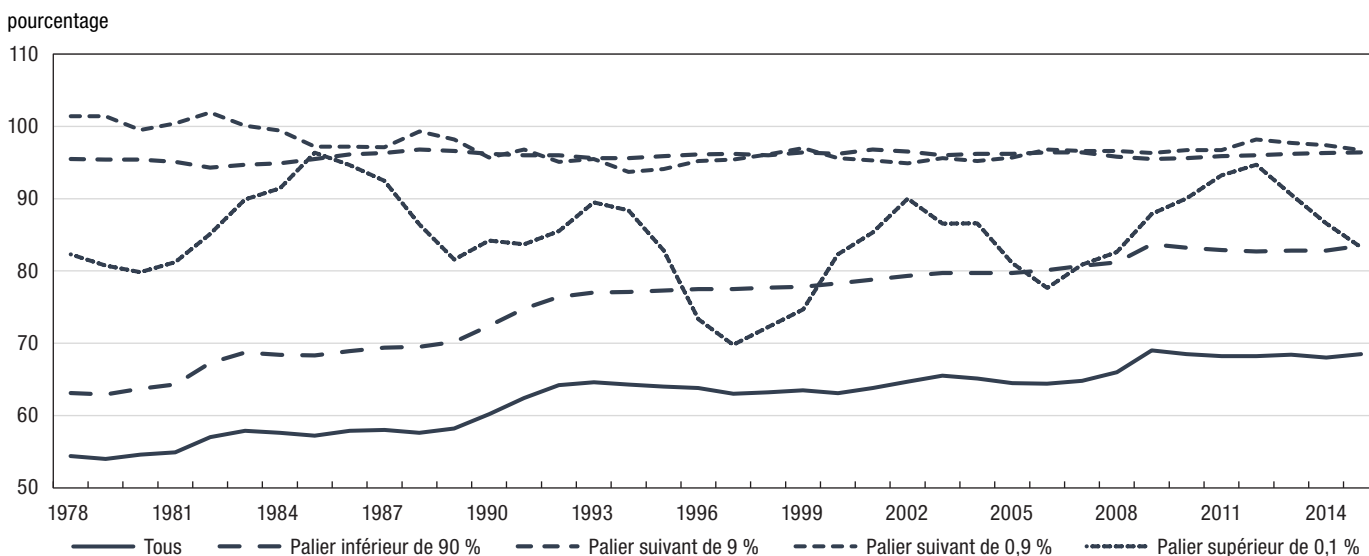
Il faut souligner que la rémunération des hommes et des femmes est comparée au sein des quatre groupes de rémunération délimités au sommet et au bas par les mêmes seuils (sauf le palier supérieur de 0,1 % pour lequel la rémunération est théoriquement non limitée au sommet). Cependant, même si les hommes et les femmes étaient aussi susceptibles les uns que les autres de se classer parmi ces groupes de rémunération, la gamme de gains annuels possibles dans chaque groupe est suffisamment vaste pour que personne ne s'attende à ce que la rémunération moyenne des hommes et des femmes soit automatiquement égalisée et que l'écart salarial disparaisse.

9. Une moyenne mobile de trois ans pour le palier supérieur de 0,1 % est présentée au graphique 3 pour stabiliser la volatilité d'une année à l'autre de l'estimation.



Graphique 3

Rémunération annuelle moyenne des femmes en pourcentage de la rémunération annuelle moyenne des hommes dans les groupes de rémunération, Canada, 1978 à 2015



Notes : Les travailleurs sont âgés de 25 à 64 ans. Les groupes de rémunération sont calculés en fonction de la répartition de la rémunération annuelle totale individuelle des hommes et des femmes combinés. L'estimation pour le palier supérieur de 0,1 % est une moyenne mobile de trois ans.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

En outre, la gamme de gains possibles dans les trois groupes supérieurs choisis dans le cadre de la présente étude est supérieure à celle du palier inférieur de 90 %. Ce fait a des répercussions sur la contribution de chaque groupe à l'écart de rémunération entre les sexes en général comme le montre l'exercice comptable suivant.

Le tableau 1 constitue un exercice comptable qui regroupe certains de ces faits stylisés; il met l'accent sur quatre années : 1980, 1990, 2000 et 2015¹⁰. Puisque la distribution des gains a été répartie en quatre groupes s'excluant mutuellement, les gains moyens totaux (colonne) des hommes (ou des femmes) peuvent être inscrits comme la somme pondérée des gains moyens des hommes (ou des femmes) pour chaque palier. Les gains moyens sont affichés dans les colonnes intitulées « Gains annuels moyens » pour chaque groupe; le palier inférieur de 90 %, le palier suivant de 9 %, le palier suivant de 0,9 % et le palier supérieur de 0,1 % figurent dans différentes rangées. Les facteurs de pondération qui ont servi à additionner ces gains moyens pour obtenir les gains moyens totaux pour chaque année sont présentés dans les colonnes « Proportion ».

On peut calculer ces proportions de la façon suivante, en prenant comme exemple l'année 2015. Le graphique 2 montre qu'en 2015, la part des femmes dans le palier inférieur de 90 %, le palier suivant de 9 %, le palier suivant de 0,9 % et le palier supérieur de 0,1 % est de 50,6 %, 25,1 %, 17,5 % et 12,0 % respectivement. Cela laisse entendre que la part des

hommes au sein des quatre groupes est de 49,5 %, 74,9 %, 82,5 % et 88,0 %. Donc, si l'on tient compte de la proportion de travailleurs dans les quatre groupes, hommes et femmes séparément, la proportion d'hommes dans le palier inférieur de 90 % sera inférieure à exactement 90 % et supérieure à la taille des groupes suivants. On observe la situation inverse pour les femmes. Puisque les femmes ne forment que 48 % de l'échantillon, le calcul des proportions exactes se fait en divisant le produit obtenu en multipliant les parts par la taille des groupes, par ce nombre plutôt qu'en deux. Plus précisément, chez les femmes, la proportion de travailleuses figurant dans le palier inférieur de 90 % sera supérieure à 90 % : $50,6 \% \times 90 \% \div 48 \% = 94,9 \%$. Pour le prochain palier de 9 %, le calcul est de $25,1 \% \times 9 \% \div 48 \% = 4,7 \%$; pour le prochain palier de 0,9 %, le calcul correspond à $17,5 \% \times 0,9 \% \div 48 \% = 0,33 \%$, et pour le palier supérieur de 0,1 %, $12 \% \times 0,1 \% \div 48 \% = 0,025 \%$ ¹¹.

Ensuite, le calcul de la colonne « Contribution à l'écart global des gains » de chaque groupe est effectué en soustrayant les gains moyens pondérés des hommes à ceux des femmes pour chaque rangée, la moyenne pondérée des gains pour chaque sexe étant le produit de la proportion de travailleurs multipliée par les gains moyens pour chaque rangée. Ces différences sont présentées en dollars ainsi qu'en pourcentages de l'écart des gains totaux inscrits dans la rangée « Total » de chaque palier. Dans la dernière colonne, « Ratio de la rémunération femmes-hommes », on a calculé le ratio entre la moyenne pondérée des

10. Consulter Fortin (2018) pour obtenir une description mathématique de cet exercice comptable.

11. Le calcul inverse pourrait sembler plus intuitif. Les 4,7 % de femmes dans le prochain palier de 9 % représentent 2,25 % (= 4,7 % x 48 %) de la main-d'œuvre, qui correspond à 25,1 % (= 2,25 % ÷ 9 %) du prochain palier de 9 %.



Inégalité des gains et écart de rémunération entre les sexes au Canada : le rôle de la sous-représentation des femmes parmi les personnes gagnant les revenus les plus élevés

gains des femmes et celle des hommes, et l'on y présente les mêmes nombres que ceux qui figurent dans le graphique 3¹².

On peut recueillir certains faits stylisés importants à partir de cet exercice comptable. D'abord, la contribution des 10 % supérieurs (la somme du palier suivant de 9 %, du palier suivant de 0,9 % et du palier supérieur de 0,1 %) à l'écart de rémunération entre les sexes est toujours supérieure à la contribution des 90 % inférieurs, et augmente de façon considérable au fil du temps. Plus précisément, l'augmentation a été de 60 % en 1980, de 72 % en 1990, de 81 % en 2000 et de 86 % en 2015. Inversement, la contribution des 90 % inférieurs diminue au fil du temps. Deuxièmement, l'augmentation de l'importance relative du 1 % supérieur

a ralenti à la suite de la crise financière mondiale de 2008-2009, un phénomène que l'on peut attribuer à une baisse des gains du palier supérieur de 0,1 %, comme l'illustre le tableau. Troisièmement, les ratios femmes-hommes semblent plus favorables pour les personnes gagnant les revenus les plus élevés, soit ceux de la fourchette des 95 % supérieurs, parce que l'écart entre les gains représente un montant en dollars considérable. Pourtant, il ne faudrait pas les ignorer lorsqu'on considère les différentes sources de l'écart global de rémunération femmes-hommes. Quatrièmement, les ratios globaux femmes-hommes sont beaucoup moins favorables que les ratios femmes-hommes d'un même groupe, d'où l'importance de la ségrégation verticale de l'écart de rémunération femmes-hommes¹³.

Tableau 1
Contribution de la rémunération des travailleurs dans différents centiles de rémunération à l'écart global de rémunération entre les sexes

	Hommes		Femmes		Contribution à l'écart global de rémunération entre les sexes		Ratio de la rémunération femmes-hommes
	Proportion	Rémunération annuelle moyenne dollars	Proportion	Rémunération annuelle moyenne dollars	dollars	pourcentage	
A : 1980							
Palier inférieur de 90 %	0,846	47 000	0,982	29 900	10 300	40	0,637
Palier suivant de 9 %	0,138	101 200	0,017	96 600	12 300	47	0,954
Palier suivant de 0,9 %	0,014	186 200	0,001	185 200	2 500	10	0,995
Palier supérieur de 0,1 %	0,002	568 300	0,000	441 500	900	3	0,777
Total	1,000	57 300	1,000	31 200	26 000	100	0,546
B : 1990							
Palier inférieur de 90 %	0,842	43 100	0,970	31 200	6 000	27	0,724
Palier suivant de 9 %	0,141	102 500	0,028	98 600	11 600	52	0,962
Palier suivant de 0,9 %	0,015	215 200	0,002	205 900	2 900	13	0,957
Palier supérieur de 0,1 %	0,002	983 800	0,000	768 300	1 600	7	0,781
Total	1,000	55 700	1,000	33 500	22 200	100	0,602
C : 2000							
Palier inférieur de 90 %	0,848	44 500	0,958	34 800	4 400	19	0,783
Palier suivant de 9 %	0,135	116 400	0,039	111 900	11 400	50	0,962
Palier suivant de 0,9 %	0,015	315 100	0,003	301 300	3 800	17	0,956
Palier supérieur de 0,1 %	0,002	2 012 400	0,000	1 586 900	3 100	14	0,789
Total	1,000	61 600	1,000	38 900	22 700	100	0,631
D : 2015							
Palier inférieur de 90 %	0,854	48 600	0,949	40 600	3 000	14	0,835
Palier suivant de 9 %	0,130	138 600	0,047	133 700	11 700	55	0,964
Palier suivant de 0,9 %	0,014	354 200	0,003	342 700	3 900	18	0,967
Palier supérieur de 0,1 %	0,002	1 809 300	0,000	1 433 900	2 700	13	0,793
Total	1,000	67 700	1,000	46 400	21 300	100	0,685

Notes : Les travailleurs sont âgés de 25 à 64 ans. Les montants sont en dollars constants de 2015 et sont arrondis au 100 \$ près. Toutes les multiplications ayant été effectuées avec des chiffres non arrondis, les chiffres figurant dans les trois dernières colonnes pourraient ne pas correspondre aux résultats des calculs effectués avec les chiffres figurant dans les quatre premières colonnes.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

12. Comme on l'a expliqué ci-dessus, le graphique 3 illustre une moyenne mobile de 3 ans du ratio femmes-hommes pour le palier supérieur de 0,1 %. Le ratio femmes-hommes affiché est de 83,3 %, soit un peu plus élevé que ce qui est déclaré dans le tableau, 79,3 %.

13. La ségrégation verticale des sexes s'appelle généralement la ségrégation sectorielle de la hiérarchie professionnelle au sein des entreprises. Son importance relative dans les secteurs industriels sera examinée ci-dessous.



Qu'arriverait-il si plus de femmes atteignaient le palier supérieur de 10 % ?

Parmi les autres façons d'évaluer l'importance du palier supérieur de 10 % pour l'écart de rémunération entre les sexes, il faut poser la question hypothétique suivante : « quel serait le ratio de la rémunération femmes-hommes si les parts des femmes dans chacun des quatre groupes de rémunération étaient les mêmes que les parts des hommes?¹⁴ ». Autrement dit, quelle est l'incidence de la sous-représentation des femmes chez les Canadiens gagnant les revenus les plus élevés sur l'écart de rémunération entre les sexes au Canada? Tandis que la présente étude n'est pas la première à établir des hypothèses en fonction de rangs positionnels¹⁵, il est important de reconnaître que ces hypothèses sont assorties de pièges éventuels. Il est évident que les hypothèses visant à répondre à la question « qu'arriverait-t-il si la représentation des femmes dans tous les centiles ou déciles de la répartition des gains combinés était la même que celle des hommes? » pourraient expliquer toutes les différences entre les sexes en matière de rémunération moyenne. On cherche ici à évaluer l'incidence de la sous-représentation des femmes au décile le plus élevé sur l'écart global entre la rémunération moyenne des hommes et celle des femmes. Dans le cadre de cet exercice, la rémunération annuelle moyenne des femmes au sein de chaque groupe est demeurée la même. Le graphique 4 illustre les ratios de rémunération femmes-hommes hypothétiques et réels.

Si les femmes étaient réparties entre les centiles de rémunération dans les mêmes proportions que les hommes, le ratio de la rémunération femmes-hommes en 2015 aurait augmenté, passant de près de 69 % (réel) à près de 88 % (hypothétique), ce qui équivaut à une réduction de l'écart de rémunération entre les sexes de 31 % (réel) à 12 %

(hypothétique)¹⁶. Autrement dit, la sous-représentation des femmes représentait 19 des 31 points de pourcentage (ou 61 %) de l'écart de rémunération entre les sexes.

En outre, la sous-représentation des femmes parmi les personnes qui gagnent les revenus les plus élevés semble représenter une proportion croissante de l'écart de rémunération entre les sexes. De 1978 à 1980, la sous-représentation des femmes parmi les personnes gagnant les revenus les plus élevés représentait environ 41 % de l'écart de rémunération entre les sexes, alors que de 2001 à 2015, elle représentait en moyenne environ 60 % de l'écart.

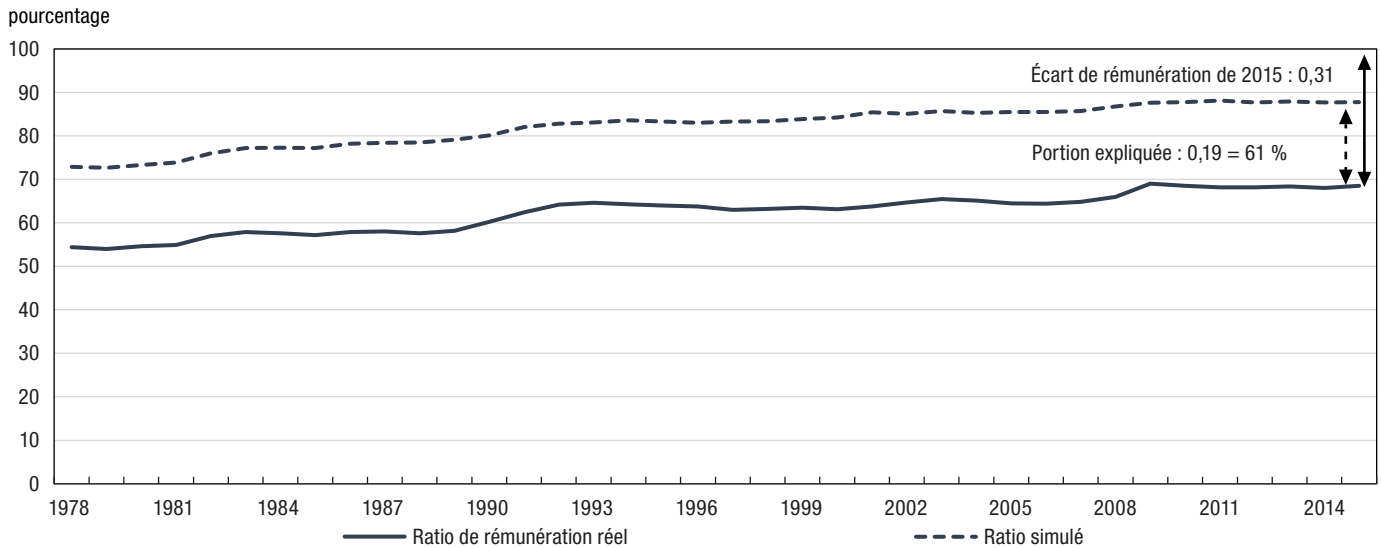
Ce point est important parce que les facteurs traditionnels qui sont à l'origine de l'écart de rémunération entre les sexes, comme l'éducation, l'expérience de travail, la profession et la syndicalisation, continuent de faire en sorte qu'une proportion importante de l'écart est inexpliquée. Blau et Kahn (2016) suggèrent que des explications complémentaires peuvent comprendre des différences entre les sexes dans les répartitions de l'emploi. Dans ce contexte, la sous-représentation des femmes parmi les personnes qui gagnent les revenus les plus élevés comme seul facteur représentait 61 % de l'écart de rémunération entre les sexes en 2015. Baker et Drolet (2010) observent aussi que, dans certains domaines comme le niveau de scolarité, les femmes obtiennent de plus en plus de meilleurs résultats que les hommes. Cependant, puisque le salaire des femmes n'a pas augmenté proportionnellement, ces facteurs ont une capacité d'explication négative en ce qui concerne l'écart de rémunération. Cependant, Baker et Drolet affirment que l'exception la plus importante est la répartition de l'emploi selon l'industrie, où les hommes affichent encore un avantage important.

-
14. Cet exercice est réalisé au moyen de techniques de repondération de DiNardo, Fortin et Lemieux (1996); les parts des hommes dans les centiles sélectionnés servent de poids pour agréger la rémunération moyenne des femmes dans ces centiles afin de créer une rémunération hypothétique moyenne. Comme le montre Kline (2011), cette repondération équivaut à la décomposition canonique Oaxaca-Blinder où l'on utilise des variables indicatrices d'appartenance à chacun des groupes de rémunération (moins 1) comme variables explicatives lorsque des hypothèses de soutien commun et d'indépendance conditionnelle sont utilisées. Consulter l'étude de Fortin, Bell, et Boehm (2017) dans laquelle figure un exercice semblable réalisé à l'aide de données britanniques et suédoises.
 15. Fortin et Lemieux (1998) se servent de rangs positionnels pour caractériser les changements observés au cours des années 1980 dans l'écart de rémunération entre les sexes aux États-Unis au sein de la répartition des salaires, qui découlent de changements en ce qui a trait aux compétences, de changements dans la structure salariale et d'améliorations de la position. Bayer et Charles (2016) caractérisent les changements, de 1940 à 2014, en ce qui concerne les disparités salariales entre les Noirs et les Blancs aux États-Unis aux quantiles inférieurs, intermédiaires et supérieurs, jugeant qu'ils découlent d'améliorations apportées aux rangs positionnels et de modifications à la structure générale de la répartition de la rémunération (changements à la forme).
 16. Le choix des centiles utilisés dans le cadre de la présente étude est plutôt arbitraire. Pour évaluer l'effet de ce choix sur la taille des ratios de rémunération hypothétiques, deux autres ensembles de centiles ont été utilisés. Le premier ensemble divisait les Canadiens gagnant les revenus les plus élevés du palier supérieur de 1 % en deux groupes de taille égale (palier suivant de 0,5 % et palier supérieur de 0,5 %), tandis que le deuxième divisait le palier supérieur de 10 % en quatre groupes (palier suivant de 5 %, palier suivant de 4 %, palier suivant de 0,9 % et palier supérieur de 0,1 %). Ces autres centiles n'ont pas eu un effet important sur les ratios de rémunération hypothétiques calculés.



Graphique 4

Ratios de la rémunération femmes-hommes (réel et simulé), Canada, 1978 à 2015



Notes : Les travailleurs sont âgés de 25 à 64 ans. Les ratios annuels simulés sont calculés comme suit : le ratio de la rémunération hypothétique des femmes par rapport à la rémunération réelle des hommes. En ce qui concerne le ratio simulé, la rémunération hypothétique moyenne des femmes est calculée au moyen des proportions des hommes dans les quatre groupes de rémunération (palier inférieur de 90 %, palier suivant de 9 %, palier suivant de 0,9 % et palier supérieur de 0,1 %) comme poids pour agréger la rémunération moyenne des femmes dans ces groupes de rémunération. En revanche, la rémunération réelle des femmes peut être calculée au moyen des proportions des femmes. La sous-représentation des femmes représentait 19 des 31 points de pourcentage (ou 61 %) de l'écart de rémunération entre les sexes réel de 2015.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Répercussions de la répartition selon l'industrie

Le FDLMO ne renferme pas de renseignements sur les professions ni le niveau de scolarité des déclarants. Il est donc impossible d'examiner le rôle de ces facteurs en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les sexes. Cependant, le FDLMO comprend des renseignements uniformes sur le secteur de l'industrie. En outre, une classification uniforme des industries existe pour 1991 à 2015, ce qui permet d'étudier le rôle de l'industrie en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les sexes¹⁷. Il faut noter, par contre, que les « effets » de l'industrie qui peuvent être étudiés tiennent compte des effets d'autres facteurs pouvant varier systématiquement selon les grands groupes d'industries, comme la profession, le niveau de scolarité et l'incidence de l'emploi à temps partiel. Ces données ne tiennent pas compte de ces facteurs. Le tableau 2 illustre les répartitions des travailleurs selon le sexe et les groupes de revenu pour 11 industries pendant deux périodes de cinq ans, soit de 1991 à 1995 et de 2011 à 2015, ces deux périodes correspondant au début et à la fin de la période de référence utilisée dans cette partie de l'analyse.

Comme prévu, il existe une énorme différence en ce qui concerne la répartition des travailleurs et des travailleuses entre les industries. Des proportions beaucoup plus importantes d'hommes sont employées dans les industries de l'exploitation minière, du pétrole et du gaz, des services publics et de la construction, de la fabrication ainsi que du commerce de gros, du transport et de l'entreposage. En revanche, des proportions beaucoup plus importantes de femmes sont employées dans les industries des services d'enseignement et des soins de santé et de l'assistance sociale. La baisse de l'emploi dans l'industrie de la fabrication et la hausse de l'emploi dans les industries de l'exploitation minière, du pétrole et du gaz, des services publics et de la construction entre le début des années 1990 et la fin des années 2000 sont évidentes lorsqu'on compare les panels figurant dans les parties supérieur et inférieur du tableau 2. Ces modifications ont eu une incidence plus élevée sur les hommes, en raison de leur surreprésentation au sein de ces industries¹⁸.

17. Les milieux de travail peuvent employer des personnes qui occupent des professions complètement différentes. Cependant, la classification des industries de chaque personne employée dans le même milieu de travail est la même. Elle est déterminée par la nature du produit fabriqué ou du service offert, plutôt que par le type de travail réalisé par les employés individuels. Dans ce cas-ci, les catégories du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord de 2007 sont regroupées en 11 industries.

18. Une hausse remarquable de l'emploi a aussi été observée en ce qui a trait aux services professionnels, scientifiques et commerciaux autant chez les hommes que chez les femmes.



Le tableau 2 comporte une nouvelle caractéristique, c'est-à-dire la répartition selon l'industrie des hommes et des femmes au sein de chacun des quatre groupes de revenu. Comme prévu, la répartition des industries du palier inférieur de 90 % est très semblable à la répartition des industries de tous les travailleurs. Lorsque la part du groupe ayant la rémunération la plus élevée d'une industrie est supérieure à celle de tous les travailleurs, les travailleurs dans cette industrie sont plus susceptibles d'atteindre le palier supérieur de 9 %, le palier supérieur de 0,9 % ou le palier supérieur de 0,1 % de la répartition de la rémunération. Lorsque la part du groupe ayant la rémunération la plus élevée d'une industrie est plus faible, les travailleurs dans cette industrie sont moins susceptibles d'atteindre le palier supérieur de la répartition de la rémunération.

Le tableau 2 révèle que la représentation au sein de groupes de centiles différents pour une industrie donnée varie davantage chez les femmes que chez les hommes. En outre, elle suit des tendances différentes. Premièrement, la représentation des femmes (en pourcentage) est semblable pour l'ensemble des groupes de centiles dans des secteurs comme la fabrication, le commerce de gros, le transport et l'entreposage.

Deuxièmement, malgré une forte représentation au sein du palier inférieur de 90 %, la représentation des femmes diminue à des niveaux plus élevés de la répartition de la rémunération dans les secteurs du commerce de détail, des soins de santé et de l'assistance sociale et dans d'autres services (à l'exception de l'administration publique). Troisièmement, il y a surreprésentation (par rapport à l'ensemble de la répartition des industries) au palier suivant de 9 %, mais il y a sous-représentation au palier supérieur de 1 % dans les industries des services d'enseignement et de l'administration publique. Enfin, certains secteurs, comme celui des finances, de l'assurance et de l'immobilier et celui des services professionnels, scientifiques et commerciaux, sont dominants parmi les secteurs offrant les revenus les plus élevés.

En raison de ces tendances différentes en matière de représentation dans les groupes de rémunération supérieurs, la composition de l'industrie montre un ensemble de ségrégation verticale selon le sexe (c.-à-d. une ségrégation aux différents échelons des hiérarchies administratives et des hiérarchies d'entreprise) et de ségrégation horizontale selon le sexe (c.-à-d. une ségrégation entre les activités à des échelons

Tableau 2
Composition de l'industrie selon le sexe et le groupe de rémunération, 1991 à 1995 et 2011 à 2015

	Hommes					Femmes				
	Total	Palier inférieur de 90 %	Palier suivant de 9 %	Palier suivant de 0,9 %	Palier supérieur de 0,1 %	Total	Palier inférieur de 90 %	Palier suivant de 9 %	Palier suivant de 0,9 %	Palier supérieur de 0,1 %
pourcentage										
Panel A : de 1991 à 1995										
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2,3	2,7	0,5	0,7	1,1	1,3	1,4	0,3	1,3	x
Exploitation minière, pétrole et gaz, services publics et construction	12,2	11,9	14,2	11,1	11,7	2,7	2,6	3,9	5,5	10,7
Fabrication	21,9	22,0	21,9	19,1	16,4	9,7	9,9	5,6	10,4	11,9
Commerce de gros, transport et entreposage	13,6	14,1	10,4	16,0	13,1	6,8	6,8	5,0	10,3	15,5
Commerce de détail	7,8	8,6	3,4	4,3	5,6	10,8	11,1	3,2	5,5	7,2
Finances, assurance et immobilier	4,7	4,2	6,1	17,0	28,2	9,2	9,2	7,9	21,1	25,7
Services professionnels, scientifiques et commerciaux	7,3	7,2	7,2	12,9	15,4	7,7	7,7	7,4	15,1	17,0
Services d'enseignement	6,0	5,1	11,9	3,4	0,1	11,0	10,2	33,0	4,1	x
Soins de santé et assistance sociale	3,0	3,1	1,9	3,1	1,9	17,2	17,3	12,6	7,5	5,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	10,1	10,7	6,7	6,7	6,1	14,1	14,3	8,2	9,4	3,9
Administration publique	11,2	10,6	15,7	5,7	0,2	9,6	9,5	13,0	9,8	x
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Panel B : de 2006 à 2010										
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,7	2,0	0,4	0,3	0,4	0,9	0,9	0,2	0,2	x
Exploitation minière, pétrole et gaz, services publics et construction	15,8	14,4	23,9	22,4	16,9	3,4	3,1	8,6	12,8	11,2
Fabrication	15,3	15,8	12,5	9,7	8,6	6,3	6,3	5,6	6,2	6,0
Commerce de gros, transport et entreposage	13,0	13,2	11,9	13,2	10,5	6,5	6,4	7,5	10,9	8,6
Commerce de détail	8,4	9,2	3,8	4,1	3,4	10,8	11,1	4,5	5,2	9,2
Finances, assurance et immobilier	5,0	4,3	7,5	18,7	36,2	7,8	7,6	12,4	23,6	42,8
Services professionnels, scientifiques et commerciaux	12,7	12,3	14,5	17,5	15,7	10,7	10,5	13,2	17,8	14,1
Services d'enseignement	4,8	5,0	4,5	1,2	x	11,4	11,4	10,8	2,4	x
Soins de santé et assistance sociale	3,6	3,7	3,0	4,3	2,0	19,2	19,5	14,1	8,3	2,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	11,3	12,1	6,2	6,1	6,2	13,7	14,1	6,9	7,6	4,5
Administration publique	8,4	8,0	11,9	2,4	x	9,3	9,0	16,1	5,0	x
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

Note : Les pourcentages peuvent ne pas correspondre à 100,0 % en raison de l'arrondissement.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.



Inégalité des gains et écart de rémunération entre les sexes au Canada : le rôle de la sous-représentation des femmes parmi les personnes gagnant les revenus les plus élevés

semblables de hiérarchies d'entreprise différentes). En fait, les répartitions des industries des hommes et des femmes sont beaucoup plus semblables au palier suivant de 0,9 % et au palier supérieur de 0,1 % de la répartition de la rémunération annuelle qu'au palier suivant de 9 % ou au palier inférieur de 90 %. Par exemple, le panel B du tableau 2 montre que les trois principaux secteurs industriels pour le palier supérieur de 0,9 % et le palier supérieur de 0,1 % (finances, assurance et immobilier; services professionnels, scientifiques et commerciaux; exploitation minière, pétrole et gaz, services publics et construction) sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Pour le palier suivant de 9 %, les trois principaux secteurs industriels sont propres à chaque sexe. Dans le cas des hommes, il s'agit de l'exploitation minière, du pétrole et du gaz, des services publics et de la construction, de la fabrication ainsi que des services professionnels, scientifiques et commerciaux. Dans le cas des femmes, il s'agit des soins de santé et de l'assistance sociale, de l'administration publique ainsi que des services professionnels, scientifiques et commerciaux. Il est donc naturel de se demander si les femmes du palier suivant de 9 % ou du palier inférieur de 90 % tireraient avantage du fait de travailler en grands nombres dans des secteurs traditionnellement masculins.

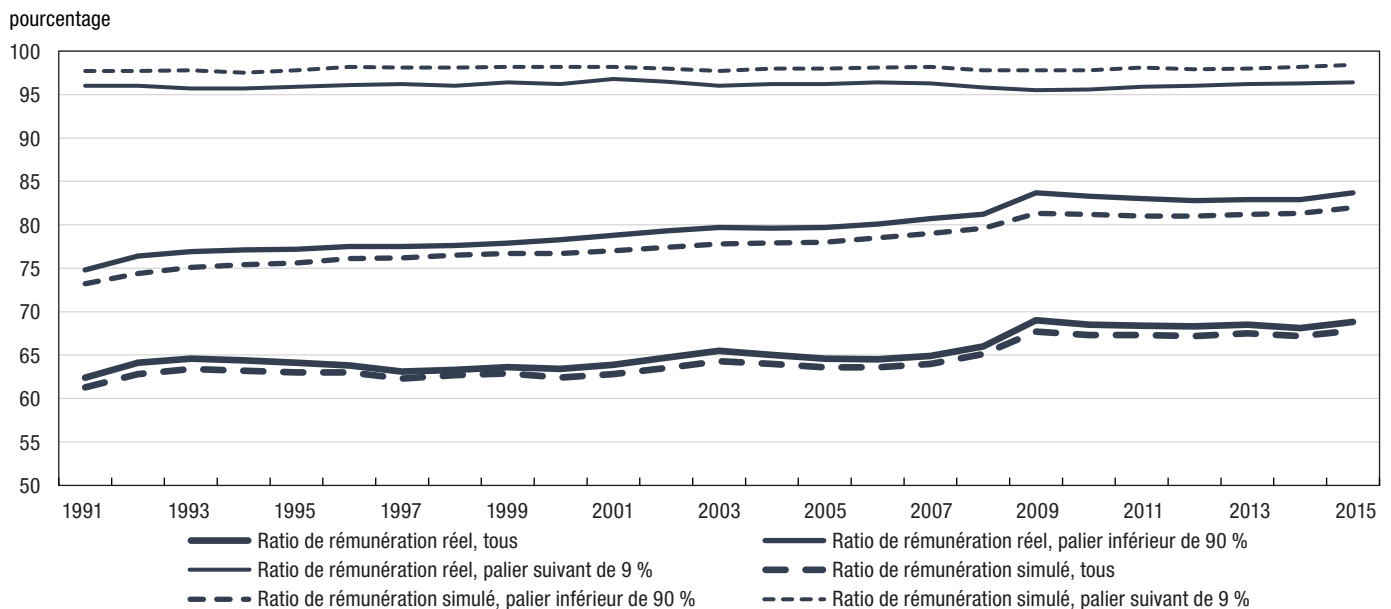
Pour examiner cette hypothèse plus directement, la rémunération annuelle moyenne hypothétique des femmes a été calculée en supposant que les femmes dans chacun

des quatre centiles de rémunération ont été réparties entre les industries dans les mêmes proportions que les hommes. La rémunération hypothétique des femmes a ensuite été comparée à la rémunération réelle des hommes des mêmes centiles, afin de produire le ratio de rémunération hypothétique illustré au graphique 5. Autrement dit, il s'agit, par exemple, de la rémunération annuelle des femmes du palier suivant de 9 % par rapport à la rémunération annuelle des hommes du même groupe de centile si les deux étaient répartis de la même manière entre les industries.

Selon les résultats, si les femmes de chacun des quatre centiles travaillaient dans les mêmes industries que les hommes, le ratio global de la rémunération annuelle femmes-hommes simulé serait inférieur de moins de 1 point de pourcentage au ratio de la rémunération femmes-hommes réel (68,8 % en 2015). Dans le même ordre d'idées, le ratio de la rémunération annuelle femmes-hommes simulé du palier inférieur de 90 % serait inférieur, de 1,1 point de pourcentage à 2,4 points de pourcentage, au ratio réel (83,7 % en 2015). Cependant, au palier suivant de 9 %, les femmes qui travaillent dans les mêmes industries que les hommes obtiendraient un ratio femmes-hommes simulé de 1,4 point de pourcentage à 2,3 points de pourcentage supérieur au ratio femmes-hommes réel (96,4 % en 2015). L'échantillon est trop petit pour produire des résultats simulés pour le palier suivant de 0,9 % et le palier supérieur de 0,1 %¹⁹.

Graphique 5

Ratios de la rémunération femmes-hommes (réel et simulé) en fonction de la répartition hypothétique au sein des groupes de rémunération dans l'ensemble des secteurs de l'industrie, certains groupes de rémunération, Canada, 1991 à 2015



Notes : Les travailleurs sont âgés de 25 à 64 ans. Les ratios annuels simulés sont calculés comme suit : le ratio de la rémunération hypothétique des femmes par rapport à la rémunération réelle des hommes. La rémunération hypothétique moyenne des femmes est calculée au moyen des proportions des hommes dans 11 secteurs de l'industrie pour chacun des 4 groupes de rémunération (palier inférieur de 90 %, palier suivant de 9 %, palier suivant de 0,9 % et palier supérieur de 0,1 %) comme poids pour agréger la rémunération moyenne des femmes dans ces groupes de rémunération. En revanche, la rémunération réelle des femmes peut être calculée au moyen des proportions des femmes correspondantes.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

19. Comme le montre le tableau 2, certains secteurs industriels comptent trop peu d'hommes ou de femmes au sein des groupes de revenu supérieurs, ce qui nous empêche de déclarer les chiffres. Par exemple, il n'est pas possible de repondérer avec succès la rémunération des rares femmes du palier supérieur de 0,1 % dans le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse pour calculer la rémunération hypothétique des femmes comme si leur représentation était la même que celle des hommes.



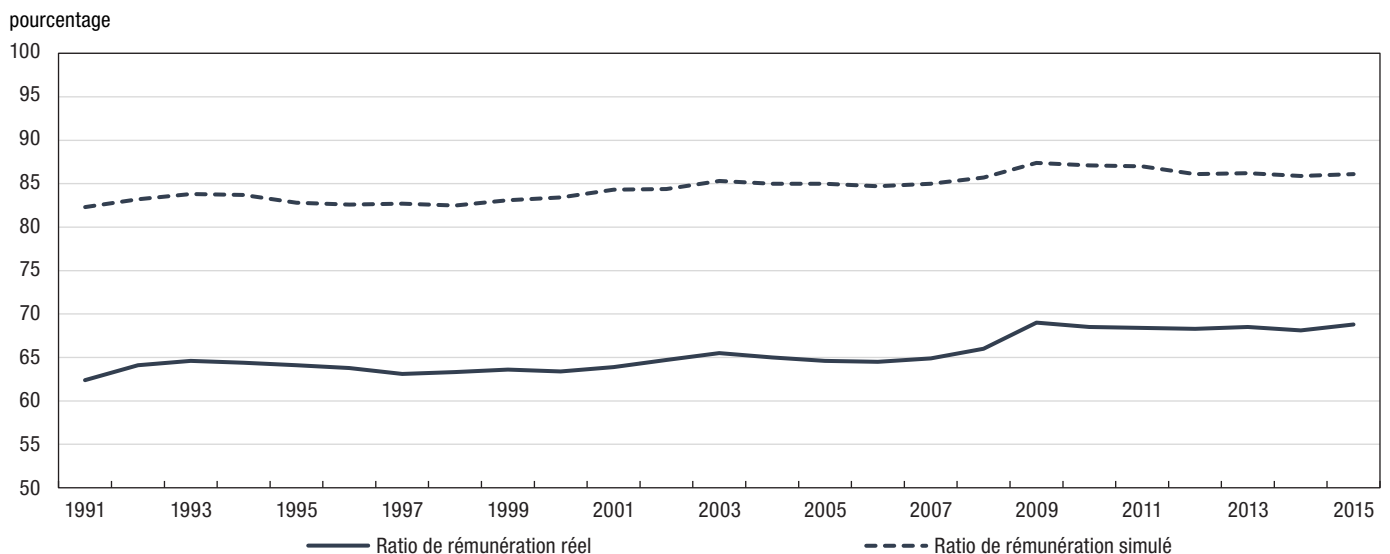
On peut se demander dans quelle mesure les différences relatives à la rémunération annuelle moyenne entre les sexes évolueraient si la répartition générale des femmes et des hommes dans l'ensemble des industries demeurait la même, mais si les femmes dans chaque secteur étaient tout aussi susceptibles que les hommes d'avoir des emplois se situant dans les centiles de rémunération supérieurs. En un mot, comment la situation évoluerait-elle si les « plafonds de verre » étaient éclatés au sein des industries? Pour répondre à cette question, une rémunération annuelle moyenne hypothétique des femmes a été calculée, en supposant qu'au sein de chaque industrie, les femmes étaient tout aussi susceptibles que les hommes d'atteindre le palier suivant de 9 %, le palier suivant de 0,9 % et le palier supérieur de 0,1 %.

Le graphique 6 illustre l'incidence du ratio global de la rémunération femmes-hommes. Plus précisément, le ratio de la rémunération femmes-hommes simulé en l'absence

de plafond de verre dans les industries aurait été d'environ 17 points de pourcentage plus élevé en 2015 que le ratio réel (68,8 %). Cette simulation produit des résultats très proches de ceux obtenus dans le scénario selon lequel les femmes étaient réparties entre les quatre centiles de rémunération dans les mêmes proportions que les hommes (graphique 4), sans tenir explicitement compte de la répartition dans l'ensemble des secteurs de l'industrie²⁰.

Dans l'ensemble, les deux exercices hypothétiques ci-dessus donnent à penser que le fait de permettre aux femmes d'atteindre les échelons supérieurs de la rémunération au sein des industries aurait des répercussions beaucoup plus importantes sur le ratio de la rémunération femmes-hommes que le fait de permettre aux femmes de passer d'une industrie à une autre dans les centiles de rémunération.

Graphique 6
Ratios de la rémunération femmes-hommes (réel et simulé) en fonction de la répartition hypothétique des femmes au sein de l'industrie, Canada, 1991 à 2015



Notes : Les travailleurs sont âgés de 25 à 64 ans. Les ratios annuels simulés sont calculés comme suit : le ratio de la rémunération hypothétique des femmes par rapport à la rémunération réelle des hommes. La rémunération hypothétique moyenne des femmes est calculée au moyen des proportions des hommes dans 11 secteurs de l'industrie pour chacun des 4 groupes de rémunération (palier inférieur de 90 %, palier suivant de 9 %, palier suivant de 0,9 % et palier supérieur de 0,1 %) comme poids pour agréger la rémunération moyenne des femmes dans ces groupes de rémunération. En revanche, la rémunération réelle des femmes peut être calculée au moyen des proportions des femmes correspondantes.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

20. Un deuxième ratio de rémunération comportant une répartition hypothétique des femmes au sein de l'industrie a été calculé au moyen d'un autre ensemble de centiles de rémunération : palier inférieur de 90 %, palier suivant de 5 % et palier supérieur de 5 %. Selon ce calcul, le ratio de rémunération est de 1 à 3 points de pourcentage inférieur au ratio hypothétique utilisant quatre centiles.



Conclusion

Le présent document porte sur les conséquences d'une hausse de l'inégalité des revenus aux échelons supérieurs sur l'écart global de rémunération entre les sexes au cours de la période de 1978 à 2015. Les principales conclusions apportent un nouvel éclairage sur les différences salariales entre les hommes et les femmes au Canada.

Tout d'abord, les résultats confirment que les hommes continuent d'être plus nombreux que les femmes au sein des groupes de rémunération supérieurs, soit environ 3 à 1 pour les personnes du palier suivant de 9 %, environ 5 à 1 pour les personnes du palier suivant de 0,9 % et environ 7 à 1 pour les personnes du palier supérieur de 0,1 %. Néanmoins, des progrès ont été observés en ce qui a trait à la représentation des femmes au sein des groupes de rémunération supérieurs au cours de la période à l'étude.

Ensuite, le ratio de la rémunération femmes-hommes des personnes du palier inférieur de 90 % de la répartition de la rémunération annuelle était d'environ 9 points de pourcentage à 16 points de pourcentage supérieur au ratio de l'ensemble de la répartition au cours de la période à l'étude. Le ralentissement des progrès relatifs au ratio global femmes-hommes va de pair avec un effet « de nage à contre-courant » en ce qui concerne les hausses des revenus supérieurs. Un exercice comptable montre que la part de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en général qui découle de l'écart au sein des personnes gagnant un revenu se situant dans la tranche supérieure de 10 % a augmenté au fil du temps, passant de 60 % en 1980 à 86 % en 2015. De façon plus générale, les progrès ont ralenti pendant les périodes marquées par des hausses plus rapides des revenus supérieurs, comme au cours des années 1990, mais se sont accélérés à la suite de la crise financière mondiale en 2008-2009, qui a touché le plus fortement les personnes gagnant les revenus les plus élevés.

En revanche, des progrès plus constants ont été observés en ce qui concerne le ratio de la rémunération femmes-hommes du palier inférieur de 90 % des personnes, et ce, jusqu'en 2008.

Troisièmement, les expériences hypothétiques qui remplacent les parts des femmes par des parts des hommes dans les quatre groupes de centiles sélectionnés montrent qu'une part majoritaire non reconnue de l'écart de rémunération inexplicé est attribuable à la sous-représentation des femmes au sein des groupes de rémunération supérieurs. Ce résultat va de pair avec l'hypothèse selon laquelle une ségrégation verticale des sexes joue un rôle important en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les sexes qui persiste. Cependant, à cet égard, il existe une grande hétérogénéité parmi les secteurs industriels.

Quatrièmement, les expériences hypothétiques dans lesquelles la répartition des femmes dans les industries était remplacée par la répartition des hommes dans les industries pour calculer la rémunération moyenne selon le sexe dans des groupes de centiles ont montré que seules les femmes des groupes de rémunération supérieurs tireraient avantage du fait de travailler dans des secteurs traditionnellement masculins. En outre, les expériences hypothétiques dans l'industrie ont montré que les améliorations en ce qui a trait à l'écart de rémunération entre les sexes découlant du fait que les femmes ont atteint les échelons de la rémunération les plus élevés au sein des industries seraient beaucoup plus importantes que les améliorations éventuelles découlant du fait que les femmes sont passées d'une industrie à une autre à des échelons de rémunération semblables.

Tandis que l'inégalité des gains augmente dans les groupes de revenu les plus élevés, des améliorations plus poussées en ce qui a trait à la représentation des femmes parmi les personnes gagnant les revenus les plus élevés seront probablement nécessaires pour assurer la réduction constante de l'écart de rémunération entre les sexes au 21^e siècle.



Annexe

Données et méthodes

La présente étude repose sur des données provenant de trois versions du FDLMO : a) le FDLMO de 1978 à 1989; b) le FDLMO de 1983 à 2010; c) le FDLMO de 1989 à 2015. Les trois versions ont été combinées pour créer une seule série de données sur les gains couvrant la période allant de 1978 à 2015 comme suit :

Étape 1 : Les gains des personnes proviennent des trois versions du fichier. Pour les FDLMO de 1978 à 1989 et de 1983 à 2010, seules les données sur les gains provenant des feuillets T4 sont accessibles. Le FDLMO de 1989 à 2015 contient les gains totaux déclarés dans les feuillets T1 et T4. Puisque les gains figurant sur les feuillets T1 font l'objet d'une évaluation par l'Agence du revenu du Canada, ce sont ces données qui ont été utilisées pour la période allant de 1989 à 2015, lorsqu'elles étaient accessibles; sinon, les gains inscrits dans les fichiers T4 ont été utilisés.

Étape 2 : Pour chaque année, seules les personnes dont les gains étaient supérieurs à un seuil minimum ont été incluses dans l'échantillon. Le seuil de revenu minimum est calculé comme suit : les gains obtenus pour une semaine de travail de 40 heures pendant 13 semaines par année à la moitié du salaire minimum provincial au cours d'une année donnée. Les gains ont ensuite été convertis en dollars constants de 2015.

Étape 3 : Les données sur les gains pour la période allant de 1983 à 1988 provenant du FDLMO de 1983 à 2010 ont été reliées au FDLMO de 1989 à 2015 à l'aide d'un facteur de correction, selon l'approche exposée dans Morissette (2018). Le facteur de correction est le ratio des gains moyens en 1989 du FDLMO de 1989 à 2015 et du FDLMO de 1983 à 2010, calculé séparément selon le sexe et le centile (palier inférieur de 90 %, palier suivant de 9 %, palier suivant de 0,9 % et palier supérieur de 0,1 %).

Étape 4 : Les données sur les gains pour la période allant de 1978 à 1982 provenant du FDLMO de 1978 à 1989 ont été reliées aux données corrigées du FDLMO de 1983 à 2010 à l'aide d'un facteur de correction obtenu à partir de l'année commune 1983.

Tableau A.1
Seuils de revenu par centile, 1978 à 2015

Année	90 ^e centile	99 ^e centile	99,9 ^e centile
dollars constants de 2015			
1978	83 000	144 000	297 000
1979	83 000	143 000	314 000
1980	83 000	145 000	323 000
1981	83 000	145 000	308 000
1982	82 000	144 000	334 000
1983	81 000	141 000	328 000
1984	82 000	142 000	334 000
1985	82 000	145 000	368 000
1986	82 000	147 000	367 000
1987	83 000	150 000	414 000
1988	84 000	157 000	476 000
1989	84 000	158 000	486 000
1990	83 000	155 000	432 000
1991	82 000	150 000	407 000
1992	84 000	151 000	390 000
1993	84 000	151 000	435 000
1994	85 000	155 000	472 000
1995	85 000	159 000	477 000
1996	85 000	164 000	534 000
1997	86 000	172 000	613 000
1998	88 000	181 000	651 000
1999	89 000	187 000	666 000
2000	90 000	199 000	761 000
2001	90 000	203 000	745 000
2002	91 000	200 000	683 000
2003	91 000	199 000	668 000
2004	93 000	206 000	711 000
2005	94 000	215 000	801 000
2006	96 000	223 000	872 000
2007	97 000	229 000	886 000
2008	99 000	227 000	794 000
2009	99 000	222 000	700 000
2010	100 000	224 000	719 000
2011	101 000	227 000	709 000
2012	102 000	229 000	690 000
2013	104 000	233 000	699 000
2014	104 000	236 000	712 000
2015	104 000	238 000	761 000

Note : Les estimations sont arrondies à 1 000 \$ près.

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.



Bibliographie

- Albrecht, J., A. Björklund, et S. Vroman. 2003. « Is there a glass ceiling in Sweden? ». *Journal of Labor Economics* 21 (1) : 145 à 177.
- Arulampalam, W., A.L. Booth, et M.L. Bryan. 2007. « Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution ». *Industrial and Labor Relations Review* 60 (2) : 163 à 186.
- Atkinson, A.B., A. Casarico, et S. Voitchovsky. 2018. « Top incomes and the gender divide ». *Journal of Economic Inequality* 16 (2) : 225 à 256.
- Baker, M., et M. Drolet. 2010. « A new view of the male/female pay gap ». *Analyse de politiques* 36 (4) : 429 à 464.
- Bayer, P., et K.K. Charles. 2016. *Divergent paths: Structural change, economic rank, and the evolution of black-white earnings differences, 1940-2014*. N° w22797. Cambridge, Massachusetts : National Bureau of Economic Research.
- Blau, F.D. et L.M. Kahn. 2016. *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*. N° w21913. Cambridge, Massachusetts : National Bureau of Economic Research.
- DiNardo, J., N.M. Fortin, et T. Lemieux. 1996. « Labor market institutions and the distribution of wages, 1973–1992: A semiparametric approach ». *Econometrica* 64 (5) : 1001 à 1046.
- Drolet. 2002. « New Evidence on Gender Pay Differentials: Does Measurement Matter? ». *Analyse de politiques* 28 (1) : 1 à 16.
- Fortin, N.M., et T. Lemieux. 1998. « Rank regressions, wage distributions, and the gender gap ». *Journal of Human Resources* 33 (3) : 610 à 643.
- Fortin, N.M., B. Bell, et M. Boehm. 2017. « Top earnings inequality and the gender pay gap: Canada, Sweden, and the United Kingdom ». *Labour Economics* 47 : 107 à 123.
- Fortin, N.M. 2018. « Increasing earnings inequality and the gender pay gap in Canada: Prospects for convergence ». Article préparé pour le *Canadian Journal of Economics*.
- Guvenen, F., G. Kaplan, et J. Song. 2014. *The Glass Ceiling and the Paper Floor: Gender Differences Among Top Earners, 1981-2012*. N° w20560. Cambridge, Massachusetts : National Bureau of Economic Research.
- Kline, P. 2011. « Oaxaca-Blinder as a reweighting estimator ». *American Economic Review* 101 (3) : 532 à 537.
- Morissette, R. 2018. *Les salaires des jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 40 ans*. Direction des études analytiques : documents de recherche n° 405. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.
- Piketty, T., et E. Saez. 2003. « Income inequality in the United States, 1913–1998 ». *Quarterly Journal of Economics*, 118 (1) : 1 à 41.
- Piketty, T., et E. Saez. 2013. « Top incomes and the Great Recession: Recent evolutions and policy implications ». *IMF Economic Review* 61 (3) : 456 à 478.
- Richards, E. 2019. *Qui sont les femmes actives de la tranche de revenu supérieure de 1 % au Canada?* Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 414. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.
- Statistique Canada. s.d. [Tableau 11-10-0055-01 Les déclarants à revenus élevés, au Canada](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/tv.action?pid=1110005501&request_locale=fr). Disponible au lien suivant : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/tv.action?pid=1110005501&request_locale=fr (consultée le 4 février 2019).