

## Qualité de l'emploi au Canada

# Écart salarial, 1998 à 2021

Date de diffusion : le 30 mai 2022



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](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [infostats@statcan.gc.ca](mailto:infostats@statcan.gc.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](http://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 2022

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.*

---

# Écart salarial, 1998 à 2021

## Aperçu

Bien que l'écart entre les sexes au chapitre du salaire horaire ait diminué de 1998 à 2021 parmi les employés au Canada, les hommes qui étaient des employés continuaient d'avoir un salaire horaire plus élevé que les employés de sexe féminin en 2021. La répartition des hommes et des femmes entre les secteurs d'activité joue un rôle clé dans l'explication de cet écart, en particulier la proportion plus élevée d'hommes employés travaillant dans les secteurs hautement rémunérés, comme celui de la construction.

La différence dans les salaires horaires bruts entre les groupes de sous-populations peut être un indicateur partiel de la mesure dans laquelle il existe des inégalités d'accès à l'emploi ou de la discrimination au sein du marché du travail. Pour toutes sortes de raisons, les salaires horaires moyens peuvent différer entre certains groupes, notamment en raison du niveau de scolarité, de l'expérience professionnelle, du secteur auquel appartient l'emploi, de la profession, ou de la proportion d'emplois à temps partiel. Étant donné que l'écart salarial « brut » ou « non corrigé » ne tient pas compte de ces différences concernant des caractéristiques observables, ce n'est que la première étape pour comprendre les écarts salariaux entre les sous-populations.

L'analyse qui suit est axée sur l'écart entre les sexes au chapitre du salaire horaire brut autodéclaré des employés du principal groupe d'âge actif (de 25 à 54 ans), tel que mesuré par l'Enquête sur la population active (EPA). L'écart salarial entre les sexes représente la différence de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes, exprimée sous forme de proportion du salaire horaire moyen des hommes. Une brève section sur les écarts salariaux parmi les groupes de population désignés comme minorités visibles est également incluse. À moins d'indication contraire, les salaires horaires sont corrigés pour tenir compte de l'Indice des prix à la consommation (IPC) et sont exprimés en dollars constants de 2021.

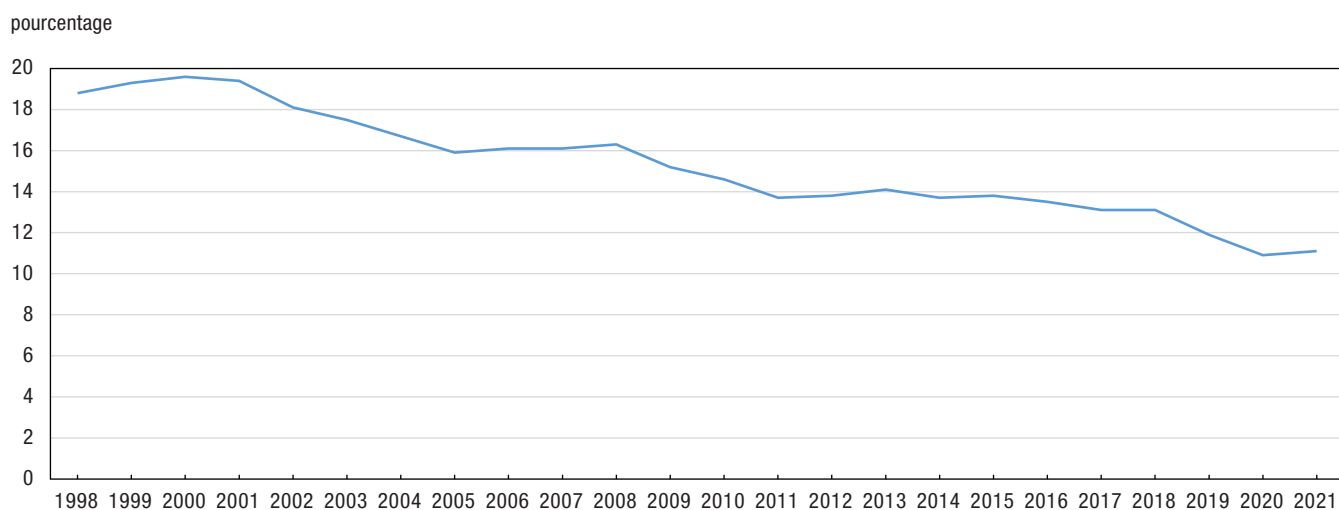
En 2020, diverses mesures de santé publique ont été introduites pour réduire la propagation de la COVID-19. Ces mesures comprenaient notamment des fermetures d'entreprises non essentielles, des restrictions de voyage et des exigences de distanciation sociale. Les restrictions ont entraîné des pertes d'emploi sans précédent en mars et en avril 2020 qui se sont concentrées dans les secteurs où on comptait un plus grand nombre d'employés faiblement rémunérés. Étant donné qu'une proportion plus élevée de femmes du principal groupe d'âge actif occupaient un emploi faiblement rémunéré avant la pandémie, les pertes d'emploi liées à la COVID-19 ont fait augmenter le salaire horaire moyen des employés de sexe féminin (+5,6 % pour atteindre 30,86 \$) proportionnellement plus que celui des employés de sexe masculin (+4,3 % pour atteindre 34,62 \$). Par conséquent, l'écart entre les sexes au chapitre des salaires horaires au Canada a diminué, en baisse de 1,0 point de pourcentage pour s'établir à 10,9 % en 2020.

En 2021, les employés de sexe féminin gagnaient 11,1 % de moins par heure que les hommes, l'écart salarial ayant peu changé par rapport à 2020.

## Tendances historiques, 1998 à 2021

Parmi les employés âgés de 25 à 54 ans, l'écart salarial entre les sexes a diminué de 7,7 points de pourcentage pour s'établir à 11,1 % de 1998 à 2021. Au cours de cette période, les femmes du principal groupe d'âge actif ont connu une augmentation plus rapide de leur salaire que les hommes. Plus précisément, le salaire horaire moyen des femmes qui étaient des employées a augmenté de 28,6 %, tandis que celui des hommes s'est accru de 17,4 %.

**Graphique 1**  
**Écart salarial entre les sexes, employés de 25 à 54 ans, 1998 à 2021**



**Notes :** La différence entre les salaires moyens pour les hommes et les femmes est statistiquement significative à un niveau de confiance de 95 % pour toutes les années. Les salaires horaires sont corrigés pour tenir compte du changement dans l'Indice des prix à la consommation (IPC) et exprimés en dollars constants de 2021. À cause de l'arrondissement, les estimations et les pourcentages peuvent varier légèrement entre différents produits de Statistique Canada, tels que les documents analytiques et les tableaux de données.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisation personnalisée.

Le rétrécissement de l'écart salarial entre les sexes de 1998 à 2018 est en grande partie attribuable à trois facteurs : les changements dans la répartition des hommes et des femmes entre les professions, la hausse du niveau de scolarité atteint par les femmes et la baisse de la proportion d'hommes dans les emplois syndiqués. Des résultats semblables sont obtenus si l'on effectue la même analyse avec tous les employés âgés de 15 ans et plus.

De 2018 à 2021, le secteur de l'emploi a été le principal facteur contribuant à la baisse de l'écart salarial, suivi de la profession et du niveau de scolarité. Au cours de cette période, la part des hommes travaillant dans le secteur de la construction (-0,6 point de pourcentage pour s'établir à 11,9 %) et celui de la fabrication (-1,3 point de pourcentage pour s'établir à 14,3 %) a diminué.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'analyse de l'écart salarial entre les sexes, veuillez consulter la publication : [L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018](#).

## Un portrait récent

En 2021, les employées âgées de 25 à 54 ans gagnaient en moyenne 3,79 \$ (11,1 %) de moins l'heure que leurs homologues de sexe masculin. Autrement dit, les femmes de ce groupe d'âge gagnaient 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes.

La répartition des femmes et des hommes entre les secteurs joue un rôle clé dans l'explication de cet écart parmi les employés, en particulier la surreprésentation des hommes dans les secteurs mieux rémunérés comme ceux de la construction, de la fabrication, et de l'exploitation minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz. Le taux de travail à temps partiel plus élevé des femmes, un type de travail auquel sont associés des salaires moyens inférieurs à ceux du travail à plein temps, a aussi contribué de façon notable à l'écart salarial entre les sexes en 2021.

Même si les facteurs mentionnés précédemment ont joué un rôle important, près des deux tiers de l'écart salarial entre les sexes en 2021 n'ont pu être expliqués par des variables liées au capital humain, aux caractéristiques de l'emploi, à la profession et au secteur d'activité, ainsi qu'aux caractéristiques démographiques. Cette constatation correspond aux résultats d'études sur les disparités salariales entre les sexes menées dans des pays comme les États-Unis ou le Royaume-Uni.

## Disparités salariales parmi les groupes de population désignés comme minorités visibles

Il existe aussi des disparités salariales parmi les groupes de population désignés comme minorités visibles. En 2021, les employés philippins âgés de 25 à 54 ans gagnaient 0,74 \$ pour chaque dollar gagné par un employé qui n'était ni Autochtone ni membre d'une minorité visible, soit un écart salarial de 25,9 %. L'écart salarial entre les employés noirs du principal groupe d'âge actif et les employés qui n'appartenaient pas à une minorité visible était de 16,1 %. En revanche, les employés chinois âgés de 25 à 54 ans (33,83 \$) gagnaient à peu près le même salaire horaire que les employés qui n'appartenaient pas à une minorité visible (33,44 \$).

**Tableau 1**  
**Salaire horaire moyen habituel par groupe de minorité visible, employés âgés de 25 à 54 ans, 2021**

Groupe de minorités visibles	Salaire horaire moyen (\$)
Sud-Asiatique	31,23
Chinois	33,83
Noir	28,07
Philippin	24,79
Arabe	29,83
Latino-Américain	29,17
Asiatique du Sud-Est	29,82
Asiatique occidental	29,54
Coréen	30,77
Japonais	34,56
Minorité visible, non incluses ailleurs	29,94
Minorités visible multiples	30,90
Pas Autochtone ou une minorité visible	33,44

**Note :** À cause de l'arrondissement, les estimations et les pourcentages peuvent varier légèrement entre différents produits de Statistique Canada, tels que les documents analytiques et les tableaux de données. En raison d'une stratégie de pondération distincte, le salaire horaire moyen des employés autochtones vivant hors-réserve n'est pas disponible sur une base comparable dans le Supplément de l'EPA. Des données sur le salaire des employés autochtones sont disponibles dans le tableau [14-10-0370-01](#).

**Source :** Statistique Canada, Supplément de l'Enquête sur la population active, totalisation personnalisée.

### Renseignements sur l'indicateur

#### Description ou définition

L'indicateur de l'**écart salarial** est basé sur le salaire horaire habituel autodéclaré des employés âgés de 25 à 54 ans à leur emploi principal. La disparité salariale est calculée comme suit :

$$100\% - \left( \frac{\text{salaire horaire moyen des femmes}}{\text{salaire horaire moyen des hommes}} \right) * 100$$

#### Source

Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1997 à 2021 et Supplément de l'Enquête sur la population active, 2021.

#### Renseignements aux fins d'interprétation

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la méthodologie de l'Enquête sur la population active (EPA) et la population visée, veuillez consulter le [Guide de l'Enquête sur la population active, 2020](#).

Les estimations tirées de l'EPA sont fondées sur un échantillon et sont donc sujettes à la variabilité d'échantillonnage. L'analyse est axée sur les différences entre les estimations qui sont statistiquement significatives à un niveau de confiance de 95 %. À cause de l'arrondissement, les estimations et les pourcentages peuvent varier légèrement entre différents produits de Statistique Canada, tels que les documents analytiques et les tableaux de données.

La classification des professions est fondée sur la Classification nationale des professions (CNP) 2016, et celle des secteurs, sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017.

Depuis janvier 1997, des renseignements sont recueillis sur les salaires habituels des employés à leur emploi principal. L'enquête demande aux répondants de déclarer leur salaire avant impôt et autres retenues, et d'inclure les pourboires et les commissions. Les salaires horaires et hebdomadaires sont calculés sur la base du nombre d'heures de travail rémunérées habituelles par semaine. Les salaires horaires moyens, les salaires hebdomadaires moyens et la répartition des salaires peuvent ensuite être croisés en fonction d'autres caractéristiques comme l'âge, le sexe, le niveau de scolarité, la profession et le statut syndical. L'analyse incluse dans le présent article est restreinte à la période de 23 ans allant de 1998 à 2021.

On utilise la rémunération horaire plutôt que la rémunération hebdomadaire ou le revenu annuel afin d'éviter de comparer différentes quantités de travail. La rémunération horaire réelle a été calculée à partir de cette rémunération horaire nominale, en la divisant par l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour l'année pour ensuite multiplier le résultat obtenu par 100. Pour la présente étude, l'IPC=100 en 2021, ce qui signifie que les résultats sont présentés en dollars constants de 2021.

Les valeurs de l'IPC sont tirées du tableau [18-10-0005-01](#) de Statistique Canada : Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé.

#### Autres renseignements connexes

Pour obtenir plus de renseignements, consultez l'étude [L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018](#).

Des données supplémentaires de Statistique Canada sont disponibles sur le sujet suivant :

[Gains selon l'âge ou le sexe](#)