

N° au catalogue 45200002  
ISSN 2560-7987  
ISBN 978-0-660-31742-7

## Études sur le genre et les identités croisées

# Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique

par Melissa Moyser, Ph. D.

Date de diffusion : le 30 août 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](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto: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](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 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.*

---

## Remerciements

La présente étude est financée par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres Canada.

# Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique

par **Melissa Moyser**, Ph. D.

## 1. Introduction

L'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un phénomène persistant au Canada et partout dans le monde<sup>1,2</sup>. Au pays seulement, le taux d'activité des femmes a crû de façon prononcée depuis les années 1960, stimulé à la fois par une hausse de la proportion de femmes occupant un emploi à un moment donné et par une baisse de la propension des femmes occupées à se retirer du marché du travail en raison du mariage ou de la maternité<sup>3,4,5</sup>. Au cours des trois dernières décennies, le niveau de scolarité des femmes a fortement augmenté sous l'effet d'une croissance du nombre de femmes détenant un grade universitaire au niveau du baccalauréat ou à un niveau supérieur, et ce, plus rapidement que les hommes. Cela fait en sorte que les femmes sont actuellement plus scolarisées, en moyenne, que les hommes<sup>6,7,8</sup>. Dans les établissements postsecondaires, les femmes ont diversifié leurs domaines d'études et se fraient un chemin dans les domaines spécialisés et hautement rémunérés des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM)<sup>9,10</sup>. Les cohortes récentes de femmes semblent aussi participer davantage à la vie active que les cohortes antérieures, puisqu'elles sont plus susceptibles que leurs prédécesseuses de retourner à l'emploi après une interruption de travail (p. ex. après un congé de maternité ou un congé parental) et d'occuper un emploi alors qu'elles ont de jeunes enfants<sup>11,12</sup>. Bien que les femmes demeurent minoritaires parmi les titulaires de postes de direction (p. ex. les cadres supérieurs), leur représentation au sein de la population de dirigeants et des personnes de la tranche de revenu supérieure de 1 % a augmenté depuis les années 1980<sup>13,14</sup>. Enfin, l'appui sociopolitique de l'emploi des femmes sous la forme des congés de maternité et

1. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2003. « Understanding International Differences in the Gender Pay Gap », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 1, p. 106 à 144.
2. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. 2019. *Écart salarial femmes-hommes (indicateur)*, <https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-salarial-femmes-hommes.htm>.
3. Selon les données de l'Enquête sur la population active, 70,2 % des femmes âgées de 15 ans et plus au Canada (9,3 millions) étaient actives sur le marché du travail en 2017. Cette proportion se compare à 23,2 % des femmes (1,1 million) en 1950. Bien que les femmes demeurent un peu moins susceptibles que les hommes d'être actives sur le marché du travail, cette disparité s'est atténuée de façon considérable au fil des ans, passant de 60,8 points de pourcentage en 1950 à 8,7 points de pourcentage en 2017.
4. SIGAL, Alon, Debra DONAHOE et Marta TIENDA. 2001. « The Effects of Early Work Experience on Young Women's Labor Force Attachment », *Social Forces*, vol. 79, n° 3, p. 1005 à 1034.
5. GOLDIN, Claudia. 2014. « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, p. 1091 à 1119.
6. STATISTIQUE CANADA. 2016. « Plus haut niveau de scolarité atteint (détaillé) selon certains groupes d'âge, 15 ans et plus, sexe masculin, répartition en % (2016), Canada, provinces et territoires, Recensement de 2016 – Données-échantillon (25 %) », *Scolarité – Faits saillants en tableaux, Recensement de 2016*.
7. Selon les données du recensement de la population, la proportion de femmes âgées de 25 à 34 ans au Canada qui possédaient au moins un baccalauréat a augmenté de 25 points de pourcentage entre 1986 et 2016, passant de 15,7 % à 40,7 %. Au cours de la même période, la proportion d'hommes détenant au moins un baccalauréat a augmenté dans une moindre mesure (13,4 points de pourcentage), de sorte que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de posséder au moins un baccalauréat en 2016 (40,7 % par rapport à 29,1 %).
8. FERGUSON, Sarah Jane. 2016. « Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.
9. Selon les données du Recensement de 2016, les domaines d'études dans les établissements d'enseignement postsecondaire qui ont connu la plus forte croissance de la proportion de femmes entre la cohorte de naissance de 1952 à 1961 et celle de 1982 à 1991 étaient les « sciences et la technologie de la science » (+13,3 %), les « métiers, services, ressources naturelles et conservation » (+9,2 %) ainsi que le « génie et la technologie du génie » (+8,3 %).
10. FRENETTE, Marc, et Kristyn FRANK. 2016. « Gains des diplômés postsecondaires selon le domaine d'études détaillé », *Aperçus économiques*, n° 056, produit n° 11-626-X au catalogue de Statistique Canada.
11. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.
12. PACAUT, Philippe, Céline LE BOURDAIS et Benoît LAPLANTE. 2011. « The Changing Impact of Conjugal Status and Motherhood on Employment across Generations of Canadian Women », *Canadian Studies in Population*, vol. 38, n° 3-4, p. 105 à 132.
13. STATISTIQUE CANADA. Tableau 14-10-0297-01, *Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles, inactif (x 1 000)*.
14. LEMIEUX, Thomas, et William Craig RIDDELL. 2016. « Who Are Canada's Top 1 Percent? », *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Institut de recherche en politiques publiques, Montréal, Québec, p. 103 à 155.

des congés parentaux sans risque de perte d'emploi s'est accru, et des dispositions législatives visant à corriger le traitement injuste sur le marché du travail ont fait leur apparition<sup>15,16,17,18</sup>.

Bien que ces tendances soient associées à une réduction des écarts de salaire entre les sexes au Canada, en 2017, les femmes âgées de 15-16 ans et plus touchaient de 0,69 \$ à 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes, selon la façon dont l'écart de rémunération entre les sexes est mesuré. L'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue un important enjeu social, économique et politique pour au moins quatre raisons. Premièrement, la rémunération est le principal facteur déterminant du bien-être économique des personnes qui occupent un emploi et des gains potentiels associés à l'emploi pour celles qui ne font pas actuellement partie de la population active<sup>19</sup>. De ce point de vue, la rémunération joue un rôle important dans diverses décisions, de l'offre de main-d'œuvre à la fondation d'une famille, et constitue un facteur qui influe sur le pouvoir de négociation et la situation relative au sein du ménage<sup>20</sup>.

Deuxièmement, la structure des familles au Canada a grandement changé : les familles comptant deux soutiens financiers sont maintenant plus nombreuses que les familles comptant un seul soutien financier; les familles comptant un seul soutien financier de sexe féminin et les familles monoparentales (habituellement dirigées par la mère) sont de plus en plus courantes, et les unions ont davantage tendance à se dissoudre<sup>21,22,23,24</sup>. Alors que la contribution des femmes au revenu du ménage a augmenté, les différences entre les sexes au chapitre de la rémunération font en sorte que les femmes ont plus de difficulté que leurs homologues de sexe masculin à assurer leur propre viabilité financière, de même que celle de leur famille<sup>25</sup>. En outre, l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes signifie qu'au bout du compte, un nombre disproportionné de femmes n'ont pas un revenu suffisant à la retraite ou se retrouvent en situation de pauvreté au moment de prendre celle-ci<sup>26</sup>.

Troisièmement, l'écart de rémunération entre les sexes constitue un symbole de la discrimination et de l'injustice fondées sur le sexe. Les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux tâches domestiques non rémunérées, à l'éducation des enfants et à la prestation de soins (c.-à-d. aux tâches domestiques), et elles réduisent souvent leurs heures de travail rémunéré en conséquence, ce qui les place en situation de désavantage sur le marché du travail et accroît leur vulnérabilité relativement au faible revenu, en particulier en cas de dissolution de leur union et à un âge avancé<sup>27,28</sup>. Cette responsabilité disproportionnée des femmes au chapitre des tâches domestiques permet aux hommes d'accorder la priorité au travail rémunéré et d'y consacrer plus de temps que les femmes. Bien que le travail rémunéré et les tâches domestiques fassent partie intégrante de la « reproduction sociale », c'est-à-dire des processus interdépendants par lesquels les sociétés s'organisent pour produire et

15. Les dispositions relatives aux congés de maternité et aux congés parentaux sans risque de perte d'emploi sont entrées en vigueur au gouvernement fédéral (c.-à-d. pour les secteurs d'activité sous réglementation fédérale) et dans les provinces à différents moments au cours des années 1960 et 1970 et au début des années 1980, et la durée de ces congés a augmenté considérablement au gouvernement fédéral en 1985 (passant de 15 à 41 semaines), de même que dans les provinces au début des années 1990 (passant de 17 ou 18 semaines à 30 à 70 semaines). Ces changements ont été assortis d'un remplacement partiel du revenu pour les personnes en congé de maternité et en congé parental dans le cadre du Programme fédéral d'assurance-chômage, rebaptisé le régime d'assurance-emploi en 1996.
16. En réponse à la discrimination systématique en milieu de travail, le Canada a adopté les mesures législatives et stratégiques que sont la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1986) et le *Programme de contrats fédéraux* (1986), ainsi que des articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (1978), de la *Charte des droits et libertés* et de la *Loi constitutionnelle* (1982). Le Québec a adopté une loi sur l'équité en matière d'emploi dans le secteur public en 1987. Bien que l'Ontario lui ait emboîté le pas en 1994, la loi a été abrogée l'année suivante. Aux lois sur l'équité en matière d'emploi se sont ajoutées celles sur l'équité de rémunération, lesquelles régissent la discrimination du point de vue de la dévaluation du travail traditionnellement accompli par les femmes. En plus de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* renferme des dispositions sur la parité de rémunération au sein des secteurs d'activité sous réglementation fédérale. La *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario (1987) s'applique aux employeurs du secteur public (quel que soit le nombre d'employés) et du secteur privé ayant plus de 10 employés.
17. AGCOS, Carol. 2002. « Canada's employment equity legislation and policy, 1987-2000: The gap between policy and practice », *International Journal of Manpower*, vol. 23, n° 3, p. 256 à 276.
18. BAKER, Michael, et Kevin MILLIGAN. 2008. « How Does Job-Protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment and Infant Health? », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 4, p. 655 à 691.
19. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 1999. « Analyzing the gender pay gap », *Quarterly Review of Economics and Finance*, vol. 39, n° 5, p. 625 à 646.
20. *Ibid.*
21. STATISTIQUE CANADA. 2016. « Âge de l'enfant (13), structure de la famille de recensement (7B) et sexe (3) pour les enfants dans les familles de recensement dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, recensements de 2016 et 2011 — Données intégrales (100 %) », Recensement de la population, produit n° 98-400-X2016388 au catalogue.
22. MILAN, Anne. 2015. « Familles et situation des particuliers dans les ménages », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.
23. MILAN, Anne. 2013. « État matrimonial : aperçu, 2011 », *Rapport sur l'état de la population du Canada*, produit n° 91-209-X au catalogue de Statistique Canada.
24. INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE. 2010. « La famille compte : profil des familles canadiennes », Institut Vanier de la famille, Ottawa.
25. FOX, Dan, et Melissa MOYSER. 2018. « Le bien-être économique des femmes au Canada », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.
26. *Ibid.*
27. Selon les données de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2015 sur l'emploi du temps, les femmes âgées de 15 ans et plus consacraient en moyenne 3,6 heures par jour aux tâches domestiques, soit 1,2 heure de plus que les hommes (2,4 heures) (Statistique Canada, tableau 45-10-0014-02).
28. BEAUJOT, Roderic, et Zenaida R. RAVENERA. 2009. « Family Models for Earning and Caring: Implications for Child Care and Family Policy », *Canadian Studies in Population*, vol. 36, n° 1-2, p. 145 à 166.

reproduire la vie matérielle sur une base quotidienne et intergénérationnelle, seule la production pour le marché est récompensée économiquement<sup>29</sup>. Ainsi, le travail non rémunéré effectué de façon disproportionnée par les femmes crée de vastes avantages sociaux; toutefois, les femmes paient le prix du temps consacré à ce travail en touchant des gains inférieurs à ceux des hommes.

Il existe également une corrélation entre le travail effectué par les femmes à la maison et leur travail rémunéré. En effet, les emplois des femmes sont concentrés dans des professions et des secteurs d'activité qui correspondent aux rôles traditionnels qui leur sont associés<sup>30,31</sup>. De plus, les emplois à prédominance féminine tendent à être moins rémunérés que ceux à prédominance masculine, et ce, même à compétence égale<sup>32,33</sup>.

Quatrièmement, l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes perpétue la division du travail selon le sexe. Lorsque les femmes gagnent moins que leurs homologues de sexe masculin, même à nombre d'heures de travail égal, il est économiquement désavantageux pour les familles de s'orienter vers un partage accru du travail rémunéré et non rémunéré.

Pour ces raisons, la réduction de l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue une priorité, tant à l'échelle nationale qu'internationale, pour l'atteinte de l'égalité entre les sexes. Dans son budget de 2018, le gouvernement du Canada a présenté le Cadre des résultats relatifs aux sexes, dans lequel l'écart de rémunération entre les sexes sert de mesure pour évaluer les progrès réalisés vers l'atteinte de l'objectif stratégique de participation égale et à part entière des femmes à l'économie. À l'échelle internationale, le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est inclus dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, sous l'objectif 8, « Travail décent et croissance économique ».

La documentation de l'inégalité de rémunération entre les sexes et le suivi des progrès sur ce plan à des fins stratégiques nécessitent au moins un indicateur. L'écart de rémunération entre les sexes — soit la différence entre les gains d'emploi des femmes et ceux des hommes, exprimée en proportion des gains des hommes (c.-à-d. le « ratio entre la rémunération des femmes et des hommes »), ou calculée comme la soustraction du ratio entre la rémunération des femmes et des hommes à partir de 1 — sert habituellement d'indicateur. À l'heure actuelle, il n'existe pas de normes reconnues à l'échelle internationale pour mesurer l'écart de rémunération entre les sexes, ce qui laisse une grande marge de manœuvre aux décideurs en ce qui concerne les choix politiques<sup>34</sup>. L'objectif du présent article est d'éclairer l'élaboration de normes internationales pour mesurer l'écart de rémunération entre les sexes en présentant diverses méthodes, de même qu'une explication des hypothèses sous-jacentes et des répercussions associées aux diverses méthodes.

Le présent article vise également deux autres objectifs : celui d'accroître la compréhension de la signification et de l'interprétation des différentes estimations de l'écart de rémunération entre les sexes. Il est particulièrement important de comprendre la distinction entre l'écart de rémunération entre les sexes ajusté et non ajusté, car la confusion à ce sujet contribue au débat sur l'existence même de l'écart de rémunération entre les sexes. L'autre objectif est de fournir diverses explications de l'écart de rémunération entre les sexes et de souligner l'importance de tenir compte du contexte.

L'article est structuré de la façon suivante : la section 2 porte sur la mesure de l'écart de rémunération entre les sexes en fonction des estimations, des types de gains qui sont inclus dans le calcul et de la façon dont les gains « typiques » sont calculés. La section 3 présente une analyse de l'écart de rémunération entre les sexes en mettant l'accent sur les explications dominantes de l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes, la méthode statistique utilisée pour déterminer l'importance relative de différentes explications (c.-à-d. la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder) et les facteurs à prendre en considération dans l'étude des tendances de l'écart de rémunération entre les sexes. La section 4 conclut le document et donne un aperçu des principaux points à retenir.

29. LASLETT, Barbara, et Johanna BRENNER. 1989. « Gender and Social Reproduction: Historical Perspectives », *Annual Review of Sociology*, vol. 15, p. 381 à 404.

30. COHEN, Philip N. 2004. « The Gender Division of Labor: "Keeping House" and Occupational Segregation in the United States », *Gender and Society*, vol. 18, n° 2, p. 239 à 252.

31. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

32. LEVANON, Asaf, Paula ENGLAND et Paul ALLISON. 2009. « Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data », *Social Forces*, vol. 88, n° 2, p. 865 à 891.

33. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

34. Dans l'Ensemble minimal d'indicateurs de l'égalité des sexes des Nations Unies — un ensemble de 52 indicateurs quantitatifs et de 11 indicateurs qualitatifs portant sur des questions liées à l'égalité des sexes ou à l'autonomisation des femmes —, l'écart de rémunération entre les sexes figure parmi les indicateurs de niveau III, pour lesquels aucune norme ou méthodologie internationales n'a été établie.

## Encadré 1

### Sexe, genre, identité de genre et expression de genre

Au cours de la dernière décennie, la complexité du sexe et du genre est devenue de plus en plus apparente, alors qu'un nombre croissant de gens contestent les conceptualisations binaires et mutuellement exclusives des femmes et des hommes, ou du genre féminin et du genre masculin. C'est pourquoi il est important de définir ces termes dès le départ.

Le sexe est attribué à une personne à la naissance, habituellement en fonction de ses caractéristiques biologiques, à savoir son anatomie, ses hormones et sa physiologie<sup>35</sup>. En revanche, le genre est une catégorie sociale qui comporte des rôles, des comportements, des activités et des attributs qu'une société juge appropriés pour un sexe donné<sup>36</sup>. Le genre fait référence à la construction sociale de la féminité et de la masculinité en tant que catégories opposées ayant des caractéristiques distinctes ainsi qu'une valeur sociale et un pouvoir inégaux<sup>37</sup>. Chaque personne développe son propre genre en intériorisant par la socialisation, dès l'enfance, les normes sociales et les attentes culturelles en ce qui concerne les caractéristiques, les comportements et les apparences appropriés associés à son sexe<sup>38</sup>. Dans nos interactions sociales, nous exécutons les rôles appropriés qui sont associés à notre sexe (c.-à-d. que nous « accomplissons notre genre ») et, ce faisant, nous créons et perpétons l'ordre dominant des genres.

Il y a aussi l'identité de genre et l'expression de genre. L'identité de genre renvoie à l'expérience personnelle qu'a une personne de son propre sexe, selon une conscience interne, et peut se situer n'importe où dans le spectre des genres entre la femme et l'homme<sup>39</sup>. L'expression de genre se rapporte à la façon dont une personne exprime ou présente extérieurement son identité de genre<sup>40</sup>.

Bien que le sexe, le genre, l'identité de genre et l'expression de genre constituent des concepts distincts, les termes ont tendance à être confondus selon une compréhension voulant que la majorité des personnes ayant un sexe féminin à la naissance aient aussi un genre et une identité de genre féminins, et que la majorité des personnes ayant un sexe masculin à la naissance aient un genre et une identité de genre masculins (c.-à-d. que la majorité des personnes seraient cisgenres)<sup>41</sup>. Autrement dit, les concepts de genre, d'identité de genre et d'expression de genre sont utilisés de façon interchangeable avec le concept de sexe parce qu'ils sont associés, et souvent équivalents, au sexe attribué à la naissance<sup>42</sup>. Cette mise en équivalence des concepts est nécessaire dans le contexte de la mesure de l'écart de rémunération entre les sexes, puisque l'information requise pour établir la distinction entre le sexe, le genre, l'identité de genre et l'expression de genre n'a pas été recueillie précédemment. Ainsi, aux fins du présent article, les femmes et les hommes sont distingués en fonction du sexe qui leur est attribué à la naissance, selon l'hypothèse que leur genre, leur identité de genre et leur expression de genre correspondent à leur sexe (c.-à-d. en supposant qu'ils sont cisgenres)<sup>43,44</sup>. Fait important, Statistique Canada a récemment fixé de nouvelles normes sur le sexe et le genre (2018), qui établissent une distinction entre le sexe attribué à la naissance et l'identité ou l'expression de genre. Conformément à ces normes, une nouvelle question inclusive sur le genre a récemment été ajoutée à plusieurs enquêtes nationales, dont le Test du recensement de 2019, ce qui permettra aux personnes transgenres ou à celles d'identité de genre ou d'expression non binaire de déclarer leur genre.

35. Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, Canada.

36. *Ibid.*

37. RISMAN, Barbara J. 2004. « Gender as a social structure: Theory wrestling with activism », *Gender and Society*, vol. 18, n° 4, p. 429 à 450.

38. WEST, Candace, et Don H. ZIMMERMAN. 1987. « Doing gender », *Gender and Society*, vol. 1, n° 2, p. 125 à 151.

39. Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, Canada.

40. *Ibid.*

41. HEWITSON, Gillian J. 1999. *Feminist Economics: Interrogating the Masculinity of Rational Economic Man*, Cheltenham, Royaume-Uni, Edward Elgar Publishing.

42. *Ibid.*

43. On estime que 0,6 % des adultes aux États-Unis sont transgenres (FLORES, Andrew R., et autres. 2016. *How many adults identify as transgender in the United States?*, Los Angeles, Californie, The Williams Institute). Aucune estimation équivalente pour le Canada n'est disponible.

44. À compter du Recensement de 2021, Statistique Canada posera dans ses enquêtes-ménages une question en deux étapes sur le sexe et le genre qui tient compte de la diversité des genres. Il pourrait alors être nécessaire de revoir la mesure de l'écart de rémunération entre les sexes.

## 2. Mesure de l'écart de rémunération entre les sexes

La rémunération relative dicte souvent la façon dont différents groupes sont valorisés sur les plans social et économique<sup>45</sup>. Pour cette raison, l'écart de rémunération entre les sexes non ajusté, à savoir l'écart brut entre les gains touchés par les femmes et les hommes pour leur travail rémunéré, lequel est favorable aux hommes, a souvent été utilisé comme un appel à l'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes. Cela dit, ce ne sont pas toutes les femmes qui gagnent moins que les hommes; en fait, la représentation des femmes parmi les personnes gagnant un revenu élevé a augmenté : 20,3 % des personnes ayant un revenu élevé étaient des femmes en 2016, par rapport à 8,5 % en 1981<sup>46,47</sup>. Toutefois, parmi l'ensemble des personnes touchant une rémunération, la plupart des femmes gagnent moins que les hommes (tableau 1). Pour cette raison, les gains annuels moyens des femmes en salaires, traitements et commissions étaient inférieurs à ceux des hommes en 2017 (40 600 \$ par rapport à 59 200 \$, soit un écart de 18 600 \$).

**Tableau 1**  
**Rémunération annuelle des femmes et des hommes âgés de 16 ans et plus occupant un emploi, Canada, 2017**

	Femmes	Hommes	Écart (% de femmes - % d'hommes)
			pourcentage
Moins de 5 000 \$ (excluant les gains nuls et les pertes)	8,1	6,4	1,7
De 5 000 \$ à 9 999 \$	8,4	5,8	2,6
De 10 000 \$ à 19 999 \$	15,6	10,4	5,2
De 20 000 \$ à 29 999 \$	13,6	9,3	4,3
De 30 000 \$ à 39 999 \$	12,7	10,2	2,5
De 40 000 \$ à 49 999 \$	11,5	10,4	1,1
De 50 000 \$ à 59 999 \$	7,8	9,2	-1,4
De 60 000 \$ à 79 999 \$	11,0	14,3	-3,3
De 80 000 \$ à 99 999 \$	6,6	9,6	-3,0
100 000 \$ et plus	4,8	14,3	-9,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	...
		dollars	
Moyenne <sup>1</sup>	40 600,00	59 200,00	-18 600,00
Médiane	33 400,00	47 500,00	-14 100,00

... n'ayant pas lieu de figurer

1. Les gains moyens et médians excluent les gains nuls.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le revenu, totalisations personnalisées.

Il existe deux façons de présenter l'écart de rémunération entre les sexes, qu'il soit non ajusté ou ajusté, lesquelles sont toutes deux fondées sur le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes, c'est-à-dire les gains des femmes exprimés en proportion des gains des hommes. On calcule le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes en divisant les gains des femmes par ceux des hommes (voir l'encadré « Calcul de l'écart de rémunération entre les sexes »). Ce ratio peut être interprété comme le montant d'argent gagné par les femmes en cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Par ailleurs, il est aussi possible de soustraire le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes à partir de 1, puis de le multiplier par 100, de sorte qu'il représente l'écart en pourcentage entre la rémunération des femmes et celle des hommes.

45. GOLDIN, Claudia. 2014. « A Grand Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, p. 1091 à 1119.

46. LEMIEUX, Thomas, et William Craig RIDDELL. 2016. « Who Are Canada's Top 1 Percent? », *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques, p. 103 à 155.

47. RICHARDS, Elizabeth. 2019. « Qui sont les femmes actives de la tranche de revenu supérieure de 1 % au Canada? », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 002, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

**Encadré 2****Calcul de l'écart de rémunération entre les sexes**

**Ratio entre la rémunération des femmes et des hommes**

$$= \frac{\text{Gains moyens ou médians des femmes}}{\text{Gains moyens ou médians des hommes}}$$

**Écart de rémunération entre les sexes**

$$= (1 - \text{ratio entre la rémunération des femmes et des hommes}) * 100$$

$$= \left( \frac{(\text{Gains moyens ou médians des hommes} - \text{Gains moyens ou médians des femmes})}{\text{Gains moyens ou médians des hommes}} \right) * 100$$

En 2017, le salaire horaire moyen de tous les travailleurs de sexe féminin et de sexe masculin âgés de 15 ans et plus au Canada était de 24,28 \$ et de 28,00 \$, respectivement.

**Ratio entre la rémunération (le salaire) des femmes et des hommes en 2017**

$$= \frac{24,28 \$}{28,00 \$} = 0,87$$

$$\text{Écart de rémunération (salarial) entre les sexes en 2017} = (1 - 0,87) * 100 = 13 \%$$

**Écart de rémunération (salarial) entre les sexes en 2017**

$$= \left( \frac{(28,00 \$ - 24,28 \$)}{28,00 \$} \right) * 100 = \left( \frac{3,72 \$}{28,00 \$} \right) * 100 = 13 \%$$

Cette section traite de la façon dont les décisions implicites ou explicites qui sont prises pour mesurer l'écart de rémunération entre les sexes non ajusté influent sur son ampleur et, par conséquent, sur son importance perçue :

1. Sur **qui** les estimations sont-elles fondées? Autrement dit, quels sont les travailleurs compris dans l'échantillon à partir duquel l'écart de rémunération entre les sexes est estimé? Les principaux facteurs à prendre en considération à cet égard sont :
  - ▶ l'âge;
  - ▶ l'offre de main-d'œuvre (c.-à-d. le nombre d'heures et de semaines travaillées).
2. **Quels** sont les types de gains inclus dans le calcul (c.-à-d. les gains annuels ou les salaires horaires)?
3. **Comment** les gains « typiques » sont-ils calculés (c.-à-d. la moyenne ou la médiane)?<sup>48,49</sup>

Outre le fait qu'elles influent sur l'ampleur de l'écart de rémunération entre les sexes, ces décisions sont importantes parce qu'elles peuvent justifier ou remettre en question le statu quo en ce qui concerne les écarts entre les sexes au chapitre de l'emploi et de la rémunération.

48. LIPS, Hilary M. 2013. « The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models », *Sex Roles*, vol. 68, p. 169 à 185.

49. LIPS, Hilary M. 2003. « The Gender Pay Gap: Concrete Indicator of Women's Progress Toward Equality », *Analyses of Social Issues and Public Policy*, vol. 3, n° 1, p. 87 à 109.

## 2.1. Sur qui les estimations sont-elles fondées?

Aux fins de la mesure de l'écart de rémunération entre les sexes, les travailleurs sont définis de façon générale comme des employés rémunérés pour leur emploi principal. Les travailleurs autonomes sont exclus parce qu'ils travaillent habituellement pour eux-mêmes en tant que propriétaires d'entreprise, pigistes ou entrepreneurs indépendants pour une autre entreprise. Habituellement, les gains des travailleurs autonomes proviennent directement de l'entreprise, plutôt que de salaires, traitements ou remboursements à la commission, et ils ne sont donc pas comparables aux gains associés à un emploi rémunéré.

Idealement, les personnes qui étaient inscrites comme étudiants à temps plein lors de la période de référence ou de l'année précédente sont également exclues, car le travail ne constituait pas leur activité principale au cours de cette période.

D'autres facteurs à prendre en considération au moment de définir l'échantillon sur lequel les estimations de l'écart de rémunération entre les sexes seront fondées, à savoir le groupe d'âge et l'offre de main-d'œuvre (c.-à-d. le nombre d'heures et de semaines travaillées), sont abordés ci-dessous.

### 2.1.1. Groupe d'âge

Les études empiriques sur la rémunération se concentrent souvent sur un segment de la population adulte occupée qui correspond à celle du principal groupe d'âge actif, lequel désigne généralement les personnes de 25 à 54 ans. La logique qui sous-tend cette sélection est le fait que les adultes plus jeunes et plus âgés sont souvent aux études à temps plein ou à la retraite, respectivement. Dans la mesure où les travailleurs plus jeunes et plus âgés diffèrent systématiquement des travailleurs du principal groupe d'âge actif (p. ex. ils ont un statut socioéconomique plus élevé ou plus faible), leur exclusion de l'échantillon d'analyse peut introduire un biais dans les estimations de l'écart de rémunération entre les sexes. Ce « biais de sélection » est abordé plus en détail à la section 3.4.2.

Dans le présent article, les données portent sur la population active âgée de 15 ans et plus, à moins d'indication contraire, à des fins de comparabilité avec les indicateurs internationaux de l'écart de rémunération entre les sexes. Toutefois, il est reconnu que l'écart de rémunération entre les sexes varie selon le groupe d'âge. Comme il est mentionné à la section 3.4.3, l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes a tendance à croître avec l'âge, à la fois parce que les femmes interrompent davantage leur emploi en raison de responsabilités familiales que les hommes et que les jeunes femmes ont souvent des niveaux de scolarité plus élevée et une meilleure expérience de travail que ceux de leurs homologues plus âgées (ce que l'on appelle les « effets de la cohorte »). Cela fait en sorte que l'écart de rémunération entre les sexes est moins prononcé chez les travailleurs de 15-16 à 24 ans que chez ceux de 25 à 54 ans et de 55 ans et plus.

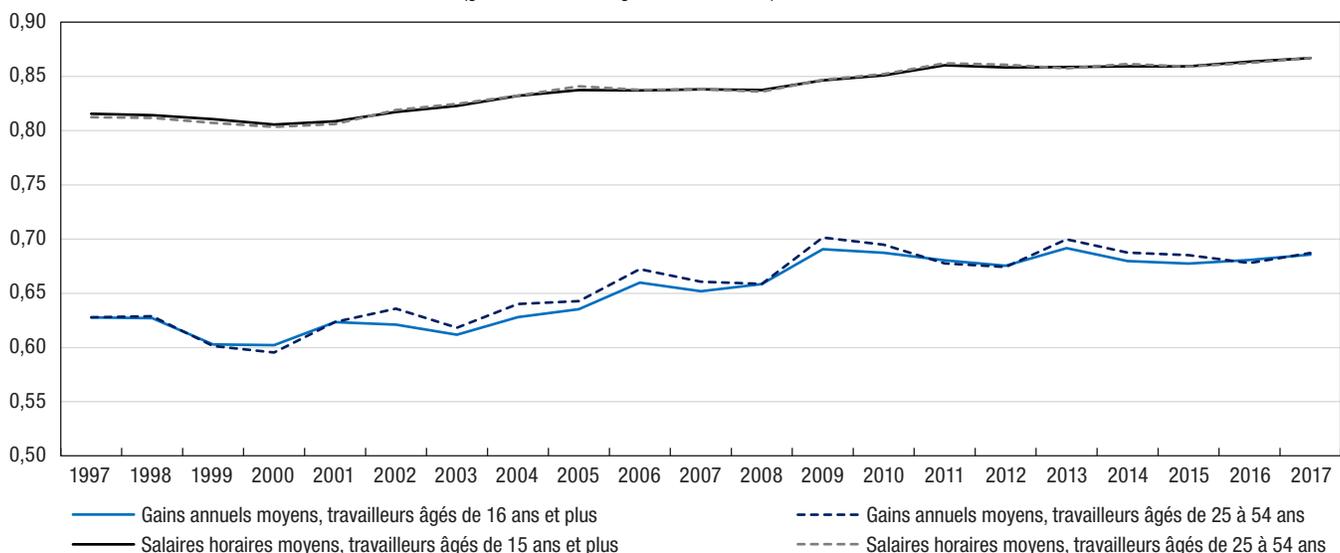
Selon une comparaison des gains moyens des femmes et des hommes âgés de 15 ou de 16 ans et plus et de ceux de 25 à 54 ans au cours des 30 dernières années, l'écart de rémunération entre les sexes est essentiellement le même au sein des deux groupes d'âge, qu'il soit mesuré en fonction des gains annuels provenant des salaires, traitements et commissions ou des salaires horaires (graphique 1). Compte tenu du fait que l'inégalité des gains selon le sexe tend à augmenter avec l'âge, au fur et à mesure que la population active vieillit (en raison à la fois du vieillissement de la population canadienne et de la hausse de la proportion de personnes actives au sein des groupes plus âgés), les estimations de l'écart salarial entre les sexes chez les personnes de 15 ou de 16 ans et plus et celles de 25 à 54 ans peuvent éventuellement diverger<sup>50</sup>.

---

50. CARRIÈRE, Yves, et Diane GALARNEAU. 2011. « Reporter sa retraite : une tendance récente? », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

**Graphique 1****Ratio entre la rémunération des femmes et des hommes, selon les salaires horaires et les gains annuels moyens des femmes et des hommes occupant un emploi âgés de 15 ou de 16 ans et plus et de 25 à 54 ans, Canada, 1997 à 2017**

ratio entre la rémunération des femmes et des hommes (gains des femmes/gains des hommes)



**Note :** Le revenu annuel désigne le revenu annuel provenant des salaires, traitements et commissions avant impôt des personnes dont l'emploi principal était un travail rémunéré. Les employés ayant des gains annuels nuls sont exclus.

**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et Enquête canadienne sur le revenu, totalisations personnalisées; Enquête sur la population active, tableau 14-10-0340-02.

**2.1.2. Offre de main-d'œuvre**

Il est bien établi que les caractéristiques sur lesquelles sont fondés les gains d'emploi, et plus particulièrement les heures de travail, diffèrent entre les femmes et les hommes. Selon les données de l'Enquête sur la population active, les femmes occupées de 15 ans et plus travaillaient habituellement 32,9 heures par semaine en moyenne à leur emploi principal en 2017, soit 5,5 heures de moins que les hommes<sup>51</sup>. De plus, les hommes occupés étaient trois fois plus susceptibles que les femmes occupées d'effectuer de longues heures de travail — soit 50 heures et plus par semaine — dans le cadre de leur emploi principal (11,0 % par rapport à 3,6 %).

Selon les données de l'Enquête sociale générale de 2016 sur les Canadiens au travail et à la maison, les femmes et les hommes de 15 ans et plus qui occupaient un emploi avaient effectué en moyenne 44 semaines de travail dans l'ensemble de leurs emplois au cours de l'année précédant l'enquête<sup>52</sup>. Toutefois, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir occupé un emploi à temps plein toute l'année, c'est-à-dire d'avoir travaillé majoritairement 30 heures et plus par semaine pendant 49 à 52 semaines, pour une année donnée (43,6 % par rapport à 56,4 %).

Bien que les femmes consacrent, en moyenne, moins de temps que les hommes au travail rémunéré, elles accordent plus de temps aux tâches domestiques, à l'éducation des enfants et à la prestation de soins<sup>53</sup>. Selon les données de l'Enquête sociale générale de 2015 sur l'emploi du temps, les femmes âgées de 15 ans et plus consacraient en moyenne 25,2 heures par semaine aux tâches domestiques, soit 8,4 heures de plus que les hommes<sup>54</sup>. Même lorsque les femmes occupaient un emploi à temps plein, elles consacraient plus de temps aux tâches domestiques que leurs homologues de sexe masculin, soit 21,0 heures par rapport à 16,1 heures par semaine (une différence de près de 5 heures).

51. STATISTIQUE CANADA. Enquête sur la population active, tableau 14-10-0031-01.

52. L'Enquête sociale générale de 2015 ne comprend pas de variable indiquant les emplois multiples.

53. MOYSER, Melissa, et Amanda BURLOCK. 2018. « Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

54. STATISTIQUE CANADA. Enquête sociale générale sur l'emploi du temps de 2015, tableau 45-10-0014-01.

Les estimations de l'écart de rémunération entre les sexes peuvent être fondées soit sur un échantillon composé de tous les travailleurs, peu importe le nombre d'heures et de semaines travaillées, soit sur un échantillon composé de travailleurs travaillant à temps plein toute l'année. Ces échantillons sont fondés sur des conceptualisations différentes de la prise de décisions au sujet de l'offre de main-d'œuvre chez les femmes.

Selon un point de vue d'ordre économique, les personnes agissent de manière rationnelle en fonction de leurs propres intérêts et priorisent leurs préférences, ou l'« utilité », ce qui signifie qu'elles choisiront toujours la voie qui les satisfera le mieux, compte tenu de leurs préférences relativement stables<sup>55,56</sup>. De ce point de vue, les femmes sont naturellement prédisposées à accorder une plus grande valeur à la famille que les hommes et elles sont plus efficaces quand il s'agit d'effectuer des tâches ménagères, d'éduquer des enfants et de prodiguer des soins. Pour toutes ces raisons, les femmes « choisissent » de consacrer moins de temps, ou pas du tout, au travail rémunéré, pour se concentrer sur le travail non rémunéré<sup>57</sup>. Dans cette optique, l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes qui est associée aux différences entre les sexes au chapitre de l'offre de main-d'œuvre s'explique par l'autonomie individuelle de chacun<sup>58</sup>. Il est donc logique de limiter l'échantillon à partir duquel l'écart de rémunération entre les sexes est estimé aux personnes qui travaillent à temps plein toute l'année.

Selon un autre point de vue, d'ordre sociologique cette fois, les choix d'une personne sont limités par les normes sociales et les attentes culturelles associées à chaque sexe, de même que par les arrangements structurels de la vie quotidienne propres aux femmes et aux hommes. Différents comportements, attitudes et apparences sont communément réputés être appropriés pour chaque catégorie de sexe biologique<sup>59</sup>. Chaque personne est tenue moralement responsable d'« accomplir son genre », c'est-à-dire de se conduire d'une manière qui est conforme à sa catégorie de sexe et qui en fait la preuve, de crainte que ses compétences en tant que membre de la société ne soient remises en question<sup>60</sup>. Lorsque les femmes se spécialisent dans les tâches ménagères, l'éducation des enfants et la prestation de soins, et les hommes, dans le soutien financier de la famille, selon ce point de vue, ils « accomplissent leur genre »<sup>61</sup>. Nous accomplissons également notre genre lorsque nous choisissons le domaine d'études et la profession « appropriés » associés à notre catégorie de sexe<sup>62,63,64,65,66,67,68</sup>.

Selon des recherches antérieures, la division du travail selon le sexe est à la fois reflétée et renforcée sur le marché du travail par les pratiques discriminatoires des employeurs en matière d'embauche et d'avancement professionnel, lesquelles bloquent l'accès des femmes à des professions typiquement « masculines » et limitent leurs possibilités en matière d'avancement professionnel; par l'inégalité de rémunération entre les sexes, qui fait en sorte qu'il est économiquement désavantageux pour les couples de répartir les tâches domestiques et le travail rémunéré plus équitablement entre l'homme et la femme; par la préférence des organisations professionnelles pour des employés qui peuvent accorder la priorité au travail rémunéré parce que leurs responsabilités familiales sont restreintes (habituellement des hommes)<sup>69,70,71,72</sup>. Lorsque les femmes s'attendent à être victimes de discrimination et de traitement injuste fondés sur le genre sur le marché du travail, cela peut avoir une incidence sur leurs décisions

55. FOLBRE, Nancy. 1994. *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*, Londres et New York, Routledge.

56. PETERSEN, Janice. 2015. « The well-being of working women in times of economic crisis and recovery: Insights from the Great Recession », *Handbook on Well-being of Working Women*, publié sous la direction de Mary L. Connerley et Jiyun Wu, New York et Londres, Springer, p. 517 à 539.

57. HEWITSON, Gillian. 1999. *Feminist Economics: Interrogating the Masculinity of Rational Economic Man*, Cheltenham, Royaume-Uni, Edward Elgar.

58. LIPS, Hilary M. 2003. « The Gender Pay Gap: Concrete Indicator of Women's Progress Toward Equality », *Analyses of Social Issues and Public Policy*, vol. 3, n° 1, p. 87 à 109.

59. WEST, Candace, et Don H. ZIMMERMAN. 1987. « Doing gender », *Gender and Society*, vol. 1, n° 2, p. 125 à 151.

60. *Ibid.*

61. *Ibid.*

62. CHEVALIER, Arnaud. 2002. « Education, motivation and pay of UK graduates: Is it different for girls? », *European Journal of Education*, vol. 37, n° 4, p. 347 à 370.

63. CROMPTON, Rosemary Linda HANTRAIS et Patricia WALTERS. 1990. « Gender relations and employment », *British Journal of Sociology*, vol. 41, n° 3, p. 329 à 349.

64. FERGUSON, Sarah Jane. 2016. « Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

65. JACOBSEN, Joyce P. 2018. « Women and the Labor Market: A Feminist Perspective », *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, publié sous la direction de Susan L. Averett, Laura M. Argys et Saul D. Hoffman, New York, New York, Oxford University Press, p. 623 à 641.

66. MA, Yingyi. 2011. « College major choice, occupational structure, and demographic patterning by gender, race and nativity », *The Social Science Journal*, vol. 48, n° 1, p. 112 à 129.

67. MACHIN, Stephen, et Patrick A. PUHANI. 2003. « Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany », *Economics Letters*, vol. 79, n° 3, p. 393 à 400.

68. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

69. GRINZA, Elena, et autres. 2017. « How Entry into Parenthood Shapes Gender Role Attitudes: New Evidence from Longitudinal UK Data », *Série de documents de travail de l'IZA – Institute of Labor Economics*, n° 11088, Bonn, Allemagne.

70. ALBANESI, Stefania, et Claudia OLIVETTI. 2009. « Home production, market production and the gender wage gap: Incentives and expectations », *Review of Economic Dynamics*, vol. 12, p. 80 à 107.

71. ACKER, Joan. 1990. « Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations », *Gender and Society*, vol. 4, n° 2, p. 139 à 158.

72. WILLIAMS, Joan C. 2001. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do about It*, New York, Oxford University Press.

quant à la quantité et au type d'études et de formation dans lesquelles elles investiront et aux professions pour lesquelles elles opteront. Des études ont démontré qu'en raison de ces effets rétroactifs, la division du travail selon le sexe se renforce elle-même : les femmes possèdent un capital humain de moins grande valeur (p. ex. la scolarité) et occupent des professions de statut inférieur, ce qui fait qu'elles gagnent moins que les hommes, ce qui affaiblit leur position de négociation vis-à-vis de l'homme dans le ménage, ce qui, enfin, les rend plus susceptibles de se retrouver avec une plus grande part des responsabilités relatives aux tâches domestiques, à l'éducation des enfants et à la prestation de soins<sup>73</sup>.

Des études antérieures viennent appuyer cette interprétation des décisions des femmes au sujet de leur offre de main-d'œuvre en établissant la preuve que le soutien idéologique des rôles associés à chaque sexe par les femmes a une incidence négative sur leur situation d'emploi et le nombre d'heures de travail<sup>74,75,76,77,78</sup>. De plus, Pedualla et Thébaud ont révélé dans leur étude que les contraintes institutionnelles influencent les préférences des jeunes femmes et des jeunes hommes qui ne sont pas mariés et qui n'ont pas d'enfants aux États-Unis à propos de la répartition du travail entre les sexes dans leurs futures relations<sup>79</sup>. Plus précisément, les femmes et les hommes préfèrent de façon générale des relations égalitaires, mais, en l'absence de politiques relatives au travail et à la famille à l'appui de cet idéal, les femmes et les hommes détenant des niveaux de scolarité élevés, de même que les hommes détenant des niveaux de scolarité plus faibles, ont un « plan de rechange » qui souscrit aux relations néotraditionnelles (c.-à-d. des relations dans lesquelles le partenaire ou conjoint de sexe féminin est principalement responsable de gérer la maison, tandis que le partenaire ou le conjoint de sexe masculin agit en tant que principal soutien financier)<sup>80</sup>. Les femmes moins scolarisées ont quant à elles un plan de rechange fondé sur l'autodépendance (c.-à-d. qu'elles se désignent elles-mêmes comme principal soutien de famille)<sup>81</sup>.

Dans ces circonstances, les femmes (et les hommes) font des choix limités quant à leur heures de travail rémunéré qu'elles font<sup>82</sup>. Les estimations de l'écart de rémunération entre les sexes à partir d'échantillons limités aux travailleurs à temps plein toute l'année omettent les processus propres à chaque sexe qui interviennent dans les décisions des femmes à l'égard de leur offre de main-d'œuvre.

## 2.2. Quels sont les types de gains pris en considération?

Il existe trois principales méthodes pour calculer les gains aux fins de l'estimation de l'écart de rémunération entre les sexes, à savoir : 1) les gains annuels de tous les travailleurs; 2) les gains annuels des travailleurs qui travaillent à temps plein toute l'année; et 3) les salaires horaires de tous les travailleurs<sup>83</sup>. Les gains annuels sont définis ici comme la somme des salaires, traitements et commissions de tous les emplois d'une personne au cours d'une année donnée **avant impôt** chez les individus dont l'emploi principal était un travail rémunéré. Les employés ayant des gains annuels nuls sont exclus. Le salaire horaire est défini comme la paye que l'employeur verse à un employé par heure travaillée à son emploi principal.

Ces trois méthodes ont en commun trois limites : premièrement, les gains ne sont mesurés que pour les personnes qui occupent un emploi rémunéré. Si les femmes et les hommes occupés diffèrent systématiquement de leurs homologues qui n'occupent pas d'emploi en ce qui a trait aux caractéristiques qui ont une incidence sur les gains, cela créera un biais dans la mesure de l'écart de rémunération entre les sexes, peu importe quels sont les types de gains pris en considération (voir la section 3.4.1).

73. JACOBSEN, Joyce P. 2018. « Women and the Labor Market: A Feminist Perspective », *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, publié sous la direction de Susan L. Averett, Laura M. Argys et Saul D. Hoffman, New York, New York, Oxford University Press, p. 623 à 641.

74. CUNNINGHAM, Mick. 2008. « Influences of Gender Ideology and Housework Allocation on Women's Employment Over the Life Course », *Social Science Research*, vol. 37, n° 1, p. 254 à 267.

75. CUNNINGHAM, Mick, et autres. 2005. « Reciprocal relationships between attitudes about gender and social contexts during young adulthood », *Social Science Research*, vol. 34, n° 4, p. 862 à 892.

76. FORTIN, Nicole M. 2005. « Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 21, n° 3, p. 416 à 438.

77. JOHNSTON, David W., Stefanie SCHURER et Michael A. SHIELDS. 2012. « Maternal gender role attitudes, human capital investment, and labour supply of sons and daughters », *Série de documents de travail de l'IZA – Institute of Labor Economics*, n° 6656, Bonn, Allemagne.

78. VELLA, Francis. 1994. « Gender Roles and Human Capital Investment: The Relationship between Traditional Attitudes and Female Labour Market Performance », *Economica*, vol. 61, n° 242, p. 191 à 211.

79. PEDULLA, David S., et Sarah THÉBAUD. 2015. « Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint », *American sociological Review*, vol. 80, n° 1, p. 116 à 139.

80. *Ibid.*

81. *Ibid.*

82. FERREE, Myra Marx. 1990. « Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research », *Journal of Marriage and Family*, vol. 52, n° 4, p. 866 à 884.

83. L'écart de rémunération entre les sexes peut aussi être mesuré en fonction du salaire hebdomadaire, mais il est moins courant de le faire que d'utiliser les gains annuels provenant des salaires, traitements et commissions ou les salaires horaires.

Deuxièmement, les gains tirés des emplois (du travail autonome) qui contribuent à l'économie souterraine sont exclus des trois mesures. Par définition, les activités économiques au sein de l'économie souterraine échappent à la mesure puisqu'elles ne sont pas déclarées ou qu'elles sont cachées ou illégales. En 2016, l'économie souterraine représentait 2,5 % (ou 51,6 milliards de dollars) du produit intérieur brut du Canada<sup>84</sup>. Puisque d'importantes activités illégales, notamment celles liées aux drogues et au travail du sexe, sont exclues des estimations nationales, il n'est pas possible de savoir avec certitude si les femmes et les hommes au Canada participent de façon égale à l'économie souterraine, où les travailleurs sont souvent sous-payés et n'ont pas accès à des possibilités d'avancement professionnel, à une protection juridique ou à des avantages liés à l'emploi<sup>85,86</sup>. De plus, étant donné la difficulté d'obtenir des renseignements sur des activités cachées, illégales et informelles, les estimations nationales de l'économie souterraine reposent sur des hypothèses, des données indicatives incertaines et différentes méthodes de mesure indirecte<sup>87</sup>. Compte tenu de ces restrictions, les trois secteurs d'activité qui ont représenté plus de la moitié de l'activité économique souterraine mesurée au Canada en 2016 étaient la construction résidentielle (26,6 %), le commerce de détail (13,5 %) et les services d'hébergement et de restauration (12,1 %) <sup>88</sup>. Ces secteurs d'activité étaient les principaux contributeurs depuis 1992, soit la première année de référence de l'étude<sup>89</sup>.

Troisièmement, les autres formes de rémunération liées à l'emploi, notamment les avantages médicaux et dentaires (supplémentaires), les régimes de retraite, les options d'achat d'actions et l'utilisation de voitures d'entreprise, ne sont pas considérées comme des gains. Des études antérieures laissent entendre que les femmes pourraient avoir moins accès à ces avantages offerts par les employeurs que les hommes parce qu'elles sont plus susceptibles d'avoir un emploi à temps partiel et moins enclines à occuper des professions de niveau supérieur et à travailler pour de grandes entreprises<sup>90,91,92</sup>. Toutefois, les femmes occupant un emploi au Canada étaient légèrement plus susceptibles que les hommes d'être couvertes par un régime de retraite parrainé par leur employeur en 2015 (40 % par rapport à 36 %), puisqu'elles sont surreprésentées dans les trois secteurs d'activité assortis des plus hauts taux de couverture des régimes de pension, à savoir l'enseignement, les soins de santé et les administrations publiques<sup>93</sup>. Par conséquent, les femmes peuvent avoir un revenu discrétionnaire plus élevé que les hommes après avoir épargné en vue de la retraite — même en ayant gagné le même revenu<sup>94</sup>. Aucune des estimations de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui sont actuellement disponibles ne tient compte de l'inégalité entre les sexes au chapitre de la rémunération non pécuniaire des employés.

### 2.2.1. Comparaison des gains annuels des femmes et des hommes, quel que soit le nombre d'heures travaillées

La mesure la plus inclusive de l'écart de rémunération entre les sexes, et par conséquent la plus importante, consiste à comparer les gains annuels de **toutes** les femmes et de **tous** les hommes occupant un emploi, y compris ceux qui travaillent à temps partiel ou pendant une partie de l'année seulement (graphique 2). De par sa nature, cette mesure saisit les différences entre les sexes au chapitre de la rémunération (c.-à-d. le prix de la main-d'œuvre) et du nombre d'heures et de semaines travaillées (c.-à-d. l'offre de main-d'œuvre)<sup>95</sup>. Elle peut donc être considérée comme une mesure de l'écart de rémunération entre les sexes non restrictive.

84. STATISTIQUE CANADA. 2018. « L'économie souterraine au Canada, 2016 », *Le Quotidien*, 12 octobre, Ottawa.

85. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. 2018. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, Organisation internationale du travail, Genève.

86. MORISSETTE, Charles. 2014. « L'économie souterraine au Canada, de 1992 à 2011 », *Comptes des revenus et dépenses, série technique*, n° 73, produit n° 13-604-M au catalogue de Statistique Canada.

87. *Ibid.*

88. STATISTIQUE CANADA. 2018. « L'économie souterraine au Canada, 2016 », *Le Quotidien*, 12 octobre, Ottawa.

89. *Ibid.*

90. MANNING, Alan, et Farzad SAIDI. 2010. « Understanding the Gender Pay Gap: What's Competition Got to Do with it? » *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 63, n° 4, p. 681 à 698.

91. MCGEE, Andrew, Peter MCGEE et Jessica PAN. 2015. « Performance Pay, Competitiveness, and the Gender Wage Gap: Evidence from the United States », *Economics Letters*, vol. 128, p. 35 à 38.

92. PERRONS, Diane, et autres. 2007. « Gender, Social Class and Work-Life Balance in the New Economy », *Women, Men, Work and Family in Europe*, publié sous la direction de Rosemary Crompton, Suzan Lewis et Clare Lyonette, Basingstoke, Palgrave Macmillan, p. 133 à 151.

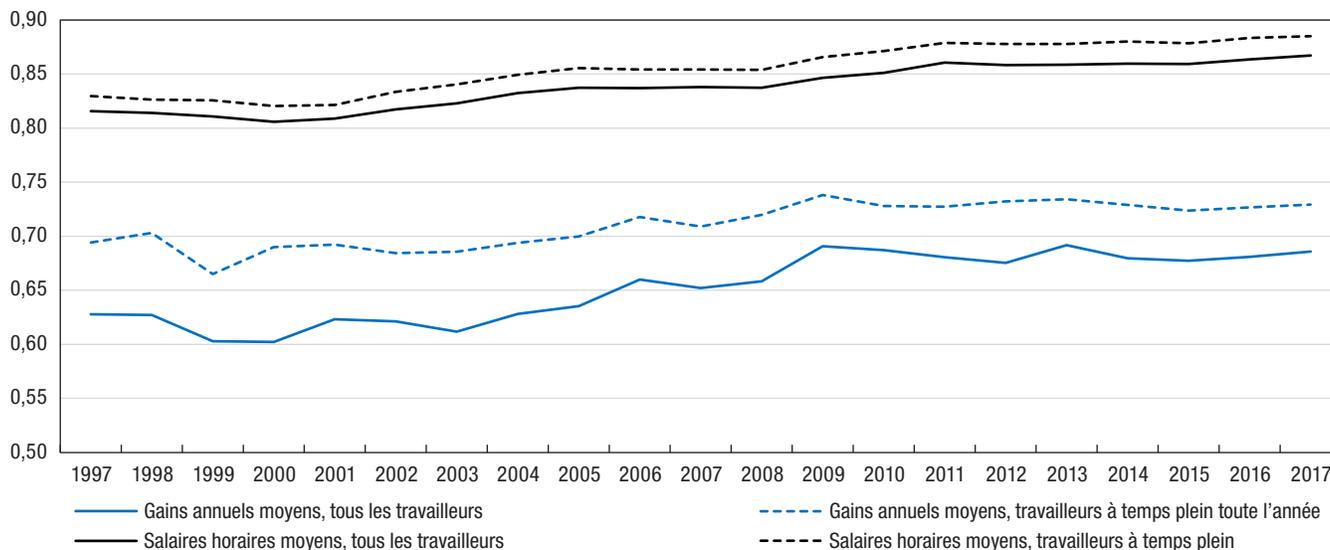
93. FOX, Dan, et Melissa MOYSER. 2018. « Le bien-être économique des femmes au Canada », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

94. LIPS, Hilary M. 2013. « The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models », *Sex Roles*, vol. 68, p. 169 à 185.

95. BAKER, Michael, et Marie DROLET. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Analyse de politiques*, vol. 36, n° 4, p. 429 à 464.

**Graphique 2****Ratio entre la rémunération des femmes et des hommes, calculé en fonction des gains annuels et des salaires horaires moyens des femmes et des hommes occupant un emploi âgés de 15 ou de 16 ans et plus, Canada, 1997 à 2017**

ratio entre la rémunération des femmes et des hommes (gains des femmes/gains des hommes)



**Note :** Le revenu annuel désigne le revenu annuel provenant des salaires, traitements et commissions avant impôt des personnes dont l'emploi principal était un travail rémunéré. Les employés ayant des gains annuels nuls sont exclus.

**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et Enquête canadienne sur le revenu, totalisations personnalisées; Enquête sur la population active, tableau 14-10-0340-02.

La critique habituellement formulée au sujet de la mesure de l'écart de rémunération entre les sexes non restrictive est que celle-ci est « influencée » par les différences entre les sexes en ce qui concerne le nombre d'heures et de semaines travaillées. Le contre-argument est que la mesure de l'écart de rémunération entre les sexes non restrictive saisit toute la portée des répercussions financières de l'écart entre les sexes, alors que celles-ci découlent en partie de l'offre de main-d'œuvre inférieure des femmes par rapport à celle des hommes en raison des responsabilités familiales plus importantes qu'elles assument.

Les gains annuels ont un avantage sur les salaires horaires lorsqu'il s'agit de connaître l'importance économique de l'écart de rémunération entre les sexes, puisque ceux-ci sont révélateurs des divergences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leur degré de contrôle sur les biens et services auxquels ils ont accès. Selon Lips, [traduction] « lorsqu'une femme présente une demande pour un prêt hypothécaire ou un prêt automobile, on ne lui demande pas son salaire horaire. C'est plutôt le revenu annuel qui détermine si une personne obtient le prêt ou non et, en fait, la manière de vivre qu'elle peut se permettre<sup>96</sup> ». Ainsi, la mesure de l'écart de rémunération entre les sexes fondée sur les gains annuels fournit un indice des différences entre les sexes en matière de pouvoir d'achat et de bien-être matériel, ce que ne fait pas l'écart salarial entre les sexes. Autrement dit, l'écart de rémunération entre les sexes, mesuré à partir des gains annuels, est révélateur du bien-être économique global des femmes.

### 2.2.2. Comparaison des gains annuels des femmes et des hommes occupant un emploi à temps plein et travaillant toute l'année

Une façon traditionnelle de mesurer l'écart de rémunération entre les sexes est d'utiliser les gains annuels des femmes et des hommes qui travaillent à temps plein, c'est-à-dire au moins 35 heures par semaine, de 50 à 54 semaines durant l'année de référence. Cette méthode donne lieu à un écart de rémunération entre les sexes plus faible qu'il ne le serait si les personnes travaillant à temps partiel ou pendant une partie de l'année seulement, qui sont principalement des femmes, étaient incluses dans l'estimation (graphique 2). Toutefois, les différences entre les sexes au chapitre des heures de travail ne sont que partiellement éliminées lorsque l'écart de rémunération entre

96. LIPS, Hilary M. 2003. « The Gender Pay Gap: Concrete Indicator of Women's Progress Toward Equality », *Analyses of Social Issues and Public Policy*, vol. 3, n° 1, p. 87 à 109.

les sexes est mesuré à partir des gains annuels des personnes qui travaillent à temps plein toute l'année, puisque les femmes effectuent un moins grand nombre d'heures de travail par semaine que les hommes, en moyenne, même lorsqu'elles travaillent à temps plein toute l'année. Selon les données de l'Enquête sur la population active, les femmes âgées de 15 ans et plus qui occupaient un emploi à temps plein travaillaient habituellement 38,5 heures par semaine en moyenne à leur emploi principal en 2017, alors que leurs homologues de sexe masculin effectuaient en moyenne 41,5 heures de travail par semaine (soit un écart de 3 heures par semaine).

L'exclusion des personnes qui travaillent à temps partiel ou pendant une partie de l'année seulement de la mesure de l'écart de rémunération entre les sexes sous-entend l'idéalisation du travail à temps plein toute l'année, une tendance habituellement associée aux hommes, tant sur le plan historique qu'actuellement<sup>97</sup>. Des études démontrent que les tendances en matière d'emploi chez les hommes reposent elles-mêmes sur la part disproportionnée des tâches domestiques, de l'éducation des enfants et de la prestation de soins qui est assumée par les femmes<sup>98,99,100</sup>. La restriction de l'échantillon aux personnes qui travaillent à temps plein toute l'année peut être considérée comme une marginalisation des mères, qui doivent souvent interrompre leur emploi en raison du fait qu'elles doivent s'occuper de leurs enfants, et d'autres femmes pour qui il est difficile d'entrer dans ce moule à cause de leurs responsabilités familiales accrues par rapport à celles des hommes<sup>101,102</sup>. En outre, ce calcul ne tient pas compte des tâches domestiques, de ses répercussions financières chez les femmes et de ses avantages pour l'économie<sup>103</sup>.

### 2.2.3. Comparaison des salaires horaires des femmes et des hommes

Bien qu'il n'y ait pas de consensus à l'échelle internationale sur une méthode normalisée de comptabilisation des gains aux fins de la mesure de l'écart de rémunération entre les sexes, on observe une préférence marquée pour l'utilisation des salaires horaires. Le ratio entre le salaire horaire des femmes et celui des hommes — que l'on appelle l'écart salarial entre les hommes et les femmes — est la mesure la plus restrictive de l'écart de rémunération entre les sexes, car il tient compte uniquement du prix unitaire de la main-d'œuvre, et n'est donc pas touché considérablement par les différences entre les sexes au niveau de l'offre de main-d'œuvre<sup>104</sup>. Par conséquent, la méthode fondée sur les salaires horaires génère l'estimation la plus faible de l'écart de rémunération entre les sexes (graphique 2). Par exemple, de 1997 à 2017, le ratio entre les salaires des femmes et des hommes au Canada variait de 0,81 à 0,89, alors que celui entre la rémunération des femmes et des hommes fondé sur les gains (de tous les travailleurs) allait de 0,60 à 0,74. Pour bon nombre de ces années, le ratio entre les salaires des femmes et des hommes était supérieur de près de 20 points de pourcentage au ratio entre la rémunération annuelle des femmes et des hommes fondé sur les gains.

En théorie, il n'est pas nécessaire d'exclure les travailleurs à temps partiel lorsqu'on estime l'écart salarial entre les femmes et les hommes pour tenir compte des différences entre les sexes au chapitre des heures de travail, puisque l'offre de main-d'œuvre n'est pas pertinente lorsque les gains sont mesurés sur une base unitaire. En effet, le fait de tenir compte de tous les travailleurs ou des travailleurs à temps plein seulement ne fait guère de différence lorsque l'écart de rémunération entre les sexes est mesuré en fonction des salaires horaires, par opposition aux gains annuels (graphique 2).

Le fait que l'écart salarial entre les sexes ne soit pas influencé par les différences entre les sexes au chapitre de l'offre de main-d'œuvre peut être considéré comme un point négatif de cette méthode. Le traitement des différences entre les sexes au chapitre des heures de travail en tant que problème distinct de l'écart de rémunération entre les sexes repose sur l'hypothèse que les femmes choisissent librement d'effectuer moins d'heures de travail que les hommes, ce qui sous-entend qu'elles se mettent volontairement en situation de toucher une rémunération inférieure à celle des hommes. De ce point de vue, les processus propres à chaque sexe qui sont à l'origine de cette offre de main-d'œuvre réduite chez les femmes comparativement à celle des hommes et la contribution de ces processus à l'écart salarial entre les sexes sont dissimulés.

97. *Ibid.*

98. ACKER, Joan. 1990. « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender and Society*, vol. 4, n° 2, p. 139 à 158.

99. FERREE, Myra Marx. 1990. « Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research », *Journal of Marriage and Family*, vol. 52, n° 4, p. 866 à 884.

100. WILLIAMS, Joan C. 2001. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About it*, New York, Oxford University Press.

101. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

102. MOYSER, Melissa, et Amanda BURLOCK. 2018. « Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

103. MULVANEY, Kelly. 2013. « For what it's worth: An examination of the persistent devaluation of "women's work" in capitalism and considerations for feminist politics », *Gender*, vol. 2, p. 27 à 44.

104. BAKER, Michael, et Marie DROLET. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Analyse de politiques*, vol. 36, n° 4, p. 429 à 464.

Bon nombre de travailleurs ne sont pas payés à l'heure; ils le sont plutôt sur une base annuelle<sup>105</sup>. Selon l'Enquête sur la population active, 41,4 % des femmes âgées de 15 ans et plus étaient des employées salariées en 2017, tout comme 47,1 % des hommes. On établit généralement les estimations du salaire horaire des salariés en supposant que leur semaine de travail normale est de 40 heures ou en divisant leur salaire annuel par leurs heures de travail hebdomadaires habituelles, puis en multipliant le résultat par le nombre de semaines dans une année. Cependant, 16,0 % des salariés ont déclaré que leurs heures de travail variaient d'une semaine à l'autre en 2017, et 13,6 % ont dit effectuer habituellement plus de 40 heures par semaine. Ainsi, pour de nombreux travailleurs, les estimations du salaire horaire fondées sur le salaire annuel et le nombre d'heures de travail habituel seront moins exactes.

Il convient également de souligner que les salaires horaires ne tiennent pas compte de la rémunération conditionnelle ou « au rendement » qui est incluse dans les gains annuels<sup>106</sup>. Pour un certain nombre de raisons, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de recevoir une rémunération conditionnelle<sup>107</sup>. Premièrement, elles sont moins susceptibles d'occuper des postes de direction et des postes de statut supérieur, surtout dans le secteur privé, qui sont assortis d'une rémunération conditionnelle<sup>108</sup>. Deuxièmement, la négociation joue un plus grand rôle dans la détermination des primes et des options d'achat d'actions qu'elle ne le fait dans les salaires fixes<sup>109,110</sup>. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de négocier pour obtenir des conditions d'emploi plus favorables en ce qui concerne le salaire de base, les options d'achat d'actions et les primes<sup>111,112</sup>. Troisièmement, les femmes ont tendance à avoir une moins grande tolérance au risque lors de la prise de décisions que les hommes, ce qui sous-entend qu'elles sont moins susceptibles d'accepter un emploi dont la rémunération dépend en grande partie du rendement<sup>113</sup>.

En plus du fait que les femmes sont moins susceptibles que les hommes de percevoir une rémunération conditionnelle, des études antérieures révèlent que l'écart de rémunération entre les sexes est plus prononcé dans le cas de la rémunération conditionnelle que du salaire fixe, possiblement en raison du pouvoir de décision accru dont dispose la direction dans le cas de la rémunération conditionnelle<sup>114,115,116,117</sup>. Par conséquent, l'écart salarial entre les sexes pourrait sous-estimer dans une certaine mesure l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### 2.3. Calcul des gains typiques : moyenne ou médiane?

En plus des travailleurs qui sont compris dans les échantillons à partir desquels l'écart de rémunération entre les sexes est estimé et des types de gains pris en considération, l'ampleur de l'écart de rémunération entre les sexes dépend de la statistique choisie pour représenter les gains « typiques », c'est-à-dire la moyenne ou la médiane. Pour calculer la moyenne, on additionne les gains de tous les travailleurs d'un sexe donné et l'on divise la valeur résultante par le nombre de travailleurs de ce sexe. La moyenne est interprétée comme le salaire que recevrait chaque travailleur d'un sexe donné si les gains de tous les travailleurs de ce sexe étaient répartis également entre eux.

105. LIPS, Hilary M. 2013. « The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models », *Sex Roles*, vol. 68, p. 169 à 185.

106. *Ibid.*

107. GRUND, Christian. 2015. « Gender Pay Gaps among Highly Educated Professionals: Compensation Components Do Matter », *Labour Economics*, vol. 34, p. 118 à 126.

108. BERTRAND, Marianne, et Kevin F. Hallock. 2001. « The Gender Gap in Top Corporate Jobs », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, no 1, p. 3 à 21.

109. MANNING, Alan, et Farzad SAIDI. 2010. « Understanding the Gender Pay Gap: What's Competition Got to Do with it? » *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 63, n° 4, p. 681 à 698.

110. MCGEE, Andrew, Peter MCGEE et Jessica PAN. 2015. « Performance Pay, Competitiveness, and the Gender Wage Gap: Evidence from the United States », *Economics Letters*, vol. 128, p. 35 à 38.

111. MANNING, Alan, et Farzad SAIDI. 2010. « Understanding the Gender Pay Gap: What's Competition Got to Do with it? » *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 63, n° 4, p. 681 à 698.

112. MCGEE, Andrew, Peter MCGEE et Jessica PAN. 2015. « Performance Pay, Competitiveness, and the Gender Wage Gap: Evidence from the United States », *Economics Letters*, vol. 128, p. 35 à 38.

113. SAPIENZA, Paola, Luigi ZINGALES et Dario MAESTRIPIERI. 2009. « Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone », *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, vol. 106, n° 36, p. 15268 à 15273.

114. CHAUVIN, Keith W., et Ronald A. ASH. 1994. « Gender Earnings Differentials in Total Pay, Base Pay, and Contingent Pay », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, n° 4, p. 634 à 649.

115. GRUND, Christian. 2015. « Gender Pay Gaps among Highly Educated Professionals: Compensation Components Do Matter » *Labour Economics*, vol. 34, p. 118 à 126.

116. HEYWOOD, John S., et Daniel PARENT. 2014. « Performance Pay, the Gender Earnings Gap and Parental Status », *Journal of Labor Economics*, vol. 30, n° 2, p. 249 à 290.

117. RUBERY, Jill. 1995. « Performance-related pay and the prospects for gender pay equity », *Journal of Management Studies*, vol. 32, n° 5, p. 637 à 654.

Pour calculer la médiane, on place en ordre ascendant ou descendant les gains de tous les travailleurs d'un sexe donné, puis on détermine la valeur centrale de cette répartition des gains. La médiane sépare les travailleurs en deux moitiés : l'une qui touche une rémunération inférieure à ce montant et l'autre qui reçoit une rémunération supérieure.

La moyenne présente l'avantage de tenir compte des gains de chaque travailleur, ce qui n'est pas le cas de la médiane. L'inconvénient de cette caractéristique est qu'une moyenne peut être faussée par les travailleurs dont les gains sont très faibles ou par ceux dont les gains sont très élevés dans une plus grande mesure que la médiane<sup>118</sup>. Parallèlement, d'aucuns pourront faire valoir que la surreprésentation des femmes parmi les travailleurs touchant un très faible revenu et parmi ceux touchant un revenu très élevé est au cœur même de la question de l'inégalité de rémunération entre les sexes, et qu'elle devrait par conséquent être tenue en compte dans le choix de la statistique utilisée pour mesurer la tendance centrale<sup>119</sup>. De plus, des études antérieures démontrent que l'écart de rémunération entre les sexes augmente au fil de la répartition des gains, étant plus élevé dans le haut que dans le bas<sup>120,121,122,123,124,125,126,127</sup>. Le fait d'utiliser la médiane pour mesurer l'écart de rémunération entre les sexes permet de réduire au minimum l'incidence du segment de la population active qui touche les gains les plus élevés<sup>128</sup>.

Un autre avantage de la moyenne, par rapport à la médiane, est que les méthodes multivariées d'analyse des données qui sont habituellement utilisées pour examiner l'écart de rémunération entre les sexes, à savoir la régression des moindres carrés ordinaires et les techniques de décomposition normalisées, sont fondées sur cette moyenne<sup>129</sup>.

Le graphique 3 présente le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes calculé à partir des gains annuels moyens et médians (de tous les travailleurs) et des salaires horaires. On peut observer notamment que, depuis la fin des années 2000, le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes fondé sur les gains moyens et le ratio fondé sur les gains médians se rapprochent généralement davantage lorsque les gains annuels sont utilisés plutôt que les salaires horaires.

118. LIPS, Hilary M. 2003. « The Gender Pay Gap: Concrete Indicator of Women's Progress Toward Equality », *Analyses of Social Issues and Public Policy*, vol. 3, n° 1, p. 87 à 109.

119. *Ibid.*

120. ARULAMPALA, Wiji, Alison L. BOOTH et Mark L. BRYAN. 2007. « Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 2, p. 163 à 186.

121. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations », *Journal of Economic Literature* vol. 55, n° 36, p. 789 à 865.

122. BONIKOWSKA, Aneta, Marie DROLET et Nicole M. FORTIN. 2019. « 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 », *Aperçus économiques*, n° 088, produit n° 11-626-X au catalogue de Statistique Canada.

123. BOUDARBAT, Brahim, et Marie CONNOLLY. 2013. « The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: A distributional approach », *Revue canadienne d'économie*, vol. 46, n° 3, p. 1037 à 1065.

124. DROLET, Marie. 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 1, p. 3 à 13, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

125. FORTIN, Nicole M., Brian BELL et Michael BÖHM. 2017. « Top earnings inequality and the gender pay gap: Canada, Sweden and the United Kingdom », *Série de documents de travail de l'IZA – Institute of Labor Economics*, n° 10829, Bonn, Allemagne.

126. KASSENBOEHMER, Sonja C., et Mathias G. SINNING. 2014. « Distributional changes in the gender wage gap », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 67, n° 2, p. 335 à 361.

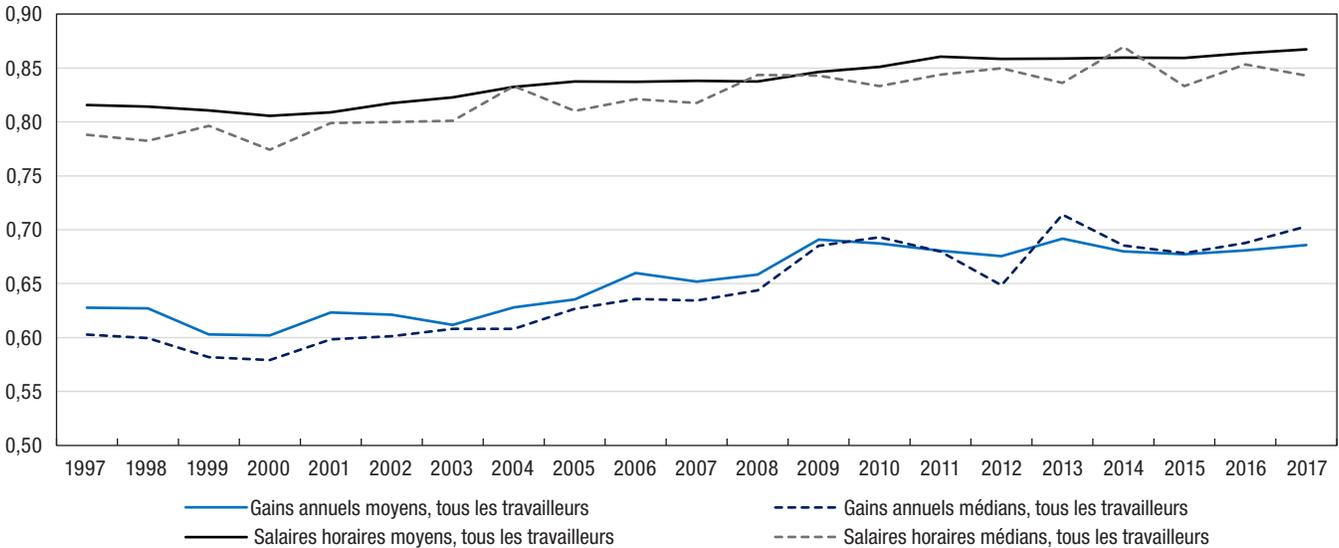
127. OLSEN, Wendy, et autres. 2018. *The gender pay gap in the UK: Evidence from the UKHLS*, Government Equalities Office, Manchester.

128. *Ibid.*

129. *Ibid.*

**Graphique 3****Gains annuels et salaires horaires, moyens et médians, des femmes et des hommes occupant un emploi âgés de 15 ou de 16 ans et plus, Canada, 1997 à 2017**

ratio entre la rémunération des femmes et des hommes (gains des femmes/gains des hommes)



**Note :** Le revenu annuel désigne le revenu annuel provenant des salaires, traitements et commissions avant impôt des personnes dont l'emploi principal était un travail rémunéré. Les employés ayant des gains annuels nuls sont exclus.

**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et Enquête canadienne sur le revenu, totalisations personnalisées; Enquête sur la population active, tableau 14-10-0340-02.

**2.4. Comparaison des différentes mesures au fil du temps**

Les différentes mesures de l'écart de rémunération entre les sexes génèrent différents faits simplifiés au sujet de l'évolution de l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes au Canada au fil du temps, et présentent différentes répercussions quant aux progrès futurs. Il ressort du résultat dominant de la mesure fondée sur les gains annuels moyens des personnes qui travaillent à temps plein toute l'année que le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes s'est maintenu autour de 0,70 entre 1992 et 2008 (graphique 4)<sup>130</sup>. Cela contraste avec les 15 années précédentes, au cours desquelles l'écart de rémunération entre les sexes s'était continuellement rétréci (passant de 0,39 en 1976 à 0,32 en 1991)<sup>131</sup>. Depuis 2009, le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes est légèrement supérieur à celui observé entre 1992 et 2008, s'établissant à 0,73 en moyenne. Compte tenu des résultats similaires obtenus aux États-Unis, certains chercheurs se demandent si cela signifiait que les progrès vers l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes avaient atteint un plafond<sup>132</sup>.

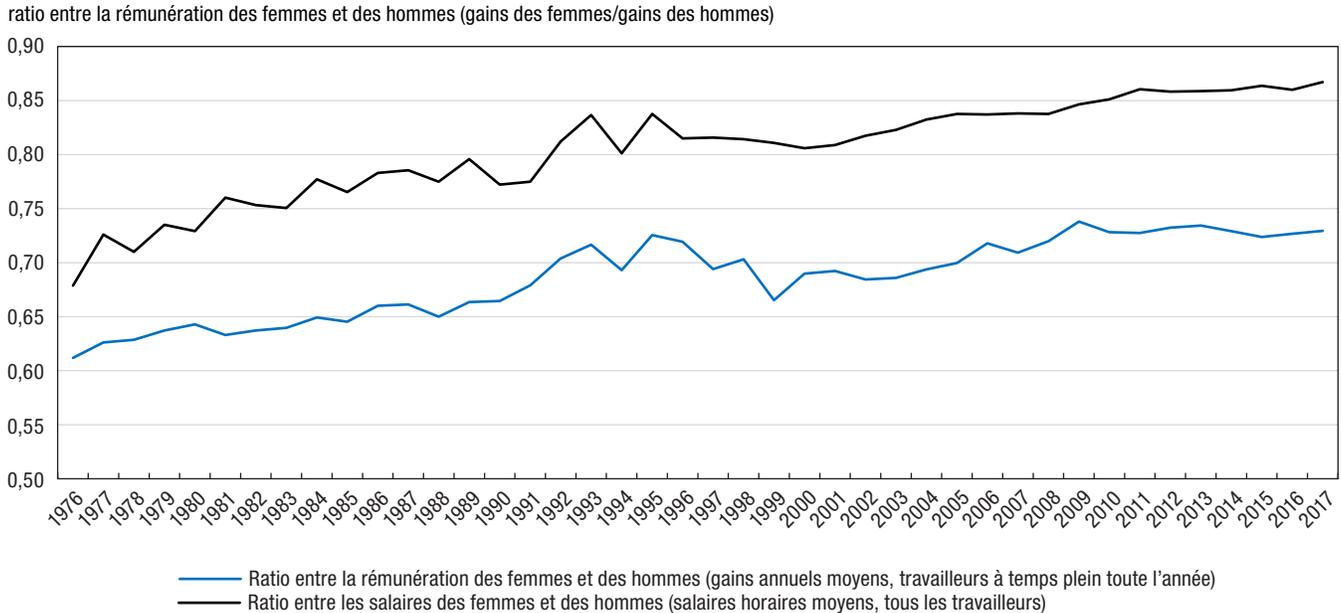
130. Michael BAKER, et Marie DROLET. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Analyse de politiques*, vol. 36, n° 4, p. 429 à 464.

131. *Ibid.*

132. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2007. « The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? », *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, p. 7 à 23.

**Graphique 4**

**Ratio entre la rémunération des femmes et des hommes, calculé à partir des gains annuels moyens des personnes âgées de 15 ans et plus travaillant à temps plein toute l'année et des salaires horaires moyens de tous les travailleurs âgés de 15 ans et plus, Canada, 1976 à 2017**



**Notes :** Les données sur les salaires horaires ne sont pas toujours disponibles pour les années précédant 1997, année où elles ont commencé à être recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active (EPA). Par conséquent, on estime les salaires horaires pour la période de 1976 à 1996 en divisant les gains annuels agrégés pour chaque année par le nombre agrégé d'heures normales de travail dans la semaine de référence de l'EPA, puis en multipliant le résultat par 52.  
 Le revenu annuel désigne le revenu annuel provenant des salaires, traitements et commissions avant impôt des personnes dont l'emploi principal était un travail rémunéré. Les employés ayant des gains annuels nuls sont exclus.  
**Sources :** Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et Enquête canadienne sur le revenu, tableau 11-10-0239-01 et totalisations personnalisées; Enquête sur la population active, tableaux 14-10-0340-02 et 14-10-0043-01.

L'utilisation des salaires horaires de tous les travailleurs plutôt que leurs gains annuels pour calculer le ratio révèle que le rythme de croissance du ratio entre la rémunération des femmes et des hommes a ralenti de façon considérable entre 1992 et 2000, mais n'a pas stagné<sup>133</sup>. La croissance du ratio entre la rémunération des femmes et des hommes a repris en 2001, signalant la reprise d'une tendance prononcée à long terme vers la convergence de la rémunération des femmes et des hommes.

133. BAKER, Michael, et Marie DROLET. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Analyse de politiques*, vol. 36, n° 4, p. 429 à 464.

### Encadré 3

#### Sélection d'une mesure de l'écart de rémunération entre les sexes

Bien que toutes les mesures de l'écart de rémunération entre les sexes dont il a été question précédemment soient significatives, chacune aborde la question sous un angle différent et sera par conséquent plus ou moins informative selon la ou les questions abordées. Par exemple, les dispositions législatives sur l'équité salariale prévoient un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable pour l'employeur, peu importe les heures de travail et les conditions d'emploi des employés (c.-à-d. qu'ils soient permanents, temporaires, saisonniers ou occasionnels). L'écart de rémunération entre les sexes fondé sur les salaires horaires se prête donc davantage aux questions relatives aux dispositions législatives sur l'équité salariale que l'écart de rémunération entre les sexes fondé sur les gains annuels, puisque ce dernier est influencé par les différences entre les sexes au chapitre des heures de travail. En revanche, lorsqu'il s'agit de rendre compte des réalités de la vie des femmes et des hommes, l'écart de rémunération entre les sexes fondé sur les gains annuels de tous les travailleurs est plus évocateur, puisqu'il tient compte de toutes les différentes façons dont les femmes, en raison de leur sexe, ont une rémunération et, par extension, un pouvoir d'achat inférieurs à ceux des hommes.

Par ailleurs, pour mesurer les progrès réalisés vers l'atteinte de l'égalité entre les sexes, conformément au **Cadre des résultats relatifs aux sexes du gouvernement du Canada**, il est recommandé de présenter deux mesures de l'écart de rémunération entre les sexes; la première étant fondée sur les gains annuels de tous les travailleurs, et la deuxième, sur les salaires horaires de tous les travailleurs. Ces mesures font ressortir la contribution des différences entre les sexes au chapitre des heures de travail à l'écart de rémunération entre les sexes, sans pour autant laisser entendre que la voie vers l'équité de rémunération entre les femmes et les hommes passe par l'adoption par les femmes de tendances typiquement associées aux hommes en matière de travail et de participation à la population active.

Une « correspondance » contextuelle semblable devrait orienter l'utilisation de la moyenne ou de la médiane. Dans bien des cas, il est logique que l'écart de rémunération entre les sexes soit mesuré en fonction des gains moyens, par opposition aux gains médians. Bien que la moyenne puisse être faussée par les travailleurs dont les gains sont très faibles ou par ceux dont les gains sont très élevés, la surreprésentation des femmes au bas de la distribution des gains et leur sous-représentation dans le haut de la distribution jouent un rôle central dans l'écart de rémunération entre les sexes, tout comme l'élargissement de l'écart à mesure que l'on monte dans la distribution des gains. De plus, les techniques de décomposition normalisées utilisées pour déterminer les facteurs qui influent sur l'écart de rémunération entre les sexes et l'ampleur de leurs effets s'appliquent à la moyenne (voir l'annexe A). Cela dit, lorsqu'on entreprend une analyse plus approfondie de l'écart de rémunération entre les sexes, il est recommandé d'examiner la rémunération des femmes et des hommes à différents points de la répartition des gains, y compris la valeur médiane (voir l'annexe A).

### 3. Analyse de l'écart de rémunération entre les sexes

Quelle que soit la mesure utilisée, l'écart de rémunération entre les sexes non ajusté traduit, entre autres facteurs d'influence, ou « prédicteurs », les différences entre les sexes au chapitre de la scolarité, de l'expérience de travail, de la durée d'occupation de l'emploi, de la profession et du secteur d'activité, ainsi que la discrimination fondée sur le sexe. Pour distinguer les mécanismes qui donnent lieu à l'écart de rémunération entre les sexes, il faut utiliser un contrôle statistique dans le contexte de la régression des moindres carrés ordinaires ou une autre méthode multivariée d'analyse des données. Le contrôle statistique permet d'estimer les gains tout en maintenant constants les effets de divers prédicteurs. Si l'écart de rémunération entre les sexes est calculé à partir de ces gains, il est « ajusté ». Fait important à noter, l'écart de rémunération entre les sexes ajusté reflète une **situation hypothétique** dans laquelle les travailleuses et les travailleurs sont tout aussi qualifiés et sont répartis de façon égale entre les professions et les secteurs d'activité. Il ne faut donc pas l'interpréter comme une preuve selon laquelle l'écart de rémunération entre les sexes est sans conséquence ou n'existe pas.

La présente section porte sur les explications de l'écart de rémunération entre les sexes et les variations dans l'importance relative des prédicteurs connexes. Les facteurs à prendre en considération dans l'étude des tendances de l'écart de rémunération entre les sexes y sont également abordés. Bien qu'un aperçu de la technique statistique habituellement utilisée pour analyser l'écart de rémunération entre les sexes soit donné dans cette section, les lecteurs sont priés de consulter l'annexe A pour obtenir de plus amples renseignements.

### 3.1. Explications économiques traditionnelles de l'écart de rémunération entre les sexes

Les explications économiques traditionnelles de l'écart de rémunération entre les sexes mettent essentiellement l'accent sur : 1) les différences entre les sexes au chapitre du capital humain, la scolarité, l'expérience de travail et la durée d'occupation de l'emploi; 2) la ségrégation professionnelle ou sectorielle fondée sur le sexe; 3) les différences quant au traitement des travailleurs et des travailleuses ayant les mêmes qualifications et occupant des postes semblables (c.-à-d. la discrimination)<sup>134,135</sup>.

#### 3.1.1. Différences entre les sexes au chapitre du capital humain

Le capital humain désigne l'ensemble de compétences, de connaissances, d'habiletés et d'autres actifs incorporels innés ou acquis d'une personne qui augmentent sa productivité et, par conséquent, sa valeur économique (c.-à-d. les gains). Bien que de nombreux facteurs contribuent au capital humain d'une personne, le niveau de scolarité, l'expérience de travail et la durée d'occupation de l'emploi figurent parmi les facteurs les plus importants et les plus susceptibles d'être mesurés.

Dans les théories économiques néoclassiques du capital humain et du choix rationnel, les salaires inférieurs des femmes, par rapport à ceux des hommes, sont considérés comme une conséquence de leur faible productivité<sup>136</sup>. Les femmes peuvent être moins productives dans le milieu de travail en raison de la répartition traditionnelle du travail au sein de la famille, selon laquelle les femmes se spécialisent dans les tâches ménagères, l'éducation des enfants et la prestation de soins, et les hommes se spécialisent dans le travail rémunéré<sup>137</sup>. Compte tenu de ces rôles conférés à chaque sexe, les femmes peuvent raisonnablement s'attendre à des carrières plus courtes et plus discontinues<sup>138</sup>. Par conséquent, les femmes sont moins susceptibles d'investir dans des études officielles ou dans une formation en cours d'emploi axées sur le marché du travail. Elles choisissent plutôt des professions et des secteurs d'activité dans lesquels ces investissements sont moins importants et dont les conséquences financières des interruptions de travail sont moindres, elles évitent les emplois qui nécessitent des investissements importants dans des compétences propres à une entreprise donnée, puisque ces investissements ne sont rentables pour une personne que dans la mesure où celle-ci demeure au service de ladite entreprise, et elles consacrent moins d'efforts à leur travail<sup>139,140,141</sup>. De plus, ces théories laissent entendre que le capital humain des femmes diminue durant leurs interruptions de travail relativement fréquentes<sup>142,143</sup>.

Contrairement aux hypothèses du modèle fondé sur le capital humain, les femmes au Canada maintiennent une tendance à long terme vers des niveaux de scolarité supérieurs<sup>144</sup>. Selon les données du recensement de la population, la proportion de femmes de 25 à 34 ans au Canada détenant au moins un baccalauréat a augmenté de 27,0 points de pourcentage entre 1986 et 2016, passant de 13,7 % à 40,7 %<sup>145</sup>. La proportion d'hommes du même groupe d'âge détenant au moins un baccalauréat a également augmenté, mais dans une moindre mesure, en hausse de 13,6 points de pourcentage, pour passer de 15,5 % en 1986 à 29,1 % en 2016.

134. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

135. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 1999. « Analyzing the gender pay gap », *Quarterly Review of Economics and Finance*, vol. 39, p. 625 à 646.

136. *Ibid.*

137. *Ibid.*

138. *Ibid.*

139. *Ibid.*

140. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations », *Journal of Economic Literature* vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

141. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2007. « The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? », *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, n° 1, p. 7 à 23.

142. MINCER, Jacob, et Haim OFEK. 1982. « Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital », *Journal of Human Resources*, vol. 17, n° 1, p. 2 à 24.

143. MINCER, Jacob, et Solomon POLACHEK. 1974. « Family Investments in Human Capital: Earnings of Women », *Journal of Political Economy*, vol. 82, n° 2, p. 76 à 108.

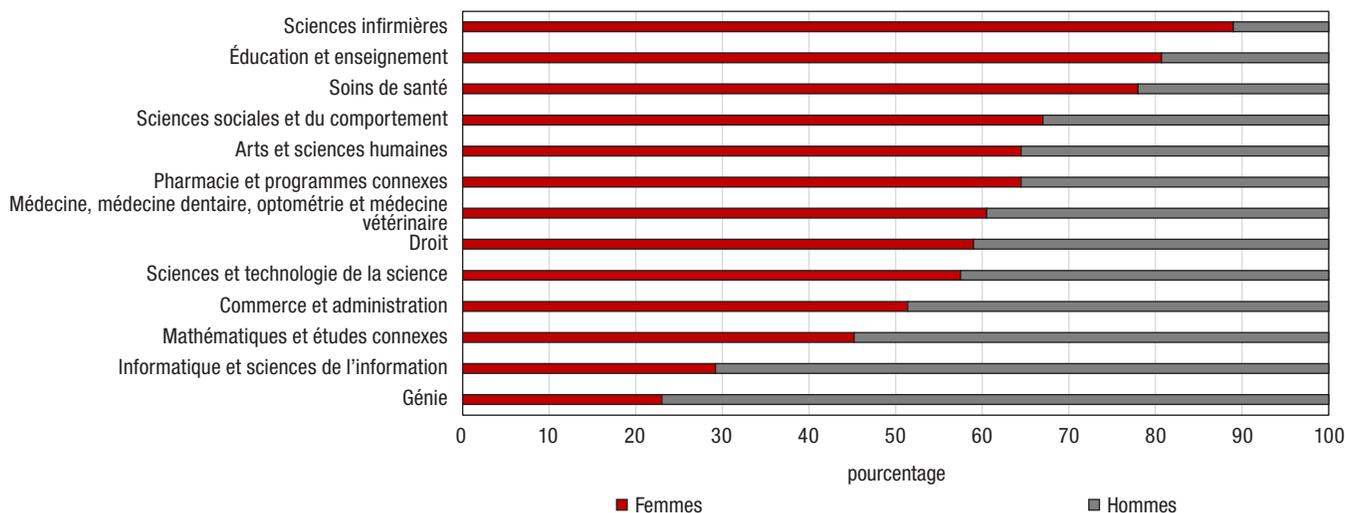
144. FERGUSON, Sarah Jane. 2016. « Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

145. Désigne un certificat, un diplôme ou un grade universitaire au niveau du baccalauréat ou à un niveau supérieur.

Bien que les cohortes récentes de femmes aient dépassé le niveau de scolarité de leurs homologues de sexe masculin, des différences entre les sexes persistent au chapitre des domaines d'études. Selon les données du Recensement de la population de 2016, les femmes constituaient la majorité des Canadiens âgés de 25 à 34 ans détenant au moins un baccalauréat dans tous les grands domaines d'études, à l'exception des domaines lucratifs du génie, de l'informatique et des mathématiques (graphique 5)<sup>146</sup>.

### Graphique 5

#### Proportion de titulaires d'un grade universitaire de 25 à 34 ans, selon le domaine d'études et le sexe, Canada, 2016



**Note :** Un grade universitaire désigne un certificat, un diplôme ou un grade universitaire au niveau du baccalauréat ou supérieur.

**Source :** Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, totalisations personnalisées.

Toutefois, les données démontrent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de devoir s'absenter du travail ou d'interrompre leur emploi — qu'il s'agisse d'absences de longue durée, d'absences prévues liées à la maternité et à l'éducation des enfants ou encore d'absences de courte durée et périodiques lorsqu'un enfant est malade ou qu'un appareil électroménager important doit être réparé<sup>147,148</sup>. Des études antérieures ont fait état de la stigmatisation à l'égard des absences du travail et des interruptions de travail, ainsi que d'une diminution du nombre de possibilités d'avancement professionnel et d'augmentations salariales<sup>149,150</sup>.

L'Enquête sociale générale de 2011 sur la famille recueille des données sur les antécédents de travail des répondants de façon rétroactive, compte tenu de la corrélation entre cette variable et les transitions familiales. Dans le cadre de cette enquête, une « interruption de travail » est définie comme étant le fait pour le répondant d'être absent du travail durant plus de trois mois depuis qu'il a commencé à travailler pendant une période d'au moins six mois. Une plus grande proportion d'hommes de 15 ans et plus que de femmes n'avaient jamais interrompu leur emploi (67,3 % par rapport à 31,6 %) ou l'avaient fait à une seule occasion (32,1 % par rapport à 24,3 %). En revanche, plus de femmes que d'hommes avaient interrompu leur travail deux fois et plus (36,3 % par rapport à 8,3 %). Étant donné leur nombre accru d'interruptions de travail comparativement aux hommes, les femmes avaient en moyenne trois années d'expérience de travail de moins que leurs homologues de sexe masculin (19,6 par rapport à 22,7 années).

146. FRENETTE, Marc, et Kristyn FRANK. 2016. « Gains des diplômés postsecondaires selon le domaine d'études détaillé », *Aperçus économiques*, n° 056, produit n° 11-626-X au catalogue de Statistique Canada.

147. BÄCHMANN, Ann-Christin, et Dörthe GÄTERMANN. 2017. « The duration of family-related employment interruptions—the role of occupational characteristics », *Journal of Labour Market Research*, vol. 50, p. 143 à 160.

148. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

149. JUDIESCH, Michael K., et Karen S. LYNESS. 1999. « Left behind? The Impact of Leaves of Absence on Managers' Career Success », *Academy of Management Journal*, vol. 42, n° 6, p. 641 à 651.

150. MURRELL, Audrey J. 2001. « Career advancement: Opportunities and barriers », *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender*, publié sous la direction de Judith Worell, vol. 1, San Diego, Californie, Academic Press, p. 211 à 218.

En plus de posséder moins d'années d'expérience de travail que les hommes, les femmes ont tendance à avoir un peu moins d'ancienneté — c'est-à-dire qu'elles tendent à avoir cumulé moins de mois ou d'années de travail consécutifs pour leur employeur actuel (ou le plus récent) que leurs homologues de sexe masculin. Selon les données de l'Enquête sur la population active, les femmes âgées de 15 ans et plus occupant un emploi avaient cumulé en moyenne 100,2 mois de travail pour leur employeur actuel en 2017 — soit 6,2 mois de moins que les hommes.

### 3.1.2. Ségrégation professionnelle et sectorielle fondée sur le sexe

La ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, ou simplement la « ségrégation fondée sur le sexe », désigne la répartition inégale des femmes et des hommes au sein d'une même profession et entre les professions. Ce concept existe sous deux formes, à savoir la ségrégation verticale et la ségrégation horizontale, qui contribuent toutes deux à l'écart de rémunération entre les sexes. Il y a ségrégation verticale lorsque les femmes sont concentrées dans le bas de la hiérarchie des professions et que les hommes sont concentrés dans le haut, et cela illustre la portée dans laquelle les femmes rencontrent des obstacles à leur avancement professionnel qui les empêchent d'accéder à des postes à rémunération élevée (ce qu'on appelle le « plafond de verre »)<sup>151, 152</sup>. Selon les données de l'Enquête sur la population active, les professions (codes à quatre chiffres de la Classification nationale des professions) ont été triées par ordre croissant des salaires horaires moyens. Dans ce contexte, 14,4 % des femmes âgées de 15 ans et plus occupaient une profession dont le salaire horaire moyen se situait dans la tranche inférieure de 20 % de la répartition des professions en 2017, par rapport à 9,6 % des hommes. D'autre part, 1,6 % des femmes occupaient une profession dont le salaire horaire moyen se situait dans la tranche supérieure de 20 % de la répartition des professions en 2017, par rapport à 2,7 % des hommes.

En plus de la sous-représentation des femmes dans les professions de niveau supérieur, l'écart de rémunération entre les sexes peut être plus grand au sommet que dans le bas de la hiérarchie des professions. Des études précédentes établissent que l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes est plus élevée et diminue plus lentement au fil du temps au sommet que le bas de la répartition des salaires<sup>153,154, 155, 156, 157, 158, 159</sup>. Selon les données de l'Enquête sur la population active, le ratio de rémunération entre les sexes non ajusté à l'extrémité supérieure de la répartition des salaires (c.-à-d. au 95<sup>e</sup> centile) était de 0,86 en 2017, par rapport à 0,97 à l'extrémité inférieure (c.-à-d. au 5<sup>e</sup> centile). Ces résultats donnent à penser que, même dans les professions de niveau supérieur, les femmes peuvent se heurter à des plafonds de verre qui les empêchent d'accéder à la rémunération des hommes les mieux rémunérés.

La ségrégation horizontale désigne quant à elle la concentration de femmes et d'hommes dans différentes professions et industries. Elle a une incidence sur l'écart de rémunération entre les sexes dans la mesure où les professions et les industries à prédominance féminine sont moins bien rémunérées que celles à prédominance masculine, même lorsqu'elles nécessitent les mêmes niveaux de compétences.

151. Selon des études antérieures, ces obstacles comprennent l'association du leadership à une attitude confiante, décisive et indépendante qui est généralement considérée comme étant le champ de compétences des hommes; les structures organisationnelles et les pratiques professionnelles ancrées qui reposent sur le modèle familial attribuant à l'homme le rôle de soutien familial et à la femme celui de personne au foyer, et qui rendent donc la combinaison de ces rôles problématique; l'accès limité des femmes aux réseaux informels et à des collègues et mentors d'influence liés à leurs rôles organisationnels; la tendance des femmes à interagir avec d'autres personnes du même sexe; la tendance des hommes en position de supériorité à offrir les occasions de perfectionnement à des hommes occupant un poste subalterne, et le manque de modèles féminins qui peuvent servir de mentors, lesquels laissent entendre aux femmes que leur sexe même constitue un obstacle à la mobilité professionnelle ascendante.

152. Au plafond de verre se sont arrimés d'autres concepts visant à comprendre les différences entre les sexes au chapitre de l'accès aux postes de direction, y compris le « tuyau percé » et le « plancher collant ». Le « tuyau percé » qualifie l'érosion de la représentation des femmes à mesure que l'on monte dans la hiérarchie organisationnelle (BISHU, Sebawit G., et Mohamad G. ALKADRY. 2017. « A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It », *Administration and Society*, vol. 49, n° 1, p. 65 à 104). Le « plancher collant » se rapporte aux façons systématiques dont les femmes se voient refuser des possibilités d'avancement professionnel, de sorte qu'elles demeurent concentrées dans des postes de niveau inférieur au sein des organisations (*Ibid.*).

153. ARULAMPALA, Wiji, Alison L. BOOTH et Mark L. BRYAN. 2007. « Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 2, p. 163 à 186.

154. BAKER, Michael, et autres. 1995. « The Distribution of the Male/Female Earnings Differential, 1970-1990 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 28, n° 3, p. 479 à 501.

155. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations », *Journal of Economic Literature* vol. 55, n° 36, p. 789 à 865.

156. BOUDARBAT, Brahim, et Marie CONNOLLY. 2013. « The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: A distributional approach », *Revue canadienne d'économique*, vol. 46, n° 3, p. 1037 à 1065.

157. COHEN, Philip N., Matt L. HUFFMAN et Stefanie KNAUER. 2009. « Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980-2000 », *Work and Occupations*, vol. 36, n° 4, p. 318 à 342.

158. DROLET, Marie. 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 1, p. 3 à 13, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

159. KASSENBOEHMER, Sonja C., et Mathias G. SINNING. 2014. « Distributional changes in the gender wage gap », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 67, n° 2, p. 335 à 361.

Bien que le soutien de famille soit devenu un rôle central et permanent pour la plupart des femmes, les types d'emploi occupés par celles-ci correspondent souvent aux rôles traditionnels qu'on leur attribue<sup>160</sup>. Autrement dit, le type de travail qui est traditionnellement associé aux femmes dans la vie privée a tendance à l'être aussi dans la vie professionnelle<sup>161</sup>.

Au Canada, de nombreuses femmes occupent des emplois traditionnellement féminins, comme l'enseignement, les soins infirmiers et la santé, le travail social, le travail de bureau ou l'administration, ou la vente et les services; et dans lesquels elles ont toujours été concentrées. Cette tendance est appuyée par les données du tableau 2, lequel présente les proportions de femmes et d'hommes âgés de 15 ans et plus dans les 20 professions à prédominance féminine en 2017 (sur 140, selon les codes à trois chiffres de la Classification nationale des professions). Cette même année, environ 27 % des femmes exerçaient ces professions, dont bon nombre sont associées à cinq domaines particuliers que l'on appelle les « 5 C » (pour **caring, clerical, catering, cashiering** et **cleaning** en anglais), soit la prestation de soins, les emplois de bureau, les services de traiteur, les emplois de caissiers et le nettoyage. En revanche, 5,2 % des hommes travaillaient dans les 20 professions à prédominance féminine. À l'inverse, 11,5 % des hommes étaient employés dans les 20 professions où l'on trouvait la plus forte concentration d'hommes en 2017, alors que cette proportion était de moins de 1 % chez les femmes (tableau 3). En plus d'illustrer la façon dont le travail rémunéré des femmes tend à correspondre à leur travail non rémunéré, ces constatations démontrent que la concentration des femmes et des hommes dans les professions associées à leur sexe respectif est plus élevée dans le cas des femmes que dans celui des hommes (27,1 % par rapport à 11,5 %).

**Tableau 2**  
**Proportion de femmes et d'hommes âgés de 15 ans et plus occupant l'une des 20 professions à prédominance féminine, Canada, 2017**

Profession	Femmes	Hommes	Écart
			(% de femmes - % d'hommes)
			pourcentage
Adjoints administratifs de bureau – général, juridique et médical	2,36	0,15	2,22
Personnel professionnel en soins infirmiers	2,16	0,21	1,95
Dispensateurs de soins en milieu familial et personnel de soutien en enseignement	1,54	0,15	1,38
Autre personnel des services personnels	0,55	0,07	0,48
Personnel au travail général de bureau	2,30	0,30	2,00
Personnel de soutien des services de santé	2,07	0,30	1,77
Professionnels en thérapie et en évaluation	0,44	0,07	0,37
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	2,90	0,49	2,41
Technologues et techniciens des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	0,96	0,17	0,78
Finance, assurance et personnel de soutien administratif	1,39	0,27	1,12
Personnel technique en soins dentaires	0,24	0,05	0,19
Caissiers	2,30	0,54	1,76
Sténographes judiciaires, transcripteurs, techniciens à la gestion des documents et agents de statistiques	0,13	0,03	0,10
Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	1,36	0,34	1,02
Personnel spécialisé en services personnels et en services à la clientèle	0,72	0,20	0,52
Opérateurs de machines dans la transformation et la confection de produits textiles, d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	0,15	0,04	0,11
Commis de bibliothèque, de correspondance et autres commis	0,27	0,08	0,19
Enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers d'orientation	2,60	0,81	1,78
Professionnels des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	0,09	0,03	0,06
Personnel administratif et de réglementation	2,52	0,85	1,67
<b>Total</b>	<b>27,05</b>	<b>5,16</b>	<b>...</b>

... n'ayant pas lieu de figurer

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

160. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

161. *Ibid.*

**Tableau 3**  
**Proportion de femmes et d'hommes âgés de 15 ans et plus occupant l'une des 20 professions à prédominance masculine, Canada, 2017**

Profession	Femmes	Hommes pourcentage	Écart
			(% de femmes - % d'hommes)
Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz	0,01	0,08	0,08
Opérateurs de poste central de contrôle dans les procédés de transformation et de fabrication	0,01	0,14	0,13
Personnel des opérations du transport ferroviaire	0,00	0,06	0,05
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers industriels, de la construction, de l'électricité et du personnel assimilé	0,06	1,08	1,01
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien	0,03	0,49	0,46
Autres conducteurs de matériel de transport et personnel d'entretien assimilé	0,02	0,29	0,28
Personnel du forage, des mines souterraines et de l'extraction de pétrole et de gaz	0,02	0,35	0,33
Conducteurs de machines d'abattage d'arbres	0,00	0,08	0,08
Entrepreneurs et surveillants de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz	0,01	0,19	0,18
Surveillants de l'exploitation forestière	0,00	0,03	0,03
Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal	0,05	1,31	1,26
Personnel de maçonnerie et de plâtrage	0,02	0,57	0,55
Mécaniciens de véhicules automobiles	0,04	1,06	1,03
Conducteurs d'équipement lourd	0,03	0,90	0,87
Électriciens et monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications	0,04	1,31	1,27
Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	0,04	1,49	1,46
Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz	0,01	0,62	0,60
Charpentiers et ébénistes	0,02	1,11	1,09
Autres mécaniciens et réparateurs connexes	0,00	0,21	0,21
Grutiers, foreurs et dynamiteurs	0,00	0,14	0,14
<b>Total</b>	<b>0,40</b>	<b>11,52</b>	<b>...</b>

... n'ayant pas lieu de figurer

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

Dans le même ordre d'idée, en 2017, les trois secteurs d'activité (parmi les 20 principaux, fondés sur les codes à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord) où l'on trouvait la plus forte proportion de femmes étaient 1) les soins de santé et l'assistance sociale, 2) les services d'enseignement et 3) les services d'hébergement et de restauration. La proportion femmes âgées de 15 ans et plus qui travaillaient dans ces trois secteurs combinés était de 40,1 %, alors que celle des hommes était de 14,1 %. À titre de comparaison, les trois secteurs affichant la plus grande proportion d'hommes étaient 1) la construction, 2) la foresterie, la pêche, les mines et l'extraction de pétrole et de gaz et 3) la fabrication. La proportion d'hommes qui travaillaient dans ces trois secteurs combinés était de 23,2 %, alors que celle des femmes s'établissait à 5,1 %. Comme dans le cas des professions, la concentration des femmes et des hommes dans les secteurs associés à leur sexe respectif était plus élevée dans le cas des femmes que dans celui des hommes (40,1 % par rapport à 23,2 %).

Les professions et les secteurs d'activité à prédominance féminine ont tendance à être moins bien rémunérés que ceux à prédominance masculine, et ce, même à niveau de compétences égal<sup>162</sup>. Par exemple, à l'aide des données de l'Enquête sur la population active de 2017, on a estimé l'incidence associée au fait d'occuper une profession à prédominance féminine (codes à quatre chiffres de la Classification nationale des professions) sur le salaire horaire (logarithme) des travailleurs âgés de 15 ans et plus. Les travailleurs et les travailleuses occupant des professions à prédominance féminine (les femmes représentant 90 % des titulaires) gagnaient en moyenne 6,60 \$ de moins l'heure que les travailleurs et les travailleuses exerçant des professions à prédominance masculine (les femmes représentant 10 % des titulaires de ces professions) (29,78 \$ par rapport à 36,38 \$). L'effet négatif associé au fait d'occuper une profession à prédominance féminine sur le salaire horaire demeurait le même lorsqu'on tenait compte du niveau de scolarité.

162. LEVANON, Asaf, Paula ENGLAND et Paul ALLISON. 2009. « Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data », *Social Forces*, vol. 88, n° 2, p. 865 à 892.

**Pourquoi les femmes se retrouvent-elles dans des professions différentes de celles des hommes?** Pour y répondre, il faut à la fois tenir compte des processus sous-jacents à l'« offre » (c.-à-d. les employés) et à la « demande » (c.-à-d. les employeurs). Le premier se rapporte aux goûts et aux préférences des employés pour divers types de travail, alors que le second est associé à la demande accrue des employeurs pour des travailleurs d'un certain sexe et à l'évaluation différentielle des professions selon la représentation hommes-femmes<sup>163</sup>.

Selon certaines théories, les personnes agissent de manière rationnelle et choisissent donc des voies qui, selon elles, mèneront au résultat le plus souhaitable<sup>164</sup>. Les préférences des personnes influent sur les moyens qu'elles choisissent pour atteindre leurs objectifs<sup>165</sup>. Étant donné les normes sociales et les attentes culturelles selon lesquelles les femmes se voient confier la responsabilité première des tâches domestiques, de l'éducation des enfants et de la prestation de soins, alors que les hommes se voient assumer la responsabilité première de soutien de famille, il se peut que les femmes accordent plus d'importance que les hommes aux avantages non pécuniaires des professions<sup>166,167,168</sup>. Elles peuvent donc sacrifier des gains plus élevés en faveur de professions qui exigent moins de temps, d'énergie et d'apport affectif, afin de conserver ces ressources pour leurs responsabilités familiales; de professions qui sont assorties de plus grandes récompenses intrinsèques, altruistes et sociales; ou de professions offrant des avantages tels qu'une souplesse dans le temps qui facilitent la conciliation travail-famille<sup>169,170,171,172</sup>.

Il se peut aussi que les différences entre les sexes au chapitre des caractéristiques psychologiques rendent certaines professions plus ou moins attrayantes pour les femmes, par rapport aux hommes<sup>173</sup>. Par exemple, des recherches antérieures démontrent que les femmes ont tendance à être plus réticentes à prendre des risques et à être moins compétitives que les hommes<sup>174,175</sup>. Ces caractéristiques psychologiques peuvent amener les femmes et les hommes à choisir des professions qui diffèrent en ce qui concerne la sécurité d'emploi, la stabilité des gains, les risques de blessures et de décès, l'évaluation du rendement et la compétitivité<sup>176</sup>. Dans la mesure où ces caractéristiques professionnelles sont associées à des gains plus élevés, les différences entre les sexes concernant l'aversion au risque et la compétitivité peuvent contribuer à l'écart de rémunération entre les sexes par le choix de la profession<sup>177</sup>.

Par ailleurs, les préférences conscientes ou inconscientes des employeurs pour des employés d'un sexe particulier pour certaines professions peuvent également créer et maintenir une ségrégation professionnelle en raison de leur incidence sur l'embauche et l'avancement professionnel<sup>178,179</sup>. Toutefois, les pratiques et les politiques officielles en matière de ressources humaines peuvent limiter la mesure dans laquelle le pouvoir discrétionnaire des employeurs, et par conséquent les préjugés sexistes, entre en ligne de compte dans le placement professionnel et l'avancement<sup>180</sup>.

**Pourquoi les professions à prédominance féminine sont-elles moins bien rémunérées que celles à prédominance masculine?** Les deux principales explications possibles du lien entre la ségrégation fondée sur le sexe et l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes sont (1) le « surpeuplement » et (2) la dévaluation culturelle du travail des femmes. Les deux sous-entendent une discrimination de la part des employeurs. L'hypothèse du

163. COHEN, Philip N., et Matt L. HUFFMAN. 2003. « Occupational Segregation and the Devaluation of Women's Work across U.S. Labor Markets », *Social Forces*, vol. 81, n° 3, p. 881 à 908.

164. FIRESTONE, Juanita M., Richard J. HARRIS et Linda C. LAMBERT. 1999. « Gender role ideology and the gender based differences in earnings », *Journal of Family and Economic Issues*, vol. 20, n° 2, p. 191 à 215.

165. *Ibid.*

166. *Ibid.*

167. CHEVALIER, Arnaud. 2007. « Education, occupation and career expectations: Determinants of the gender pay gap for UK graduates », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 69, n° 6, p. 819 à 842.

168. CROSON, Rachel, et Uri GNEEZY. 2009. « Gender differences in preferences », *Journal of Economic Literature*, vol. 47, n° 2, p. 448 à 474.

169. *Ibid.*

170. FLABBY, Luca, et Andrea MORO. 2012. « The effect of job flexibility on female labor market outcomes: Estimates from a search and bargaining model », *Journal of Econometrics*, vol. 168, p. 81 à 95.

171. GOLDIN, Claudia. 2014. « A grand convergence: Its last chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, p. 1091 à 1119.

172. GOLDIN, Claudia, et Lawrence KATZ. 2011. « The cost of workplace flexibility for high-powered professionals », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 638, n° 1, p. 45 à 67.

173. CORTES, Patricia. 2017. « Occupation and gender », *Série de documents de travail de l'IZA – Institute of Labor Economics*, n° 10672, Bonn, Allemagne.

174. AZMAT, Ghazala, et Barbera PETRONGLO. 2014. « Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? », *Labor Economics*, vol. 30, p. 32 à 40.

175. BERTRAND, Marianne. 2011. « New perspectives on gender », *Handbook of Labor Economics*, publié sous la direction d'Orley C. Ashenfelter et David Card, vol. 4b, Amsterdam, Elsevier, p. 1545 à 1592.

176. CORTES, Patricia, et Jessica PAN. 2018. « Occupation and gender », *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, publié sous la direction de Susan L. Averett, Laura M. Argys et Saul D. Hoffman, New York, New York, Oxford University Press, p. 425 à 452.

177. *Ibid.*

178. KMEC, Julie A. 2005. « Setting occupation sex segregation in motion: Demand-side explanations of sex traditional employment », *Work and Occupations*, vol. 32, n° 3, p. 322 à 354.

179. HUFFMAN, Matt L., Philip N. COHEN et Jessica PEARLMAN. 2010. « Engendering change: Organizational dynamics and workplace gender desegregation, 1975-2005 », *Administrative Science Quarterly*, vol. 55, n° 2, p. 255 à 277.

180. KMEC, Julie A. 2005. « Setting occupation sex segregation in motion: Demand-side explanations of sex traditional employment », *Work and Occupations*, vol. 32, n° 3, p. 322 à 354.

surpeuplement suppose que l'exclusion des femmes des professions typiquement « masculines » sous l'effet des pratiques discriminatoires des employeurs en matière d'embauche et d'avancement professionnel entraîne une offre excédentaire de main-d'œuvre pour les professions « féminines », ce qui fait baisser les salaires offerts à des travailleuses tout aussi productives<sup>181,182</sup>.

La théorie de la dévaluation culturelle du travail des femmes suppose que les professions à prédominance féminine sont sous-récompensées en raison de leur association aux femmes<sup>183,184</sup>. Cette théorie donne à penser que les femmes, en tant que groupe, ont tendance à être moins valorisées que les hommes dans les cultures des pays industrialisés occidentaux, de sorte que tout ce qui leur est associé, y compris les professions, est moins valorisé par extension<sup>185,186,187,188</sup>. Les professions à prédominance féminine tendent aussi à comporter une souplesse dans le temps (p. ex. le travail à temps partiel et le télétravail) qui n'est pas conforme aux normes organisationnelles (c.-à-d. le travail à temps plein, les heures supplémentaires et la présence constante, sauf à l'occasion des voyages effectués pour des raisons professionnelles), lesquelles normes sont fondées sur les modèles de travail<sup>189,190</sup>. Comme l'explique England, il s'agit d'une forme de discrimination où [traduction] « les employeurs voient la valeur des emplois à prédominance féminine à travers un prisme biaisé et, par conséquent, les niveaux de rémunération qu'ils fixent pour les hommes et les femmes occupant des emplois à prédominance féminine sont inférieurs à ce qu'ils seraient si ces emplois avaient un taux de masculinité plus élevé »<sup>191</sup>. Cette explication du lien entre la ségrégation fondée sur le sexe et l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes est étayée par des recherches précédentes, qui révèlent que les gains moyens dans ces professions diminuent à mesure que la proportion de femmes exerçant ces professions augmente<sup>192,193</sup>.

### 3.1.3. Différences quant au traitement des travailleurs et des travailleuses ayant les mêmes qualifications et occupant des postes semblables

Même s'ils apportent le même capital humain et s'ils sont employés dans les mêmes professions et secteurs d'activité, les femmes et les hommes peuvent être rémunérés différemment en raison de la discrimination fondée sur le sexe<sup>194</sup>. Les modèles économiques courants semblent indiquer que la discrimination peut se produire de diverses façons. Selon Becker, les employeurs, les collègues de travail et les clients peuvent entretenir, à l'endroit des membres de groupes particuliers, des préjugés personnels qui se manifestent par leur désir de garder une distance sociale par rapport à eux<sup>195</sup>. Ce type de préjugé entraînera un écart salarial entre les femmes et les hommes dans les circonstances suivantes :

181. JACOBSEN, Joyce P. 2018. « Women and the labor market: A feminist perspective », *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, publié sous la direction de Susan L. Averett, Laura M. Argys et Saul D. Hoffman, New York, New York, Oxford University Press, p. 623 à 641.

182. KMEC, Julie A. 2005. « Setting occupation sex segregation in motion: Demand-side explanations of sex traditional employment », *Work and Occupations*, vol. 32, n° 3, p. 322 à 354.

183. Cette forme de discrimination est ce dont les politiques d'équité salariale visent à éradiquer.

184. COHEN, Philip N. 2013. « The persistence of workplace gender segregation in the US », *Sociology Compass*, vol. 7, n° 11, p. 889 à 899.

185. *Ibid.*

186. COHEN, Philip N., et Matt L. HUFFMAN. 2003. « Individuals, jobs, and labor markets: The devaluation of women's work », *American Sociological Review*, vol. 68, p. 443 à 463.

187. LEUZE, Kathrin, et Susanne STRAUB. 2016. « Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates », *Work, Employment and Society*, vol. 30, n° 5, p. 802 à 820.

188. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

189. *Ibid.*

190. GOLDIN, Claudia. 2014. « A grand gender convergence: Its last chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, p. 1091 à 1119.

191. ENGLAND, Paula. 2010. « The gender revolution: Uneven and stalled », *Gender and Society*, vol. 24, n° 2, p. 149 à 166 (p. 153).

192. COHEN, Philip N. 2013. « The persistence of workplace gender segregation in the US », *Sociology Compass*, vol. 7, n° 11, p. 889 à 899.

193. LEVANEN, Asaf, Paula ENGLAND et Paul ALLISON. 2009. « Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. Census data », *Social Forces*, vol. 88, n° 2, p. 865 à 892.

194. DUGUET, Emmanuel, et autres. 2010. « Measuring discriminations: An introduction », *Annals of Economics and Statistics*, vol. 99/100, p. 5 à 14.

195. BECKER, Gary S. 1971. *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.

[traduction] « Les employeurs discriminatoires n'embaucheront des femmes qu'à un salaire suffisamment réduit pour les indemniser de la désutilité d'employer des femmes. Les travailleurs discriminatoires de sexe masculin exigeront une prime salariale pour travailler avec des femmes, ce qui augmentera les salaires relatifs des hommes, tandis que la réticence des clients discriminatoires à acheter des biens ou des services fournis par des femmes rendra les femmes moins productives du point de vue de l'apport en revenus, ce qui réduira leurs salaires relatifs »<sup>196</sup>.

En théorie, les forces concurrentielles devraient réduire ou éliminer la discrimination de la part des employeurs à long terme, parce que les entreprises les moins discriminatoires, qui embaucheraient plus de travailleuses en raison du fait que le prix de leur main-d'œuvre est moins élevé que celui des travailleurs de sexe masculin, auraient des coûts de production moindres et devraient donc acculer les entreprises plus discriminatoires à la faillite<sup>197</sup>. Étant donné l'incertitude des employeurs concernant la productivité des éventuels employés ou la fiabilité avec laquelle leur productivité peut être prévue, les employeurs observent l'identité de groupe des éventuels employés (p. ex. le sexe ou le genre, le statut d'Autochtone, le statut d'immigrant, l'appartenance à une minorité visible et la situation vis-à-vis de l'incapacité), puis ils prennent des décisions d'embauche, de placement ou de rémunération en fonction du niveau de productivité attendu ou « moyen » du groupe en question<sup>198</sup>. Les employeurs peuvent faire preuve de discrimination fondée sur cette moyenne<sup>199</sup>.

### 3.2. Détermination de l'importance relative de diverses explications de l'écart de rémunération entre les sexes : décomposition

Face à l'écart de rémunération entre les sexes non ajusté, on veut connaître dans quelle mesure cet écart est attribuable aux différences entre les sexes au chapitre du capital humain, de la profession et du secteur d'activité. Pour arriver à le déterminer, les chercheurs commencent souvent par utiliser la régression des moindres carrés ordinaires pour modéliser le logarithme des gains des travailleurs en fonction du sexe — auquel on attribue le code 1 pour les femmes et 0 pour les hommes — et d'autres prédicteurs<sup>200</sup>. Le modèle de base ne comprend habituellement que l'indicateur du sexe, de sorte que son coefficient représente la différence non ajustée du logarithme des gains des travailleuses et des travailleurs, un nombre négatif indiquant que ces premières gagnent en moyenne moins que ces derniers. D'autres prédicteurs du logarithme des gains sont ajoutés dans des modèles successifs. Dans ces modèles, le coefficient de régression pour le sexe indique dans quelle mesure le logarithme des gains des travailleuses diffère de celui des travailleurs, tous les autres prédicteurs du modèle étant égaux (c.-à-d. statistiquement pris en compte). De cette façon, on peut déterminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'il n'y a pas de différences entre les sexes en ce qui a trait à diverses caractéristiques. Par exemple, selon les données de l'Enquête sur la population active, l'écart non ajusté du logarithme des salaires entre les sexes chez les travailleurs de 15 ans et plus était de -0,13 en 2017, alors que l'écart ajusté du logarithme des salaires entre les sexes était de -0,11 (après avoir tenu compte de la province, de l'affiliation syndicale, du capital humain, de l'emploi dans le secteur public, de la profession et du secteur d'activité).

La contribution du capital humain, de la profession et du secteur d'activité à l'explication de l'écart de rémunération entre les sexes non ajusté peut alors être estimée de façon plus officielle à l'aide de la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder (veuillez consulter l'annexe A pour voir en détail l'exposé technique de cette méthode). Après avoir estimé séparément le logarithme des gains des femmes et des hommes en fonction du capital humain et d'autres caractéristiques améliorant la productivité, il s'agit d'entreprendre un exercice hypothétique où l'on cherche à savoir implicitement quels seraient les gains moyens des femmes si elles recevaient la même rémunération que les hommes pour leur capital humain, leur profession et leur secteur d'activité. Ensuite, les gains moyens des femmes selon le scénario hypothétique sont soustraits des gains moyens des hommes, ce qui permet de calculer la partie de l'écart de rémunération entre les sexes qui est « expliquée » par les différences compositionnelles entre les femmes et les hommes au chapitre de leur capital humain, de leur profession et de leur secteur d'activité. La partie « inexpliquée » de l'écart de rémunération entre les sexes est la différence entre les gains hypothétiques des femmes et leurs gains

196. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

197. *Ibid.*

198. FANG, Hanming, et Andrea MORO. 2011. « Theories of statistical discrimination and affirmative action: A survey », *Handbook on Social Economics*, publié sous la direction de Jess Benhabib, Matthew O. Jackson et Alberto Bisin, vol. 1A, Pays-Bas, North-Holland, p. 134 à 197.

199. BLAU, Francine, et Lawrence M. KAHN. 2000. « Gender differences in pay », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n° 4, p. 75 à 99.

200. BAKER, Michael, et Marie DROLET. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Analyse de politiques*, vol. 36, n° 4, p. 429 à 464.

réels, laquelle est représentative du rendement différent du capital humain, de la profession et du secteur d'activité des femmes et des hommes. Bien que cette partie de l'écart de rémunération entre les sexes soit généralement utilisée comme estimation de la discrimination sexuelle sur le marché du travail, elle comprend également les effets des prédicteurs omis de l'écart de rémunération entre les sexes<sup>201</sup>.

Une mise en garde importante concernant ces méthodes empiriques d'analyse de l'écart de rémunération entre les sexes est que les prédicteurs n'« expliquent » pas l'inégalité des gains entre les femmes et les hommes sur le plan social ou culturel<sup>202</sup>. Chaque prédicteur est intégré à plusieurs couches contextuelles qui en déterminent la signification et l'effet sur les gains<sup>203</sup>. Autrement dit, chaque prédicteur est lui-même complexe et nécessite des explications<sup>204</sup>. De plus, il se peut que des prédicteurs qui semblent neutres incorporent des éléments du système discriminatoire fondé sur le sexe, ce qui fait que la distinction entre la partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart de rémunération entre les sexes est imprécise<sup>205</sup>. Par exemple, les différences entre les sexes au chapitre de la scolarité et de la profession doivent elles-mêmes être considérées comme les résultats de processus propres à chaque sexe qui canalisent les femmes et les hommes vers différents types de diplômes, de domaines d'études et d'emplois.

**Quelle proportion de l'écart de rémunération entre les sexes au Canada est expliquée et quelle proportion est inexpliquée?** Comme il a été mentionné à la section 2.4, l'écart salarial entre les sexes au Canada s'est rétréci au fil du temps, bien qu'à un rythme qui a nettement ralenti au cours des années 1990. Il n'existe pas de source unique continue de données canadiennes sur les salaires horaires pour une longue période antérieure à 1997, année où la collecte de données à ce sujet a débuté dans le cadre de l'Enquête sur la population active<sup>206</sup>. C'est pourquoi l'écart salarial entre les sexes parmi l'ensemble des travailleurs de 15 ans et plus pour la période partant de la fin des années 1990 est analysé ici (tableau 4). Près de la moitié de la diminution de l'écart salarial entre les sexes qui est survenue entre 1997 et 2017 était justifiée par des variations des caractéristiques relatives des femmes et des hommes. La profession et la scolarité sont particulièrement importantes à cet égard. Plus précisément, la représentation accrue des femmes dans les postes de gestion et les emplois professionnels bien rémunérés a été la force motrice du rétrécissement de l'écart salarial entre les sexes, suivie de la proportion plus élevée de femmes détenant un grade universitaire au niveau du baccalauréat ou supérieur. Ces deux facteurs sont liés, un grade universitaire étant habituellement exigé pour les postes de gestion et les emplois professionnels<sup>207</sup>.

**Tableau 4**  
**Décomposition de la variation de l'écart salarial entre les sexes chez les travailleurs âgés de 15 ans et plus, Canada, 1997 à 2017**

Variation du ratio entre le logarithme des salaires réels des femmes et des hommes	0,062
Écart du logarithme des salaires entre les sexes en 2017	-0,134
Écart du logarithme des salaires entre les sexes en 1997	-0,196
<b>Pourcentage attribuable à la variation des différences entre les sexes au chapitre des caractéristiques (« expliqué »)</b>	<b>46,8</b>
Province	-3,3
Niveau de scolarité	13,1
Groupe d'âge	-5,3
Durée d'occupation de l'emploi	2,4
Affiliation syndicale	11,2
Emploi dans le secteur public	8,9
Profession	27,7
Secteur d'activité	-8,0
<b>Pourcentage attribuable aux variations des différences entre les sexes au chapitre du rendement des caractéristiques (« inexpliqué »)</b>	<b>53,2</b>

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

201. BAKER, Michael, et autres. 1995. « The distribution of the male/female earnings differential, 1970-1990 », *Revue canadienne d'économie*, vol. 28, n° 3, p. 479 à 501.

202. LIPS, Hilary M. 2013. « The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models », *Sex Roles*, vol. 68, p. 169 à 185.

203. *Ibid.*

204. *Ibid.*

205. *Ibid.*

206. BAKER, Michael, et Marie DROLET. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Analyse de politiques*, vol. 36, n° 4, p. 429 à 464.

207. Emploi et Développement des compétences Canada, Matrice de la Classification nationale des professions 2016.

Bien qu'elles contribuent de façon moins importante à expliquer la diminution de l'écart salarial entre les sexes observée entre 1997 et 2017, l'augmentation de la durée d'occupation de l'emploi des femmes, la réduction de la proportion d'hommes ayant une affiliation syndicale, ainsi que la hausse de la proportion de femmes occupant un emploi dans le secteur public bien rémunéré et la diminution de la proportion d'hommes occupant un emploi dans ce secteur ont également joué un rôle<sup>208</sup>.

Soulignons que, à mesure que l'écart salarial entre les sexes s'est rétréci au fil du temps, une partie de plus en plus grande de l'écart qui subsiste est inexplicée. Près de 70 % de l'écart salarial entre les sexes en 2017 ne pouvait pas s'expliquer par les différences hommes-femmes en ce qui concerne la province, le capital humain, l'affiliation syndicale, l'emploi dans le secteur public, la profession et le secteur d'activité. À titre de comparaison, en examinant plus particulièrement les travailleurs à temps plein de 25 à 54 ans, Baker et Drolet constatent que 61 % de l'écart salarial entre les sexes en 1981 était inexplicé par une spécification de modèle semblable<sup>209</sup>. En fait, comme les femmes ont surpassé les hommes au chapitre du niveau de scolarité et ont accru leur représentation dans les postes de gestion et les emplois professionnels, l'écart salarial qui subsiste entre les sexes est en grande partie devenu une question liée au rendement inégal que ces caractéristiques rapportent aux femmes et aux hommes sur le marché du travail.

### 3.3. Explications de l'écart de rémunération qui subsiste entre les sexes

Étant donné que les différences compositionnelles entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le capital humain et la profession ont été grandement réduites, sinon éliminées (c.-à-d. l'écart du niveau de scolarité entre les sexes), il est devenu nécessaire d'examiner d'autres explications de l'écart de rémunération qui subsiste entre les sexes. En plus de la discrimination (dont il a été question précédemment), les pénalités au chapitre des gains liées à la maternité, le « prix » élevé de la souplesse dans le temps associée à certaines professions, ainsi que les différences entre les sexes quant aux traits de personnalité, aux caractéristiques psychologiques et aux compétences non cognitives constituent des raisons possibles.

#### 3.3.1. Pénalités au chapitre des gains liées à la maternité

Des recherches antérieures démontrent que l'écart de rémunération entre les sexes est pratiquement inexistant au début de l'âge adulte, mais qu'il augmente avec l'âge par la suite (voir la section 3.4.3)<sup>210,211</sup>. Elles démontrent aussi que les femmes sans enfants ont des gains plus élevés que celles ayant des enfants, que les gains des femmes sans enfants sont presque égaux à ceux de leurs homologues de sexe masculin, et que les hommes qui ont des enfants gagnent autant, sinon plus, que les hommes sans enfants<sup>212,213,214,215,216,217</sup>. Prises ensemble, ces constatations semblent indiquer que les effets de la parentalité sur les gains diffèrent selon le sexe. Plus précisément, les femmes ayant des enfants subissent des « pénalités au chapitre des gains liées à la maternité », alors que les hommes ayant des enfants ne sont pas pénalisés de cette façon et peuvent même bénéficier de « primes au chapitre des gains liées à la paternité »<sup>218</sup>.

Il existe un certain nombre de façons dont la maternité peut se répercuter sur les gains des femmes, aussi bien avant qu'elles aient des enfants qu'après les avoir mis au monde. Il se peut qu'à titre préventif, les femmes investissent moins dans le capital humain ou choisissent des parcours de carrière favorables à la famille, mais moins rémunérateurs, en

208. En décembre 2000, les prestations de congé parental au Canada ont été portées de 10 à 35 semaines. Combiné aux 25 semaines de prestations de congé de maternité qui étaient en place depuis 1990, ce changement a eu pour effet de faire passer de 6 mois à 1 an la période totale du congé parental et de maternité. Ces prestations peuvent avoir une incidence positive sur l'expérience de travail et la durée d'occupation de l'emploi dans la mesure où elles dissuadent les parents de rompre les liens avec leur employeur actuel, soit pour quitter la population active, soit pour passer à un emploi mieux adapté au fait d'avoir des enfants.

209. BAKER, Michael, et Marie DROLET. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Analyse de politiques*, vol. 36, n° 4, p. 429 à 464.

210. BERTRAND, Marianne, Claudia GOLDIN et Lawrence F. KATZ. 2010. « Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 13, n° 2, p. 228 à 255.

211. MANNING, Alan, et Joanna SWAFFIELD. 2008. « The gender gap in early-career wage growth », *Economic Journal*, vol. 118, n° 530, p. 983 à 1024.

212. BUDIG, Michelle J., et Paula ENGLAND. 2001. « The wage penalty for motherhood », *American Sociological Review*, vol. 66, n° 2, p. 204 à 225.

213. BUDIG, Michelle J., et Melissa J. HODGES. 2010. « Differences in disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women's earnings distribution », *American Sociological Review*, vol. 75, n° 5, p. 705 à 728.

214. GLAUBER, Rebecca. 2008. « Race and gender in families and at work: The fatherhood wage premium », *Gender and Society*, vol. 22, n° 1, p. 8 à 30.

215. GOUGH, Margaret, et Mary NOONAN. 2013. « A review of the motherhood wage penalty in the United States », *Sociology Compass*, vol. 7, n° 4, p. 328 à 342.

216. PAL, Ipsita, et Jane WALDFOGEL. 2016. « The family gap in pay: New evidence for 1967 to 2013 », *Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, vol. 2, n° 4, p. 104 à 127.

217. ZHANG, Xuelin. 2009. « Gains des femmes ayant des enfants et des femmes sans enfant », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 3, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

218. GRIMSHAW, Damian, et Jill RUBERY. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Genève, Organisation internationale du Travail.

prévision du fait de devenir mères<sup>219,220</sup>. Une fois devenues mères, les femmes peuvent réduire leurs heures de travail ou changer de profession ou d'entreprise afin d'occuper un emploi mieux adapté au fait d'avoir des enfants<sup>221,222,223</sup>. Maintenant que les femmes investissent tout autant que les hommes dans le capital humain et qu'elles ont accru leur représentation dans les professions de statut supérieur, il se peut que les effets post-maternité jouent un rôle plus important que les effets prématernité lorsqu'il s'agit de comprendre les pénalités au chapitre des gains liées à la maternité. Autrement dit, il est possible que les femmes subissent des pénalités au chapitre des gains surtout après avoir eu des enfants, plutôt qu'avant.

**Comment l'emploi des femmes change-t-il une fois qu'elles ont des enfants?** Lorsqu'ils deviennent parents, les couples auparavant égalitaires ont tendance à migrer vers une division du travail plus traditionnelle selon le sexe<sup>224,225,226</sup>. Pour cette raison, les mères ajustent souvent leur offre de main-d'œuvre à la baisse — en quittant la population active, de façon temporaire ou permanente, ou en réduisant leur nombre d'heures de travail si elles continuent d'exercer un emploi — afin de pouvoir s'occuper des enfants, une responsabilité dont elles assument une plus grande part comparativement aux pères<sup>227,228</sup>. Ces stratégies ont une incidence négative sur les gains à court terme, parce qu'elles réduisent le temps passé au travail, et à long terme, parce qu'elles réduisent l'expérience de travail et la durée d'occupation de l'emploi<sup>229</sup>. Toutefois, des recherches antérieures démontrent que les pénalités au chapitre des gains liées à la maternité persistent après neutralisation de l'effet des différences quant à l'expérience de travail globale et à l'expérience de travail à temps plein et à temps partiel<sup>230,231</sup>.

Les mères peuvent aussi être moins productives au travail ou engagées dans leur travail — ou être perçues comme telles par les employeurs (c.-à-d. qu'ils font preuve de discrimination statistique) — dans la mesure où leurs responsabilités familiales les laissent épuisées ou distraites, ou elles font moins d'effort au travail afin de conserver leur énergie pour plus tard à la maison<sup>232,233</sup>. En se penchant sur cette question, Kmec constate que, au milieu des années 2000 aux États-Unis, les mères et les pères affichaient des résultats semblables au regard de cinq comportements et conditions « pro-travail » sur sept : l'effort de travail; la fréquence à laquelle les responsabilités du répondant à la maison réduisaient son effort de travail; la mesure dans laquelle la vie de famille du répondant l'aidait à se détendre et à se sentir prêt pour le travail du lendemain; la fréquence à laquelle les activités et les corvées du répondant à la maison l'empêchaient d'obtenir le sommeil nécessaire pour bien faire son travail; enfin, la fréquence à laquelle la nécessité de subvenir aux besoins de la famille motivait le répondant à travailler plus dur dans le cadre de son emploi<sup>234</sup>. Les seules différences constatées étaient que les mères faisaient état d'une plus grande mobilisation au travail et d'une plus grande intensité de travail que les pères<sup>235</sup>. De plus, les résultats des mères n'étaient pas différents de ceux des femmes et des hommes sans enfants<sup>236</sup>.

219. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and sources », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

220. BUDIG, Michelle J., et Paula ENGLAND. 2001. « The wage penalty for motherhood », *American Sociological Review*, vol. 66, n° 2, p. 204 à 225.

221. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and sources », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

222. BUDIG, Michelle J., et Paula ENGLAND. 2001. « The wage penalty for motherhood », *American Sociological Review*, vol. 66, n° 2, p. 204 à 225.

223. GANGL, Markus, et Andrea ZIEFLE. 2009. « Motherhood, labor force behaviour, and Women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States », *Demography*, vol. 46, n° 2, p. 341 à 369.

224. FOX, Bonnie. 2009. *When Couples Become Parents: The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*, Toronto, University of Toronto Press.

225. KATZ-WISE, Sabra L., Heather A. PRIESS et Janet S. HYDE. 2010. « Gender-role attitudes and behavior across the transition to parenthood », *Developmental Psychology*, vol. 46, n° 1, p. 18 à 28.

226. PERALES, Francisco, Yara JARALLAH et Janeen BAXTER. 2018. « Men's and women's gender-role attitudes across the transition to parenthood: Accounting for child's gender », *Social Forces*, vol. 97, n° 1, p. 251 à 276.

227. BEAUJOT, Roderic, et Zenaida R. RAVENERA. 2009. « Family Models for Earning and Caring : Implications for Child Care and Family Policy », *Canadian Studies in Population*, vol. 36, n° 1-2, p. 145 à 166.

228. LANDIVAR, Liana Christin. 2014. « Opting out, scaling back, or business-as-usual? An occupational assessment of women's employment », *Sociological Forum*, vol. 29, n° 1, p. 189 à 214.

229. BUDIG, Michelle J., et Paula ENGLAND. 2001. « The wage penalty for motherhood », *American Sociological Review*, vol. 66, n° 2, p. 204 à 225.

230. *Ibid.*

231. WALDFOGEL, Jane. 1997. « The wage effects of children », *American Sociological Review*, vol. 62, p. 209 à 217.

232. BUDIG, Michelle J., et Paula ENGLAND. 2001. « The wage penalty for motherhood », *American Sociological Review*, vol. 66, n° 2, p. 204 à 225.

233. KMEC, Julie A. 2011. « Are motherhood penalties and fatherhood bonuses warranted? Comparing pro-work behaviors and conditions of mothers, fathers, and non-parents », *Social Science Research*, vol. 40, p. 444 à 459.

234. *Ibid.*

235. *Ibid.*

236. *Ibid.*

Étant donné la responsabilité disproportionnée de la mère à l'égard de l'éducation des enfants, il se peut qu'elle sacrifie des gains plus élevés en faveur de plus grands « avantages non pécuniaires » qui lui permettent de concilier travail et vie familiale, comme des tâches moins exigeantes, des heures de travail souples, peu d'obligation de voyager ou de travailler le soir ou le week-end ou des services de garde d'enfants sur les lieux du travail<sup>237,238</sup>. Ce mécanisme, qui s'opère au niveau de la profession, du secteur d'activité ou de l'entreprise, est décrit de façon plus détaillée ci-après.

### 3.3.2. Gains sacrifiés en faveur d'une souplesse dans le temps

La majeure partie de l'actuel écart de rémunération entre les sexes au Canada découle de l'inégalité des gains entre les femmes et les hommes au sein même des professions, par opposition à la répartition inégale des femmes et des hommes entre les professions<sup>239</sup>. En se fondant sur des constatations semblables aux États-Unis, Goldin soutient que l'écart de rémunération entre les sexes est plus grand dans certaines professions par rapport à d'autres, surtout en raison des différences au chapitre de l'importance attribuée aux longues heures de travail, aux horaires fixes et à la « présence », ainsi qu'à la durée d'occupation de l'emploi<sup>240</sup>. Dans certaines professions, particulièrement celles qui sont liées au monde des affaires, des finances ou du droit, il y a des pénalités élevées pour les interruptions de travail, même de courte durée, et les gains augmentent de façon disproportionnée ou « non linéaire » en fonction du nombre d'heures de travail<sup>241</sup>. Dans ces professions, la souplesse dans le temps — un horaire de travail réduit et plus discrétionnaire — coûte cher en fait de gains sacrifiés<sup>242</sup>. En raison des plus lourdes responsabilités familiales qui leur incombent, les femmes peuvent vouloir une plus grande souplesse dans le temps que les hommes, et elles peuvent par conséquent être disposées à sacrifier des gains en faveur de cet avantage, ce qui contribue à l'inégalité des gains fondée sur le sexe au sein des professions<sup>243</sup>.

Dans le même ordre d'idées, Cha et Weeden laissent entendre que la prévalence croissante des longues heures de travail, définies comme étant 50 heures et plus par semaine, et le rendement croissant de la surcharge de travail au chapitre des gains contribuent à l'écart de rémunération entre les sexes, puisque les hommes sont plus susceptibles que les femmes de faire de longues heures de travail<sup>244</sup>. Elles démontrent notamment que les effets de la surcharge de travail sur les tendances de l'écart salarial entre les sexes aux États-Unis entre 1970 et 2009 étaient les plus prononcés dans les postes de gestion et les emplois professionnels, où les longues heures de travail sont particulièrement courantes et où la norme de la surcharge de travail est profondément ancrée dans les pratiques organisationnelles et les cultures professionnelles.

### 3.3.3. Différences entre les sexes au chapitre des traits de personnalité, des caractéristiques psychologiques et des compétences non cognitives

Bien qu'il ne soit pas clair si les différences entre les sexes en ce qui concerne les traits de personnalité, les caractéristiques psychologiques et les compétences non cognitives sont le produit de la génétique, de la culture ou d'une combinaison des deux, des études ont permis de constater que, comparativement aux hommes, les femmes accordent moins de valeur à l'argent; sont moins disposées à négocier et à rivaliser; ont une plus grande aversion au risque; ont une plus faible estime de soi; sont moins sûres d'elles; sont plus aimables<sup>245</sup>. Les traits de personnalité, les caractéristiques psychologiques et les compétences non cognitives peuvent avoir une incidence sur les gains, que ce soit directement, en accroissant la productivité comme d'autres formes de capital humain, ou indirectement, en influant sur le capital humain, la profession et le secteur d'activité<sup>246</sup>.

237. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and sources », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

238. BUDIG, Michelle J., et Paula ENGLAND. 2001. « The wage penalty for motherhood », *American Sociological Review*, vol. 66, n° 2, p. 204 à 225.

239. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

240. GOLDIN, Claudia. 2014. « A grand convergence: Its last chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, p. 1091 à 1119.

241. *Ibid.*

242. *Ibid.*

243. GOLDIN, Claudia, et Lawrence F. KATZ. 2011. « The cost of workplace flexibility for high-powered professionals », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 638, p. 45 à 67.

244. CHA, Youngjoo, et Kim A. WEEDEN. 2014. « Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages », *American Sociological Review*, vol. 79, n° 3, p. 457 à 484.

245. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

246. *Ibid.*

Il convient de souligner que le même trait de personnalité, la même caractéristique psychologique ou la même compétence non cognitive chez les femmes et les hommes peuvent être récompensés différemment sur le marché du travail. Par exemple, Mueller et Plug constatent que la plus grande amabilité des femmes (c.-à-d. leur niveau plus élevé de confiance en autrui, de franchise, d'altruisme, de complaisance, de modestie et de bienveillance) par rapport aux hommes n'est pas corrélée à leur salaire<sup>247</sup>. En revanche, les hommes touchent une prime du fait d'être désagréables<sup>248</sup>. Il y a aussi des preuves anecdotiques et empiriques selon lesquelles les femmes se trouvent souvent dans une situation où elles ne peuvent sortir gagnantes au travail, en ce sens qu'elles font face à d'éventuelles pénalités si elles affichent des comportements typiquement féminins (p. ex. ne pas négocier leur salaire, leurs augmentations de salaire ou leur avancement professionnel), alors que, si elles essaient d'agir davantage comme les hommes, elles peuvent susciter des réactions négatives ou moins favorables que ce n'est le cas des hommes, du fait d'afficher des comportements « non féminins »<sup>249,250</sup>.

### 3.4. Considérations relatives à l'étude des tendances de l'écart de rémunération entre les sexes

Au moment d'analyser et d'interpréter les tendances de l'écart de rémunération entre les sexes, qu'on utilise les gains annuels ou les salaires horaires, il est nécessaire de tenir compte de l'évolution au fil du temps des caractéristiques des travailleurs et des conditions macroéconomiques. Plus précisément :

- L'activité des femmes sur le marché du travail a augmenté de façon marquée au cours des 60 dernières années; il se peut donc que la composition de la main-d'œuvre féminine — c'est-à-dire les caractéristiques des femmes occupées — ait changé de façons non aléatoires (c.-à-d. par choix d'occuper un emploi selon des caractéristiques communes)<sup>251</sup>.
- Pour que les comparaisons des gains à différents moments soient utiles, il faut que les gains observés soient corrigés de l'inflation de façon à être exprimés en dollars constants ou « réels »<sup>252</sup>.
- Le cycle économique — la succession des périodes d'expansion, de contraction et de reprise de l'économie — a une incidence sur les gains qui diffère selon le sexe. Des données probantes provenant des États-Unis montrent que les gains des femmes diminuent par rapport à ceux des hommes durant les expansions économiques (c.-à-d. que l'écart de rémunération entre les sexes se creuse), et qu'ils augmentent lors des récessions (c.-à-d. que l'écart de rémunération entre les sexes se rétrécit)<sup>253</sup>.
- Les changements technologiques, en particulier les progrès de l'informatique et des technologies de l'information, de même que la mondialisation ont eu une incidence sur la structure salariale — c'est-à-dire le rendement du capital humain, de la profession et du secteur d'activité — et ont contribué à faire croître l'inégalité des gains au Canada depuis les années 1980<sup>254,255,256</sup>. Étant donné les différences entre les sexes en matière de capital humain et la ségrégation professionnelle et sectorielle fondée sur le sexe, les changements technologiques peuvent avoir eu une incidence différente sur les gains des femmes et des hommes.
- L'écart de rémunération entre les sexes à un moment donné tient simultanément compte des effets de l'âge, de la période et de la cohorte. Afin de mieux comprendre les tendances de l'écart de rémunération entre les sexes, il importe de distinguer ces effets.

247. MUELLER, Gerrit, et Erik PLUG. 2006. « Estimating the effect of personality on male and female earnings », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 1, p. 3 à 22.

248. *Ibid.*

249. BERNARD, Stephen. 2010. « Normative discrimination and the motherhood penalty », *Gender and Society*, vol. 24, n° 5, p. 616 à 646.

250. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

251. MACHADO, Cecilia. 2017. « Unobserved selection heterogeneity and the gender wage gap », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 32, p. 1348 à 1366.

252. On calcule les gains réels en divisant les gains observés pour une année donnée par l'indice des prix à la consommation pour cette même année.

253. FINIO, Nicholas J. 2010. « The trend of the gender wage gap over the business cycle », *Gettysburg Economic Review*, vol. 4, n° 1, p. 87 à 117.

254. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

255. GREEN, David A., William Craig RIDDELL et France ST-HILAIRE. 2016. « Income inequality in Canada: Driving forces, outcomes, and policy », *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques, p. 1 à 73.

256. GREEN, David A., et Benjamin M. SAND. 2016. « Has the Canadian labour market polarized? », « Income inequality in Canada: Driving forces, outcomes, and policy », *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques.

Dans la section ci-dessous, on examine l'incidence des trois questions suivantes sur les tendances de l'écart de rémunération entre les sexes : (1) le choix d'occuper un emploi, (2) l'inégalité globale des gains et la structure salariale, et (3) les effets de l'âge, de la période et de la cohorte, car ces questions ont fait l'objet d'une grande attention dans les travaux de recherche.

### 3.4.1. Le choix d'occuper un emploi

L'activité sur le marché du travail est essentielle à la compréhension de l'écart salarial entre les sexes, à la fois parce que la réception de gains est conditionnelle à l'emploi et parce que l'expérience de travail est un prédicteur des gains<sup>257</sup>. Étant donné que les données sur les gains ne sont disponibles que pour les travailleurs, et que des restrictions supplémentaires peuvent s'appliquer à l'échantillon analytique de travailleurs (c.-à-d. les travailleurs occupés à temps plein toute l'année), il est possible que les gains observés soient représentatifs d'un groupe non aléatoire de personnes qui ont elles-mêmes choisi de travailler contre rémunération au lieu de rester à la maison<sup>258</sup>. On estime généralement que le biais de sélection a une plus grande incidence sur les gains des femmes que sur ceux des hommes, puisque les femmes sont moins susceptibles que les hommes de participer au marché du travail<sup>259,260</sup>. Comme l'expliquent Blau et Kahn, [traduction] « [...] plus l'échantillon des salaires se rapproche de 100 pour cent de la population sous-jacente, plus le biais de sélection est faible »<sup>261</sup>.

Les femmes qui ont la possibilité de gagner davantage sur le marché du travail en raison de leur capital humain et qui, par conséquent, font face à des coûts de renonciation plus élevés (sous forme de manque à gagner salarial) associés au fait de rester à la maison sont peut-être plus susceptibles d'occuper un emploi (sélection positive)<sup>262,263</sup>. En outre, si les femmes tirent un rendement moindre de leur capital humain, de leur profession et de leur secteur d'activité par rapport aux hommes, elles peuvent, de façon rationnelle et disproportionnée, choisir de ne pas intégrer le marché du travail. Dans ce cas, l'écart de rémunération observé entre les sexes sera sous-estimé ou comportera un biais vers le bas (et le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes comportera un biais vers le haut) par rapport à l'estimation corrigée.

Par ailleurs, les femmes ayant la possibilité de gagner davantage sur le marché du travail peuvent être moins susceptibles d'occuper un emploi (sélection négative). Il est bien établi que les gens ont tendance à se marier ou à cohabiter avec des personnes qui leur ressemblent sur le plan de la scolarité (ce qu'on appelle l'« homogamie éducationnelle »), en raison à la fois de leurs préférences et des possibilités accrues qu'ils ont de rencontrer pareils conjoints ou partenaires du fait de fréquenter le même type d'établissements d'enseignement<sup>264,265,266,267,268</sup>. Étant donné que les gains ont une corrélation positive avec la scolarité, l'homogamie éducationnelle suppose que les femmes plus scolarisées sont financièrement mieux placées pour rester à la maison, dans la mesure où leur conjoint ou partenaire a des gains relativement élevés. Dans ce cas, l'écart de rémunération observé entre les sexes sera surestimé ou comportera un biais vers le haut (et le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes comportera un biais vers le bas) par rapport à l'estimation corrigée.

257. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

258. *Ibid.*

259. *Ibid.*

260. MACHADO, Cecilia. 2017. « Unobserved selection heterogeneity and the gender wage gap », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 32, n° 7, p. 1348 à 1366.

261. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

262. JARELL, Stephen B., et T.D. STANLEY. 2004. « Declining bias and gender wage discrimination? A meta-regression analysis », *Journal of Human Resources*, vol. 39, n° 3, p. 828 à 838.

263. OLIVETTI, Claudia, et Barbara PETRONGOLO. 2008. « Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 4, p. 621 à 654.

264. GREENWOOD, Jeremy, et autres. 2014. « Marry your like: Assortative mating and income inequality », *American Economic Review*, vol. 104, n° 5, p. 348 à 353.

265. HOU, Feng, et John MYLES. 2007. « L'évolution du rôle de l'éducation dans le choix du conjoint : homogamie éducationnelle au Canada et aux États-Unis depuis les années 1970 », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 299, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

266. NIELSEN, Helena Skyt, et Michael SVARER. 2009. « Educational homogamy: How much is opportunities? », *Journal of Human Resources*, vol. 44, n° 4, p. 1066 à 1086.

267. SCHWARTZ, Christine R., et Robert D. MARE. 2005. « Trends in educational assortative marriage from 1940 to 2003 », *Demography*, vol. 42, n° 4, p. 621 à 646.

268. SIOW, Aloysius. 2015. « Testing Becker's theory of positive assortative matching », *Journal of Labor Economics*, vol. 33, n° 2, p. 409 à 441.

À mesure que l'activité des femmes sur le marché du travail a augmenté et que celles-ci sont devenues plus semblables aux hommes du point de vue de l'offre de main-d'œuvre et du capital humain, les chercheurs se sont demandé si le biais de sélection demeurait pertinent par rapport à l'écart de rémunération entre les sexes<sup>269,270</sup>. À l'aide d'une méthode statistique permettant de tenir compte de la sélectivité (c.-à-d. la méthode de Heckman), décrite à l'annexe B, l'écart salarial entre les sexes chez les travailleurs âgés de 15 ans et plus en 2017 a été estimé à partir des données de l'Enquête sur la population active<sup>271</sup>. Il n'y avait aucune preuve indiquant que l'écart salarial entre les sexes avait été touché par le biais de sélection.

Lorsqu'il s'agit d'étudier des séries chronologiques plus longues (ou des régions géographiques différentes), il peut se révéler nécessaire d'appliquer une correction du biais de sélection pour faire des inférences valides<sup>272,273</sup>. L'emploi des femmes ayant augmenté de façon marquée depuis les années 1960, les caractéristiques des femmes occupées en 2017 peuvent différer de celles observées, notamment, en 1977, à des égards qui ont une incidence sur les estimations des gains des femmes et l'écart de rémunération entre les sexes (graphique 6)<sup>274</sup>. Même si l'activité des femmes sur le marché du travail demeure constante, les caractéristiques des femmes occupées peuvent aussi évoluer au fil du temps, sous l'effet de variations du rendement du capital humain, de la profession et du secteur d'activité au chapitre des gains (voir la section 3.4.2). Par exemple, Mulligan et Rubinstein démontrent que la tendance des femmes à choisir de travailler à temps plein toute l'année aux États-Unis est passée d'une sélection négative dans les années 1970 à une sélection positive dans les années 1990<sup>275</sup>. En outre, ils démontrent que la majeure partie du rétrécissement apparent de l'écart de rémunération entre les sexes aux États-Unis au cours de cette période découlait de ces variations des caractéristiques des femmes occupées<sup>276</sup>. Baker et autres en arrivent à la même conclusion au sujet de l'écart de rémunération entre les sexes au Canada entre 1970 et 1990<sup>277</sup>.

269. ALTONJI, Joseph, et Rebecca BLANK. 1999. « Race and gender in the labour market », *Handbook of Labor Economics*, publié sous la direction d'Orley Ashenfelter et David Card, Amsterdam, Elsevier, p. 3143 à 3259.

270. JARELL, Stephen B., et T.D. STANLEY. 2004. « Declining wage discrimination? A meta-regression analysis », *Journal of Human Resources*, vol. 39, n° 3, p. 828 à 838.

271. L'équation du salaire horaire comprenait uniquement le sexe en tant que prédicteur (1 = femme, 0 = homme). L'équation de l'emploi comprenait le sexe, auquel s'ajoutaient les restrictions d'exclusion suivantes (c.-à-d. des variables qui ont une incidence sur l'offre de main-d'œuvre, mais non sur les salaires, et qui sont donc particulières à l'équation de l'emploi) : le nombre d'enfants dans le ménage, la présence d'un enfant d'âge préscolaire (enfant de moins de 5 ans par rapport à aucun enfant de moins de 5 ans), et les heures de travail du conjoint ou du partenaire (conjoint ou partenaire occupant un emploi à temps plein et conjoint ou partenaire occupant un emploi à temps partiel par rapport à aucun conjoint ou partenaire, ou par rapport à un conjoint ou partenaire sans emploi).

272. KUNZE, Astrid. 2018. « The gender wage gap in developed countries », *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, publié sous la direction de Susan L. Averett, Laura M. Argys et Saul D. Hoffman, New York, New York, Oxford University Press, p. 369 à 394.

273. OLIVETTI, Claudia, et Barbara PETRONGOLO. 2008. « Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 4, p. 621 à 654.

274. *Ibid.*

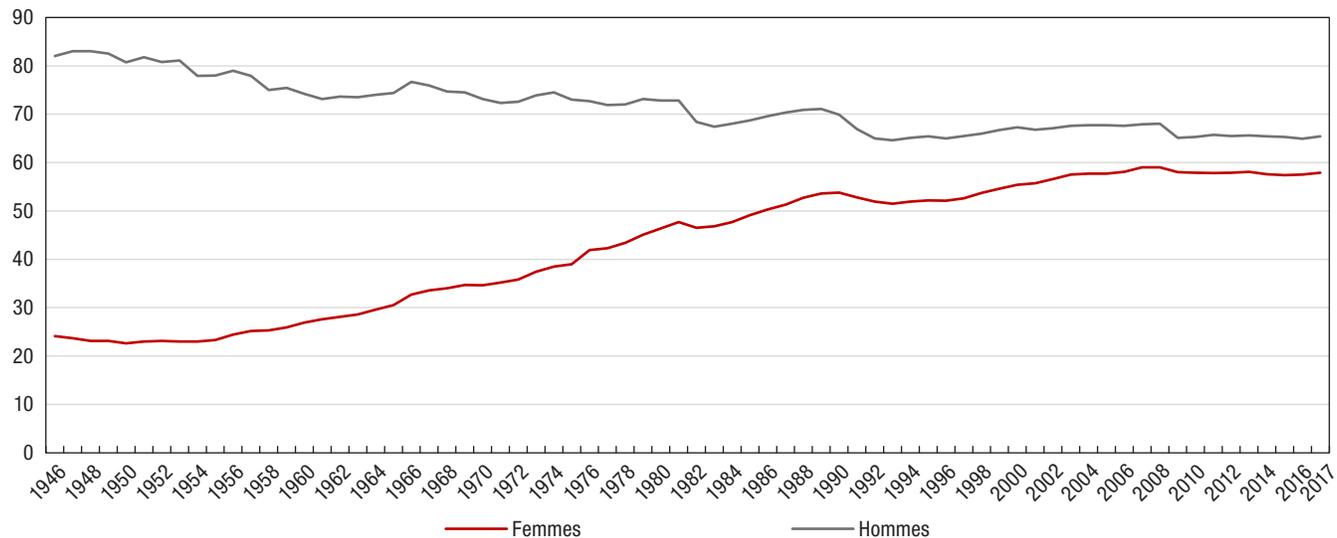
275. MULLIGAN, Casey B., et Yona RUBINSTEIN. 2008. « Selection, investment, and women's relative wages over time », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 123, n° 3, p. 1061 à 1110.

276. *Ibid.*

277. BAKER, Michael, et autres. 1995. « The distribution of the male/female earnings differential, 1970-1990 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 28, n° 3, p. 479 à 502.

**Graphique 6****Taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 15 ans et plus, Canada, 1946 à 2017**

taux d'emploi (pourcentage)

**Note** : Les estimations visant la période de 1946 à 1975 excluent Terre-Neuve-et-Labrador.**Sources** : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées (1946 à 1975) et tableau 14-10-0018 (1976 à 2017).**3.4.2. Inégalité globale des gains et structure salariale**

Depuis 1980, l'inégalité (c.-à-d. la dispersion) des gains au Canada a augmenté de façon significative, en raison de la hausse marquée des gains réels des personnes se trouvant à l'extrémité supérieure de la répartition des gains<sup>278,279</sup>. Parallèlement, les gains des salariés à revenu moyen ont stagné, alors que ceux des salariés à faible revenu ont diminué<sup>280</sup>. L'accroissement de l'inégalité des gains tend à contrebalancer dans une certaine mesure les tendances à la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes, les femmes étant sous-représentées à l'extrémité supérieure de la répartition des gains et surreprésentées à l'extrémité inférieure<sup>281,282,283</sup>. En fait, les femmes « nagent à contre-courant » en réduisant l'écart de rémunération entre les sexes en dépit des forces qui opèrent contre elles dans l'ensemble de l'économie<sup>284</sup>.

Les changements dans la structure salariale — c'est-à-dire les variations du rendement du capital humain, de la profession et du secteur d'activité — ont contribué à l'inégalité croissante des gains<sup>285</sup>. Les nouvelles technologies, en particulier les ordinateurs en milieu de travail, tendent à améliorer la productivité et, par le fait même, les gains dans les professions hautement spécialisées qui comportent des tâches cognitives (p. ex. les postes de gestion et les emplois professionnels), tout en remplaçant les travailleurs qui exécutent des tâches routinières (souvent liées aux postes administratifs et de secrétariat moyennement spécialisés), ce qui se traduit par une diminution de la

278. GREEN, David A., William Craig RIDDELL et France ST-HILAIRE. 2016. « Income inequality in Canada: Driving forces, outcomes, and policy », p. 1 à 73 de *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques.

279. LEMIEUX, Thomas, et William Craig RIDDELL. 2016. « Who are Canada's top 1 percent? », p. 103 à 155 de *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques.

280. *Ibid.*

281. *Ibid.*

282. DROLET, Marie, et Karen MUMFORD. 2012. « The gender pay gap for private-sector employees in Canada and Britain », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, n° 3, p. 529 à 553.

283. RICHARDS, Elizabeth. 2019. « Qui sont les femmes actives de la tranche de revenu supérieure de 1 % au Canada? », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 002, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

284. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

285. *Ibid.*

demande et des gains de ces travailleurs<sup>286,287</sup>. Bien que les emplois peu spécialisés dans le secteur de la vente et des services qui comportent des tâches non routinières et des interactions personnelles soient moins susceptibles d'être touchés par l'utilisation accrue des ordinateurs, il se peut que les gains diminuent dans ces professions à mesure que le recul de l'emploi dans les professions moyennement spécialisées et le secteur de la fabrication augmente l'offre de travailleurs disponibles<sup>288,289</sup>. Dans la mesure où ces changements sont plus favorables aux hommes qu'aux femmes ou vice-versa, compte tenu des différences entre les sexes au chapitre du capital humain et de la ségrégation professionnelle ou sectorielle fondée sur le sexe, ils peuvent influencer sur les tendances de l'écart de rémunération entre les sexes<sup>290</sup>.

Bien que le rendement de l'expérience de travail au chapitre du salaire hebdomadaire n'ait pas changé au Canada depuis les années 1980, Foley et Green démontrent que le rendement salarial de la scolarité a progressé tout au long des années 1980 et 1990, alors même que l'offre de travailleurs plus scolarisés augmentait.<sup>291</sup> On peut s'attendre à ce que cette tendance ait profité davantage aux femmes qu'aux hommes; la proportion de diplômés universitaires a augmenté plus rapidement chez les femmes que chez les hommes après 1990<sup>292</sup>.

Dans les années 2000, le rendement salarial des grades universitaires, par rapport aux diplômés d'études secondaires, a diminué chez les hommes, et la tendance à la hausse du niveau de scolarité a plafonné<sup>293</sup>. Foley et Green attribuent ces constatations à l'essor du secteur des ressources (pétrole et gaz) dans l'Ouest canadien et au Canada atlantique, en ce sens qu'il a fait croître la demande de travailleurs moyennement et peu spécialisés, dont les jeunes hommes, ce qui a fait augmenter leurs salaires<sup>294</sup>. Plus particulièrement, on peut s'attendre à ce que ce déplacement de la demande ait profité aux hommes, par rapport aux femmes. Toutefois, dans la foulée de la baisse des prix du pétrole, Foley et Green prévoient que la demande de travailleurs diminuera dans le secteur des ressources<sup>295</sup>.

Selon Lemieux et Riddell, certains secteurs d'activité et professions ont été à l'origine de la croissance des revenus les plus élevés au Canada (dont environ 80 % provenaient des gains) entre 1981 et 2011<sup>296</sup>. Plus précisément, les cadres supérieurs du secteur de la finance et des assurances, le personnel de gestion des affaires et de la finance et le personnel des sciences naturelles et appliquées en sont arrivés à représenter une proportion beaucoup plus importante de la tranche de revenu supérieure de 1 %, et leurs gains ont augmenté beaucoup plus rapidement que ceux des autres salariés ayant un revenu élevé<sup>297</sup>. La proportion de salariés ayant un revenu élevé a également augmenté de façon significative dans le secteur de l'extraction de pétrole et de gaz, alors qu'elle a diminué dans le secteur de la fabrication<sup>298</sup>. Étant donné la sous-représentation des femmes dans les postes de direction, les professions des STGM ainsi que dans le secteur de l'extraction des ressources, l'augmentation du rendement de ces professions et de ces secteurs d'activité est de plus en plus défavorable aux femmes et les désavantage de plus en plus lorsqu'il s'agit de réduire l'écart de rémunération entre les sexes<sup>299</sup>.

286. GREEN, David A., William Craig RIDDELL et France ST-HILAIRE. 2016. « Income inequality in Canada: Driving forces, outcomes, and policy », *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques, p. 1 à 73.

287. GREEN, David A., et Benjamin M. SAND. 2016. « Has the Canadian labour market polarized? », « Income inequality in Canada: Driving forces, outcomes, and policy », *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques, p. 217 à 227.

288. Des facteurs institutionnels, comme le contexte réglementaire, le salaire minimum et la syndicalisation, peuvent également avoir une incidence sur l'ampleur de l'inégalité des gains.

289. GREEN, David A., et Benjamin M. SAND. 2016. « Has the Canadian labour market polarized? », « Income inequality in Canada: Driving forces, outcomes, and policy », *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques, p. 217 à 227.

290. *Ibid.*

291. FOLEY, Kelly, et David A. GREEN. 2015. « Why more education will not solve rising inequality (and may make it worse) », *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques, p. 347 à 397.

292. *Ibid.*

293. *Ibid.*

294. *Ibid.*

295. *Ibid.*

296. LEMIEUX, Thomas, et William Craig RIDDELL. 2015. « Who are Canada's top 1 percent? », *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de David A. Green, William Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques, p. 103 à 155.

297. *Ibid.*

298. *Ibid.*

299. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n°3, p. 789 à 865.

### 3.4.3. Effets de l'âge, de la période et de la cohorte

Il est bien établi que les salaires des jeunes femmes et hommes sont plus égaux que ceux des femmes et des hommes plus âgés, et que la convergence graduelle de l'écart de rémunération entre les sexes au fil du temps est surtout attribuable au remplacement des cohortes plus âgées par des cohortes plus jeunes<sup>300,301,302,303</sup>. Afin de mieux comprendre ces tendances, il faut distinguer les effets de l'âge, de la période et de la cohorte. En termes simples, les effets de l'âge désignent les variations produites par les processus physiologiques ou sociaux du vieillissement<sup>304</sup>. Les études montrent invariablement que l'écart de rémunération entre les sexes est minime à l'arrivée sur le marché du travail, mais qu'il s'accroît à mesure que les femmes et les hommes prennent de l'âge et, ce faisant, forment des familles (veuillez consulter les rangées du tableau 5)<sup>305</sup>. Étant donné que, comparativement à l'emploi des hommes, celui des femmes est déterminé davantage par leurs rôles de prestataires de soins ou par les idées préconçues des employeurs quant à ces rôles, le vieillissement a une plus grande incidence sur les salaires des femmes que sur ceux des hommes<sup>306</sup>. À mesure qu'elles vieillissent, les femmes effectuent moins d'heures de travail à l'extérieur du foyer que les hommes, et elles affichent un plus grand nombre d'interruptions de travail et d'absences liées à la garde d'enfants<sup>307</sup>. Les femmes sont également moins susceptibles que les hommes d'occuper des emplois bien rémunérés offrant des possibilités d'avancement professionnel, et elles peuvent se heurter à des obstacles à l'avancement professionnel<sup>308</sup>.

**Tableau 5**

**Ratio entre la rémunération des femmes et des hommes, calculé à partir des salaires horaires moyens des femmes et des hommes occupant un emploi, selon la période et le groupe d'âge, Canada, 1997, 2007 et 2017**

	15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus
	ratio					
1997	91,2	87,6	80,7	75,3	73,8	77,9
2007	89,4	89,0	82,2	81,0	79,1	81,1
2017	93,0	89,5	85,7	84,8	83,4	89,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisations personnalisées.

Il y a des données probantes selon lesquelles l'écart salarial entre les sexes n'augmente pas avec l'âge parmi les cohortes récentes, alors que cela était le cas des cohortes qui les ont précédées<sup>309</sup>. Autrement dit, la corrélation négative entre le vieillissement et le ratio entre la rémunération des femmes et des hommes s'atténue au fil du temps<sup>310</sup>. Selon les données de l'Enquête sur la population active, en 1997, le ratio entre les salaires des femmes et des hommes était de 16,4 points de pourcentage inférieur chez les personnes âgées de 65 ans et plus (0,78) par rapport à celles de 15 à 19 ans (0,94). En 2017, le ratio entre les salaires des femmes et des hommes parmi les jeunes travailleurs et le ratio correspondant chez les travailleurs plus âgés ne différaient plus que de 5,6 points de pourcentage. Ces constatations semblent indiquer que le remplacement des cohortes est le principal facteur à l'origine de la convergence de l'écart de rémunération entre les sexes au fil du temps : à mesure que les cohortes plus jeunes remplacent les cohortes plus âgées, l'écart salarial global entre les sexes diminue simplement parce que l'écart de rémunération entre les sexes est moins prononcé chez les cohortes plus jeunes que chez celles plus âgées<sup>311</sup>.

300. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2007. « The gender pay gap: Have women gone as far as they can? », *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, n° 1, p. 7 à 23.

301. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2000. « Gender differences in pay », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n° 4, p. 75 à 99.

302. CAMPBELL, Colin, et Jessica PEARLMAN. 2013. « Period effects, cohort effects, and the narrowing gender wage gap », *Social Science Research*, vol. 42, p. 1693 à 1711.

303. ROCHE, Kristen. 2017. « Millennials and the gender wage gap in the U.S.: A cross-cohort comparison of young workers born in the 1960s and the 1980s », *Atlantic Economic Journal*, vol. 45, p. 333 à 350.

304. CAMPBELL, Colin, et Jessica PEARLMAN. 2013. « Period effects, cohort effects, and the narrowing gender wage gap », *Social Science Research*, vol. 42, p. 1693 à 1711.

305. MANNING, Alan, et Joanna SWAFFIELD. 2008. « The gender gap in early-career wage growth », *Economic Journal*, vol. 118, n° 530, p. 983 à 1024.

306. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

307. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2000. « Gender differences in pay », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n° 4, p. 75 à 99.

308. *Ibid.*

309. DROLET, Marie. 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

310. *Ibid.*

311. *Ibid.*

Les effets de la période désignent les variations produites par des événements qui ont simultanément une incidence sur l'ensemble des âges et des cohortes<sup>312</sup>. Depuis les années 1970, il s'est produit au Canada un certain nombre de changements sociaux et économiques radicaux qui ont peut-être contribué à la diminution de l'écart de rémunération entre les sexes au fil du temps. Par exemple, le gouvernement fédéral offre de plus nombreuses protections juridiques contre la discrimination fondée sur le sexe (p. ex. les dispositions législatives sur l'emploi et l'équité salariale), et les attitudes à l'égard des rôles des sexes sont devenues plus égalitaires<sup>313</sup>. Parallèlement, les vastes changements structurels dans l'économie canadienne qui ont touché de façon disproportionnée les hommes — comme le délaissement de la fabrication au profit de la prestation de services, ainsi que la diminution des taux d'affiliation syndicale — ont détérioré leur situation sur le marché du travail, réduisant ainsi l'écart de rémunération entre les sexes<sup>314</sup>.

Il est difficile de distinguer les effets de la période des effets de la cohorte, lesquels désignent les variations produites par le fait d'être né à un moment particulier, dans un contexte social particulier<sup>315</sup>. Les récentes cohortes de femmes sont plus scolarisées, ont davantage d'expérience de travail et sont plus représentées dans les professions de niveau supérieur, comparativement aux cohortes de femmes qui les ont précédées. Elles ont également un meilleur contrôle sur leur fécondité, et elles entretiennent des relations personnelles plus égalitaires<sup>316</sup>. Pour ces raisons, l'écart salarial entre les sexes a diminué entre les cohortes successives (veuillez consulter le tableau 5), ce qui indique que chaque nouvelle cohorte de femmes s'en est mieux tirée que la précédente<sup>317</sup>.

Bien que le rétrécissement de l'écart de rémunération entre les sexes soit principalement lié à l'arrivée de nouvelles cohortes, la croissance des gains intracohorte a également joué un rôle chez celles plus âgées<sup>318</sup>. Les ratios relativement élevés entre les salaires des femmes et des hommes chez les femmes plus jeunes (moins de 35 ans) tendent à diminuer à mesure qu'elles vieillissent (veuillez consulter le tableau 5), surtout en raison de la tendance des femmes à interrompre ou à cesser leur activité sur le marché du travail pour des raisons familiales. Toutefois, les ratios entre les salaires des femmes et des hommes chez les femmes plus âgées (35 ans et plus) tendent à augmenter à mesure qu'elles vieillissent, vraisemblablement parce que les exigences de la maternité s'atténuent à mesure que les enfants grandissent.

## 4. Conclusion

L'écart de rémunération entre les sexes non ajusté est un important indicateur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation économique des femmes. Les décisions prises par les analystes concernant les personnes sur qui les estimations sont fondées (c.-à-d. l'âge et l'offre de main-d'œuvre), les gains qui sont calculés (c.-à-d. les gains annuels ou les salaires horaires) et la façon dont les gains typiques sont calculés (c.-à-d. la moyenne ou la médiane) ont une incidence sur l'ampleur de l'écart de rémunération entre les sexes et sa gravité perçue.

Quelle que soit l'estimation utilisée, l'écart de rémunération entre les sexes non ajusté traduit, entre autres prédicteurs, les différences entre les sexes sur le plan du capital humain, de la profession et du secteur d'activité, ainsi que la discrimination fondée sur le sexe. La prise en compte statistique dans le contexte de la régression des moindres carrés ordinaires permet d'estimer l'écart de rémunération entre les sexes qui est ajusté en fonction des effets de divers prédicteurs. L'écart de rémunération entre les sexes ajusté reflète une situation hypothétique dans laquelle les travailleuses et les travailleurs sont tout aussi qualifiés et sont répartis de façon égale entre les professions et les secteurs d'activité. Il ne faut donc pas l'interpréter comme une preuve selon laquelle l'écart de rémunération entre les sexes est sans conséquence ou n'existe pas.

Les explications économiques traditionnelles de l'écart de rémunération entre les sexes mettent l'accent sur les différences entre les sexes au chapitre du capital humain, de la profession et du secteur d'activité, et le rendement de ces caractéristiques (c.-à-d. la discrimination). L'augmentation du niveau de scolarité des femmes, tant dans

312. CAMPBELL, Colin, et Jessica PEARLMAN. 2013. « Period effects, cohort effects, and the narrowing gender wage gap », *Social Science Research*, vol. 42, p. 1693 à 1711.

313. *Ibid.*

314. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

315. CAMPBELL, Colin, et Jessica PEARLMAN. 2013. « Period effects, cohort effects, and the narrowing gender wage gap », *Social Science Research*, vol. 42, p. 1693 à 1711.

316. *Ibid.*

317. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2000. « Gender differences in pay », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n° 4, p. 75 à 99.

318. *Ibid.*

l'ensemble que par rapport à celui des hommes, l'intensification de leur activité sur le marché du travail au cours de la vie et l'accroissement de leur représentation dans les postes de gestion et les emplois professionnels ont contribué au rétrécissement de l'écart de rémunération entre les sexes au fil du temps. Toutefois, l'écart de rémunération qui subsiste entre les sexes est en grande partie inexplicable par les différences entre les femmes et les hommes au chapitre du capital humain, de la profession et du secteur d'activité, d'où la nécessité d'examiner d'autres explications. En plus de la discrimination fondée sur le sexe, les pénalités liées à la maternité, le « prix » élevé de la souplesse dans le temps associée à certaines professions, de même que les différences entre les sexes quant aux traits de personnalité, aux caractéristiques psychologiques et aux compétences non cognitives sont des raisons possibles.

Il est important de reconnaître que, dans le contexte de la régression des moindres carrés ordinaires et de la décomposition d'Oaxaca-Blinder, les prédicteurs de l'écart de rémunération entre les sexes ne l'« expliquent » pas sur le plan social ou culturel. Par exemple, les différences entre les sexes au chapitre de la scolarité et de la profession doivent elles-mêmes être considérées comme les résultats de processus propres à chaque sexe qui canalisent les femmes et les hommes vers différents types de diplômes, de domaines d'études et d'emplois.

De plus, lorsqu'on analyse les tendances de l'écart de rémunération entre les sexes, il faut tenir compte de l'évolution au fil du temps des caractéristiques des travailleurs et des conditions macroéconomiques, y compris le degré et le sens du biais de sélection, l'inégalité globale des gains, ainsi que les effets de l'âge, de la période et de la cohorte.

## Annexe A : Décomposition de l'écart de rémunération entre les sexes

### Décomposition d'Oaxaca-Blinder

Face à un écart de rémunération entre les femmes et les hommes non ajusté (au niveau de la moyenne), les chercheurs s'efforcent généralement de déterminer dans quelle mesure cet écart peut s'expliquer par les différences entre les sexes au chapitre du capital humain et d'autres caractéristiques liées à la productivité. À cette fin, ils utilisent la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder dans le contexte d'une régression des moindres carrés ordinaires, en estimant séparément le logarithme des salaires moyens des femmes et des hommes, en fonction des caractéristiques liées à la productivité (équations a et b). Après avoir estimé une équation des gains pour les femmes et une pour les hommes, il s'agit d'entreprendre un exercice hypothétique où l'on cherche à savoir implicitement quels seraient les gains moyens des femmes si elles recevaient la même rémunération que les hommes pour leurs caractéristiques du capital humain (équation c). Ensuite, les gains moyens des femmes selon le scénario hypothétique sont soustraits des gains moyens des hommes, ce qui permet de calculer la partie de l'écart de rémunération entre les sexes qui est expliquée par les différences compositionnelles entre les femmes et les hommes au chapitre des caractéristiques de leur capital humain (équation d). La partie inexpliquée de l'écart de rémunération entre les sexes est la différence entre les gains hypothétiques des femmes et leurs gains réels, ce qui permet de représenter le rendement différent du capital humain des femmes (équation e).

- a) Équation des gains pour les femmes :  $\bar{E}_w = \alpha_w + \beta_w \bar{X}_w + \mu_w$
- b) Équation des gains pour les hommes :  $\bar{E}_m = \alpha_m + \beta_m \bar{X}_m + \mu_m$
- c) Équation hypothétique pour les femmes :  $\bar{E}_w^* = \alpha_m + \beta_m \bar{X}_w + \mu_w$
- d) Variation « expliquée » :  $\bar{E}_m - \bar{E}_w^*$
- e) Variation « inexpliquée » :  $\bar{E}_w^* - \bar{E}_w$

La variation au fil du temps de l'écart de rémunération entre les sexes non ajusté (équation f) peut également être décomposée en une partie expliquée attribuable aux variations du capital humain moyen des femmes et des hommes (équation g), et en une partie inexpliquée attribuable aux variations du rendement du capital humain des femmes et des hommes (équation h)<sup>319</sup>.

- f) Variation de l'écart de rémunération entre les sexes entre deux points dans le temps (t et t-1) :  
 $(\bar{E}_{m_t} - \bar{E}_{m_{t-1}}) - (\bar{E}_{f_t} - \bar{E}_{f_{t-1}})$
- g) Variation expliquée entre deux points dans le temps :  $[\beta_{m_t}(\bar{X}_{m_t} - \bar{X}_{m_{t-1}}) - \beta_{w_t}(\bar{X}_{w_t} - \bar{X}_{w_{t-1}})]$
- h) Variation inexpliquée entre deux points dans le temps :  $[\bar{X}_{m_{t-1}}(\beta_{m_t} - \beta_{m_{t-1}}) - \bar{X}_{f_{t-1}}(\beta_{f_t} - \beta_{f_{t-1}})]$

Bien qu'il n'existe pas d'ensemble universellement reconnu de prédicteurs à inclure dans une analyse des salaires, un certain nombre de prédicteurs sont couramment utilisés : les caractéristiques personnelles, dont la présence ou le nombre d'enfants dans le ménage, l'âge du plus jeune enfant dans le ménage et la province de résidence; les caractéristiques améliorant la productivité, dont les résultats aux tests normalisés, le plus haut niveau de scolarité, l'expérience de travail en termes quadratiques et la durée d'occupation de l'emploi; enfin, les caractéristiques de l'emploi, dont la permanence de l'emploi, la catégorie de travailleur (secteur privé ou public) et l'affiliation syndicale<sup>320,321</sup>. La **présence ou le nombre d'enfants** et **l'âge du plus jeune enfant dans le ménage** servent à représenter les responsabilités familiales qui peuvent influencer sur l'offre de main-d'œuvre, mais ils peuvent aussi être un signe avant-coureur de discrimination (p. ex. les pénalités au chapitre des gains liées à la maternité). Puisque ces variables peuvent aussi être considérées comme étant endogènes aux décisions des femmes concernant leur offre de main-d'œuvre, elles sont exclues de l'analyse de l'écart de rémunération entre les sexes<sup>322</sup>.

319. DROLET, Marie. 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 1, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

320. Il convient de souligner que de nombreux emplois du secteur public sont syndiqués. Pour cette raison, il faudrait inclure dans l'analyse soit la catégorie de travailleur, soit l'affiliation syndicale, et non les deux variables simultanément.

321. BOUDARBAT, Brahim, et Marie CONNOLLY. 2013. « The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: A distributional approach », *Revue canadienne d'économie*, vol. 46, n° 3, p. 1037 à 1065.

322. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.

La **province de résidence** permet de tenir compte des différences entre les marchés du travail locaux quant à la structure salariale et au resserrement du marché (c.-à-d. le nombre de postes vacants par rapport au nombre de chômeurs)<sup>323</sup>. Les **résultats aux tests normalisés**, la **scolarité** et l'**expérience de travail** (généralement déterminée de façon approximative selon l'âge) sont inclus dans la décomposition de l'écart salarial entre les sexes en tant que caractéristiques améliorant la productivité. L'expérience de travail au carré représente la diminution du rendement de l'expérience de travail à mesure que le nombre d'années s'accroît. La durée d'occupation de l'emploi chez l'employeur actuel, en tant que variable distincte de l'expérience de travail, mesure à la fois les **connaissances propres à l'emploi** et la **loyauté**. La **permanence de l'emploi**, la **catégorie de travailleur** et l'**affiliation syndicale** expliquent les différences de structure salariale entre les différents types d'emplois (c.-à-d. les emplois saisonniers, temporaires et permanents; les emplois des secteurs privé et public; les emplois syndiqués et non syndiqués).

Si l'on suppose que les différences liées à la productivité entre les femmes et les hommes sont mesurées avec précision et qu'elles ne sont pas en soi le produit d'un comportement discriminatoire de la part des employeurs, la partie inexplicée de l'écart de rémunération entre les sexes peut être interprétée comme une preuve de discrimination<sup>324</sup>. En fait, les femmes et les hommes offrant le même capital humain sont rémunérés de façon inégale en raison d'une caractéristique qui n'a pas d'effet direct sur leur productivité (c.-à-d. leur sexe). Cependant, toute approche analytique qui repose sur le résidu statistique peut soulever la question de savoir si tous les prédicteurs pertinents ont été inclus dans la régression<sup>325</sup>. Lorsque les caractéristiques du capital humain n'expliquent qu'une partie de l'écart de rémunération entre les sexes, il est possible que des caractéristiques non mesurées liées à la productivité, comme l'effort, soient représentées dans le résidu<sup>326,327</sup>. Si les hommes sont davantage dotés de ces caractéristiques que les femmes, l'ampleur de la discrimination sera surestimée<sup>328</sup>. Jusqu'à récemment, l'expérience de travail était particulièrement problématique à cet égard. En l'absence de données rétrospectives sur les antécédents de travail, comme celles qui ont été recueillies dans le cadre de l'Enquête sociale générale sur les familles jusqu'en 2011, on détermine l'expérience « potentielle » de façon approximative selon l'âge, ou bien on l'estime en soustrayant de l'âge actuel des répondants le nombre d'années passées à l'école plus quatre (correspondant aux années préscolaires). Cette solution tend à surestimer l'expérience réelle des femmes parce qu'elles ont des interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que celles des hommes<sup>329</sup>. Toutefois, comme l'activité continue sur le marché du travail au cours de la vie est devenue plus courante chez les récentes cohortes de femmes, par rapport aux cohortes qui les ont précédées, l'exactitude des estimations de l'expérience potentielle des femmes s'est améliorée<sup>330,331</sup>.

Parmi d'autres prédicteurs quelque peu controversés de l'écart de rémunération entre les sexes figurent le domaine d'études, la profession et le secteur d'activité. L'inclusion de l'une ou l'autre (ou de chacune) de ces caractéristiques dans l'analyse permet de tenir compte de la ségrégation professionnelle ou sectorielle fondée sur le sexe<sup>332</sup>. Toutefois, si la ségrégation professionnelle ou sectorielle fondée sur le sexe est le reflet des processus propres à chaque sexe et de la discrimination sexiste, la partie inexplicée de l'écart de rémunération entre les sexes sera sous-estimée lorsque le domaine d'études, la profession ou le secteur d'activité seront inclus. Étant donné que ces variables sont des prédicteurs controversés de l'écart de rémunération entre les sexes, une stratégie intéressante consiste à présenter les résultats d'une série de spécifications de modèle qui les incluent et les excluent tour à tour.

323. La structure salariale fait référence à l'ensemble des prix fixés pour le capital humain et à la rémunération associée à l'emploi dans des secteurs d'activité particuliers.

324. KUNZE, Astrid. 2008. « Gender wage gap studies: Consistency and decomposition », *Empirical Economics*, vol. 35, p. 63 à 76.

325. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2007. « The gender pay gap: Have women gone as far as they can? », *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, p. 7 à 23.

326. *Ibid.*

327. DUGUET, Emmanuel, et autres. 2010. « Measuring discriminations: An introduction », *Annals of Economics and Statistics*, vol. 99/100, p. 5 à 14.

328. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2007. « The gender pay gap: Have women gone as far as they can? », *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, p. 7 à 23.

329. MOYSER, Melissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

330. MUNASINGHE, Lalith, Tania REIF et Alice HENRIQUES. 2008. « Gender gap in wage returns to job tenure and experience », *Labour Economics*, vol. 15, p. 1296 à 1316.

331. GOLDIN, Claudia. 2014. « A grand gender convergence: Its last chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, p. 1091 à 1119.

332. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2000. « Gender differences in pay », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, n° 4, p. 75 à 99.

## Écart de rémunération entre les sexes à différents points de la répartition des gains

Bien que la plupart des recherches portent sur l'écart de rémunération entre les sexes au niveau de la moyenne, il vaut la peine d'examiner l'écart de rémunération entre les sexes dans l'ensemble de la répartition des gains. Les études qui comportent un tel examen révèlent que l'inégalité des gains entre les femmes et les hommes a diminué davantage à l'extrémité inférieure de la répartition des salaires qu'à son extrémité supérieure<sup>333,334,335, 336,337,338,339</sup>.

Les décompositions peuvent être effectuées à divers points (c.-à-d. en centiles) le long de la répartition des salaires. À cette fin, il faut utiliser la méthode de la régression quantile inconditionnelle, récemment mise au point par Firpo, Fortin et Lemieux<sup>340,341</sup> ainsi que par Fortin, Lemieux et Firpo<sup>342</sup>. Cette méthode consiste à déterminer (séparément) le logarithme des salaires des femmes et celui des hommes à un centile donné, généralement le 10<sup>e</sup> ou le 90<sup>e</sup> centile, qui représentent respectivement l'extrémité inférieure et l'extrémité supérieure de la répartition des salaires. Chaque écart entre les sexes peut ensuite être décomposé selon la méthode standard d'Oaxaca-Blinder, à l'aide d'une variable dépendante transformée, appelée « fonction d'influence recentrée », dans les régressions des moindres carrés ordinaires. Pour un centile donné ( $j$ ), la fonction d'influence recentrée (RIF) est calculée pour chaque individu ( $i$ ) de l'échantillon regroupé hommes-femmes de la manière suivante :

$$RIF_{ji} = w_j + \frac{j - 1\{w_i \leq w_j\}}{f_y(w_j)}$$

où  $w_j$  est le salaire à un centile donné ( $j$ );  $\{w_i \leq w_j\}$  est une fonction d'indicateur qui prend la valeur de 1 si le salaire d'une personne est inférieur au salaire au  $j^{\text{e}}$  centile, et une valeur de 0 autrement; et  $f_y(w_j)$  est la densité du salaire au  $j^{\text{e}}$  centile, estimée par la méthode du noyau.

333. ARULAMPALA, Wiji, Alison L. BOOTH et Mark L. BRYAN. 2007. « Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 2, p. 163 à 186.
334. BAKER, Michael, et autres. 1995. « The distribution of the male/female earnings differential, 1970-1990 », *Revue canadienne d'économie*, vol. 28, n° 3, p. 479 à 501.
335. BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 36, p. 789 à 865.
336. BONIKOWSKA, Aneta, Marie DROLET et Nicole M. FORTIN. 2019. « 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 », *Aperçus économiques*, n° 088, produit n° 11-626-X au catalogue de Statistique Canada.
337. BOUDARBAT, Brahim, et Marie CONNOLLY. 2013. « The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: A distributional approach », *Revue canadienne d'économie*, vol. 46, n° 3, p. 1037 à 1065.
338. DROLET, Marie. 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 1, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, p. 3 à 13.
339. KASSENBOEHMER, Sonja C., et Mathias G. SINNING. 2014. « Distributional changes in the gender wage gap », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 67, n° 2, p. 335 à 361.
340. FIRPO, Sergio, Nicole M. FORTIN et Thomas LEMIEUX. 2009. « Unconditional quantile regressions », *Econometrica*, vol. 77, n° 3, p. 953 à 973.
341. FIRPO, Sergio, Nicole M. FORTIN et Thomas LEMIEUX. 2009. « Supplement to 'Unconditional quantile regressions': Estimation and testing », *Econometrica Supplementary Material*.
342. FORTIN, Nicole M., Thomas LEMIEUX et Sergio FIRPO. 2010. « Decomposition methods in economics », *National Bureau of Economic Research Working Papers*, n° 16-045.

## Annexe B : Correction du biais de sélection

### Méthode simple

La possibilité selon laquelle l'écart de rémunération entre les sexes reflète un biais de sélection peut être évaluée à l'aide d'une technique décrite par Baker et autres<sup>343,344</sup>. Après avoir estimé les équations des gains pour les femmes et les hommes occupés à un point donné dans le temps (t), suivant les équations a et b de l'annexe A, on estime le logarithme des salaires moyens des personnes qui étaient sans emploi à ce moment-là (et qui ne faisaient donc pas partie de l'échantillon analytique) en substituant leurs valeurs moyennes ( $\bar{X}_w$  ou  $\bar{X}_m$ ) aux coefficients de régression correspondants ( $\beta_w$  ou  $\beta_m$ ).

Aux fins de l'examen des variations au fil du temps, une année est désignée comme année de référence (t = 0). Pour toutes les années suivantes, une nouvelle estimation pondérée du logarithme des salaires des femmes est calculée de la manière suivante :

$$\bar{E}_t^w = \bar{\omega}_t^w \bar{E}_{pt}^w + [(1 - \bar{\omega}_t^w) * \bar{E}_{nt}^w]$$

où

$$\bar{E}_{pt}^w = \text{Logarithme des salaires moyens des femmes occupées au moment } t$$

$$\bar{\omega}_t^w = \frac{\text{Taux d'emploi des femmes au moment } t}{\text{Taux d'emploi des femmes au moment } 0}$$

$$\bar{E}_{nt}^w = \text{Logarithme des salaires moyens des femmes qui étaient sans emploi au moment } t$$

De nouvelles estimations pondérées du logarithme des salaires des hommes sont calculées de la même façon.

Bien que le terme  $\bar{E}_{nt}^w$  serve à tenir compte des différences observables entre les femmes occupées et celles qui sont sans emploi, il est également possible de prendre en compte les différences non observables en multipliant ce terme par un facteur d'échelle (k)<sup>345</sup>. Si l'on suppose que les personnes sans emploi reçoivent des offres salariales inférieures à celles reçues par les personnes occupées, une valeur k inférieure à 1,0 est appropriée. Baker et autres présentent les résultats ajustés pour k = 1,0 et k = 0,9.

### Correction en deux étapes de Heckman

La correction en deux étapes de Heckman permet d'évaluer si un biais de sélection est présent, d'en cerner les déterminants et d'en prendre compte dans l'estimation d'un résultat d'intérêt<sup>346</sup>. Pour commencer, il s'agit d'estimer les modèles fondamentaux des résultats d'intérêt — en l'occurrence les salaires des femmes — au moyen d'une régression des moindres carrés ordinaires. À la première étape de la méthode de Heckman, un modèle de sélection est élaboré pour les femmes, lequel permet d'estimer la probabilité de l'activité par rapport à l'inactivité — en l'occurrence (1) occupée par rapport à (0) sans emploi — au moyen d'une régression probit binaire<sup>347,348</sup>. De nombreux prédicteurs de la situation d'emploi des femmes seront inclus dans le modèle de sélection, dont la plupart seront également inclus dans les modèles fondamentaux des salaires des femmes. Il est important que le modèle de sélection contienne au moins une variable qui peut être légitimement exclue des modèles fondamentaux,

343. BAKER, Michael, et autres. 1995. « The distribution of male/female earnings differential, 1970-1990 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 28, n° 3, p. 479 à 501.  
344. DROLET, Marie. 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 1, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, p. 3 à 13.

345. *Ibid.*

346. SALES, Anne E., et autres. 2004. « Assessing response bias from missing quality of life data: The Heckman method », *Health and Quality of Life Outcomes*, vol. 2, p. 49 à 59.

347. *Ibid.*

348. Dans le contexte de la décomposition d'Oaxaca-Blinder, la correction de Heckman est généralement effectuée uniquement pour les femmes, puisqu'on considère qu'elles sont visées par un biais de sélection en raison de leurs responsabilités familiales. (GORAUS, Karolina, Joanna TYROWICZ et Lucas VAN DER VELDE. 2017. « Which gender wage gap estimates to trust? A comparative analysis », *Review of Income and Wealth*, vol. 63, n° 1, p. 118 à 146.)

de manière à ce qu'une protection contre la colinéarité entre ces modèles soit assurée et que l'effet de sélection soit bien cerné. En fait, une telle variable (ou un tel « instrument ») doit être un important prédicteur de la situation d'emploi des femmes, mais pas de leurs salaires : l'état matrimonial, le type de famille ou encore la disponibilité et le niveau d'un revenu non gagné dans le ménage ont été utilisés auparavant de cette façon<sup>349</sup>.

À la deuxième étape, les résidus (termes d'erreur) du modèle de sélection servent à dériver une nouvelle variable appelée le ratio inverse de Mills<sup>350</sup>. Le ratio inverse de Mills est ensuite ajouté au modèle fondamental de façon que soient représentées les variables observées et non observées qui influent sur la sélection. En l'occurrence, il y a deux facteurs d'intérêt lorsqu'il s'agit de déterminer si un biais de sélection de l'échantillon significatif résulte de l'exclusion des répondants sans emploi des modèles fondamentaux. En premier lieu, un ratio inverse de Mills élevé est une indication de la présence d'un biais de sélection de l'échantillon dans les modèles fondamentaux. Un deuxième facteur à considérer est la question de savoir s'il y a eu des variations significatives des estimations paramétriques des autres prédicteurs dans les modèles fondamentaux avant et après la correction.

---

349. GORAUS, Karolina, Joanna TYROWICZ et Lucas VAN DER VELDE. 2017. « Which gender wage gap estimates to trust? A comparative analysis », *Review of Income and Wealth*, vol. 63, n° 1, p. 118 à 146.

350. SALES, Anne E., et autres. 2004. « Assessing response bias from missing quality of life data: The Heckman method », *Health and Quality of Life Outcomes*, vol. 2, p. 49 à 59.

## Annexe C : Sources des données

Statistique Canada dispose d'un vaste répertoire de sources de données qui peuvent servir à l'examen de l'écart de rémunération entre les sexes. Étant donné que les variables incluses dans ces sources de données diffèrent, la pertinence et l'utilité d'un ensemble particulier de données dépendent des questions empiriques à l'étude. Un aperçu des ensembles de données pertinents est présenté ci-dessous.

### Recensement de la population

Un jour précis tous les cinq ans, Statistique Canada mène le recensement de la population afin de dresser un portrait statistique des Canadiens en fonction de leurs caractéristiques démographiques, sociales et économiques. Alors que tous les ménages reçoivent un questionnaire abrégé, un échantillon d'environ 25 % des ménages canadiens ont un questionnaire détaillé (sauf en 2011). Le questionnaire abrégé du recensement vise l'ensemble de la population du Canada, qui est formée des citoyens canadiens (par naissance et par naturalisation), des immigrants reçus et des résidents non permanents ainsi que des membres de leur famille qui vivent avec eux au Canada<sup>351</sup>. La population cible du questionnaire détaillé du recensement est la même que celle du questionnaire abrégé, à l'exception des citoyens canadiens vivant temporairement à l'étranger, des membres à temps plein des Forces canadiennes en poste à l'étranger, des personnes vivant dans des logements collectifs institutionnels comme les hôpitaux, les établissements de soins infirmiers et les pénitenciers, et des personnes vivant dans des logements collectifs non institutionnels comme les camps de travail, les hôtels et motels et les résidences pour étudiants.

Pour la première fois, le Recensement de 2016 comprenait des données administratives de l'Agence du revenu du Canada (ARC) sur le revenu annuel de diverses sources de 2015 pour les personnes qui ont rempli le questionnaire abrégé du recensement<sup>352</sup>. À partir de ces données, l'écart de rémunération entre les sexes peut être calculé en fonction des gains annuels. À l'aide des renseignements sur le nombre de semaines de travail effectuées au cours de l'année précédant le jour du recensement et le nombre d'heures de travail effectuées au cours de la semaine précédant le jour du recensement, le revenu annuel peut être converti en salaire horaire (ou hebdomadaire) si l'on suppose que le nombre de semaines de travail effectuées au cours de l'année précédant le jour du recensement et le nombre d'heures de travail effectuées au cours de la semaine précédant le jour du recensement sont typiques. Même si l'on pose cette hypothèse, les renseignements sur le nombre de semaines de travail effectuées et les heures de travail sont seulement disponibles pour un sous-échantillon de la population canadienne (c.-à-d. les personnes qui ont rempli le questionnaire détaillé du recensement).

Le questionnaire détaillé du recensement renferme un certain nombre de variables qui correspondent à des prédicteurs clés de l'écart de rémunération entre les sexes, dont l'âge, la composition de la famille, la scolarité, l'activité sur le marché du travail, le nombre de semaines de travail à temps plein et à temps partiel, la catégorie de travailleur, la profession et le secteur d'activité. Il comprend également des indicateurs de caractéristiques de la diversité allant au-delà du sexe : le statut d'Autochtone; le statut d'immigrant, le lieu de naissance, l'année d'immigration, la génération d'immigrants et le lieu de naissance des parents; l'appartenance à une minorité visible; la religion (information demandée tous les cinq ans, la prochaine fois étant en 2021). Il importe de souligner que la grande taille de l'échantillon de personnes qui remplissent le questionnaire détaillé du recensement permet aux analystes de produire des estimations fiables des résultats pour de petits groupes de population ou à des niveaux géographiques inférieurs.

351. Le questionnaire abrégé du recensement sert également à dénombrer les citoyens canadiens et les immigrants reçus qui sont temporairement à l'extérieur du pays le jour du recensement (c.-à-d. les fonctionnaires fédéraux et provinciaux en poste à l'extérieur du Canada, le personnel des ambassades canadiennes à l'étranger, les membres des Forces canadiennes en poste à l'étranger, et les membres d'équipage canadiens et leur famille qui se trouvent à bord de navires marchands). Les résidents étrangers comme les représentants de gouvernements étrangers affectés à une ambassade, à un haut-commissariat ou à une autre mission diplomatique au Canada, et les ressortissants d'autres pays qui sont en visite temporaire au Canada ne sont pas dénombrés dans le cadre du recensement.

352. Auparavant, les données de l'ARC sur le revenu étaient incluses uniquement pour les personnes qui ont rempli le questionnaire détaillé du recensement.

## Enquête sur la population active (EPA)

L'Enquête sur la population active (EPA) est une enquête mensuelle menée auprès des ménages par Statistique Canada. Elle fournit des renseignements actuels sur les principales tendances du marché du travail en divisant la population d'âge actif (15 ans et plus) en trois catégories mutuellement exclusives — les personnes actives, les chômeurs et les personnes inactives — et en recueillant des données sur une variété de caractéristiques démographiques, socioéconomiques et liées à l'emploi.

L'EPA est fondée sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (correspondant à environ 100 000 personnes) chaque mois. Elle utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, ce qui signifie que les ménages demeurent dans l'échantillon durant six mois consécutifs, le sixième de l'échantillon étant remplacé chaque mois. Les personnes qui vivent dans des réserves et d'autres établissements autochtones dans les provinces, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes, les pensionnaires d'établissements institutionnels et les ménages vivant dans des régions extrêmement éloignées à faible densité de population ne sont pas visés par l'EPA.

Depuis 1997, des données sur les salaires hebdomadaires et horaires sont recueillies dans le cadre de l'EPA. Il s'agit de la seule source de données à ce sujet. L'EPA contient un certain nombre de variables qui correspondent à des prédicteurs clés de l'écart de rémunération entre les sexes, dont l'âge, l'âge du plus jeune enfant dans le ménage, la scolarité, la situation d'activité, les heures de travail, la catégorie de travailleur (c.-à-d. travailleur autonome, travailleur familial non rémunéré, fonctionnaire et employé du secteur privé), la durée d'occupation de l'emploi, l'affiliation syndicale, la profession et le secteur d'activité. Toutefois, l'EPA est plus limitée en ce qui concerne les facteurs d'identité allant au-delà du sexe. Alors que l'EPA comprend le statut d'Autochtone, le statut d'immigrant, le lieu de naissance et l'année d'immigration; l'année d'immigration, il n'y a pas de variable liée à la racialisation.

Il est souvent utile de travailler avec des estimations annuelles plutôt que mensuelles, surtout à des fins descriptives. Calculées sur 12 mois de données, les estimations annuelles permettent d'éviter le problème de la saisonnalité qui touche les estimations mensuelles non désaisonnalisées. L'annualisation des données mensuelles peut se faire en trois étapes :

1. Pour une année civile donnée, on rassemble ou additionne les données des 12 mois (c.-à-d. qu'on fusionne les données en additionnant les cas).
  - ▶ Il y aura maintenant un grand ensemble de données, contenant une année de réponses.
  - ▶ Certains répondants auront été observés jusqu'à six fois, selon le calendrier de rotation.
    - La date de l'enquête (SYEAR et SMTH) en combinaison avec l'identificateur du ménage (HHLID) et l'identificateur de la personne (LINE) peuvent servir à identifier des répondants de façon unique, au besoin.
2. On divise la variable de pondération (FINALWT) par 12.
3. On applique la variable de pondération et l'on calcule les estimations comme on le ferait en utilisant un seul mois de données<sup>353</sup>.

## Enquête canadienne sur le revenu (ECR)

L'Enquête canadienne sur le revenu (ECR) fournit des renseignements sur le revenu annuel et les sources de revenu des Canadiens, de même que sur leurs caractéristiques personnelles et celles de leur ménage. L'ECR est menée auprès d'un sous-échantillon de répondants de l'EPA, composé des groupes de renouvellement sortants en janvier, février, mars et avril. Chacun de ces groupes de renouvellement est formé d'environ 8 400 répondants.

Dans le cadre de l'ECR, on recueille de l'information concernant l'activité sur le marché du travail, la fréquentation scolaire, l'incapacité, les pensions alimentaires, les dépenses de soins aux enfants, les transferts entre ménages, le revenu personnel, ainsi que les caractéristiques et les coûts du logement. À ce contenu s'ajoutent les données de l'EPA sur les caractéristiques personnelles et celles des ménages. Des données de l'ARC sur le revenu annuel et les sources de revenus sont également combinées aux renseignements de l'ECR.

353. Veuillez noter qu'un processus similaire peut servir à produire des moyennes mobiles de trois mois, sauf que trois années de données sont additionnées et que la variable de pondération est divisée par trois.

Bien que la première ECR ait été menée en 2012, la série de données peut être élargie à l'aide des données de ses prédécesseurs, dont l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC).

## Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA)

L'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA) est une enquête-ménage qui sert à recueillir des données tous les deux ans depuis 2011 auprès des personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans l'une des 10 provinces du Canada, à l'exclusion des pensionnaires d'établissements institutionnels. L'ELIA comprend deux parties : (1) la partie de l'interview, qui sert à recueillir des renseignements sur la scolarité, le travail, la santé, les événements de la vie, les pensions et les finances des répondants, et (2) son couplage avec des données administratives de diverses sources, le cas échéant.

Bien que l'ELIA soit une source de données relativement nouvelle, sa nature longitudinale fait d'elle l'une des sources les plus riches qui soient pour l'étude de l'écart de rémunération entre les sexes. En plus des caractéristiques personnelles et des caractéristiques améliorant la productivité, l'ELIA comprend d'autres variables permettant de mieux comprendre l'écart de rémunération entre les sexes : l'expérience de travail réelle, le domaine d'études et des variables relatives aux compétences utilisées au travail et à la souplesse de l'emploi. Elle contient également des indicateurs de facteurs d'identité allant au-delà du sexe : le statut d'Autochtone; le statut d'immigrant, l'année d'immigration, le lieu de naissance, et le lieu de naissance des parents; ainsi que l'appartenance à une minorité visible.

## Enquête sociale générale (ESG)

Depuis 1986, l'Enquête sociale générale (ESG) recueille des renseignements sur les tendances sociales afin de suivre l'évolution des conditions de vie et du bien-être des Canadiens. La population cible est composée des personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans l'une des 10 provinces canadiennes, à l'exclusion des pensionnaires d'établissements institutionnels. Le contenu de l'enquête fait l'objet d'une rotation, et les thèmes reviennent généralement tous les cinq ans. Notamment, les cycles de l'ESG sur la « famille » visent à recueillir des données rétrospectives sur la formation et la dissolution d'une union, la procréation et les antécédents de travail. Bien que les données de l'ESG sur le revenu se rapportent uniquement à l'année de référence, les données du cycle 25 de l'ESG de 2011 ont récemment été couplées aux données fiscales administratives, ce qui a permis aux analystes d'examiner l'écart de rémunération entre les sexes de façon longitudinale relativement à des variables qui varient avec le temps. Des prédicteurs types de l'écart de rémunération entre les sexes (c.-à-d. les caractéristiques démographiques, les caractéristiques améliorant la productivité, la profession et le secteur d'activité) ainsi qu'un éventail de facteurs d'identité, dont l'orientation sexuelle, sont disponibles dans l'ESG.

Le cycle 30 de l'ESG de 2016, **Les Canadiens au travail et à la maison**, fournit des renseignements qui ne se trouvent habituellement pas dans les enquêtes sur le travail et le revenu, mais qui peuvent mener à une meilleure connaissance des difficultés auxquelles font face les femmes relativement au travail rémunéré : la charge de travail, l'éthique de travail, le milieu de travail, le traitement injuste perçu au travail et la répartition des tâches au sein du ménage.

## Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO)

Le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) est un ensemble de données administratives constitué d'un échantillon aléatoire de 10 % de tous les travailleurs canadiens. Il est élaboré à partir de quatre sources de données distinctes : les fichiers T4 et T1 de l'Agence du revenu du Canada (ARC), les fichiers de relevés d'emploi (RE) de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), et le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) élaboré par Statistique Canada. La version actuelle du FDLMO fournit des renseignements longitudinaux sur les personnes pour la période allant de 1983 à 2015. De plus, une version plus ancienne, mais comparable, porte sur la période allant de 1978 à 1989.

Le FDLMO fournit la taille de l'échantillon nécessaire pour examiner l'écart de rémunération entre les sexes à l'extrémité supérieure de la répartition des gains. Toutefois, l'absence de prédicteurs autres que le sexe et l'âge en limite l'utilité.