

N° 11F0019M au catalogue — N° 414
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-660-29240-3

Direction des études analytiques : documents de recherche

Qui sont les femmes actives de la tranche de revenu supérieure de 1 % au Canada?

par Elizabeth Richards

Date de diffusion : le 21 janvier 2019



 Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada 

Comment obtenir d'autres renseignements

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

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

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

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

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

Programme des services de dépôt

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

Normes de service à la clientèle

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

Note de reconnaissance

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

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

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

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

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

This publication is also available in English.

Qui sont les femmes actives de la tranche de revenu supérieure de 1 % au Canada?

par

Elizabeth Richards

Direction des études analytiques
Statistique Canada

11F0019M N° 414
2019002
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-660-29240-3

Janvier 2019

Direction des études analytiques Documents de recherche

La série Direction des études analytiques : documents de recherche permet de faire connaître les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction des études analytiques et les collaborateurs. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, l'immigration, la scolarité et les compétences, la mobilité du revenu, le bien-être, le vieillissement, la dynamique des entreprises, la productivité, les transitions économiques et la géographie économique. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires et suggestions.

Tous les documents de la série Direction des études analytiques : documents de recherche font l'objet d'une révision interne et d'une révision par les pairs. Cette démarche vise à faire en sorte que les documents soient conformes au mandat de Statistique Canada à titre d'organisme statistique gouvernemental et qu'ils respectent les normes généralement reconnues régissant les bonnes méthodes professionnelles.

Tout en respectant la politique, les lignes directrices et les principes généraux du *Manuel de la politique administrative du Conseil du Trésor* relatifs à l'emploi du féminin dans les écrits gouvernementaux, dans les textes qui traitent de collectivités, l'emploi du masculin générique est utilisé pour des raisons stylistiques et d'économie d'espace.

Remerciements

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

Table des matières

Résumé.....	5
Sommaire	6
1 Introduction.....	8
2 Données	9
3 Caractéristiques socioéconomiques.....	11
4 Différences de revenus	22
5 Heures de travail rémunéré et non rémunéré	24
6 Conclusion	26
7 Tableaux	27
Bibliographie.....	35

Résumé

L'inégalité croissante des revenus au sein des pays industrialisés a motivé des recherches sur les Canadiens gagnant les revenus les plus élevés et sur ce qui les distingue de la population générale. Malgré des progrès notables de leur niveau de scolarité et de leur participation au marché du travail au cours des 50 dernières années, les femmes continuent d'être moins présentes que les hommes au sein des groupes de revenu supérieurs, représentant seulement 1 travailleur sur 5 au sein du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés au Canada en 2015. La présente étude comble une lacune importante en matière d'information, en fournissant une analyse selon le sexe des principales caractéristiques sociodémographiques et relatives à l'emploi des femmes et des hommes actifs de la tranche supérieure de 1 %, selon le Recensement de la population de 2016.

Mots-clés : emploi et chômage, femmes sur le marché de l'emploi, femmes sur le marché du travail, heures de travail, revenus les plus élevés, revenus supérieurs, travail non rémunéré

Sommaire

Dans le contexte de l'inégalité croissante des revenus au sein des pays industrialisés, des chercheurs ont examiné la population canadienne gagnant les revenus les plus élevés (Lemieux et Riddell, 2015; Murphy, Roberts et Wolfson, 2007; Statistique Canada, 2013). Malgré des progrès notables de leur niveau de scolarité au cours des 50 dernières années, les femmes continuent d'être moins présentes que les hommes au sein des groupes de revenu supérieurs, représentant 1 travailleur sur 5 du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés et 1 sur 8 du 0,1 % de la tranche supérieure en 2015. Une étude à paraître montre que la sous-représentation des femmes au sein des groupes de revenu supérieurs contribue de plus en plus à l'écart entre les sexes en matière de rémunération (Fortin, Bonikowska et Drolet, à paraître). La présente étude comble une lacune importante en matière d'information dans la littérature en fournissant une analyse selon le sexe des caractéristiques socioéconomiques de la tranche supérieure de 1 %, et en examinant les écarts en matière de niveaux de revenu et d'heures de travail rémunéré.

À partir de données fiscales couplées provenant du Recensement de la population de 2016, des estimations ventilées selon le sexe sont présentées par groupe de revenu. Des seuils sont calculés en fonction du revenu total, qui comprend le revenu d'emploi, le revenu de travail autonome et le revenu de placements. La présente étude expose une analyse selon le sexe des travailleurs appartenant au 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés, c'est-à-dire des personnes dont le revenu total atteignait ou dépassait 270 900 \$ en 2015. Au total, environ 35 000 femmes et 137 000 hommes appartenaient à la tranche de revenu supérieure de 1 %.

Les femmes actives appartenant à ce 1 % de la population étaient relativement plus jeunes que leurs homologues masculins et avaient atteint un niveau de scolarité plus élevé. De plus, les femmes actives de ce 1 % de la population étaient plus susceptibles que leurs homologues masculins de posséder un diplôme supérieur à celui du baccalauréat et d'avoir étudié en médecine ou dans des domaines connexes. Faisant écho à la surreprésentation des femmes dans le domaine de la santé pour toute la répartition des revenus, les écarts les plus marqués entre les sexes en matière de professions des personnes de la tranche supérieure de 1 % s'observaient dans les domaines de la gestion et de la santé. Les femmes faisant partie de la tranche supérieure de 1 % étaient presque deux fois plus susceptibles que leurs homologues masculins d'exercer des professions dans le secteur de la santé, généralement en tant que médecins, représentant 1 femme sur 5 dans cette fourchette de revenu. En revanche, les hommes faisant partie de ce 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient proportionnellement plus nombreux à occuper des postes de gestion, comme des postes de cadres supérieurs, représentant plus de 1 homme actif sur 3 au sein du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés. Environ 1 travailleur sur 5 de la tranche supérieure de 1 % était un immigrant, alors que les minorités visibles et les peuples autochtones étaient nettement sous-représentés par rapport à leur part au sein de la population active.

Des disparités importantes entre les sexes ont été observées en matière de situation familiale et de présence d'enfants. Les femmes actives faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient moins susceptibles que leurs homologues masculins d'être mariées ou de vivre en union libre, représentant ainsi 77,3 % des femmes contre 88,4 % des hommes. Ces différences s'étendaient à la présence d'enfants, puisque les femmes étaient proportionnellement moins nombreuses que les hommes à avoir des enfants et si elles en avaient, elles en avaient moins. Ainsi, 52,3 % des femmes du principal groupe d'âge actif de la tranche de revenu supérieure de 1 % avaient deux enfants ou plus, par rapport à 62,9 % de leurs homologues masculins.

Malgré leur niveau de scolarité plus élevé, les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % gagnaient un revenu inférieur à celui de leurs homologues masculins. En moyenne, les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % gagnaient un revenu médian de 362 300 \$, par rapport à 393 200 \$ pour leurs homologues masculins. Dans les professions au sein desquelles les femmes étaient sous-représentées, comme les postes de cadres supérieurs, les écarts de revenu étaient plus importants, alors que dans le domaine de la santé, où les femmes sont bien représentées et les politiques gouvernementales ont généralement une incidence sur les salaires, les écarts étaient moindres.

En moyenne, les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % consacraient légèrement moins d'heures à un travail rémunéré que leurs homologues masculins, des différences plus marquées étant observées pour les femmes mariées ou vivant en union libre ou ayant des enfants. En particulier, les femmes appartenant à la tranche de revenu supérieure de 1 % qui étaient mariées ou vivaient en union libre ou celles qui avaient un ou deux enfants travaillaient en moyenne 42 heures, c'est-à-dire environ 5 heures de moins que leurs homologues masculins.

1 Introduction

Au cours des dernières décennies, la part que représentent les revenus supérieurs au Canada a considérablement augmenté, atteignant presque les gains observés aux États-Unis (Saez et Veall, 2005). En ce qui concerne l'évolution de l'inégalité des revenus en Amérique du Nord au cours du 20^e siècle, Saez et Veall (2005) soulignent que la part des revenus supérieurs est demeurée relativement stable entre les années 1940 et 1980, avant d'augmenter de façon marquée dans les années 1990. La part des revenus supérieurs a atteint un sommet en 2006, lorsque le 1 % des revenus les plus élevés au Canada a représenté 12,1 % des revenus totaux cumulés, comparativement à 7,1 % en 1982. Le cycle économique influençant la proportion des revenus supérieurs (Saez et Veall, 2005; Lemieux et Riddell, 2015), cette part a diminué au Canada au cours de la récession de 2008-2009 et est demeurée inférieure à son niveau le plus élevé, avant de remonter progressivement pour s'établir à 11,2 % en 2015. L'inégalité croissante des revenus au sein des pays industrialisés a motivé des recherches sur les caractéristiques socioéconomiques des personnes appartenant aux groupes de revenu supérieurs. Des travaux antérieurs ont démontré que la population canadienne gagnant un revenu élevé, principalement des hommes, était plus susceptible que la population générale d'avoir atteint un niveau de scolarité plus élevé, de travailler dans le secteur de la santé ou d'occuper des postes de cadres supérieurs ainsi que de travailler de plus longues heures (Lemieux et Riddell, 2015)¹.

Alors que la part des revenus supérieurs a nettement augmenté au cours des dernières décennies, la représentation des femmes au sein de ces groupes accuse un retard (Fortin, Bell et Böhm, 2017). Par rapport à leur part dans la population active, les femmes continuent d'être moins présentes au sein des groupes de revenu supérieurs, représentant seulement 1 travailleur sur 5 du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés en 2015². Des chercheurs commencent à examiner les écarts en fonction des sexes au sein des groupes de revenu supérieurs (Fortin, Bell et Böhm, 2017; Fortin, Bonikowska et Drolet, à paraître; Guvenen, Kaplan et Song, 2014), tentant de combler une lacune importante en matière d'information dans la documentation existante. La présente étude contribue à ce travail en fournissant une analyse selon le sexe du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés, donnant des renseignements sur les femmes qui parviennent à briser le plafond de verre.

En examinant la relation entre l'écart de rémunération entre les sexes et la sous-représentation des femmes dans les groupes de revenu supérieurs, Fortin, Bell et Böhm (2017) soulignent que leur représentation s'est accrue à un rythme plus lent que la croissance des salaires des groupes de revenu supérieurs depuis les années 1980. En utilisant des données administratives relatives au Canada, à la Suède et au Royaume-Uni, cette étude a révélé que la sous-représentation des femmes dans les groupes de revenu supérieurs contribuait à au moins la moitié de l'écart de rémunération entre les sexes dans chacun de ces pays. Même en tenant compte de l'âge, du niveau de scolarité, de la profession et du secteur, la part de l'écart dû à la sous-représentation demeurait importante, allant d'environ un cinquième à la moitié de l'écart total. Il convient de mentionner que la part de l'écart dû à la sous-représentation s'est accrue au fil du temps, de 1983 à 2010.

1. Lemieux et Riddell (2015) présentent une analyse de l'évolution des caractéristiques socioéconomiques du 1 % de la population canadienne gagnant les revenus les plus élevés à l'aide de données des recensements et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 1981, de 2006 et de 2011; Murphy, Roberts et Wolfson (2007) proposent une analyse au moyen de l'Enquête sur la sécurité financière. Pour obtenir des renseignements détaillés sur le niveau de scolarité et la profession des Canadiens gagnant des revenus élevés provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, consultez Statistique Canada (2013).

2. La Banque de données administratives longitudinales (BDAL) fournit des renseignements sur les groupes de revenu supérieur, pour un échantillon de particuliers ayant déclaré des revenus au Canada, qu'ils aient un emploi ou non. La BDAL publie certaines données ventilées en fonction des sexes, telles que la part des femmes dans les groupes de revenu supérieurs au fil du temps. Pour obtenir plus de précisions, consultez le tableau 11-10-0055-01 Les déclarants à revenu élevé au Canada (Statistique Canada, s.d.).

En approfondissant ces résultats, une étude de Fortin, Bonikowska et Drolet (à paraître) qui repose sur des données administratives simule les écarts relatifs aux sexes dans le cadre de divers scénarios, ce qui permet d'examiner l'incidence des différences verticales et horizontales des industries sur les écarts de rémunération entre les sexes. Cette étude montre que les différences verticales au sein des industries, c'est-à-dire les femmes n'atteignant pas les mêmes groupes de revenu que les hommes au sein d'une même industrie, sont un facteur central de la persistance des écarts de rémunération entre les sexes au Canada (Fortin, Bonikowska et Drolet, à paraître).

Guvenen, Kaplan et Song (2014) fournissent l'étude la plus complète jusqu'à présent sur les caractéristiques socioéconomiques des hommes et des femmes au sein des groupes de revenu supérieurs. À l'aide de données des États-Unis relatives à la sécurité sociale, cette étude indique que même si les femmes ont fait une percée dans le groupe du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés dans les années 1980 et 1990, peu d'amélioration a été observée depuis. De plus, le 0,1 % des revenus les plus élevés continue d'être hors de portée de la plupart des femmes. Cette étude relève en outre que les tendances de cycle de vie des personnes ayant les revenus les plus élevés au cours de leur vie diffèrent de manière considérable, l'écart de rémunération entre les sexes se creusant pour les travailleurs dans la trentaine et se réduisant avant la retraite.

La présente étude vise à décrire, pour l'essentiel, les femmes actives faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés, en mettant l'accent sur les différences par rapport aux hommes de la même fourchette de revenu quant aux principales caractéristiques démographiques et d'emploi. On y souligne en outre des différences de revenu et des disparités dans le nombre d'heures de travail rémunéré. La section 2 passe rapidement en revue les données utilisées pour l'étude. La section 3 fournit un profil des femmes actives de la tranche supérieure de 1 % en fonction de caractéristiques socioéconomiques clés, montrant les différences par rapport à leurs homologues masculins. La section 4 débute par un examen des disparités de niveaux de revenu pour la tranche supérieure de 1 %, comportant notamment une analyse par profession, alors que dans la section 5, une analyse des différences en matière d'heures de travail rémunéré est présentée.

2 Données

Des études antérieures sur les femmes gagnant des salaires élevés mentionnées dans l'analyse documentaire ont eu recours à des données administratives longitudinales. Ces études sont axées sur les revenus d'emploi et les revenus provenant d'un travail autonome déclarés à des services fiscaux nationaux; elles font appel à un seuil calculé à partir du salaire minimum et des heures afin de déterminer la situation d'emploi. Alors que ces études fournissent des renseignements sur l'évolution des tendances au fil du temps, les bases de données utilisées limitent l'analyse à quelques caractéristiques socioéconomiques, comme l'âge et l'industrie.

En exploitant les données du Recensement de la population de 2016 (ensemble de données transversal), la présente étude fournit une analyse selon le sexe détaillée des travailleurs appartenant au 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés, à l'aide d'estimations de la répartition selon le sexe. Les résultats sont fondés sur le questionnaire détaillé, une enquête obligatoire pour laquelle 1 ménage sur 4 a été sélectionné en 2016. Cependant, lorsque cela était pertinent, des résultats du Recensement de 2006 ont été utilisés pour indiquer l'évolution des tendances au cours de la dernière décennie. Afin de réduire le fardeau du répondant et d'améliorer la qualité et la quantité des statistiques sur les revenus, des renseignements sur les revenus ont été recueillis uniquement à partir de sources de données administratives, lors du Recensement de la population de 2016. Ainsi, les données utilisées dans la présente étude fournissent des renseignements de qualité sur les revenus de 2015 (année précédant le

recensement), ce qui permet une analyse détaillée des indicateurs socioéconomiques pour les personnes appartenant aux groupes de revenu supérieurs, lesquelles représentent une part relativement faible de la population.

Aux fins de la présente étude, la population sélectionnée est limitée aux personnes âgées de 15 ans ou plus ayant déclaré avoir eu un emploi au cours de la semaine précédant le jour du recensement. Pour déterminer les personnes appartenant aux groupes de revenu supérieurs, des seuils ont été calculés à l'aide du revenu total. Le revenu total est défini comme le revenu avant impôt et comprend les salaires et traitements d'emploi, le revenu d'un travail autonome et le revenu de placements, le revenu de retraite de sources privées, d'autres revenus de sources privées et les transferts gouvernementaux. Alors que le revenu de retraite et les transferts gouvernementaux représentent une portion relativement réduite du revenu total du 1 % des revenus les plus élevés, les revenus de travail autonome et de placements sont des sources importantes³, souvent une source majeure de revenu des médecins, des cadres et des propriétaires d'entreprises⁴. Par conséquent, pour refléter ce qui est observé dans la documentation existante portant sur les groupes de revenu supérieurs de Statistique Canada et pour veiller à ce que les médecins, les cadres et les propriétaires d'entreprise soient représentés dans l'étude, le revenu total a été choisi.

La répartition des revenus est présentée selon des groupes mutuellement exclusifs : la tranche inférieure de 90 %, la tranche des 5 % suivants, la tranche des 4 % suivants, puis la tranche de revenu supérieure de 1 %. Pour être inclus dans la tranche supérieure du 1 %, les travailleurs devaient avoir déclaré un revenu individuel total de 270 900 \$ en 2015 (voir le tableau 1). Les travailleurs inclus dans le groupe des 5 % des revenus supérieurs, mais non dans le groupe du 1 % (ayant gagné un revenu total situé entre 135 900 \$ et 270 900 \$ en 2015), ont été classés dans la tranche suivante des 4 %. De la même façon, les travailleurs inclus dans le groupe des 10 % des revenus supérieurs, mais non des 5 % (ayant gagné un revenu d'au moins 105 000 \$, mais de moins de 135 900 \$ en 2015), ont été classés dans le groupe suivant des 5 %, alors que les personnes ayant gagné un revenu de moins de 105 000 \$ ont été classées dans la tranche inférieure de revenu de 90 %.

Pour ce qui est des principales caractéristiques socioéconomiques, des différences notables entre les femmes et les hommes ont été observées pour les groupes du 1 % et des 4 % suivants. Cependant, les écarts observés entre les sexes étaient constamment plus prononcés pour le 1 % des revenus les plus élevés. L'analyse a donc porté sur les différences entre les femmes et les hommes actifs du groupe du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés. Les tableaux présentent les estimations ventilées selon le sexe pour la tranche de revenu inférieure de 90 %, les 5 % suivants, les 4 % suivants, puis le 1 % des revenus supérieurs.

3. Les personnes ayant déclaré avoir eu un emploi et un revenu total négatif, correspondant à des pertes d'investissement en 2005 ou en 2015, ont été incluses pour déterminer les seuils de revenu, mais n'ont pas été incluses dans les groupes de revenu supérieurs. Lorsqu'on utilise des données transversales sur le revenu total, et non des renseignements longitudinaux, il n'est pas possible de déterminer si une personne était incluse dans le 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés à partir d'un versement unique important (comme des dividendes importants). Une analyse d'assurance de la qualité a été menée pour s'assurer que la majorité des femmes actives et des hommes actifs compris dans le 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés travaillaient l'année précédente, et ce, pendant au moins 40 semaines.

4. Les médecins peuvent être des travailleurs autonomes travaillant pour des entreprises constituées ou non en société. Le paiement de services cliniques varie dans l'ensemble du Canada, puisque chaque province et territoire a recours à une combinaison propre de frais de service et d'autres paiements. De plus, la rémunération moyenne des médecins diffère à l'échelon national, allant de paiements de services cliniques bruts moyens de 262 000 \$ en Nouvelle-Écosse à 380 000 \$ en Alberta. Ces paiements totaux ne sont pas corrigés en tenant compte des droits d'assurance ou des coûts relatifs à un cabinet médical, comme le personnel. Pour obtenir plus de précisions sur la rémunération des médecins, consultez l'Institut canadien d'information sur la santé (2016).

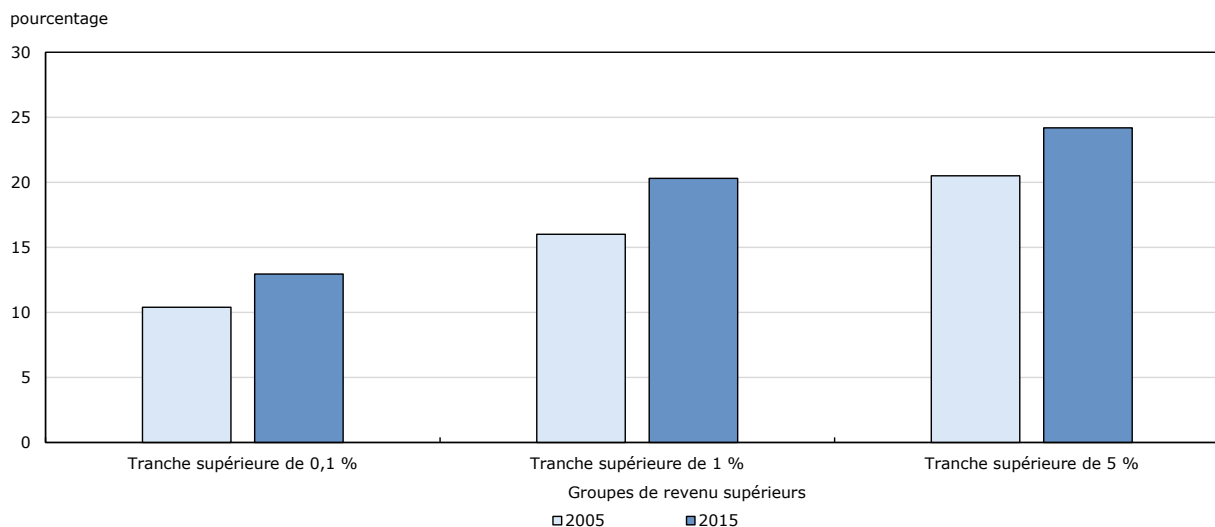
3 Caractéristiques socioéconomiques

Les femmes représentaient 1 travailleur sur 5 de la tranche supérieure de 1 % en 2015

En 2015, les femmes représentaient 1 travailleur sur 5 faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés (graphique 1), par rapport à pratiquement 1 travailleur sur 2 au sein de la population active. Au total, environ 35 000 femmes et 137 000 hommes appartenaient à la tranche de revenu supérieure de 1 % (tableau 2). Au cours de la dernière décennie, la représentation des femmes au sein des groupes de revenu supérieurs s'est accrue, une progression par rapport à environ 1 femme sur 6 appartenant au 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés en 2005 (16,0 %). La représentation des femmes au sein de la tranche supérieure de 1 % au Canada était comparable à celle des pays industrialisés pour lesquels les mesures des groupes de revenu supérieurs sont similaires, notamment la Norvège et le Danemark (Atkinson, Casarico et Voitchovsky, 2016) ainsi que les États-Unis (Guvenen, Kaplan et Song, 2014, p. 11 à 15).

Très peu de femmes ont atteint le sommet de la répartition des revenus, c'est-à-dire le 0,1 % des revenus les plus élevés. Les femmes représentaient environ 1 travailleur sur 8 de la tranche supérieure de 0,1 % en 2015. Au total, environ 2 200 femmes et 15 000 hommes en 2015 appartenaient à la tranche supérieure de revenu de 0,1 %.

Graphique 1
Part des femmes au sein de la population active des groupes de revenu supérieurs



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006 et 2016.

Les femmes actives appartenant à la tranche supérieure de 1 % étaient relativement plus jeunes que leurs homologues masculins

Les femmes actives appartenant au 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient relativement plus jeunes que leurs homologues masculins. Environ deux tiers des femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient âgées de 25 à 54 ans en 2015, par rapport à près de 60 % des hommes (tableau 4). De plus, 27,0 % des femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient âgées de 25 à 44 ans, par rapport à 23,3 % des hommes du même âge. Comparativement à il y a 10 ans, les femmes actives et les hommes actifs de la tranche supérieure de 1 % sont relativement plus âgés, ce qui correspond à ce qui est observé dans la tranche inférieure de 90 %. Cela cadre avec les données démographiques du vieillissement de la population canadienne.

Environ trois quarts des femmes de la tranche supérieure de 1 % ont obtenu au moins un baccalauréat

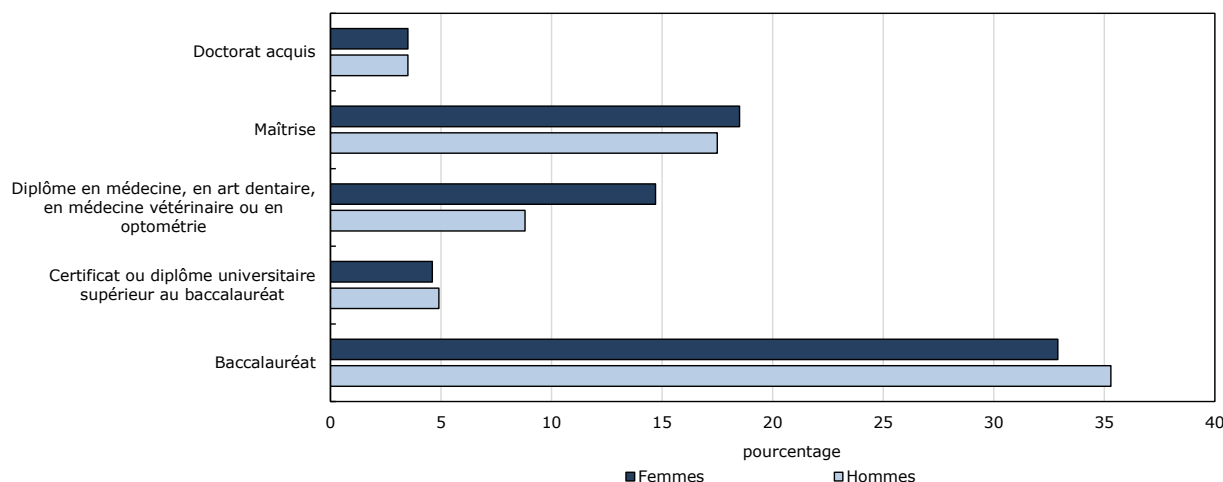
Des études précédentes montrent que les Canadiens des groupes de revenu supérieurs ont atteint un niveau de scolarité supérieur à celui de la population générale (Lemieux et Riddell, 2015; Statistique Canada, 2013). À l'instar de ce qui a été observé dans les tendances pour les travailleurs de la tranche inférieure de 90 %, les femmes actives appartenant au 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés ont atteint un niveau de scolarité supérieur à celui de leurs homologues masculins, même si l'écart entre les sexes quant au niveau de scolarité était moins marqué dans ce groupe.

Environ trois quarts des femmes actives de la tranche supérieure de 1 % possédaient au moins un baccalauréat en 2015 (graphique 2 ou tableau 7). En particulier, 74,2 % des femmes possédaient au moins un baccalauréat, par rapport à 70,0 % de leurs homologues masculins. Les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient en outre plus susceptibles que leurs homologues masculins de posséder un certificat ou un diplôme universitaire supérieur à celui du baccalauréat : elles représentaient 41,3 % des femmes par rapport à 34,7 % des hommes. Le niveau de scolarité des travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés fournit également des renseignements sur les différences en matière de professions, puisque les femmes étaient plus que 1,5 fois plus susceptibles que leurs homologues masculins de posséder un diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie, représentant 14,7 % des femmes de cette tranche de revenu.

Au cours des deux dernières décennies, le niveau de scolarité de la population générale s'est élevé plus rapidement pour les femmes que pour les hommes, puisque la proportion des femmes âgées de 25 à 64 ans possédant un certificat ou un grade universitaire a plus que doublé de 1991 à 2015 (Ferguson, 2016). De la même manière, la part des travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés possédant un baccalauréat a augmenté d'environ 4 points de pourcentage tant pour les femmes que pour les hommes de 2005 à 2015. Des progrès similaires ont été observés pour les titulaires d'une maîtrise, même si dans ce cas, l'augmentation a été légèrement plus marquée pour les femmes que pour les hommes.

Graphique 2
Niveau de scolarité des travailleurs faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 %, selon le sexe, 2015

Plus haut niveau de scolarité atteint



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Des écarts de niveau de scolarité plus importants ont été observés pour la tranche supérieure de 1 % dans les domaines de l'architecture, du génie et des technologies connexes

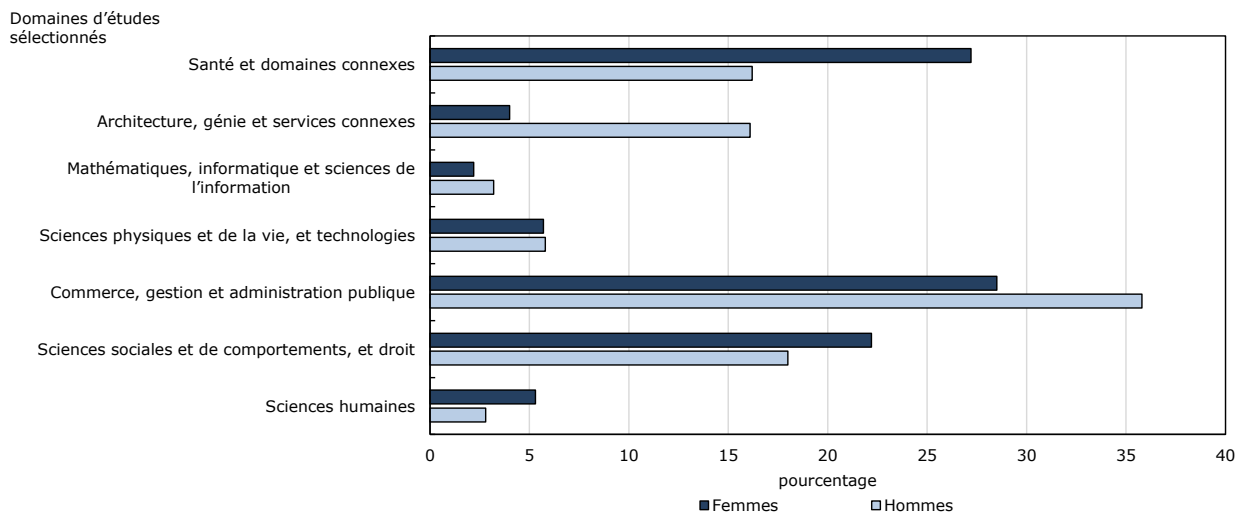
Malgré des progrès observés en ce qui a trait au niveau de scolarité au cours des deux dernières décennies, les femmes continuent d'être sous-représentées en sciences, en technologies, en génie et en mathématiques (STGM), surtout en génie, en mathématiques et en informatique (Ferguson, 2016; Hango, 2013; Moyser, 2017), domaines associés aux revenus les plus élevés pour les titulaires d'un baccalauréat (Frenette et Frank, 2016)⁵. Les jeunes femmes continuent d'être proportionnellement moins nombreuses que les jeunes hommes à choisir les domaines des STGM et sont également moins susceptibles de travailler dans les domaines des STGM lorsqu'elles ont étudié dans ces domaines (Ferguson, 2016).

Quel que soit le niveau de revenu, les écarts de niveau d'études les plus importants pour les travailleurs possédant un baccalauréat ou plus se trouvaient dans les domaines de l'architecture, du génie et des technologies connexes (graphique 3 ou tableau 7). Les femmes actives du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient quatre fois moins susceptibles que leurs homologues masculins d'avoir étudié dans ces domaines, représentant ainsi 4,0 % des femmes. La représentation dans les domaines des sciences physiques et de la vie et des technologies était comparable pour tous les travailleurs de la tranche supérieure de 1 % (5,7 % des femmes et 5,8 % des hommes). Parallèlement, 2,2 % des femmes actives faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés avaient étudié les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information, par rapport à 3,2 % des hommes. Les résultats d'une enquête du Pew Research Center (2018) portent à croire que la discrimination pourrait jouer un rôle important dans cet écart. En effet, 50 % des femmes dans les domaines des STGM et 78 % des femmes dans des environnements de travail STGM à prédominance masculine ont déclaré faire l'objet d'une discrimination sexuelle au travail aux États-Unis, par rapport à 19 % des hommes en STGM. De plus, presque un tiers des femmes en STGM ont déclaré une rémunération inférieure à celle des hommes faisant le même travail.

Les femmes étaient surreprésentées dans les domaines de la santé et les domaines connexes, ce qui est conforme aux tendances observées pour les professions. Plus de 1 femme active sur 5 faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 % avait étudié dans le domaine de la santé, plus précisément, 27,2 % des femmes par rapport à 16,2 % des hommes. Les femmes actives du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient également plus susceptibles d'avoir étudié dans le domaine des sciences sociales et de comportements et le droit, représentant 22,2 % des femmes et 18,0 % des hommes. À l'inverse, plus d'un tiers des hommes actifs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés avaient étudié les affaires, la gestion et l'administration publique (principal domaine d'étude du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés) : 35,8 % des hommes de ce groupe avaient étudié dans ce domaine et 28,5 % des femmes de ce groupe avaient fait de telles études.

5. Fondés sur les revenus moyens corrigés pour tenir compte des effets dus à l'âge de la population, le génie et les mathématiques font partie des principaux domaines d'études enregistrant les revenus les plus élevés pour les titulaires (hommes ou femmes) d'un baccalauréat (Frenette et Frank, 2016).

Graphique 3
Répartition des travailleurs faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 % qui possédaient au moins un baccalauréat, selon le sexe et certains domaines d'études, 2015



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Une femme sur cinq de la tranche supérieure de 1 % travaillait dans le domaine de la santé

Le niveau de scolarité et la participation des femmes au marché du travail ont considérablement progressé au cours des 50 dernières années; pourtant, au cours de cette même période, les différences entre les sexes en matière de professions ont persisté, contribuant à des attitudes profondément ancrées quant aux rôles associés aux sexes (Fortin et Huberman, 2002). Des professions typiques de Canadiens gagnant un revenu élevé comprennent les médecins, les cadres supérieurs et les travailleurs du système financier (Lemieux et Riddell, 2015; Statistique Canada, 2013). Les femmes et les hommes du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient plus susceptibles d'exercer ces trois professions que les travailleurs faisant partie de la tranche inférieure de 90 %; pourtant, des écarts importants entre les sexes en matière de professions étaient apparents. Les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient plus susceptibles que leurs homologues masculins de travailler dans les domaines de la santé et des affaires et moins susceptibles de travailler dans les domaines de la gestion ou des sciences naturelles et appliquées, ces tendances s'étant accentuées au cours des 10 dernières années.

Parmi les grandes catégories professionnelles, on observait les écarts les plus marqués entre les sexes en matière de professions pour les travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés dans les domaines de la gestion et du secteur de la santé (graphique 4). Les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient près de deux fois plus susceptibles que leurs homologues masculins de travailler dans le secteur de la santé, représentant 20,3 % des femmes contre 11,4 % des hommes (tableau 8). Au cours des 10 dernières années, le nombre de femmes occupant un poste d'omnipraticiens et de médecins en médecine familiale dans toute la répartition des revenus a considérablement augmenté, représentant maintenant 1 personne sur 2 dans ces professions et plus de 1 médecin spécialiste sur 3 en 2015. Parmi les travailleurs de la tranche de revenu supérieure de 1 %, 10,0 % des femmes et 5,8 % des hommes étaient des médecins spécialistes, alors que 6,1 % des femmes et 3,3 % des hommes étaient des omnipraticiens et des médecins en médecine familiale.

La gestion et les affaires étaient des professions clés des travailleurs de la tranche supérieure de 1 %

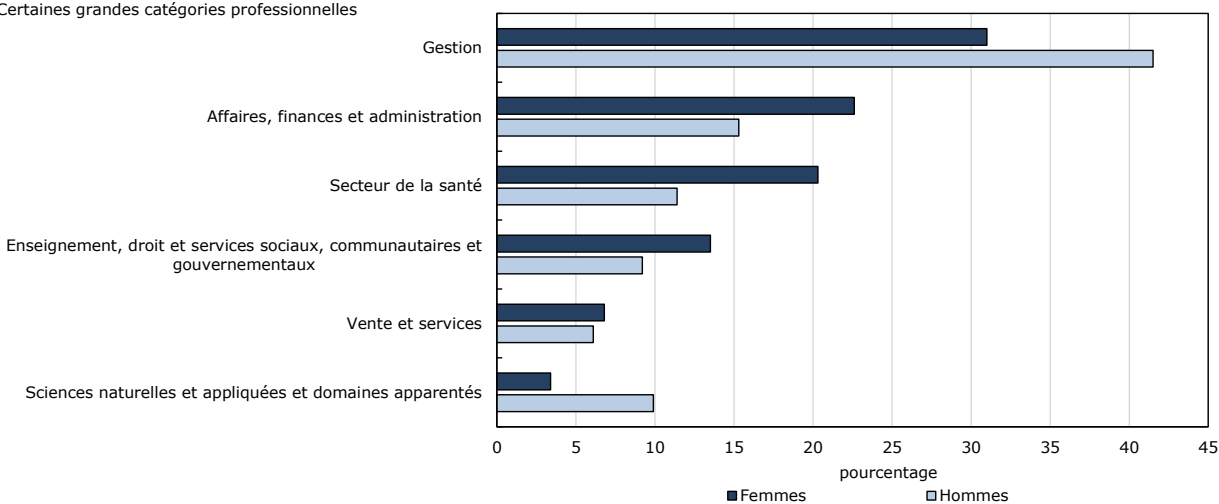
Faisant écho aux tendances des travailleurs de la tranche inférieure de 90 %, les femmes actives du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient trois fois moins susceptibles que leurs homologues masculins d'exercer des professions dans le secteur des sciences naturelles

et appliquées et des domaines apparentés, les femmes occupant ce type d'emploi représentant 3,4 % des femmes contre 9,9 % des hommes. La proportion d'hommes actifs de la tranche supérieure de 1 % qui occupaient des postes dans le secteur des sciences naturelles et appliquées et des domaines apparentés a augmenté depuis 2005. En revanche, la proportion des femmes actives de la tranche supérieure de 1 % était relativement inchangée au cours de cette même période.

Parmi les travailleurs de la tranche supérieure de 1 %, 22,6 % des femmes et 15,3 % des hommes exerçaient des professions dans les secteurs des affaires, des finances et de l'administration. Les femmes faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient en outre proportionnellement plus nombreuses à travailler dans l'enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux, représentant 13,5 % des femmes, par rapport à 9,2 % des hommes dans ces professions.

Graphique 4
Répartition des travailleurs faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 %, selon le sexe et certaines grandes catégories professionnelles, 2015

Certaines grandes catégories professionnelles



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Les femmes représentaient 1 cadre supérieur sur 7 au sein de la tranche supérieure de 1 %

Alors que les femmes faisant partie de la tranche supérieure de 1 % étaient bien représentées dans les secteurs de la santé et des affaires, elles étaient sous-représentées aux postes de gestion, particulièrement ceux des cadres supérieurs. Au sein de la tranche supérieure de 1 %, 41,5 % des hommes travaillaient dans le secteur de la gestion, contre 31,0 % de femmes. La proportion au sein des cadres supérieurs contribuait à plus de la moitié de l'écart entre les sexes en matière de professions, les femmes de ce groupe représentant 13,2 % des femmes actives du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés, par rapport à 19,1 % des hommes de ce groupe⁶. Les secteurs regroupés de la gestion et des affaires étaient des professions clés des travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés, plus de la moitié des hommes et de la moitié des femmes y étant représentés.

Pour assurer leur pleine participation à des postes de leadership et d'influence en matière de prise de décisions, la proportion des femmes à des postes de gestion a été définie comme cible

6. Parmi les travailleurs faisant partie du 0,1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés (ayant un emploi et un revenu total d'au moins 955 400 \$), la proportion de personnes (hommes ou femmes) occupant un emploi dans le secteur de la santé a diminué. Par conséquent, les écarts entre les sexes se sont agrandis légèrement, puisque les hommes ont continué d'être plus susceptibles d'exercer des professions en gestion, alors que les femmes étaient plus susceptibles de travailler dans les secteurs de la gestion, des finances et de l'administration.

en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes et des filles dans le cadre des objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies (ONU Femmes, 2018). Dans le monde entier, les femmes continuent d'être sous-représentées aux postes de cadres supérieures et aux postes de cadres intermédiaires, représentant 1 cadre sur 3 (ONU Femmes, 2018, p. 98). Au Canada, les femmes représentaient 1 cadre supérieur sur 4 en 2015, 160 700 hommes occupant des postes de cadres supérieurs, contre 60 700 femmes. La représentation des femmes aux postes de cadres supérieurs diminuait parallèlement au niveau de revenu, les femmes représentant environ 1 cadre supérieur sur 7 au sein de la tranche supérieure de 1 %. Pour toutes les disciplines, les chercheurs ont étudié la sous-représentation des femmes aux postes de leadership sous différents angles. En particulier, des études majeures en psychologie sociale et en gestion ont souligné le manque de congruence entre les stéréotypes fondés sur les sexes et les comportements attendus en matière de leadership ou de différences de styles de leadership en fonction des sexes (Eagly et Karau, 2002; Eagly et Johannesen-Schmidt, 2001; Rincón, González et Barrero, 2017).

Presque une jeune femme sur deux de la tranche supérieure de 1 % travaillait dans le domaine de la santé

L'augmentation du niveau de scolarité des jeunes femmes, pendant la période allant de 1991 à 2011, a contribué à une meilleure représentation des femmes dans des professions occupées par des diplômés universitaires, en particulier au sein des omnipraticiens et des médecins en médecine familiale ainsi que des avocats et des vérificateurs et comptables (Uppal et LaRochelle-Côté, 2014). Ces progrès ont entraîné un changement du paysage démographique de la profession des médecins.

Les écarts entre les sexes susmentionnés en matière de professions se sont creusés pour les jeunes travailleurs âgés de 25 à 34 ans. Parmi les jeunes travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés, pratiquement 1 femme sur 2 travaillait dans le secteur de la santé, par rapport à 1 sur 7 de leurs homologues masculins. À l'inverse, 1 jeune femme sur 7 de la tranche de 1 % occupait un poste de gestion, par rapport à plus de 1 jeune homme sur 4 faisant partie de cette tranche de revenu. Une étude récente portant sur des cohortes générationnelles a permis de constater que les femmes continuent d'être moins susceptibles que les hommes d'atteindre les tranches de revenu les plus élevées avant l'âge de 30 ans, même si une légère amélioration a été enregistrée depuis le début des années 2000 (Fortin, 2016).

Les principales industries où travaillent les personnes de la tranche supérieure de 1 % rendent compte des différences en matière de professions

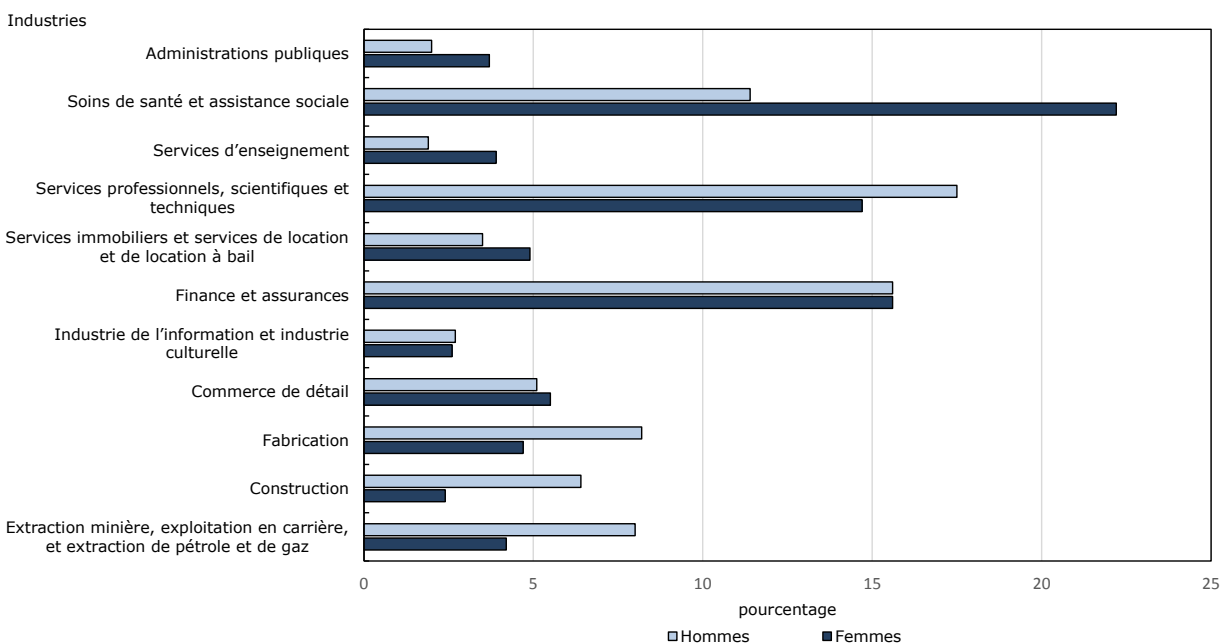
En général, les Canadiens gagnant un revenu élevé sont plus susceptibles de travailler dans les secteurs des finances et des assurances, de la santé ou des services professionnels (Lemieux et Riddell, 2015). En effet, les travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient plus susceptibles que ceux de la tranche de revenu inférieure de 90 % de travailler dans ces trois industries : ils représentaient près de la moitié des travailleurs de la tranche supérieure de 1 %. Par rapport aux femmes de la tranche inférieure de 90 %, les femmes de la tranche supérieure de 1 % étaient moins portées à travailler dans les secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et des services de restauration et dans les services d'enseignement. De la même manière, les hommes de la tranche supérieure de 1 % étaient proportionnellement plus nombreux à travailler dans ces trois principales industries et moins portés à travailler dans les secteurs du commerce de détail, de la construction et de la fabrication.

Conformément aux tendances de l'ensemble de la répartition des revenus, les femmes faisant partie de la tranche supérieure de 1 % étaient plus susceptibles que leurs homologues masculins de travailler dans le domaine des services, en particulier les soins de santé et l'assistance sociale. De manière similaire à ce qui a été observé dans les tendances relatives aux professions, plus de 1 femme sur 5 de la tranche de revenu supérieure de 1 % travaillait dans le secteur des soins

de santé et de l'assistance sociale par rapport à 1 sur 9 de leurs homologues masculins (voir le graphique 5 ou le tableau 8). La représentation au sein du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale était comparable pour les femmes de tous les niveaux de revenu, alors que les hommes de la tranche supérieure de 1 % étaient plus susceptibles que les hommes de la tranche inférieure de 90 % de travailler dans le secteur de la santé.

Le secteur des finances et des assurances représentait le deuxième secteur en importance pour les femmes actives du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés : il employait 15,6 % des femmes et des hommes actifs appartenant à cette tranche de revenus. Parallèlement, 14,7 % des femmes et 17,5 % des hommes faisant partie de la tranche supérieure de 1 % travaillaient dans le secteur des services professionnels.

Graphique 5
Répartition par industrie des travailleurs faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 %, selon le sexe, 2015



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient moins susceptibles que leurs homologues masculins d'être mariées ou de vivre en union libre

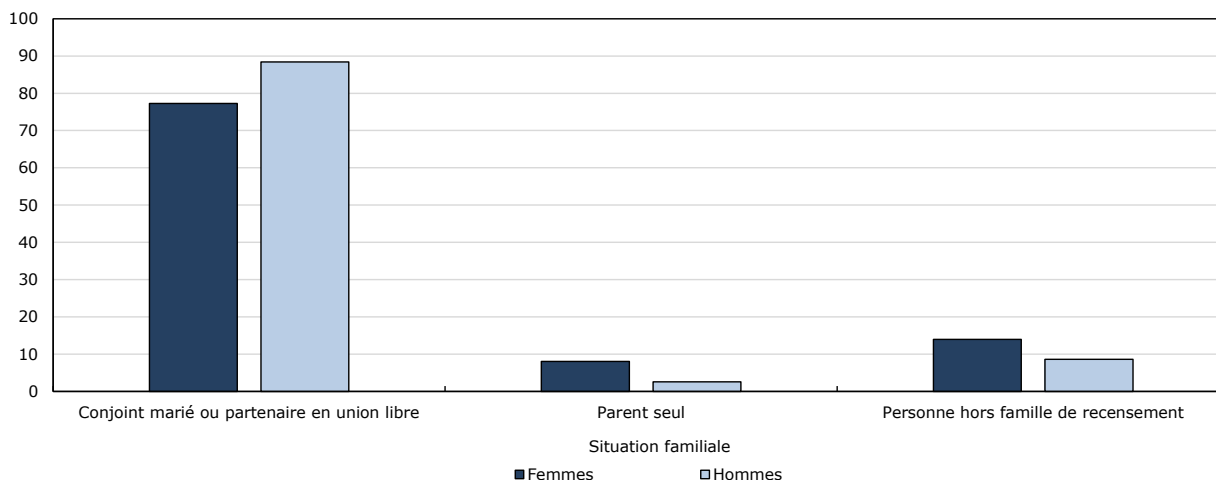
Par rapport à la tranche de revenu inférieure de 90 %, les travailleurs faisant partie de la tranche supérieure de 1 % étaient en général plus susceptibles d'être mariés ou de vivre en union libre ou d'avoir des enfants. Cependant, des disparités notables distinguaient les femmes actives des hommes actifs de la tranche supérieure de 1 %. En particulier, 77,3 % des femmes étaient mariées ou vivaient en union libre, par rapport à 88,4 % des hommes (voir le graphique 6 ou le tableau 5). En revanche, la part des femmes et des hommes actifs faisant partie de la tranche inférieure de 90 % mariés ou vivant en union libre était similaire, soit environ 60 %.

À l'instar de ce qui a été observé pour l'ensemble de la répartition des revenus, les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient environ trois fois plus susceptibles que leurs homologues masculins d'être des mères seules. Cependant, ces tendances s'inversaient pour les personnes vivant seules ou avec des personnes non apparentées. Alors que les hommes actifs de la tranche de revenu inférieure de 90 % étaient proportionnellement plus nombreux que leurs homologues de sexe féminin à vivre seuls ou avec des personnes non apparentées, l'opposé s'observait pour la tranche supérieure de 1 %. En particulier, 13,9 % des femmes actives de la tranche supérieure de 1 % vivaient seules ou avec des personnes non apparentées, par

rapport à 8,6 % de leurs homologues masculins. L'analyse susmentionnée relative à la situation familiale correspondait à celle des travailleurs du principal groupe d'âge actif (âgés de 25 à 54 ans) et est demeurée relativement inchangée au cours des 10 dernières années.

Graphique 6
Situation familiale des travailleurs faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 %, selon le sexe, 2015

pourcentage



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Les résultats quant à l'état matrimonial étaient comparables à ceux relatifs à la situation familiale, puisque les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient moins susceptibles que leurs homologues masculins d'être mariées et non séparées. Ainsi, 68,3 % des femmes actives du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient mariées, vivaient en union libre et n'étaient pas séparées, par rapport à 80,2 % de leurs homologues masculins. De plus, les femmes actives appartenant à la tranche supérieure de 1 % étaient une fois et demie plus susceptibles que leurs homologues masculins d'être divorcées.

Les femmes actives appartenant à la tranche supérieure de 1 % avaient moins d'enfants que leurs homologues masculins

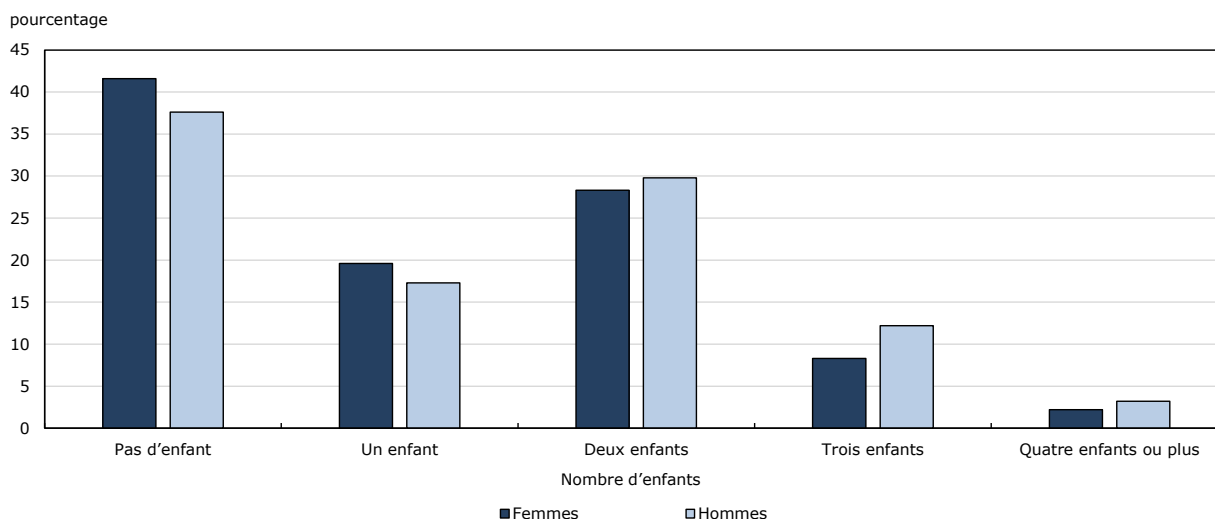
Les femmes actives faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient relativement moins susceptibles que leurs homologues masculins d'avoir des enfants et lorsqu'elles en avaient, elles en avaient moins⁷. En revanche, les femmes actives appartenant à la tranche de revenu inférieure de 90 % étaient plus portées que leurs homologues masculins à avoir des enfants. Parmi les travailleurs de la tranche supérieure de 1 %, 41,6 % des femmes n'avaient pas d'enfants, par rapport à 37,6 % des hommes (graphique 7 ou tableau 5). Parmi les travailleurs du principal groupe d'âge actif (âgés de 25 à 54 ans), l'écart se creusait légèrement, puisque 27,6 % des femmes et 21,4 % des hommes n'avaient pas d'enfants. Ces écarts variaient entre les professions des travailleurs du principal groupe d'âge actif faisant partie de la tranche supérieure de 1 % : ils étaient légèrement moindres pour les professionnels du secteur de la santé, mais plus marqués pour les secteurs de la gestion, des affaires, des finances et de l'administration ainsi que des sciences naturelles et appliquées.

Les femmes actives appartenant au 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés qui avaient des enfants en avaient moins que leurs homologues masculins. En fait, les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient légèrement plus enclines à n'avoir qu'un enfant, 19,6 % des femmes de ce groupe et 17,3 % de leurs homologues masculins se trouvant dans

7. Il convient de mentionner que la variable utilisée pour l'analyse dans la présente section inclut les enfants compris dans la famille, de tous âges, mais devant vivre dans le même foyer que la famille et pouvant être des enfants biologiques, par le mariage, par l'union libre ou par l'adoption.

cette situation. En revanche, 45,2 % des hommes actifs appartenant au groupe de 1 % avaient deux enfants ou plus, par rapport à 38,8 % de leurs homologues de sexe féminin. De plus, 15,4 % des hommes avaient trois enfants ou plus, par rapport à 10,5 % des femmes. Ces écarts s'intensifiaient pour les travailleurs du principal groupe d'âge actif, puisque 52,3 % des femmes avaient alors deux enfants ou plus, par rapport à 62,9 % des hommes. Au cours des 10 dernières années, ces différences sont demeurées relativement stables. Alors que la proportion des femmes ayant des enfants a légèrement augmenté depuis 2005, la part des hommes ayant des enfants a eu tendance à diminuer, l'écart entre les femmes et les hommes s'étant en fait rétréci.

Graphique 7
Nombre d'enfants au sein du 1 % des travailleurs ayant les revenus les plus élevés, selon le sexe, 2015



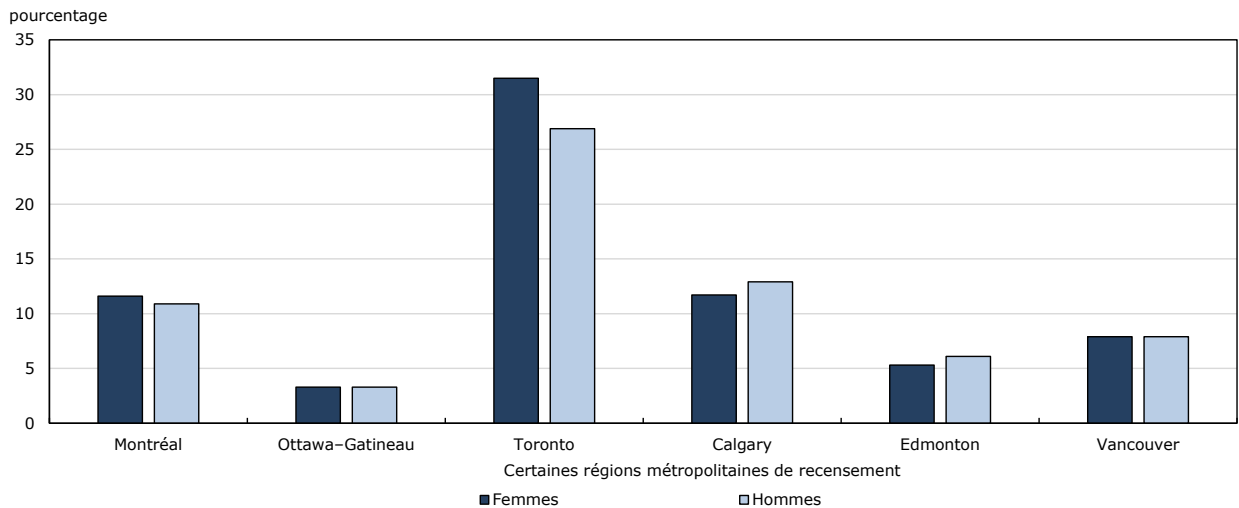
Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Près d'un tiers des femmes actives de la tranche supérieure de 1 % vivaient à Toronto

Les travailleurs de la tranche supérieure de 1 % sont plus susceptibles de vivre dans des régions métropolitaines de recensement (RMR) que ceux de la tranche de revenu inférieure de 90 %, de légères différences étant observées entre les femmes et les hommes. Pour l'essentiel, les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient plus susceptibles que leurs homologues masculins de vivre dans des RMR dotées d'importants secteurs financiers, comme Toronto et Montréal. À l'inverse, les hommes actifs de la tranche supérieure de 1 % étaient légèrement plus susceptibles que leurs homologues de sexe féminin de vivre dans des RMR dont l'industrie est axée sur les ressources, comme Calgary et Edmonton.

Près de 1 femme active sur 3 faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés vivait à Toronto, représentant 31,5 % des femmes contre 26,9 % de leurs homologues masculins (graphique 8 ou tableau 6); en revanche, environ 1 travailleur sur 6 de la tranche de revenu inférieure de 90 % vivait à Toronto. Parallèlement, les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient légèrement moins portées que leurs homologues masculins à vivre à Calgary ou à Edmonton, représentant 17,0 % des femmes vivant dans ces deux RMR, par rapport à 19,0 % de leurs homologues masculins. La représentation à Vancouver et à Ottawa–Gatineau était comparable pour les hommes et les femmes de la tranche supérieure de 1 %.

Graphique 8
Répartition des travailleurs faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 %, selon le sexe et certaines régions métropolitaines de recensement, 2015



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Une femme sur sept faisant partie de la tranche supérieure de 1 % appartenait à une minorité visible

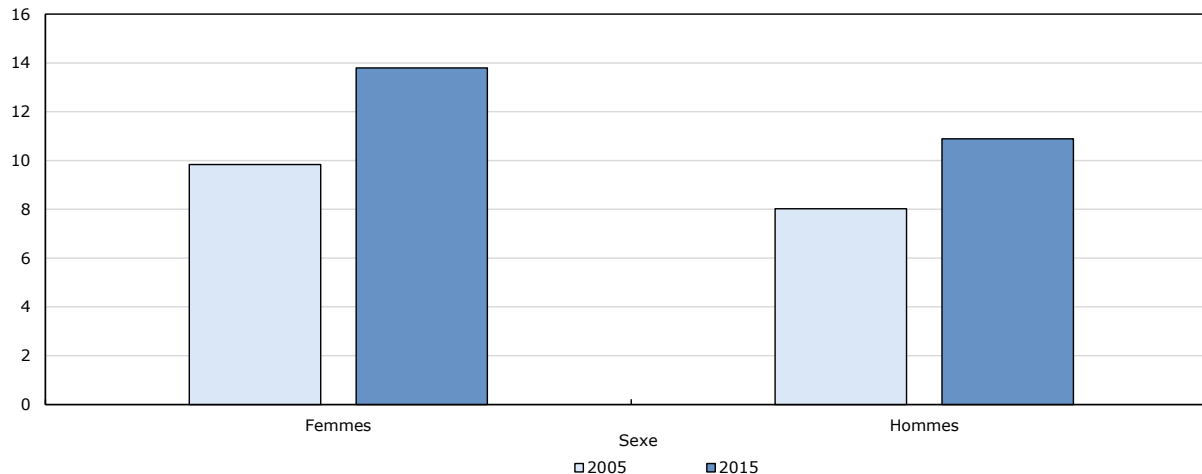
Par rapport à leur proportion au sein de la population active totale ou de la tranche de revenu inférieure de 90 %, les minorités visibles étaient sous-représentées au sein de la tranche supérieure de 1 %⁸. Environ 1 femme active sur 7 de la tranche de 1 % appartenait à une minorité visible, par rapport à 1 sur 5 dans la population active (graphique 9 ou tableau 4). De la même manière, 1 homme sur 9 faisant partie de la tranche supérieure de 1 % appartenait à une minorité visible. Au total, environ 4 800 femmes et 15 000 hommes appartenant à une minorité visible figuraient dans la tranche supérieure de 1 %.

Par contre, 22,2 % des femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient immigrantes, c'est-à-dire des personnes ayant à un moment ou un autre été des immigrants reçus ou des résidents permanents, ce qui est comparable à la proportion au sein de la tranche inférieure de revenu de 90 % (23,6 %). Plus de la moitié des femmes actives immigrantes et des hommes actifs immigrants faisant partie de la tranche supérieure de 1 % ont déclaré ne pas appartenir à une minorité visible.

8. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995) définit les membres des minorités visibles comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Pour obtenir de plus amples renseignements sur les femmes appartenant à une minorité visible au Canada, consultez Hudon (2016).

Graphique 9
Part des minorités visibles au sein du groupe de travailleurs faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 %, selon le sexe

pourcentage



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006 et 2016.

De manière similaire à la population active, les minorités visibles les plus fréquemment déclarées par les travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient les minorités sud-asiatiques et chinoises. En revanche, la représentation des minorités visibles noires ou philippines diminuait avec le revenu. Il existait des différences entre les femmes et les hommes. Alors que les femmes actives faisant partie de la tranche supérieure de 1 % étaient aussi susceptibles que leurs homologues masculins d'avoir déclaré être sud-asiatiques, elles étaient proportionnellement plus nombreuses à avoir déclaré être chinoises.

Au cours des 10 dernières années, la représentation des minorités visibles parmi le 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés a légèrement augmenté, dans une mesure légèrement plus importante pour les femmes que pour les hommes. La représentation des femmes de minorités visibles au sein de cette tranche de 1 % a augmenté, passant de 9,9 % en 2005 à 13,8 % en 2015 et de 8,0 % à 10,9 % pour les hommes au cours de la même période.

Des travaux antérieurs ont révélé que les femmes de minorités visibles au Canada sont plus jeunes, plus susceptibles d'avoir atteint un niveau de scolarité supérieur au reste de la population (Hudon, 2016) et celles en couples étaient plus portées à avoir des enfants. Ces tendances s'étendaient au 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés. Les femmes de minorités visibles de la tranche supérieure de 1 % étaient légèrement plus jeunes, presque 40 % des femmes de minorités visibles de cette tranche de revenu étaient âgées de 25 à 44 ans, comparativement à 25 % des femmes n'appartenant pas à une minorité visible. Les tendances mentionnées en matière de situation familiale étaient similaires pour les femmes du principal groupe d'âge actif de la tranche de revenu supérieure de 1 %, même si des différences étaient observées dans le nombre d'enfants, puisque les femmes de minorités visibles de la tranche supérieure de 1 % étaient légèrement plus portées que les femmes n'appartenant pas à une minorité visible à avoir des enfants.

Les femmes de minorités visibles étaient plus susceptibles que les femmes n'appartenant pas à une minorité visible de travailler dans le secteur de la santé, représentant près de 1 femme de minorités visibles sur 3 au sein du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés. À l'inverse, elles étaient moins susceptibles d'exercer des professions dans le secteur de la gestion et des sciences sociales. Encore une fois, la représentation des cadres supérieures au sein de la tranche supérieure de 1 % explique en partie ces tendances, puisque 9,3 % des femmes appartenant à une minorité visible étaient des cadres supérieures, par rapport à 13,8 % des femmes n'appartenant pas à une minorité visible.

Environ 1 femme sur 100 de la tranche supérieure de 1 % était autochtone

Les peuples autochtones étaient également sous-représentés parmi les travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés, par rapport à leur part dans la population active de la tranche inférieure de 90 %⁹. Alors qu'ils constituaient environ 4 % de ce groupe, les peuples autochtones représentaient légèrement plus de 1 % des personnes de la tranche de revenu supérieure de 1 %, soit environ 400 femmes et un peu plus de 1 500 hommes. Depuis 2005, la représentation des peuples autochtones au sein de la tranche de revenu supérieure de 1 % a plus que doublé, augmentant légèrement plus pour les femmes que pour les hommes. Du fait de leur faible population, l'analyse des travailleurs autochtones au sein du groupe de revenu supérieur de 1 % est limitée dans la présente étude. En général, les différences entre les sexes exposées plus haut en matière de situation familiale et de professions correspondaient également aux femmes autochtones.

4 Différences de revenus

Les femmes appartenant à la tranche supérieure de 1 % gagnaient un revenu inférieur à celui de leurs homologues masculins

Même si le niveau de scolarité des femmes était plus élevé au sein des travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés, les femmes gagnaient des revenus moyens et médians moindres. Plus précisément, le revenu médian pour les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % était d'environ 362 300 \$, par rapport à 393 200 \$ pour les hommes actifs de la même tranche de revenu. Étant donné que l'extrémité de droite de la répartition des revenus s'étendait plus loin pour les hommes que pour les femmes, les écarts de revenus moyens étaient plus importants pour les femmes, le revenu moyen observé pour les femmes ayant atteint 493 000 \$ par rapport à 638 100 \$ pour les hommes.

Au cours des 10 dernières années, la croissance des revenus des femmes a légèrement dépassé celle des hommes, sauf dans le cas de la tranche de revenu supérieure de 0,1 %. De 2005 à 2015, les revenus médians et moyens des femmes actives appartenant à la tranche de revenu inférieure de 90 %, à la tranche des 9 % suivants et à la tranche des 0,9 % suivants ont augmenté plus rapidement que ceux de leurs homologues masculins. La tendance inverse s'observait pour le 0,1 % des revenus les plus élevés.

Écarts entre les sexes en matière de revenu plus marqués pour les cadres supérieurs

Des études antérieures soulignent que l'écart de rémunération entre les sexes est plus important dans les professions où les heures supplémentaires sont très rentables, en particulier les affaires et la technologie, contrairement au secteur de la santé, où la relation entre les heures travaillées et la rémunération est plus linéaire et les pénalités en cas d'interruptions de l'activité, moins sévères (Goldin, 2014). Parallèlement, les femmes cadres étaient proportionnellement plus nombreuses à occuper des postes inférieurs, au sein d'entreprises de moindre envergure et affichaient des différences de rémunération plus importantes par rapport aux cadres de sexe masculin travaillant dans des entreprises dont les conseils d'administration étaient à prédominance masculine (Elkinawy et Slater, 2011)¹⁰.

Les écarts entre les sexes en matière de revenus médians et moyens étaient en effet plus marqués pour les travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés qui occupaient des postes de gestion ainsi que des postes en gestion des affaires, en finances et en

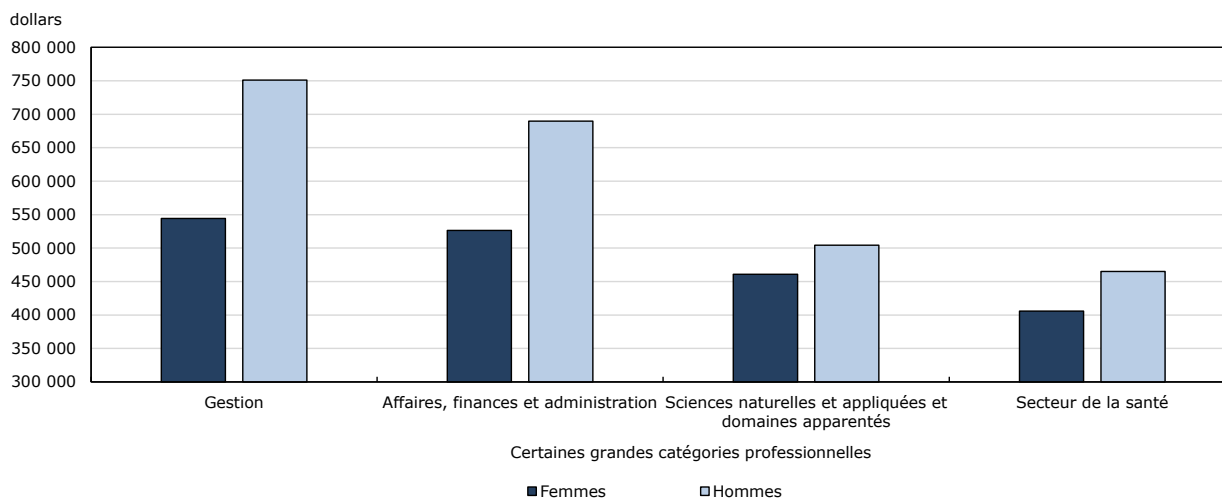
9. Dans le cadre du Recensement de 2016, on demandait aux répondants s'ils s'identifiaient comme un Autochtone. C'est pourquoi le terme est utilisé tout au long de la présente étude.

10. Pour une analyse récente de l'écart de rémunération entre les sexes pour les cadres supérieurs des 250 entreprises cotées en bourse les plus importantes au Canada, consultez Macdonald (2019).

administration, soit des postes associés à des heures supplémentaires rentables (graphique 10). À l'inverse, les écarts entre les sexes étaient moindres pour les professions de la santé, où les salaires sont généralement limités par des politiques gouvernementales. Les femmes faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés qui occupaient des postes de cadres supérieures gagnaient un revenu moyen d'environ 614 300 \$ en 2015, par rapport à 843 400 \$ pour les hommes de la même fourchette de revenu.

Même dans les professions des affaires, des finances et de l'administration, où les femmes sont bien représentées, les écarts entre les sexes étaient importants, puisque les revenus moyens étaient d'environ 526 400 \$ pour les femmes et de 689 500 \$ pour les hommes¹¹. Les écarts entre les sexes en matière de revenu moyen se rétrécissaient lorsque l'âge et les heures travaillées étaient pris en compte, en particulier pour le personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées, tandis qu'ils variaient peu dans le cas du personnel de la santé, des cadres supérieurs et du personnel des finances et des assurances.

Graphique 10
Revenu moyen des travailleurs faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 %, selon le sexe et certaines grandes catégories professionnelles, 2015



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Des différences de revenu au sein de la tranche supérieure de 1 % reflétaient la plus grande proportion d'hommes au sommet de la répartition des revenus, par exemple le 0,1 % des revenus les plus élevés. Les tendances observées pour la tranche supérieure de revenu de 1 % étaient plus prononcées pour le 0,1 % des personnes gagnant le plus. Les professions de cadres supérieurs présentaient des écarts entre les sexes relativement plus marqués, puisque le revenu moyen des hommes de ce groupe atteignait 2,7 millions de dollars, par rapport à 2,1 millions de dollars pour les femmes. Des écarts semblables étaient observés dans les professions des sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées et les professions des affaires, des finances et de l'administration. En revanche, les revenus moyens étaient similaires pour les femmes et les hommes occupant des postes de professionnels de la santé au sein de la tranche supérieure de 0,1 %.

11. Les différences les plus importantes en ce qui a trait au revenu médian entre les femmes et les hommes faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés concernaient les professions des affaires, des finances et de l'administration, suivies des postes de cadres supérieurs. Les revenus médians pour les professions dans les affaires, les finances et l'administration atteignaient 375 100 \$ pour les femmes et 431 700 \$ pour les hommes. De manière similaire, les revenus médians des cadres supérieurs s'élevaient à 393 400 \$ pour les femmes et à 441 000 \$ pour les hommes. Alors que les revenus médians étaient similaires pour les professions des sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées, professions dans le secteur de la santé, au sein duquel les femmes sont bien représentées, étaient tout de même nettement supérieures.

5 Heures de travail rémunéré et non rémunéré

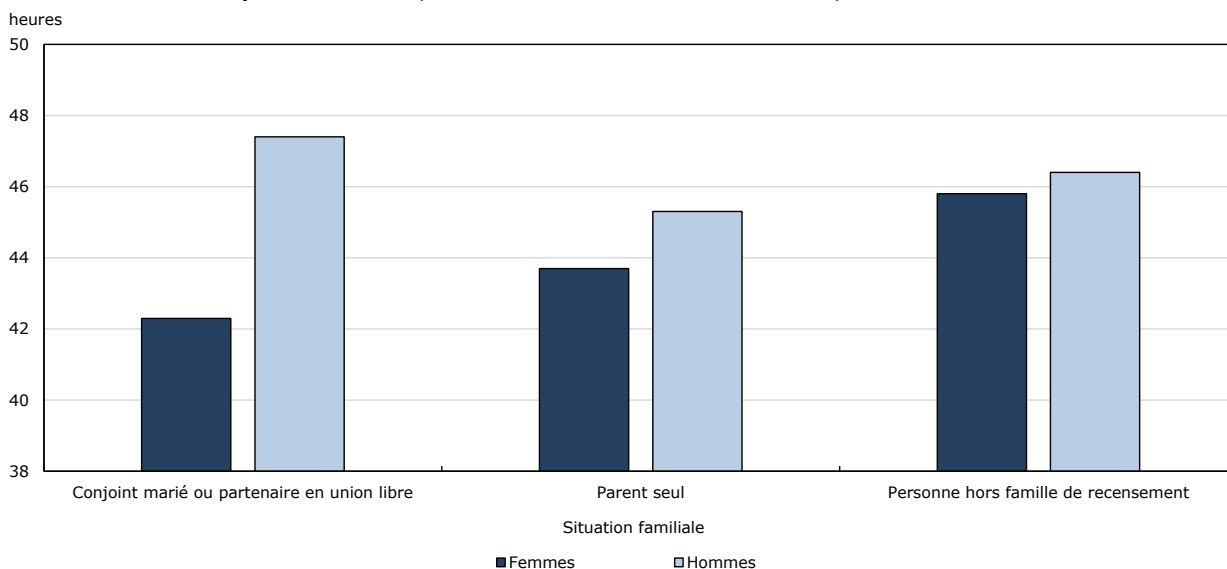
Des différences en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées sont apparues entre les hommes et les femmes de la tranche supérieure de 1 % qui avaient des enfants

Au cours des dernières décennies, on a assisté à une convergence majeure de la participation au marché du travail et du niveau de scolarité entre les hommes et les femmes, alors que le dernier chapitre porte sur la flexibilité du travail (Goldin, 2014). Ainsi, les femmes actives faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient moins susceptibles que leurs homologues masculins de travailler de longues heures, ce qui fait écho aux tendances observées en 2005. Parmi les travailleurs de la tranche supérieure de 1 %, 33,8 % des femmes ont consacré au moins 50 heures à un travail rémunéré au cours de la semaine précédant le jour du recensement, par rapport à 41,6 % des hommes (tableau 9). L'écart quant au nombre d'heures travaillées s'élargissait légèrement pour les travailleurs du principal groupe d'âge actif (âgés de 25 à 54 ans) de la tranche supérieure de 1 %, 35,7 % des femmes de ce groupe d'âge ayant consacré au moins 50 heures au travail rémunéré et 46,3 % des hommes en ayant fait autant.

Les disparités en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées variaient parallèlement à la situation familiale et à la présence d'enfants. Chez les travailleurs faisant partie de la tranche supérieure de 1 % qui vivaient seuls ou avec des personnes non apparentées, le nombre d'heures travaillées moyen était semblable, atteignant environ 46 heures (graphique 11 et tableau 10). Cependant, dans le groupe des personnes faisant partie de la tranche supérieure de 1 % qui étaient mariées ou vivaient en union libre, les femmes travaillaient en moyenne 42 heures, soit environ 5 heures de moins que leurs homologues masculins. Conformément à ces tendances, le nombre d'heures travaillées moyennes était semblable pour les personnes faisant partie de la tranche supérieure de 1 % sans enfants, alors que des différences apparaissaient pour celles ayant des enfants. En particulier, les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % ayant un ou deux enfants travaillaient en moyenne 42 heures, soit environ 5 heures de moins que les hommes de la même tranche de revenu. L'écart était encore plus marqué pour les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % ayant 4 ou 5 enfants : celles-ci travaillaient environ 38 heures, soit environ 10 heures de moins que leurs homologues masculins.

Graphique 11

Nombre moyen d'heures travaillées pour les travailleurs du principal groupe d'âge actif faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 %, selon le sexe et la situation familiale, 2015



Note : Le principal groupe d'âge actif est composé de personnes âgées de 25 à 54 ans.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

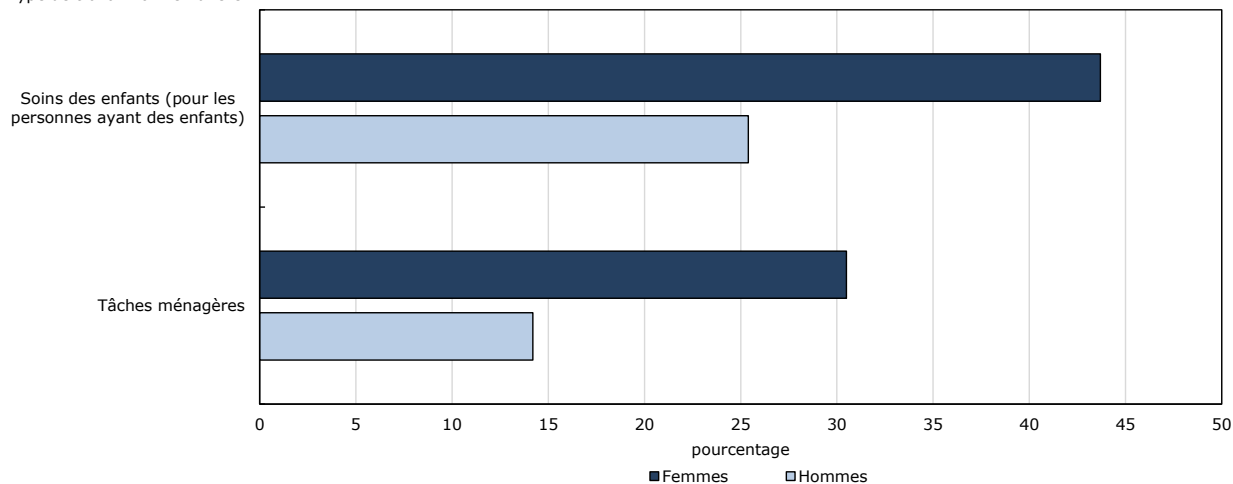
Des différences en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées au sein du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés mariées ou vivant en union libre ou ayant des enfants donnent à penser qu'il y a aussi des différences en matière de division du travail non rémunéré au sein des ménages. Une analyse récente menée à l'aide de l'Enquête sociale générale révèle qu'alors que les pères passent désormais davantage de temps à apporter des soins aux enfants et à effectuer des tâches ménagères que dans le milieu des années 1980, les mères continuent à participer davantage au travail non rémunéré (Houle, Turcotte et Wendt, 2017)^{12,13}.

D'après les dernières données disponibles du Recensement de la population de 2006, les femmes étaient une fois et demie à deux fois plus susceptibles que les hommes de passer 15 heures ou plus à prodiguer des soins aux enfants au cours de la semaine précédant le jour du Recensement. Les femmes faisant partie du 1 % des travailleurs ayant les revenus les plus élevés étaient deux fois plus susceptibles d'en faire autant : 30,5 % des femmes consacraient 15 heures ou plus aux tâches ménagères, par rapport à 14,2 % des hommes (graphique 12 ou tableau 11). En revanche, les hommes actifs appartenant au 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés étaient plus susceptibles de passer 5 heures ou moins aux tâches ménagères : 45,3 % des hommes se trouvaient dans cette situation, contre 26,0 % de leurs homologues de sexe féminin.

Ces différences étaient plus marquées pour les soins aux enfants chez les travailleurs faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 % qui avaient des enfants. En particulier, 43,7 % des femmes passaient 15 heures ou plus à s'occuper des enfants, par rapport à 25,4 % de leurs homologues masculins. À l'inverse, 47,0 % des hommes et 32,6 % des femmes passaient 5 heures ou moins à fournir des soins aux enfants.

Graphique 12
Proportion de travailleurs faisant partie de la tranche de revenu supérieure de 1 % qui consacraient 15 heures ou plus aux soins des enfants ou aux tâches ménagères, selon le sexe, 2005

Type de travail non rémunéré



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2006.

12. Les différences en matière de travail non rémunéré entre les femmes et les hommes du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés sont analysées à l'aide des données disponibles les plus récentes du Recensement de la population de 2006, puisque les données sur le travail non rémunéré n'ont pas été recueillies en 2016. Les différences en ce qui a trait à la situation familiale et à la présence d'enfants ayant été relativement stables au cours des 10 dernières années, ces résultats demeurent pertinents et permettent de comprendre de façon générale le travail non rémunéré des travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés.

13. Pour une analyse récente sur les différences entre les sexes relativement à la charge de travail totale, le travail non rémunéré, et les loisirs, consultez Moyser et Burlock (2018).

6 Conclusion

Des études antérieures démontrent que la sous-représentation des femmes au sein des groupes de revenu supérieurs constitue une part de plus en plus importante de l'écart de rémunération entre les sexes (Fortin, Bell et Böhm, 2017; Fortin, Bonikowska et Drolet, à paraître). Au cours des 50 dernières années, les femmes ont pourtant considérablement progressé en matière de niveau de scolarité et de participation au marché du travail, mais continuent cependant à être moins représentées au sein des groupes de revenu les plus élevés. En 2015, les femmes représentaient 1 travailleur sur 5 au sein de la tranche supérieure de 1 % au Canada et 1 sur 8 au sein du 0,1 %. À l'aide du Recensement de la population, la présente étude contribue à la documentation existante en fournissant une analyse selon le sexe des principales caractéristiques socioéconomiques, des niveaux de revenu et des heures de travail rémunéré et non rémunéré pour les travailleurs du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés.

Par rapport à la population générale, les Canadiens gagnant un revenu élevé ont un niveau de scolarité plus élevé, sont plus susceptibles d'occuper des postes de cadres supérieurs, d'être propriétaires d'entreprises ou d'être médecins (Lemieux et Riddell, 2015; Statistique Canada, 2013). Ces résultats s'étendent à la fois aux femmes et aux hommes faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés, même si des différences notables entre les sexes ont été soulignées. Alors que les femmes ont atteint un niveau de scolarité supérieur à celui de leurs homologues masculins et étaient plus susceptibles de posséder un diplôme en médecine ou dans un domaine connexe, elles étaient proportionnellement moins nombreuses à travailler dans les domaines des STGM. Des disparités importantes ont été observées en matière de situation familiale, puisque les femmes actives de la tranche supérieure de 1 % étaient moins susceptibles que leurs homologues masculins d'être mariées ou de vivre en union libre. Elles étaient également relativement moins portées que leurs homologues masculins à avoir des enfants et lorsqu'elles en avaient, elles en avaient moins. Des différences entre les sexes en matière de professions existaient en outre entre les travailleurs de la tranche de revenu supérieure de 1 %, puisque 1 femme sur 5 travaillait dans le domaine de la santé, alors que plus de 1 homme sur 3 occupait une profession dans le domaine de la gestion. Ces tendances étaient plus marquées pour les jeunes travailleurs et ont persisté au cours des 10 dernières années. Alors que la représentation des immigrants au sein de la tranche supérieure de 1 % était comparable tout au long de la répartition des revenus, les femmes et les hommes appartenant à une minorité visible ou à un peuple autochtone étaient nettement sous-représentés au sein de la tranche supérieure de 1 %.

Alors que les femmes actives appartenant à la tranche supérieure de 1 % atteignent un niveau de scolarité supérieur à celui de leurs homologues masculins, leurs revenus étaient inférieurs. Les écarts entre les sexes en ce qui a trait au revenu étaient plus prononcés pour les professions au sein desquelles les femmes étaient moins représentées, comme la gestion, tout en étant moins marqués dans le secteur de la santé, où les femmes sont surreprésentées.

Le nombre d'heures travaillées était similaire pour les femmes et les hommes de la tranche supérieure de 1 % qui ne faisaient pas partie d'une famille de recensement ou n'avaient pas d'enfants, alors que des différences apparaissaient pour les personnes mariées ou vivant en union libre ou ayant des enfants, étant donné que les femmes travaillaient un moins grand nombre d'heures.

La présente étude peut servir au grand public et aux décideurs politiques afin de mieux comprendre la représentation moins grande des femmes au sommet de la répartition des revenus. Étant donné les progrès qu'ont effectués les femmes au cours des deux dernières décennies dans le domaine de la santé, par exemple parmi les postes de médecins, des travaux futurs pourraient être entrepris pour étudier plus en profondeur les différences de cycle de vie dans les secteurs des affaires, de la gestion et des STGM ou pour fournir aux cadres des renseignements sur les écarts de rémunération entre les sexes.

7 Tableaux

Tableau 1
Seuils déterminant les tranches de revenu des travailleurs

	2015	2005
	en dollars courants	
Tranche supérieure de 0,1 %	955 400	735 600
Tranche supérieure de 1 %	270 900	202 700
Tranche supérieure de 5 %	135 900	100 000
Tranche supérieure de 10 %	105 000	78 900

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006 et 2016.

Tableau 2
Nombre de travailleurs, selon la tranche de revenu et le sexe

	2015		2005	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	nombre			
Tranche supérieure de 0,1 %	2 231	15 004	1 667	14 356
Tranche supérieure de 1 %	34 982	137 321	25 598	134 626
Tranche supérieure de 5 %	208 117	653 391	164 148	636 914
Tranche supérieure de 10 %	469 222	1 253 828	385 861	1 216 296

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006 et 2016.

Tableau 3
Revenu moyen et médian des travailleurs, selon la tranche de revenu et le sexe

	2015			2005		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
	en dollars courants					
Revenu moyen						
Tranche supérieure de 0,1 %	2 286 900	1 787 200	2 361 200	1 647 400	1 400 000	1 676 100
Tranche supérieure de 1 %	608 700	493 000	638 100	453 700	375 900	468 500
Tranche supérieure de 5 %	262 900	228 200	274 000	194 300	166 900	201 300
Tranche supérieure de 10 %	190 400	166 600	199 300	141 000	121 000	147 300
Revenu médian						
Tranche supérieure de 0,1 %	1 462 800	1 338 200	1 489 500	1 128 800	1 054 100	1 140 000
Tranche supérieure de 1 %	385 500	362 300	393 200	293 300	271 400	298 600
Tranche supérieure de 5 %	179 600	174 300	181 400	130 700	126 700	132 000
Tranche supérieure de 10 %	135 900	130 400	138 200	100 000	95 500	101 800

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006 et 2016.

Tableau 4
Répartition des caractéristiques démographiques, selon la tranche de revenu et le sexe, 2015

	Femmes				Hommes			
	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %
	pourcentage							
Âge								
25 à 34 ans	21,7	10,1	7,4	4,1	22,5	13,7	9,6	3,6
35 à 44 ans	21,4	28,3	26,6	22,9	20,4	27,7	25,4	19,7
45 à 54 ans	23,1	35,8	37,1	39,2	21,2	32,3	33,4	36,1
55 à 64 ans	16,4	21,6	23,6	25,8	16,5	21,0	24,5	29,4
65 ans ou plus	3,5	4,0	5,1	7,9	5,1	4,7	6,7	11,2
Minorité visible								
Minorité visible	21,7	17,1	15,6	13,8	22,5	14,4	13,1	10,9
N'appartenant pas à une minorité visible	78,3	82,9	84,4	86,2	77,5	85,6	86,9	89,1
Statut d'immigrant								
Non-immigrants	75,1	77,1	76,9	76,9	73,6	78,7	78,7	78,3
Immigrants	23,6	22,5	22,6	22,2	24,7	20,8	20,6	20,2
Résidents non permanents	1,3	0,3	0,5	0,9	1,6	0,5	0,6	1,5
Identité autochtone								
Identité autochtone	4,0	2,9	2,0	1,3	3,6	3,0	2,4	1,1
Identité non autochtone	96,0	97,1	98,0	98,7	96,4	97,0	97,6	98,9

Note : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44, art. 3) définit les membres des minorités visibles comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Tableau 5

Répartition de l'état matrimonial, de la situation familiale et du nombre d'enfants, selon la tranche de revenu et le sexe, 2015

	Femmes				Hommes			
	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %
	pourcentage							
État matrimonial								
Jamais marié (y compris vivant en union libre)	40,3	21,5	18,8	14,4	44,6	19,7	14,4	8,3
Marié	44,5	60,0	63,1	68,3	45,1	69,0	74,4	80,2
Séparé (y compris vivant en union libre)	3,6	3,5	3,3	3,1	2,7	2,9	2,7	2,9
Divorcé (y compris vivant en union libre)	9,6	12,5	12,4	11,2	6,9	7,7	7,6	7,5
Veuf (y compris vivant en union libre)	2,0	2,5	2,5	3,1	0,8	0,7	0,8	1,1
Situation familiale								
Conjoint marié ou partenaire en union libre	59,5	71,9	74,0	77,3	59,9	82,7	85,4	88,4
Parent seul	9,1	9,5	8,7	8,0	2,5	3,0	2,7	2,6
Enfant	14,1	1,9	1,5	0,8	17,1	1,6	0,9	0,4
Personne hors famille de recensement	17,3	16,7	15,8	13,9	20,4	12,7	11,0	8,6
Nombre d'enfants								
Pas d'enfant	55,3	43,8	43,0	41,6	61,2	40,4	38,8	37,6
Un enfant	18,5	19,9	19,8	19,6	15,2	19,8	19,1	17,3
Deux enfants	19,1	27,4	27,8	28,3	16,6	28,8	30,0	29,8
Trois enfants	5,6	7,2	7,6	8,3	5,2	8,8	9,6	12,2
Quatre enfants ou plus	1,5	1,7	1,8	2,2	1,8	2,3	2,4	3,2

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Tableau 6

Répartition des provinces, des territoires et de certaines régions métropolitaines de recensement (RMR), selon la tranche de revenu et le sexe, 2015

	Femmes				Hommes			
	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %
	pourcentage							
Provinces et territoires								
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3	1,1	0,9	1,1	1,1	1,7	1,9	1,1
Île-du-Prince-Édouard	0,4	0,2	0,2	0,2	0,4	0,2	0,2	0,1
Nouvelle-Écosse	2,6	1,6	1,5	0,9	2,5	1,9	1,7	1,2
Nouveau-Brunswick	2,1	0,9	0,8	0,6	2,0	1,4	1,2	0,7
Québec	23,4	16,0	16,4	16,6	24,1	16,2	14,0	15,5
Ontario	38,2	43,3	44,0	44,6	38,2	38,8	37,4	41,5
Manitoba	3,6	2,7	2,1	2,1	3,8	2,8	2,3	2,1
Saskatchewan	3,1	3,5	2,7	2,0	3,1	4,0	3,8	2,2
Alberta	11,4	17,9	18,8	20,8	11,0	18,5	23,8	24,4
Colombie-Britannique	13,5	11,6	11,5	10,9	13,4	13,8	13,0	10,9
Territoires	0,3	1,3	1,0	0,3	0,3	0,6	0,6	0,2
Certaines RMR								
Montréal	11,9	10,1	10,7	11,6	12,1	9,0	8,7	10,9
Ottawa-Gatineau	3,9	6,7	5,5	3,3	3,7	5,1	4,4	3,3
Toronto	16,9	22,2	25,9	31,5	17,1	16,7	18,3	26,9
Calgary	3,9	7,4	9,5	11,7	3,9	5,8	8,2	12,9
Edmonton	3,8	5,9	5,0	5,3	3,7	6,6	7,3	6,1
Vancouver	7,4	7,5	7,9	7,9	7,4	7,3	7,7	7,9

Note : Par souci de confidentialité, la représentation dans les territoires a été regroupée.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Tableau 7

Répartition de certaines caractéristiques relatives aux études, selon la tranche de revenu et le sexe, 2015

	Femmes				Hommes			
	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %
	pourcentage							
Niveau de scolarité								
Aucun certificat, diplôme ou grade	8,6	1,2	1,1	1,5	13,3	3,9	3,1	2,5
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	25,1	9,4	9,4	9,6	28,5	15,0	12,6	9,9
Certificat ou diplôme d'un programme de formation des apprentis inscrits ou d'une école de métiers	7,0	1,7	1,5	1,1	14,5	14,4	11,7	4,7
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	26,6	18,4	14,8	10,7	19,2	22,2	18,4	10,7
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	3,5	4,2	3,4	2,8	2,5	3,0	2,8	2,2
Baccalauréat	20,9	36,1	33,4	32,9	15,1	24,7	27,5	35,3
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	2,0	4,5	4,6	4,6	1,4	2,4	3,0	4,9
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	0,5	2,7	8,3	14,7	0,5	1,4	4,2	8,8
Maîtrise	5,3	17,8	17,8	18,5	4,4	10,1	12,3	17,5
Doctorat acquis	0,6	4,3	5,8	3,5	0,8	2,9	4,4	3,5
Domaine d'études pour les personnes possédant un baccalauréat ou un niveau d'études plus élevé								
Enseignement	16,5	11,5	5,4	3,4	6,7	4,8	1,9	0,8
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	4,0	1,5	1,2	1,0	3,4	1,1	0,7	0,4
Sciences humaines	9,8	5,9	5,4	5,3	8,3	4,5	3,4	2,8
Sciences sociales et de comportements, et droit	20,1	18,1	20,8	22,2	15,5	14,0	15,0	18,0
Commerce, gestion et administration publique	18,8	22,9	27,2	28,5	22,4	23,5	27,8	35,8
Sciences physiques et de la vie, et technologies	6,4	6,1	6,6	5,7	7,6	7,5	7,4	5,8
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	2,9	4,1	3,5	2,2	7,5	9,0	6,2	3,2
Architecture, génie et services connexes	4,1	6,4	6,0	4,0	18,3	24,0	23,2	16,1
Agriculture, ressources naturelles et conservation	1,6	1,3	1,1	0,6	2,4	2,1	1,6	0,8
Santé et domaines connexes	15,5	22,1	22,8	27,2	7,5	8,9	12,3	16,2

Note : Par souci de confidentialité, les services personnels, de protection et de transport ainsi que d'autres domaines n'ont pas été inclus comme domaines d'études pour les personnes possédant un baccalauréat ou un niveau d'études plus élevé.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Tableau 8

Répartition des caractéristiques d'emploi, selon la tranche de revenu et le sexe, 2015

	Femmes				Hommes			
	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %
	pourcentage							
Catégories professionnelles								
Gestion	7,7	27,6	30,6	31,0	11,1	24,0	31,8	41,5
Cadres supérieurs/cadres supérieures - services financiers, communications et autres services aux entreprises	0,1	0,7	2,2	6,0	0,3	0,8	2,3	7,0
Cadres supérieurs/cadres supérieures - commerce, radiotélédiffusion et autres services	0,1	0,4	1,0	2,7	0,3	0,6	1,5	4,2
Cadres supérieurs/cadres supérieures - construction, transport, production et services d'utilité publique	0,1	0,3	0,9	2,6	0,3	0,9	2,3	6,9
Affaires, finances et administration	23,3	19,5	20,7	22,6	9,2	8,2	9,6	15,3
Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1,2	3,1	4,0	3,9	0,8	1,5	2,1	3,0
Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	0,3	0,7	0,6	1,6	0,2	0,4	0,6	2,6
Autres agents financiers/agentes financières	0,6	1,2	1,7	3,2	0,6	0,9	1,6	3,7
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	3,0	8,3	6,5	3,4	9,5	18,8	16,7	9,9
Secteur de la santé	11,5	16,7	15,8	20,3	2,2	3,7	6,0	11,4
Médecins spécialistes	0,1	0,6	3,2	10,0	0,1	0,4	1,8	5,8
Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	0,2	1,2	4,7	6,1	0,2	0,6	1,9	3,3
Dentistes	0,1	0,5	1,3	1,5	0,1	0,3	0,8	1,5
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	17,0	18,1	15,9	13,5	6,7	12,2	9,4	9,2
Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	0,3	2,3	5,4	6,8	0,3	1,1	2,7	5,6
Arts, culture, sports et loisirs	3,5	1,8	1,7	1,5	2,9	1,2	1,0	0,8
Vente et services	28,5	6,1	6,9	6,8	21,3	6,4	6,7	6,1
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	1,9	1,0	0,9	0,4	27,4	18,8	11,9	3,2
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	0,9	0,3	0,3	0,2	3,2	2,6	2,8	1,2
Fabrication et services d'utilité publique	2,8	0,6	0,7	0,2	6,3	4,1	4,1	1,3
Industrie								
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,6	0,6	0,7	1,0	3,4	1,5	1,4	1,3
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	0,4	2,2	4,6	4,2	1,1	6,2	10,2	8,0
Services publics	0,3	2,0	1,7	0,8	0,7	3,9	3,7	1,1
Construction	1,8	1,9	2,2	2,4	12,4	10,4	8,5	6,4
Fabrication	5,1	4,6	5,0	4,7	12,4	12,3	10,3	8,2
Commerce de gros	2,4	3,6	5,1	5,1	4,6	5,4	6,9	6,8
Commerce de détail	13,2	5,2	5,4	5,5	11,3	4,9	5,0	5,1
Transport et entreposage	2,6	1,9	2,1	1,9	7,4	4,9	4,5	3,0
Industrie de l'information et industrie culturelle	2,0	3,1	2,8	2,6	2,5	3,5	3,0	2,7
Finance et assurances	5,1	9,8	11,1	15,6	2,9	5,8	7,6	15,6
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,7	2,1	3,2	4,9	2,0	1,7	2,3	3,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	6,5	10,5	13,9	14,7	6,9	11,5	15,0	17,5
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,2	0,5	0,8	1,2	0,1	0,3	0,5	1,3
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	3,9	1,4	1,8	1,7	5,2	1,7	1,6	1,6
Services d'enseignement	10,8	13,1	8,4	3,9	4,5	5,0	4,1	1,9
Soins de santé et assistance sociale	20,5	20,1	18,9	22,2	3,9	4,1	6,2	11,4
Arts, spectacles et loisirs	2,1	0,7	0,8	1,0	2,2	0,6	0,6	0,7
Services d'hébergement et de restauration	8,7	1,0	1,0	1,4	6,3	0,8	0,8	0,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	5,2	2,5	2,3	1,5	4,2	2,3	1,8	1,1
Administrations publiques	6,0	13,1	8,1	3,7	5,9	13,4	6,0	2,0

Note : Les grandes catégories professionnelles sont présentées dans ce tableau ainsi que des catégories professionnelles précises importantes dans le cas de la population canadienne à revenu élevé, afin de fournir des renseignements plus détaillés sur les différences existant entre les femmes actives et les hommes actifs faisant partie du 1 % des personnes ayant les revenus les plus élevés.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Tableau 9

Répartition des heures travaillées au cours de la semaine précédant le jour du Recensement, selon la tranche de revenu et le sexe

	Femmes				Hommes			
	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %
	pourcentage							
Répartition des heures travaillées								
Moins de 20 heures	18,9	8,1	8,8	10,1	11,7	4,9	5,2	5,4
De 20 à 39 heures	40,5	27,8	22,0	15,9	23,2	17,0	13,1	10,5
De 40 à 49 heures	34,7	48,5	46,4	40,2	50,8	54,6	50,8	42,5
50 heures et plus	6,0	15,6	22,8	33,8	14,4	23,6	31,0	41,6
Répartition des heures travaillées pour les travailleurs du principal groupe d'âge actif								
Moins de 20 heures	14,1	6,8	7,5	7,6	6,9	3,6	3,6	3,1
De 20 à 39 heures	40,2	25,8	19,9	14,0	21,1	15,0	10,5	6,8
De 40 à 49 heures	39,0	51,1	48,9	42,7	56,2	56,6	52,7	43,8
50 heures et plus	6,6	16,2	23,7	35,7	15,8	24,9	33,3	46,3

Note : Le principal groupe d'âge actif est composé de personnes âgées de 25 à 54 ans.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Tableau 10

Nombre moyen d'heures travaillées en 2015 pour les travailleurs du principal groupe d'âge actif, selon la tranche de revenu, la situation familiale, le nombre d'enfants et le sexe

	Femmes				Hommes			
	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %	Tranche inférieure de 90 %	Tranche suivante de 5 %	Tranche suivante de 4 %	Tranche supérieure de 1 %
	heures							
Situation familiale								
Conjoint marié ou partenaire en union libre	32,9	38,8	39,8	42,3	40,6	43,4	45,1	47,4
Parent seul	34,1	40,2	40,8	43,7	39,7	42,8	44,6	45,2
Enfant	33,4	40,4	40,9	46,1	36,1	42,1	44,1	44,4
Personne hors famille de recensement	35,7	41,5	43,0	45,8	39,0	43,7	45,6	46,4
Nombre d'enfants								
Pas d'enfant	35,2	41,1	42,5	45,5	38,8	43,7	45,3	46,7
Un enfant	32,4	38,5	39,6	41,6	40,1	43,1	44,8	46,8
Deux enfants	32,7	38,6	39,7	42,6	40,8	43,1	44,9	47,1
Trois enfants ou plus	31,6	37,6	37,4	40,3	41,6	44,1	45,7	48,4

Note : Le principal groupe d'âge actif est composé de personnes âgées de 25 à 54 ans.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Bibliographie

Atkinson, A.B., A. Casarico et S. Voitchovsky. 2016. *Top Incomes and the Gender Divide*. Melbourne Institute Working Paper Series. Melbourne Institute Working Paper n° 27. Victoria : Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research.

Eagly, A., et S. Karau. 2002. « Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. » *Psychological Review* 109 (3) : 573 à 598.

Eagly, A., et M. Johannesen-Schmidt. 2001. « The Leadership Styles of Women and Men. » *Journal of Social Issues* 57 (4) : 781 à 797.

Elkinawy, S., et M. Slater. 2011. « Gender differences in executive compensation: Variation with board gender composition and time. » *Journal of Economics and Business* 63 (1) : 23 à 45.

Ferguson, S.J. 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. Ottawa : Statistique Canada.

Fortin, N. « Earnings Inequality and the Gender Pay Gap. » Conférence État des connaissances, réunions de l'ACE, 4 juin 2016. Disponible au lien suivant : http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/Fortin_EarningsInequalityGenderPayGap.pdf (consulté le 10 mai 2018).

Fortin, N.M., et M. Huberman. 2002. *Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: An Historical Perspective*. Montréal : Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations.

Fortin, N., B. Bell et M. Böhm, 2017. « Top Earnings Inequality and the Gender Pay Gap: Canada, Sweden, and the United Kingdom. » *Labour Economics* 47 : 107 à 123.

Fortin, N.M, A. Bonikowska, et M. Drolet. *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. Ottawa : Statistique Canada. À paraître.

Frenette, M., et K. 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. Ottawa, Statistique Canada.

Goldin, C. 2014. « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. » *American Economic Review* 104 (4) : 1 à 30.

Guvenen, F., G. Kaplan et J. Song. 2014. *The Glass Ceiling and the Paper Floor: Gender Differences among Top Earners, 1981-2012*. NBER Working Paper Series, n° 20560. Cambridge, Massachusetts : National Bureau of Economic Research.

Hango, D. 2013. « Les différences entre les sexes dans les programmes de sciences, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques (STGM) à l'université. » *Regards sur la société canadienne*. Produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

Houle, P., M. Turcotte et M. Wendt. 2017. « Évolution de la participation des parents aux tâches domestiques et aux soins des enfants de 1986 à 2015. » *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale*. Produit n° 89-652-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Hudon, T. 2016. « Les femmes de minorités visibles. » *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*. Produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Institut canadien d'information sur la santé. 2016. *Les médecins au Canada, 2016 : Rapport sommaire*. Ottawa : Institut canadien d'information sur la santé. Disponible au lien suivant : https://www.cihi.ca/sites/default/files/document/les_medecins_au_canada_phys2016.pdf (consulté le 25 septembre 2018).

Lemieux, T., et W.C. Riddell, 2015. « Who are Canada's top 1 percent? » Dans *Income Inequality: The Canadian Story*, publié sous la direction de D.A. Green, W.C. Riddell et F. St-Hilaire, The Art of the State Series, Volume 5, Part 1 : Inequality Trends in Canada, p. 103 à 155. Montréal : Institut de recherche en politiques publiques.

Loi sur l'équité en matière d'emploi. L.C. 1995, ch. 44, art. 3.

Macdonald, D. 2019. *The Double-Pane Glass Ceiling: The Gender Pay Gap at the Top of Corporate Canada*. Canadian Centre for Policy Alternatives. Disponible au lien suivant : <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/double-pane-glass-ceiling> (consulté le 7 janvier 2019).

Moyser, M., et A. 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. Ottawa : Statistique Canada.

Moyser, M. 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. Ottawa : Statistique Canada.

Murphy, B., P. Roberts et M. Wolfson, 2007. *Profil des Canadiens à revenu élevé, 1982 à 2004*. Série de documents de recherche sur le revenu, n° 006. Produit n° 75F0002M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

ONU Femmes. 2018. *Traduire les promesses en actions : l'égalité des sexes dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. New York, N.Y. : ONU Femmes. Disponible au lien suivant : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-fr.pdf?la=fr&vs=431> (consulté le 10 mai 2018).

Pew Research Center. 2018. *Women and Men in STEM Often at Odds Over Workplace Equity*. Disponibles au lien suivant : http://www.pewsocialtrends.org/wp-content/uploads/sites/3/2018/01/PS_2018.01.09_STEM_FINAL.pdf (consulté le 17 octobre 2018).

Rincón, V., M. González et K. Barrero. 2017. « Women and leadership: Gender Barriers to senior management positions. » *Intangible Capital* 13 (2) : 319 à 386.

Saez, E., et M.R. Veall. 2005. « The Evolution of High Incomes in Northern America: Lessons from Canadian Evidence. » *The American Economic Review*, 95 (3) : 831 à 849.

Statistique Canada, s.d. *Tableau 11-10-0055-01 Les déclarants à revenu élevé, au Canada*. Disponible au lien suivant : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110005501&request_locale=fr (consulté le 13 novembre 2018).

Statistique Canada. 2013. *Le niveau de scolarité et la profession des Canadiens à revenu élevé : Enquête nationale auprès des ménages (ENM), 2011*. ENM en bref. Produit n° 99-014-X2011003 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Uppal, S., et S. LaRochelle-Côté. 2014. « Évolution du profil professionnel des jeunes hommes et des jeunes femmes au Canada. » *Regards sur la société canadienne*. Avril. Produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.