

N° au catalogue 45200002  
ISSN 2560-7987  
ISBN 978-0-660-46639-2

## Études sur le genre et les identités croisées

# Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les genres au Canada

par Marie Drolet et Mandana Mardare Amini

Date de diffusion : le 21 septembre 2023



Statistique  
Canada

Statistics  
Canada

Canada

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

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

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [infostats@statcan.gc.ca](mailto:infostats@statcan.gc.ca)

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

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

## Normes de service à la clientèle

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

## Note de reconnaissance

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

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie, 2023

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

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

*This publication is also available in English.*

---

## Remerciements

La présente étude a été financée par Femmes et Égalité des genres Canada.

# Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les genres au Canada

par Marie Drolet et Mandana Mardare Amini

## Faits saillants

À l'aide de données provenant de l'Enquête sur la population active (EPA), le présent article porte sur la mesure dans laquelle les statistiques agrégées sur l'écart salarial entre les genres (l'écart) de 2007 à 2022 masquent les expériences distinctes de divers groupes. Ces groupes comprennent les Autochtones vivant hors réserve (ceux qui déclarent être membres d'une Première Nation, Métis ou Inuk/Inuit), les immigrants admis au Canada pendant l'enfance (au plus tard à l'âge de 18 ans) et ceux admis au Canada à l'âge adulte (après l'âge de 18 ans). L'article compare leurs expériences en matière d'écart salarial à celles des hommes et des femmes non autochtones nés au Canada, et il porte principalement sur les travailleurs rémunérés âgés de 20 à 54 ans qui travaillent à temps plein ou à temps partiel. Des comparaisons de **l'écart salarial entre les genres** pour différents groupes de femmes peuvent être effectuées en utilisant un groupe de base constant. Dans le cadre du présent article, l'écart salarial entre les genres renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes nés au Canada et des femmes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes nés au Canada.

- L'écart salarial entre les genres a diminué de 2007 à 2022, mais est demeuré significatif. L'écart salarial entre les hommes et les femmes nés au Canada s'est rétréci de 5,9 points de pourcentage. Les femmes nées au Canada gagnaient 9,2 % de moins que leurs homologues masculins en 2022 par rapport à 15,0 % en 2007. L'écart salarial a également diminué de 4,2 points de pourcentage entre les immigrantes admises au pays pendant l'enfance et les hommes nés au Canada, passant de 14,7 % en 2007 à 10,5 % en 2022. L'écart salarial entre les femmes autochtones et les hommes nés au Canada a diminué de 7,1 points de pourcentage, passant de 27,2 % en 2007 à 20,1 % en 2022. L'écart s'est également réduit de 6,5 points de pourcentage entre les immigrantes admises à l'âge adulte et les hommes nés au Canada, passant de 27,4 % en 2007 à 20,9 % en 2022.
- De 2007 à 2022, la position des femmes de tous les groupes s'est « élevée » au sein de la répartition de la rémunération des hommes nés au Canada. La rémunération médiane des femmes nées au Canada se situait au 41<sup>e</sup> centile des hommes canadiens en 2022, en hausse par rapport au 37<sup>e</sup> centile en 2007. Le classement de la rémunération médiane des femmes autochtones s'est élevé de 8 centiles pour atteindre le 33<sup>e</sup> centile des hommes nés au Canada. La rémunération médiane des immigrantes admises à l'âge adulte était la plus basse et se situait au 28<sup>e</sup> centile de la répartition de la rémunération des hommes nés au Canada en 2022, en hausse de 6 centiles par rapport à 2007.
- Les femmes à l'extrémité inférieure de leur répartition des salaires ont enregistré une plus forte progression que celles à l'extrémité supérieure. À l'extrémité inférieure de leur répartition des salaires (5<sup>e</sup> centile), les femmes de tous les groupes ont enregistré un écart salarial similaire et moins important en 2022 qu'en 2007. Par exemple, au 5<sup>e</sup> centile en 2022, les femmes nées au Canada ont gagné 2,8 % de moins que leurs homologues masculins nés au Canada, comparativement à 12,1 % en 2007. Des chiffres semblables ont été observés pour les immigrantes admises à l'âge adulte. Les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte ont enregistré les gains les plus importants. L'écart salarial s'est rétréci de 11,2 points de pourcentage pour les femmes autochtones pour passer de 17,5 % en 2007 à 6,3 % en 2022. L'écart a également diminué de 13,7 points de pourcentage pour les immigrantes admises à l'âge adulte pour passer de 20,0 % en 2007 à 6,3 % en 2022. À l'extrémité supérieure de leur répartition des salaires (95<sup>e</sup> centile) en 2022, les femmes autochtones (23,8 %) et les immigrantes admises à l'âge adulte (20,1 %) ont enregistré des écarts salariaux plus importants que les femmes nées au Canada (12,9 %) et que les immigrantes admises au pays pendant l'enfance (11,3 %). Cela a peu changé depuis 2007.

- Les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte ont enregistré de plus importants écarts salariaux entre les genres que les femmes nées au Canada et que les immigrantes admises pendant leur enfance. Cela demeure constant pour la plupart des dimensions, comme l'emploi à temps plein ou à temps partiel, le niveau de scolarité et le secteur privé ou public.
- Les femmes de tous les groupes ont renforcé leurs qualifications sur le marché du travail, ce qui a contribué à réduire l'écart salarial entre les genres au Canada.
- De 2007 à 2022, la proportion des femmes autochtones titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur a doublé. Celle-ci est passée de 12,5 % en 2007 à 24,8 % en 2022. De plus, les femmes autochtones ont vu leur incidence d'emploi commencé au cours des 12 mois précédents diminuer de 29,9 % en 2007 à 21,7 % en 2022, et leur durée moyenne d'emploi augmenter de 5,5 ans en 2007 à 6,7 ans en 2022.
- En 2007, les femmes nées au Canada et les immigrantes admises au pays pendant l'enfance étaient plus susceptibles d'occuper une profession libérale que les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte; cet écart s'est creusé de 2007 à 2022. En 2022, 31,0 % des femmes nées au Canada et 33,6 % des immigrantes admises pendant leur enfance occupaient une profession libérale, en hausse par rapport à 22,0 % et 21,0 % en 2007. En comparaison, 26,1 % des immigrantes admises à l'âge adulte et 22,9 % des femmes autochtones occupaient une profession libérale en 2022, en hausse par rapport à 17,8 % et 15,1 % en 2007.
- Les améliorations relatives pour les femmes en matière de capital humain, comme le niveau de scolarité, une plus longue durée de l'emploi et un emploi à temps plein, ont joué un rôle plus modeste dans le rétrécissement de l'écart salarial que les caractéristiques d'emploi. Ces améliorations permettent d'expliquer 19,6 % de la réduction de l'écart salarial entre les genres pour les femmes nées au Canada, 14,5 % pour les femmes autochtones, 27,6 % pour les immigrantes admises pendant leur enfance et 19,9 % pour les immigrantes admises à l'âge adulte. Les changements dans l'industrie et les professions rendent compte d'une part importante du rétrécissement de l'écart salarial entre les genres de 2007 à 2022. Cette part varie selon le groupe, allant de 30,6 % pour les femmes autochtones à 74,2 % pour les immigrantes admises à l'âge adulte.
- Les données de l'EPA sont utilisées pour mesurer l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes occupant le même « emploi », c'est-à-dire occupant la même profession dans la même industrie. En 2022, pour le même « emploi », les femmes nées au Canada gagnaient 9,2 % de moins que leurs homologues masculins. En 2022, les écarts salariaux entre les genres pour un même « emploi » étaient similaires pour les femmes autochtones (9,3 %) et les immigrantes admises au pays pendant l'enfance (9,6 %). Cette même année, les immigrantes admises à l'âge adulte enregistraient l'écart salarial le plus important (20,4 %).
- L'écart entre les genres au sein d'une profession a diminué pour la plupart des groupes, mais continue d'être une source importante d'écart salarial. En fait, plus de la moitié de l'écart salarial entre les genres demeure, lorsque l'on compare les hommes et les femmes occupant le même emploi en 2022. Par exemple, 67,4 % de l'écart salarial entre les genres demeure lorsque l'on compare les hommes et les femmes nés au Canada occupant le même emploi. Ce chiffre était légèrement inférieur pour les immigrantes admises pendant leur enfance (64,0 %), les femmes autochtones (57,7 %) et les immigrantes admises à l'âge adulte (56,5 %).
- Puisque les taux d'emploi varient entre les femmes de divers groupes et ont évolué à différents rythmes depuis 2007, il est possible que les variations des taux d'emploi altèrent la mesure de l'écart salarial entre les genres au fil du temps. Lorsque les salaires sont couplés à une combinaison constante de caractéristiques à différents moments dans le temps, l'écart salarial entre les genres diminue davantage de 2007 à 2022 comparativement à ce qui a été indiqué précédemment pour tous les groupes de femmes. Les effets de sélection sont peu importants pour les femmes nées au Canada et les immigrantes admises au cours de leur enfance: l'écart salarial des femmes nées au Canada se rétrécit de 0,4 à 1,4 point de pourcentage supplémentaire au plus, et l'écart salarial des immigrantes admises pendant leur enfance, de 0,1 à 0,7 point de pourcentage. Les effets de sélection sont plus importants pour les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte. L'écart salarial diminue alors de 1,4 à 5,6 points de pourcentage supplémentaires pour les femmes autochtones et de 0,4 à 3,0 points de pourcentage supplémentaires pour les immigrantes admises à l'âge adulte.

## 1. Introduction

Les femmes au Canada ont amélioré leurs qualifications sur le marché du travail par rapport aux hommes et occupent désormais des professions traditionnellement dominées par les hommes (Drolet, 2011). L'évolution des tendances matrimoniales et des régimes de fécondité, jumelée au fait que davantage d'hommes assument une partie des responsabilités domestiques, a renforcé la participation des femmes à la population active et a modifié leurs cheminements de carrière. Parmi toutes les femmes âgées de 20 à 54 ans, 81,3 % avaient un emploi en 2022, comparativement à 70,1 % en 1997<sup>1</sup>.

Le soutien législatif à l'emploi et à la rémunération des femmes, comme l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale et les congés de maternité et les congés parentaux sans risque de perte d'emploi, demeure une priorité pour les administrations publiques canadiennes (Gouvernement du Canada, 2021). L'efficacité de ces initiatives politiques est souvent jugée et débattue en fonction de l'évolution de l'écart salarial entre les genres. Les écarts de salaires horaires des hommes et des femmes âgés de 20 à 54 ans ont diminué pour passer de 18,5 % en 1997 à 15,8 % en 2007 et à 11,8 % en 2022. Plusieurs facteurs aident à expliquer le rétrécissement de l'écart salarial: une évolution du profil des travailleurs pour toutes les cohortes, une plus longue durée de l'emploi, des changements de profession parmi les travailleurs plus âgés et un niveau de scolarité de plus en plus élevé ainsi que des taux de syndicalisation en baisse chez les travailleurs masculins plus jeunes (Baker et Drolet, 2010; Drolet, 2011; Fortin, 2019).

Malgré une hausse de la proportion des femmes travaillant au Canada et de la réduction de l'écart salarial entre les genres, des disparités entre les groupes de femmes persistent. Des études ont montré de façon répétée que les femmes autochtones et immigrantes sont en moins bonne situation sur le marché du travail. Entre autres, leurs taux d'emploi et leurs revenus sont inférieurs à ceux de leurs homologues non autochtones (Drolet, 2022; Reid et coll., 2020; Anderson, 2019; Hahmann et coll., 2019) et non immigrantes (Drolet, 2022; Picot et Sweetman, 2012; Lamb, Banjeree et Verma, 2021; Hou et Picot, 2022).

Ces inégalités persistantes présentent plusieurs facettes. Les femmes autochtones se heurtent à des obstacles à l'emploi qui peuvent être attribuables à une combinaison de facteurs, comme les répercussions de la colonisation (p. ex. discrimination et stéréotypes négatifs), le traumatisme intergénérationnel et des niveaux de scolarité et de littératie par conséquent inférieurs (Centre de collaboration nationale de la santé autochtone, 2017). L'intégration économique des immigrants au Canada a également fait l'objet de nombreuses études. Les immigrantes sont plus susceptibles d'être admises comme conjointe à charge (plutôt que comme demandeuse principale) dans la catégorie de l'immigration économique. Elles éprouvent souvent davantage de difficultés à trouver un emploi du fait de faibles compétences linguistiques et de la difficulté à faire reconnaître leurs compétences, leur niveau de scolarité ou leur expérience (Houle et Yssad, 2010; Picot et Sweetman, 2012; Bonikowska et Hou, 2017; Frank et Hou, 2015)<sup>2</sup>. En outre, bon nombre d'immigrantes rencontrent des obstacles sexospécifiques, comme la discrimination sur le marché du travail et la division du travail entre les genres au sein de la famille (Liversage, 2009).

Alors qu'on en sait déjà beaucoup sur l'écart salarial entre les genres au Canada, les études qui adoptent une perspective intersectionnelle sont peu nombreuses. À l'aide de données provenant de l'Enquête sur la population active (EPA), le présent article se penche dans un premier temps sur la façon dont les statistiques agrégées sur l'écart salarial entre les genres (l'écart) de 2007 à 2022 masquent les expériences distinctes de divers groupes de femmes. Ces groupes comprennent les Autochtones vivant hors réserve<sup>3</sup> (ceux qui déclarent être membres d'une Première Nation, Métis ou Inuk/Inuit), les immigrants admis au Canada pendant leur enfance (au plus tard à l'âge de 18 ans) et ceux admis au Canada à l'âge adulte (après l'âge de 18 ans). L'article compare leurs expériences en termes d'écart salarial à celles des hommes et des femmes non autochtones nés au Canada (voir la section Sources des données, méthodes et définitions). Par la suite, nous procédons à une analyse détaillée de la façon dont divers facteurs (comme les caractéristiques liées à la démographie et à l'emploi) sous-tendent les écarts salariaux observés, laquelle permettra de déterminer si chaque groupe fait face à des défis uniques ou si ces défis sont communs. Puis, nous examinons dans quelle mesure les disparités salariales entre les genres au sein et entre les groupes sont le résultat d'une ségrégation professionnelle<sup>4</sup> ou d'une ségrégation pour toutes les industries et

1. Sauf indication contraire, toutes les estimations de l'Enquête sur la population active sont dérivées à l'aide de l'échantillon d'analyse décrit dans la section Sources des données, méthodes et définitions.

2. Hudon (2015) souligne que de plus en plus d'immigrantes sont admises à titre de demandeuses principales.

3. Selon les données du Recensement de 2021, environ 80 % de la population autochtone vivait hors réserve en 2021 (Statistique Canada, 2022a et 2022b).

4. Comme le soulignent Schirle et Sogaolu (2020), le terme « ségrégation » désigne le fait que les groupes de personnes sont observés en fonction des différents types d'emploi qu'ils occupent; il ne s'agit pas d'une politique qui oblige la séparation des groupes de personnes.

tous les milieux de travail. Enfin, nous étudions dans quelle mesure l'évolution des taux d'emploi selon les groupes de femmes contribue à rétrécir l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

La présente étude vise à améliorer notre compréhension de l'écart salarial entre les genres, et à déterminer si cet écart auquel doivent faire face différents groupes de femmes reflète les tendances générales ou s'en écarte. Ces connaissances sont essentielles pour mieux adapter les interventions qui abordent les enjeux auxquels font face certains groupes et qui s'éloignent d'une approche uniforme visant à combler l'écart salarial entre genres au Canada.

Les résultats sont présentés pour les travailleurs rémunérés âgés de 20 à 54 ans travaillant à temps plein ou à temps partiel et qui n'étudient pas à temps plein. Le salaire horaire est l'unité d'analyse préconisée (Baker et Drolet, 2010)<sup>5</sup>. Pour souligner les différentes expériences entre les travailleurs autochtones, non autochtones nés au Canada et immigrants, ces groupes sont traités séparément dans l'analyse<sup>6, 7</sup>. Ainsi, les personnes nées au Canada font référence aux travailleurs non autochtones nés au Canada. La population immigrante est ensuite répartie selon l'âge d'admission au Canada. Les personnes ayant immigré pendant leur enfance (au plus tard à l'âge de 18 ans) ont de meilleurs résultats sur le marché du travail que celles admises à l'âge adulte (âgées de plus de 18 ans)<sup>8</sup>.

Pour obtenir des tailles d'échantillons suffisantes pour les groupes d'intérêt désagrégés, nous combinons des données mensuelles (mars et septembre) de 2007 et 2008 comme point de départ et nous les comparons aux données combinées (de mars et septembre) de 2021 et 2022 comme point de fin (voir la section *Sources des données, méthodes et définitions*). Par souci de brièveté, nous utilisons 2007 pour décrire les estimations obtenues à l'aide des données combinées de 2007 et 2008 et nous utilisons 2022 pour décrire les estimations obtenues à l'aide des données combinées de 2021 et 2022.

Dans le cadre du présent article, **l'écart salarial entre les genres**<sup>9</sup> renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes nés au Canada et des femmes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes nés au Canada. Une valeur positive indique que les hommes gagnent davantage que les femmes. Une valeur négative indique que les femmes gagnent davantage que les hommes.

Parmi toutes les femmes âgées de 20 à 54 ans, 81,3 % avaient un emploi en 2022, comparativement à 77,8 % en 2007. En 2022, les femmes représentaient la moitié de tous les travailleurs rémunérés au Canada. Alors que les femmes représentent une proportion plus importante de la main-d'œuvre, leur population s'est parallèlement diversifiée. Les femmes nées au Canada représentaient 68,2 % de la main-d'œuvre féminine rémunérée en 2022, en baisse par rapport à 77,9 % en 2007. La représentation des immigrantes a augmenté au sein de la main-d'œuvre rémunérée. En 2022, les immigrantes admises pendant leur enfance représentaient 8,4 % des travailleurs rémunérés, alors que celles admises à l'âge adulte représentaient 19,3 % des travailleurs rémunérés. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux chiffres observés en 2007, soit 6,7 % et 13,0 %. Les femmes autochtones représentaient 4,2 % de la main-d'œuvre rémunérée en 2022, ce qui a peu changé par rapport à 2007.

5. Baker et Drolet (2010) relèvent des tendances divergentes dans les ratios salariaux entre les femmes et les hommes en fonction des revenus annuels et des taux salariaux horaires.
6. Les Autochtones comprennent les personnes qui se déclarent membres d'une Première Nation, Métis ou Inuit. Nous reconnaissons que des différences peuvent exister dans les expériences sur le marché du travail entre ces groupes. Les tailles d'échantillon réduites limitent notre capacité à fournir des estimations fiables pour les groupes plus détaillés.
7. La population de l'analyse utilisée dans la présente étude exclut les membres des Premières Nations vivant dans une réserve et une grande partie de la population inuite. Compte tenu du fait que ces populations diffèrent selon plusieurs facteurs (c.-à-d. éloignement, facteurs socioéconomiques), le tableau de l'inégalité salariale pour l'intégralité de la population des femmes autochtones peut être un peu différent des résultats obtenus à l'aide des données de l'EPA. Nos résultats devraient donc être interprétés en tenant compte de ces importantes mises en garde.
8. Nous reconnaissons que les résultats peuvent également varier selon que les immigrantes ont migré au début, au milieu ou à la fin de leur enfance, ou à l'âge adulte. Voir Rumbaut (2004) pour une discussion détaillée à ce sujet. Les tailles d'échantillon réduites peuvent limiter notre capacité à fournir des estimations fiables pour des groupes plus détaillés. Il convient également de noter que les immigrantes admises au cours de leur enfance comprennent la plupart des immigrantes de longue date admises au Canada plus de 10 ans auparavant. Les immigrantes admises au Canada à l'âge adulte sont réparties dans les catégories des immigrantes récentes (admises moins de 10 ans auparavant) et des immigrantes de longue date.
9. L'EPA recueille des renseignements sur le sexe et non le genre. Bien que le sexe et le genre renvoient à deux concepts différents, le terme « genre » est celui qui est utilisé dans le présent article pour en faciliter la lecture.



## 2. Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire, au sein des groupes, 2007-2008 et 2021-2022

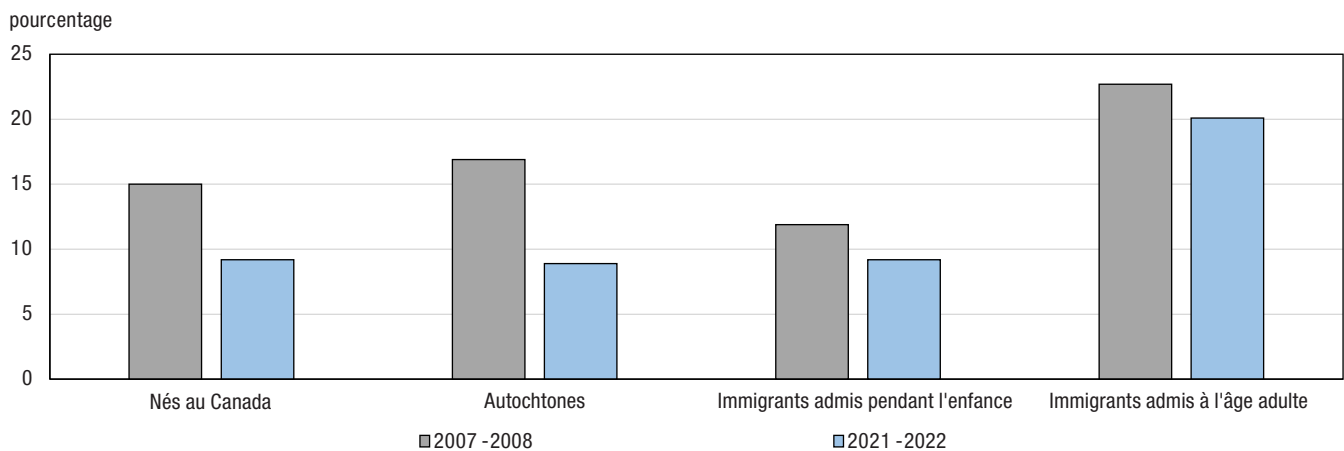
L'écart salarial intragroupe permet de comparer les salaires horaires moyens des hommes et des femmes d'un même groupe (graphique 1). L'écart salarial entre les genres parmi les immigrants admis à l'âge adulte était le plus important parmi tous les groupes en 2022; les femmes gagnant 20,1 % de moins que leurs homologues masculins. Des écarts salariaux entre les genres moins importants ont été enregistrés pour les travailleurs autochtones (8,9 %), les immigrants admis au pays pendant l'enfance (9,2 %) et le reste de la population née au Canada (9,2 %).

L'écart salarial intragroupe entre les genres s'est également résorbé au cours de cette période. L'écart salarial entre les genres a le plus diminué entre les hommes et les femmes autochtones (de 8,0 points de pourcentage) et les hommes et les femmes nés au Canada (de 5,9 points de pourcentage). Il a le moins diminué entre les immigrants, quel que soit leur âge à l'arrivée (de 2,7 points de pourcentage).

Ces comparaisons, qui montrent la façon dont les salaires horaires des hommes et des femmes diffèrent au sein des groupes, sont révélatrices et utiles. Toutefois, compte tenu du fait que les salaires horaires des hommes varient d'un groupe à l'autre, ces comparaisons ne nous indiquent pas quel groupe de femmes fait face à l'écart le plus important ou le plus persistant. Cela peut même donner l'impression erronée que divers groupes de femmes font face à un faible écart salarial. Pour explicitement tenir compte de l'intersection entre le genre et le groupe, il est nécessaire de comparer les salaires de chaque groupe de femmes à ceux des hommes nés au Canada.

### Graphique 1

**Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire moyen, au sein des groupes, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**



**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes et des femmes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes. Les taux salariaux horaires moyens des femmes sont significativement inférieurs à celui des hommes ( $p < 0,05$ ) pour chaque groupe et chaque année. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

## 3. Quelle est l'ampleur des écarts salariaux entre les genres pour les différents groupes de femmes?

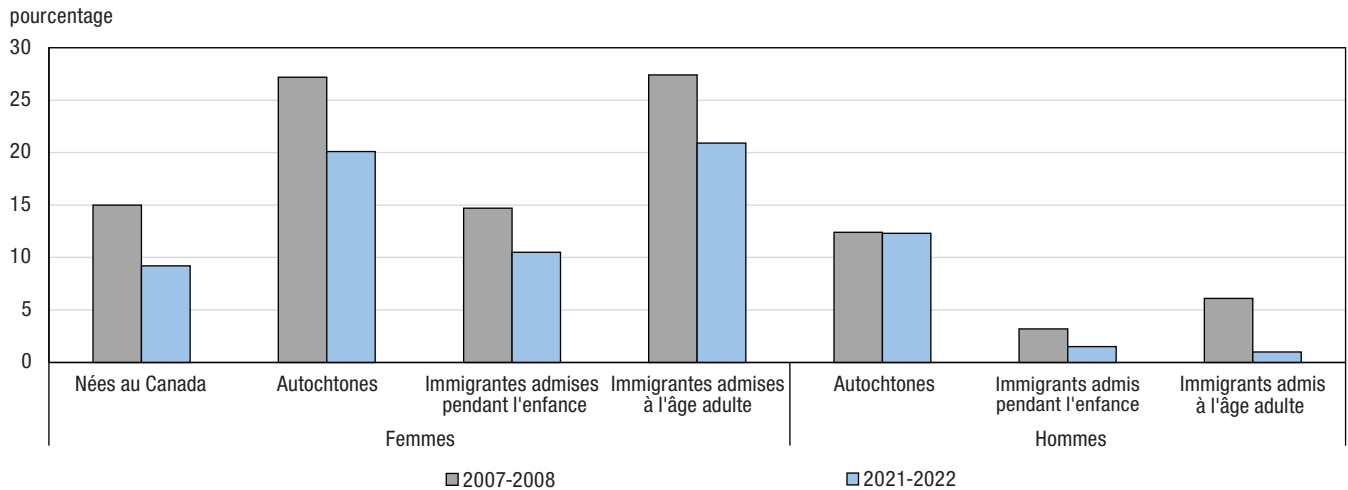
De nombreuses données probantes relatives au contexte canadien démontrent que la situation sur le marché du travail est liée au groupe de population auquel une personne appartient. Des analyses indiquent continuellement des écarts importants et persistants en matière de rémunération entre les travailleurs autochtones et non autochtones, entre les travailleurs immigrants et non immigrants et entre les hommes et les femmes en général.



Pour mieux étudier l'intersection du genre et des groupes, nous étudions l'écart salarial entre les hommes nés au Canada et les femmes qui appartiennent à différents groupes (graphique 2). Les hommes nés au Canada gagnent généralement en moyenne plus que les hommes et les femmes de tous les groupes étudiés, que ce soit en 2007 ou en 2022. Les hommes nés au Canada gagnaient, par exemple, 12,3 % de plus que les hommes autochtones en 2022. Cela a peu changé depuis 2007. L'écart salarial horaire a diminué entre les hommes immigrants et les hommes nés au Canada; le salaire des hommes immigrants étant désormais pratiquement le même que leurs homologues nés au Canada.

## Graphique 2

### Écart au chapitre du salaire horaire moyen par rapport aux hommes nés au Canada, selon le genre et le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022



**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes nés au Canada et des personnes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes nés au Canada. Les salaires horaires moyens des hommes nés au Canada sont plus élevés que ceux de tous les autres groupes ( $p < 0,05$ ) en 2007-2008. Les salaires horaires moyens des hommes nés au Canada sont supérieurs à ceux des hommes autochtones et de tous les groupes de femmes ( $p < 0,05$ ) en 2021-2022. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

En établissant un groupe de comparaison de base constant (c.-à-d. les hommes nés au Canada), on peut effectuer des comparaisons de l'écart salarial entre les genres entre les groupes de femmes (graphique 2). Les écarts salariaux entre les genres sont généralement plus importants que ceux relevés au sein des groupes, puisque les salaires moyens des hommes varient également d'un groupe à l'autre. Par exemple, les femmes autochtones gagnaient 8,9 % de moins que les hommes autochtones en 2022. Toutefois, par rapport aux hommes nés au Canada, les femmes autochtones gagnaient 20,1 % de moins, et les hommes autochtones, 12,3 % de moins en moyenne.

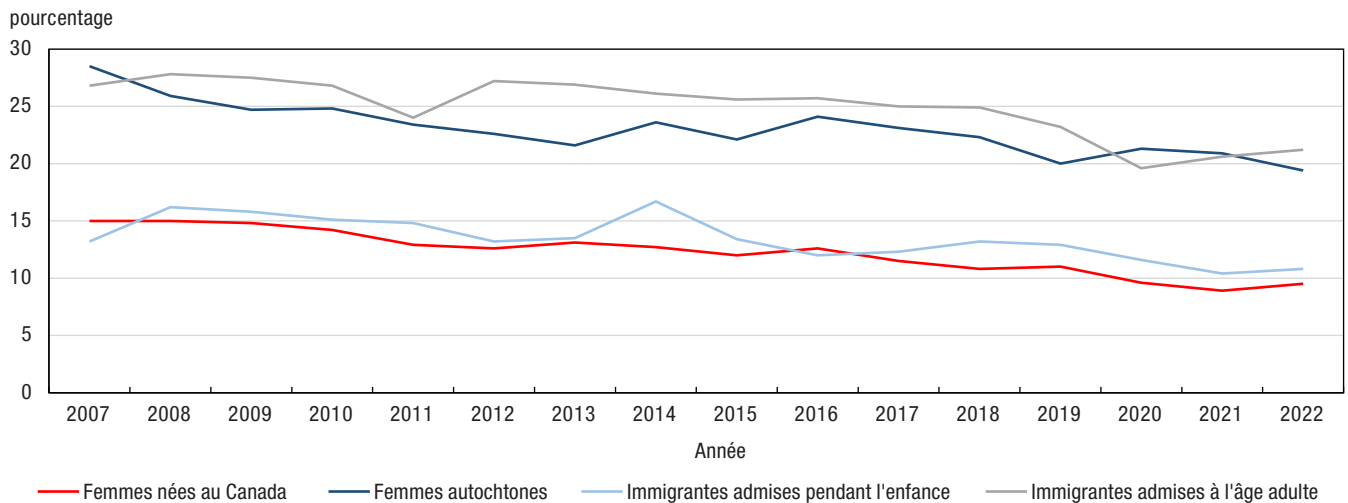
L'écart salarial est différent selon les groupes de femmes. Par rapport aux hommes nés au Canada, les écarts salariaux sont les plus importants pour les immigrantes admises à l'âge adulte (20,9 %) et les femmes autochtones (20,1 %). Ils sont plus faibles pour les immigrantes admises pendant leur enfance (10,5 %) et les femmes nées au Canada (9,2 %) en 2022.

L'écart salarial entre les hommes nés au Canada et les femmes de tous les groupes s'est rétréci depuis 2007 (graphique 2). L'écart salarial pour les femmes nées au Canada a diminué de 5,9 points de pourcentage. Les femmes nées au Canada gagnaient 9,2 % de moins que leurs homologues masculins en 2022 par rapport à 15,0 % en 2007. L'écart a également diminué de 4,2 points de pourcentage entre les immigrantes admises au cours de leur enfance et les hommes nés au Canada pour passer de 14,7 % en 2007 à 10,5 % en 2022. L'écart salarial entre les hommes nés au Canada et les femmes autochtones et les immigrantes admises au Canada à l'âge adulte a diminué de 7,1 et 6,5 points de pourcentage, respectivement, de 2007 à 2022.

## 4. Écart salarial intersectionnel entre les genres au Canada de 2007 à 2022

La tendance à long terme a été une diminution de l'écart salarial entre les genres au Canada (graphique 3). La crise financière de 2008 a diminué l'écart salarial entre les genres pour tous les groupes. De 2008 à 2011, l'écart salarial entre les genres s'est réduit probablement, car les salaires des hommes ont été davantage touchés, étant donné qu'ils étaient surreprésentés dans les industries et les professions les plus frappées par le ralentissement économique (LaRochelle-Côté et Gilmore, 2009). Le rétablissement après la crise financière a entraîné peu de variation de l'écart salarial de 2011 à 2016 pour la plupart des groupes de femmes. Les conditions du marché du travail plus robustes de la fin des années 2010 ont amélioré les salaires des femmes par rapport à ceux des hommes (Drolet, 2022). Cela a permis de réduire l'écart avec les hommes pour tous les groupes de femmes. Les pertes d'emploi au cours de la pandémie de COVID-19 ont eu une plus grande incidence sur les femmes travaillant à temps partiel dans certains secteurs, comme la vente au détail, les services d'hébergement et de restauration et les services personnels (Bleakney, Masoud et Robertson, 2021; Hou et Picot, 2022). Puisque les femmes sont surreprésentées dans ces secteurs à plus faible rémunération, les salaires moyens des femmes ayant conservé leur emploi ont augmenté davantage que ceux des hommes, entraînant une réduction de l'écart salarial entre les genres.

**Graphique 3**  
**Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire moyen par rapport aux hommes nés au Canada, selon le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007 à 2022**



**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes nés au Canada et des femmes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes nés au Canada. Les salaires horaires moyens des femmes sont significativement inférieurs à celui des hommes ( $p < 0,05$ ) pour chaque groupe et chaque année. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

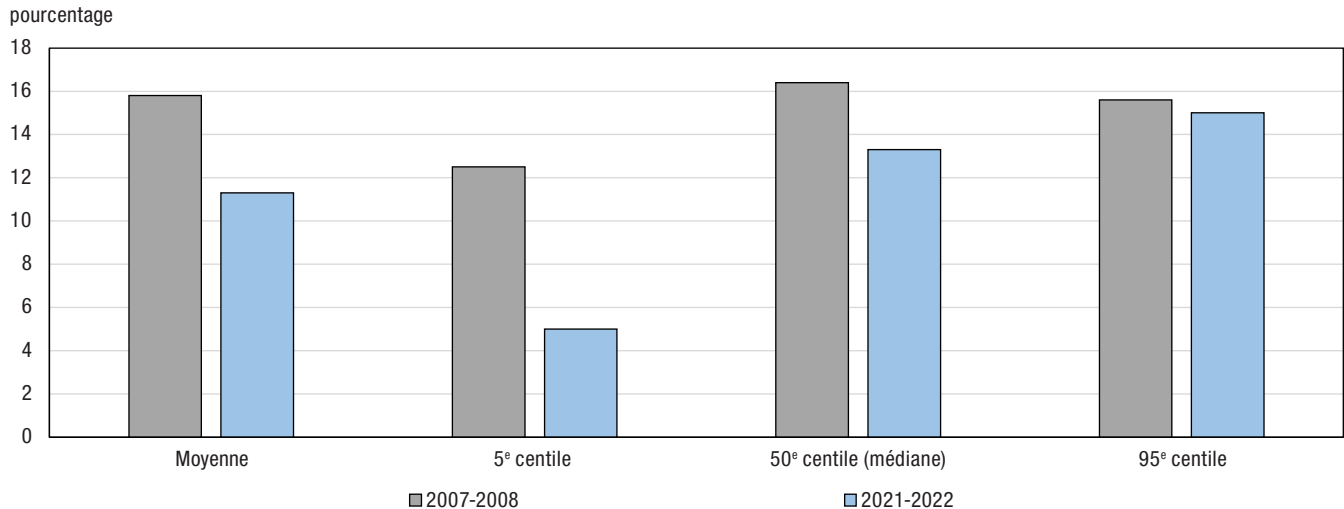
**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007 à 2022.

## 5. Écart salarial entre les genres à différents points de la répartition des salaires

L'évolution de l'écart salarial entre les genres en moyenne masque les différences de salaires que gagnent les hommes et les femmes à divers points de la répartition des salaires. On compare ici les répartitions des salaires en fonction du genre. Cette comparaison donne lieu à deux constats importants (graphique 4). Premièrement, l'écart entre les genres a rétréci pour les centiles inférieurs (5<sup>e</sup> centile) et moyens (50<sup>e</sup> centile ou médian), mais pas pour les centiles supérieurs (95<sup>e</sup> centile). Un examen plus approfondi révèle que le gain a été le plus important, relativement parlant, pour les femmes situées à l'extrémité inférieure de la répartition. Au 5<sup>e</sup> centile, l'écart salarial a diminué de 7,5 points de pourcentage pour passer de 12,5 % en 2007 à 5,0 % en 2022. Au point médian, l'écart salarial s'est résorbé de 3,1 points de pourcentage pour passer de 16,4 % en 2007 à 13,3 % en 2022. Cet écart a peu changé pour le 95<sup>e</sup> centile.

Deuxièmement, l'écart salarial entre les genres était plus homogène dans la répartition des salaires en 2007 qu'en 2022, c'est-à-dire que les femmes ont enregistré un écart salarial tout au long de la répartition des salaires plus uniforme en 2007 qu'en 2022. En 2007, les femmes à l'extrémité supérieure de leur répartition des salaires (au 95<sup>e</sup> centile) ont enregistré un écart salarial de 15,6 % par rapport à 12,5 % à l'extrémité inférieure de leur répartition des salaires (au 5<sup>e</sup> centile). En 2022, les femmes situées à l'extrémité supérieure de la répartition des salaires ont enregistré un écart salarial plus important (15 %) que celles situées à l'extrémité inférieure (5 %)<sup>10</sup>.

**Graphique 4**  
**Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire pour certains centiles de la répartition des salaires, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**



**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes et des femmes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes pour certains centiles de la répartition des salaires. Les salaires horaires des femmes sont significativement inférieurs à celui des hommes ( $p < 0,05$ ) pour chaque centile et chaque année. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

Pour la plupart des points de la répartition des salaires et pour toute année donnée, les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte ont enregistré des écarts salariaux entre les genres plus importants que ceux des femmes nées au Canada et des immigrantes admises pendant leur enfance par rapport aux hommes nés au Canada (graphique 5)<sup>11</sup>.

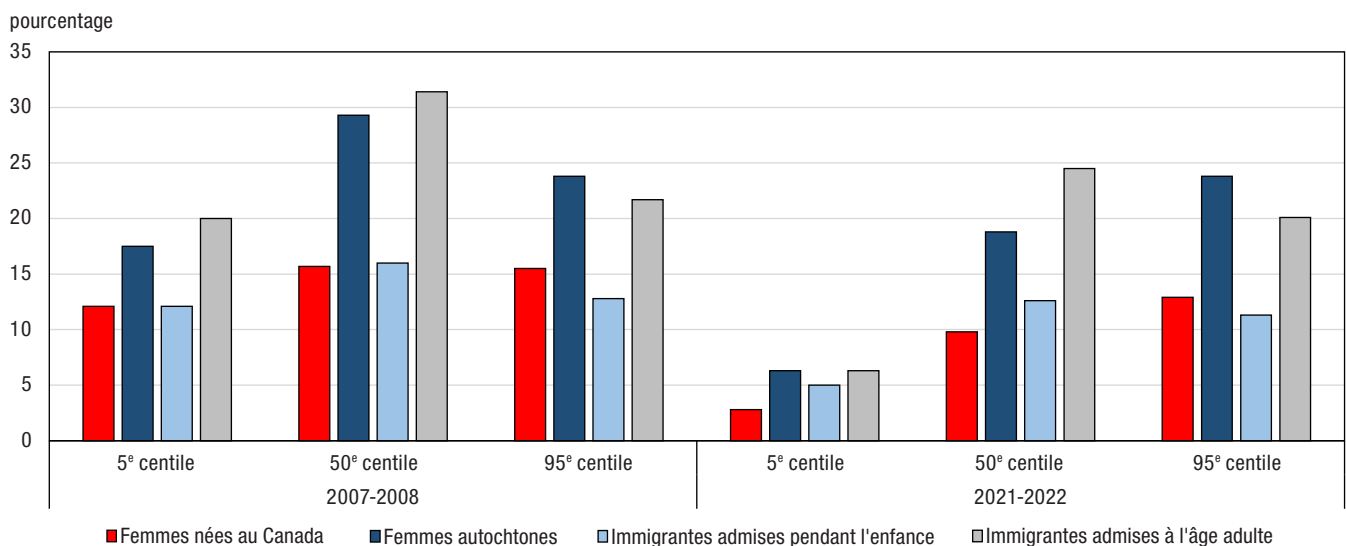
Quel que soit le groupe, les femmes situées dans la partie inférieure de la répartition des salaires ont enregistré une plus forte progression que celles situées dans la partie supérieure de la répartition des salaires. À l'extrémité inférieure de la répartition des salaires (5<sup>e</sup> centile), les femmes de tous les groupes ont enregistré en 2022 un écart salarial inférieur et plus uniforme qu'en 2007. Par exemple, en 2022, les femmes nées au Canada ont gagné 2,8 % de moins que leurs homologues masculins nés au Canada par rapport à 12,1 % en 2007. Des chiffres semblables ont été observés pour les immigrantes admises à l'âge adulte. Au 5<sup>e</sup> centile, les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte ont enregistré les gains les plus importants. L'écart salarial relatif aux femmes autochtones s'est rétréci de 11,2 points de pourcentage, passant de 17,5 % en 2007 à 6,3 % en 2022. L'écart salarial pour les immigrantes admises à l'âge adulte a diminué de 13,7 points de pourcentage, passant de 20,0 % en 2007 à 6,3 % en 2022. À l'extrémité supérieure de leur répartition des salaires (95<sup>e</sup> centile), les femmes autochtones (23,8 %) et les immigrantes admises à l'âge adulte (20,1 %) ont enregistré, en 2022, des écarts salariaux plus importants que les femmes nées au Canada (12,9 %) et les immigrantes admises au cours de leur enfance (11,3 %). Cela a peu changé depuis 2007<sup>12</sup>.

10. Bonikowska, Drolet et Fortin (2019) ont conclu que la sous-représentation des femmes dans les groupes à revenu supérieur expliquait une part importante et croissante de l'écart salarial entre les hommes et les femmes de 1978 à 2015. Ils ont regroupé les hommes et les femmes gagnant un revenu, les ont triés par revenus annuels et les ont répartis dans quatre groupes mutuellement exclusifs (90 % inférieurs, 9 % suivants, 0,9 % suivant et 0,1 % supérieur).

11. L'annexe 6 présente le calcul de l'écart entre les genres en matière de salaires médians des travailleurs à temps plein.

12. Des résultats qualitatifs similaires ont été obtenus en utilisant des techniques de régression de quantile tenant compte de l'âge et du niveau de scolarité pour chaque groupe de femmes. Les résultats sont présentés à l'annexe 5.

**Graphique 5**  
**Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire par rapport aux hommes nés au Canada pour certains centiles de la répartition des salaires, selon le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**



**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes nés au Canada et des femmes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes nés au Canada pour certains centiles. Les salaires horaires des femmes sont significativement inférieurs à celui des hommes ( $p < 0,05$ ) pour chaque groupe, chaque centile et chaque année. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

Ces classements en centile désignent la répartition des salaires pour chaque groupe de femmes. Une autre méthode est de calculer le classement en centile médian des femmes par groupe par rapport à la répartition des salaires des hommes nés au Canada.

De 2007 à 2022, la position des femmes de tous les groupes s'est « élevée » au sein de la répartition des revenus des hommes nés au Canada. La rémunération médiane des femmes nées au Canada se situait au 41<sup>e</sup> centile des hommes canadiens en 2022, en hausse par rapport au 37<sup>e</sup> centile en 2007. Cela signifie que le salaire médian des femmes nées au Canada a dépassé de 41 % celui de leurs homologues masculins en 2022. Le classement de la rémunération médiane des femmes autochtones s'est élevé de 8 centiles pour atteindre le 33<sup>e</sup> centile des hommes nés au Canada. La rémunération médiane des immigrantes admises à l'âge adulte est la plus basse, se situant au 28<sup>e</sup> centile de la répartition de la rémunération des hommes nés au Canada en 2022, en hausse de 6 centiles par rapport à 2007.

## 6. Évolution des qualifications des femmes sur le marché du travail depuis 2007

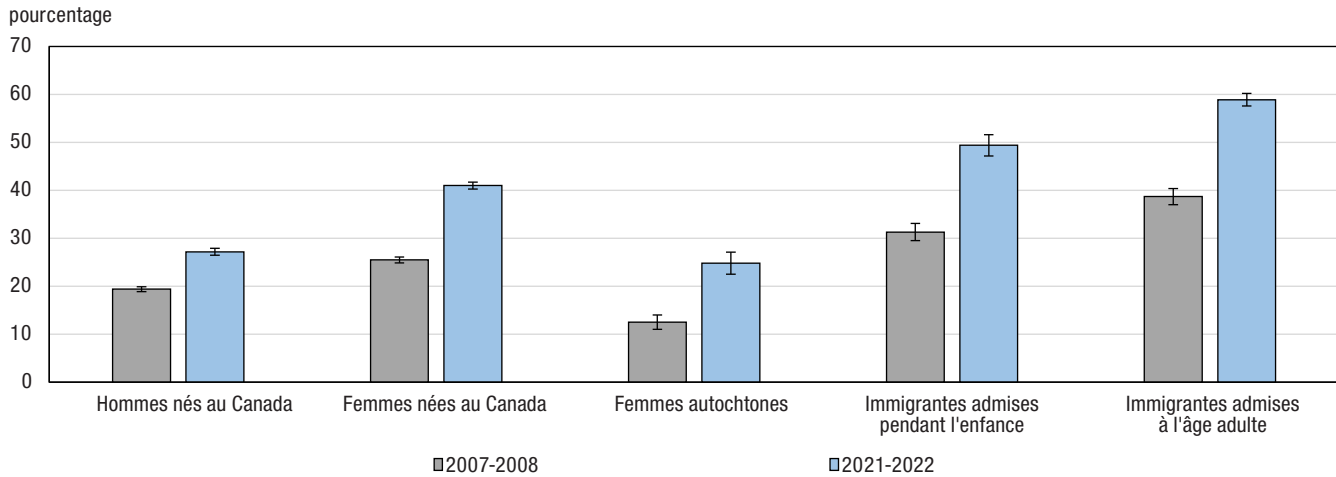
À mesure que l'écart salarial entre les genres s'est rétréci au Canada, les qualifications des femmes sur le marché du travail ont augmenté ainsi que leur engagement envers un travail rémunéré.

Le niveau de scolarité des femmes a dépassé celui des hommes au début des années 2000 et continue d'augmenter rapidement. En 2007, 27,3 % des femmes et 23,0 % des hommes de la main-d'œuvre rémunérée détenaient un baccalauréat ou un diplôme supérieur, ce qui a entraîné un changement dans l'écart entre les genres en faveur des femmes de 4,4 points de pourcentage. En 2022, cet écart entre les genres avait atteint 10,9 points de pourcentage; 44,5 % des femmes qui occupaient un emploi étaient titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur, comparativement à 33,6 % des hommes. Les femmes de divers groupes sont devenues plus instruites (graphique 6). Ainsi, l'écart de niveau de scolarité entre les hommes nés au Canada et les femmes a continué à se creuser en faveur des femmes dans la plupart des groupes jusqu'en 2022. Les qualifications relatives des femmes autochtones se sont améliorées; la proportion, au sein de leur main-d'œuvre, de celles détenant un baccalauréat ou un diplôme supérieur avait doublé pour passer de 12,5 % en 2007 à 24,8 % en 2022. Cela a réduit l'écart par rapport aux hommes nés au Canada de 4,5 points de pourcentage de 2007 à 2022. En 2022, il existait peu de différence de

niveau de scolarité entre les femmes autochtones (24,8 %) et les hommes nés au Canada (27,2 %) au sein de la main-d'œuvre rémunérée. Le fait que les immigrantes soient plus susceptibles de posséder un baccalauréat ou un diplôme supérieur n'est pas nouveau et reflète en partie l'évolution des politiques d'immigration, qui favorisent les nouveaux arrivants hautement qualifiés (Picot et Sweetman, 2012).

### Graphique 6

#### Pourcentage de travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur, selon le genre et le groupe, 2007-2008 et 2021-2022



**Note :** Les barres représentent un intervalle de confiance de 95 %. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

L'accroissement de la durée de l'emploi des femmes peut suggérer le renforcement de l'engagement des femmes envers un travail rémunéré au cours de leur vie<sup>13</sup>. Dans le questionnaire de l'EPA, on demande aux répondants qui occupent actuellement un emploi d'indiquer le moment où ils ont commencé à travailler pour leur employeur actuel. La durée de l'emploi actuel mesure la durée d'un emploi en cours ou le temps que l'emploi a duré au moment de l'enquête<sup>14</sup>. Les études empiriques laissent à penser que la durée de l'emploi peut refléter des changements de l'expérience de travail tout au long de la vie. Le développement des politiques de congé de maternité et sans risque de perte d'emploi promeut le retour des femmes sur le marché du travail après la naissance d'un enfant ainsi que la continuité de leur emploi (Baker et Milligan, 2008)<sup>15</sup>.

La durée de l'emploi varie au sein des divers groupes de femmes. Généralement parlant, alors qu'il existe peu d'écart entre les genres en matière de durée d'emploi moyenne des hommes et femmes nés au Canada occupant actuellement un emploi, les femmes nées au Canada enregistrent généralement une durée de l'emploi supérieure à celles des autres femmes. En 2022, la durée moyenne de l'emploi des femmes nées au Canada était de 92 mois, soit 12 mois de plus que les femmes autochtones, 18 mois de plus que les immigrantes admises au Canada pendant leur enfance et 28 mois de plus que celle des immigrantes admises à l'âge adulte (graphique 7.a). La durée de l'emploi des immigrantes a peu varié depuis 2007.

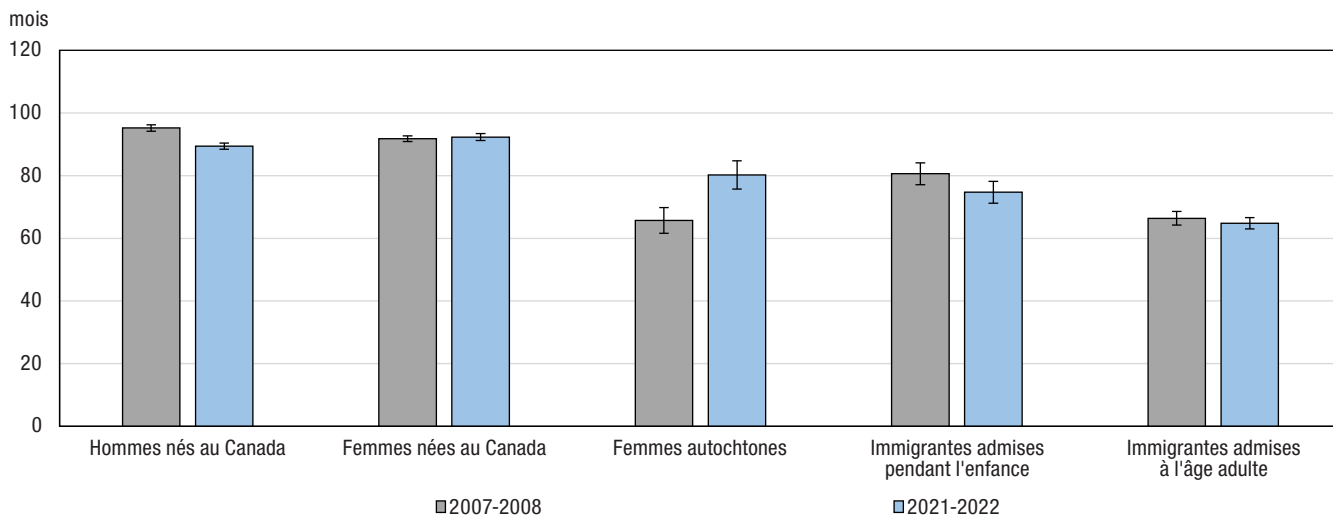
On enregistre une amélioration considérable au chapitre de la durée de l'emploi chez les femmes autochtones, atteignant une moyenne de 81 mois en 2022, en hausse par rapport à 66 mois en 2007. Cette augmentation de la durée de l'emploi en cours moyenne reflète le nombre moins élevé de femmes autochtones qui occupent de « nouveaux » emplois (graphique 7.b). Environ 21,7 % des femmes autochtones occupaient des emplois depuis moins d'un an en 2022, en baisse par rapport à 29,9 % en 2007.

13. Même s'il est tentant d'assimiler un accroissement de la durée de l'emploi à une plus grande participation au marché du travail, cette interprétation pose un problème, puisque les mesures de la durée de l'emploi tiennent compte du nombre de personnes qui changent d'emploi, qui entrent sur le marché du travail et qui le quittent, ainsi que de la probabilité qu'un nouvel emploi soit maintenu à l'avenir (Heisz, 2005).

14. La durée de l'emploi est liée à plusieurs résultats sur le marché du travail bien connus. Les salaires augmentent souvent en fonction de la durée d'un emploi (Becker, 1994) et les travailleurs ayant une plus grande ancienneté sont souvent protégés d'un licenciement du fait de la règle de « premier entré, dernier sorti ».

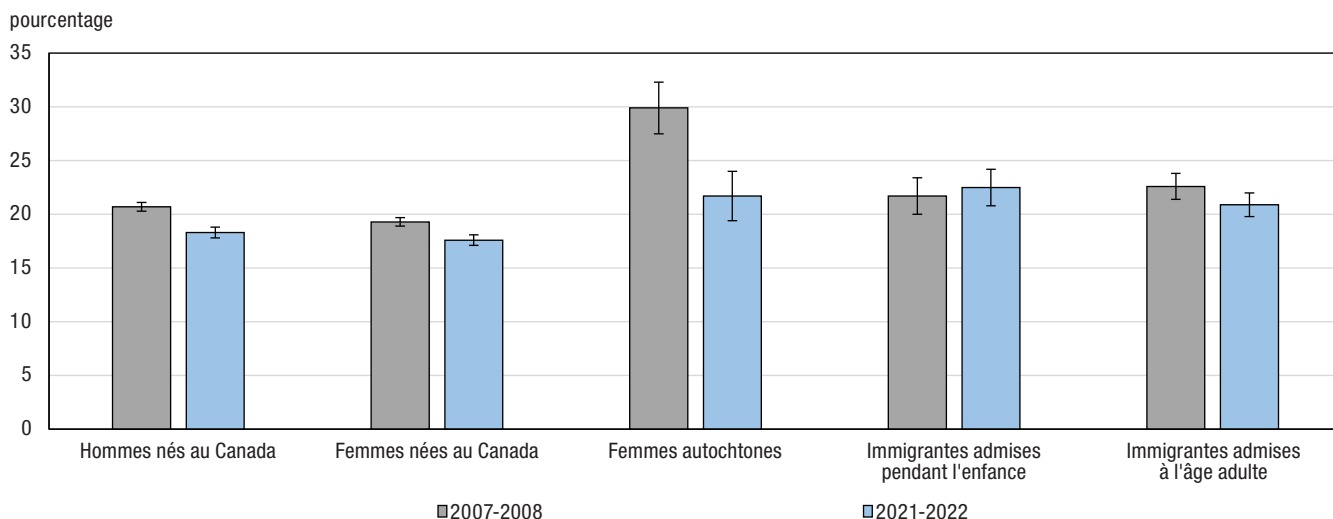
15. Une importante limite des données de l'EPA relativement à l'étude des écarts salariaux entre les genres est qu'elle ne saisit pas de renseignements sur l'expérience de travail ou les interruptions de travail au cours de la vie. Drolet (2001) quantifie l'importance de l'expérience de travail dans le cadre de l'étude sur les écarts de salariaux entre les genres.

**Graphique 7.a**  
**Durée moyenne de l'emploi en mois, selon le genre et le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**



**Note :** Les barres représentent un intervalle de confiance de 95 %. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.  
**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

**Graphique 7.b**  
**Pourcentage de travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans occupant un nouvel emploi (moins de 12 mois), selon le genre et le groupe, 2007-2008 et 2021-2022**

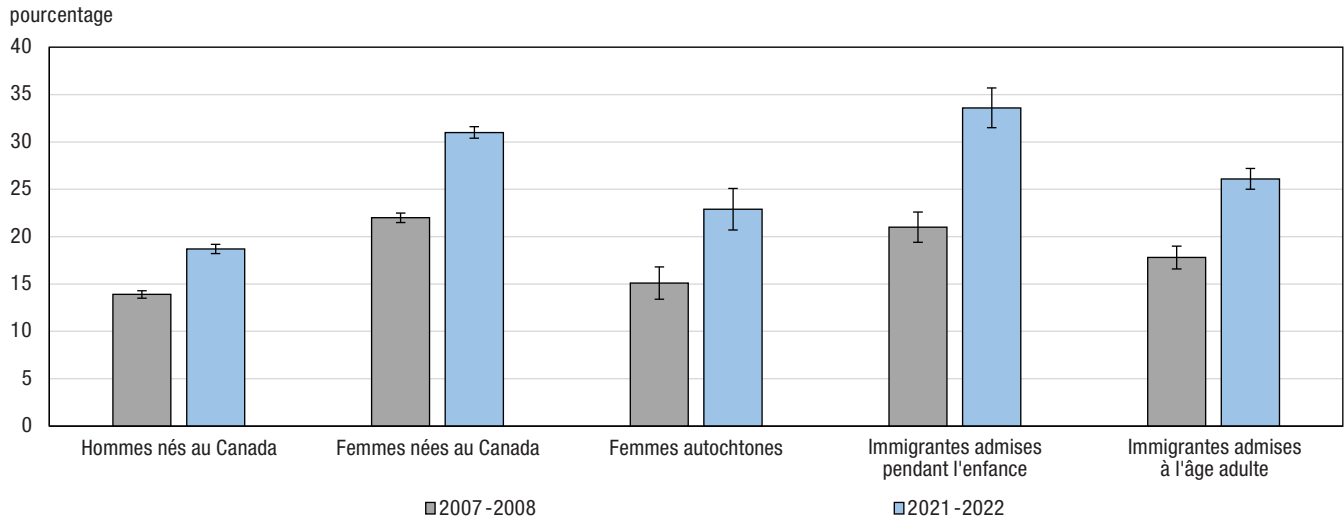


**Note :** Les barres représentent un intervalle de confiance de 95 %. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.  
**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

Le fait d'occuper une profession libérale est considéré comme étant un indicateur de la hausse du capital humain. L'accès à une profession libérale nécessite généralement des études universitaires et une expérience professionnelle pertinente, et ces professions comportent une plus grande complexité et des responsabilités professionnelles supérieures à celles de professions non libérales. Les interruptions de carrière dans le cadre de professions libérales peuvent être plus coûteuses en raison des salaires relativement plus élevés dans ces professions et du fait que les compétences peuvent se déprécier lors de longues périodes d'absence. La représentation des femmes au sein des professions libérales n'était pas égale au sein de tous les groupes (graphique 8). En 2022, 31,0 % des femmes

nées au Canada et 33,6 % des immigrantes admises pendant leur enfance occupaient une profession libérale, par rapport à 26,1 % des immigrantes admises à l'âge adulte et à 22,9 % des femmes autochtones<sup>16</sup>. Alors que les femmes de tous les groupes étaient plus enclines à occuper des professions libérales que les hommes nés au Canada, leur avantage s'est en outre accru tout au long de la période<sup>17</sup>.

**Graphique 8**  
**Pourcentage de travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans occupant une profession libérale, selon le genre et le groupe, 2007-2008 et 2021-2022**



**Note :** Les barres représentent un intervalle de confiance de 95 %. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

Une préoccupation de longue date est que la concentration de femmes dans certaines professions et dans certaines tâches et à certains échelons au sein de certaines professions limite leurs résultats sur le marché du travail (Fortin et Huberman, 2002). La ségrégation professionnelle horizontale désigne la concentration des hommes et des femmes dans différentes professions. Une profession à prédominance féminine désigne une profession où plus de 65 % des emplois totaux sont occupés par des femmes. Les professions relatives aux services infirmiers ou administratifs sont des exemples de professions à prédominance féminine (annexe 1.A). Une profession à prédominance masculine désigne une profession où moins de 35 % des emplois totaux sont occupés par des femmes. Les professions libérales dans les métiers des sciences appliquées et techniques ainsi que dans les transports sont des exemples de professions à prédominance masculine.

En 2022, un plus grand nombre d'hommes et de femmes occupaient des professions mixtes qu'en 2007. En effet, 22,0 % des hommes et 28,5 % des femmes occupaient des professions mixtes en 2007, par rapport à 30,3 % et 39,6 %, respectivement, en 2022. En 2022, un moins grand nombre de femmes occupaient des professions à prédominance féminine qu'en 2007: en 2022, 48,0 % de femmes occupaient des professions à prédominance féminine, en baisse par rapport à 59,1 % en 2007. Parmi les divers groupes de femmes, les immigrantes admises à l'âge adulte (53,3 %) étaient les moins susceptibles d'occuper des professions à prédominance féminine et les plus susceptibles d'occuper des professions à prédominance masculine (18,4 %) par rapport aux femmes des autres groupes (annexe 4).

Lorsque les professions sont triées par taux de rémunération, les femmes continuent de se trouver principalement dans des professions à faible revenu (annexe 1.B). Environ 28,2 % des femmes et 16,2 % des hommes occupent les cinq professions les moins rémunérées en 2022. La représentation des femmes dans des professions à faible revenu n'était pas égale au sein de tous les groupes. Les femmes autochtones (35,6 %) et les immigrantes admises à l'âge adulte (34,7 %) étaient plus susceptibles d'occuper des professions à faible revenu par rapport aux femmes

16. Galarneau et coll. (2023) ont montré que même si les personnes racisées sont plus susceptibles de poursuivre des études universitaires que leurs homologues non racisés et non autochtones, leur situation sur le marché du travail est souvent moins favorable.

17. Une exception concerne les femmes autochtones en 2007, qui étaient aussi susceptibles d'occuper une profession libérale que les hommes nés au Canada.



nées au Canada (26,0 %) et les immigrantes admises pendant leur enfance (28,0 %). Parallèlement, on enregistrait une réduction de la concentration des femmes de tous les groupes dans les professions de la vente, des services et du soutien administratif.

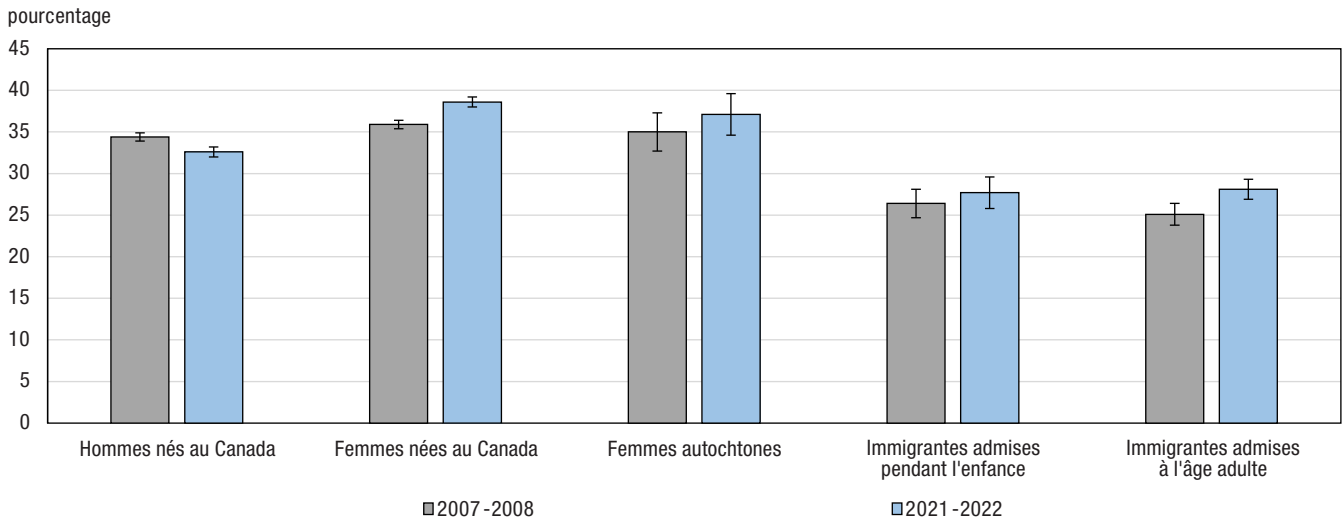
La ségrégation professionnelle verticale ou le « plafond de verre » décrit la concentration des femmes en bas de la hiérarchie professionnelle; les hommes se situant au sommet<sup>18</sup>. Cela laisse à penser que les femmes doivent faire face à des obstacles à l'avancement professionnel qui limitent leur capacité à atteindre des postes mieux payés au sein de leurs professions<sup>19</sup>. Pour opérationnaliser le concept de hiérarchie au sein d'une profession, nous calculons une mesure indirecte fondée sur la répartition des salaires horaires au sein d'une profession donnée : les personnes qui gagnent moins que le 25<sup>e</sup> centile se situent à l'échelon le plus bas de la profession. À l'aide de cette mesure indirecte, il a été possible de déterminer que 29 % des femmes se trouvent à l'échelon le plus bas, par rapport à 21,8 % des hommes en 2022, alors que 29,8 % des hommes se trouvent à l'échelon le plus élevé, par rapport à 20,6 % des femmes. Parmi tous les groupes de femmes, les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte sont plus susceptibles de se trouver aux échelons hiérarchiques les plus bas d'une profession (annexe 1.B).

Tout comme pour la profession, trier les hommes et les femmes par industries peut être considéré comme un autre indicateur de ségrégation fondée sur le genre (annexe 2). Un peu plus du quart des hommes nés au Canada travaillent dans les industries de la construction et de la fabrication, alors qu'environ la moitié des femmes autochtones et les femmes nées au Canada travaillent dans les industries des soins de santé et de l'assistance sociale, les services d'enseignement et le commerce de détail. Les immigrantes admises pendant leur enfance sont plus enclines à travailler dans les industries des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que de la finance et des assurances (20,9 %) que les femmes nées au Canada (13,7 %).

L'emploi dans des professions couvertes par des conventions collectives diffère également entre les hommes et les femmes et parmi les femmes des divers groupes. L'écart entre les genres en faveur des femmes continue de s'élargir régulièrement quant à la proportion de la main-d'œuvre couverte par une convention collective (graphique 9). En particulier, la couverture des hommes a diminué pour passer de 34,4 % en 2007 à 32,2 % en 2022, alors que celle des femmes a augmenté pour passer de 33,8 % à 35,6 %. La diminution de la couverture pour les hommes est largement attribuable à une réduction de la couverture dans le secteur privé, alors que la couverture dans le secteur public est demeurée stable pour les hommes et les femmes. Il existe des contrastes marqués dans la couverture des femmes parmi les groupes. En 2022, 38,6 % des femmes nées au Canada et 37,1 % des femmes autochtones occupaient des professions couvertes par une convention collective, par rapport à environ 28 % de toutes les immigrantes. Ces différences sont principalement dues à la surreprésentation des immigrantes dans le secteur privé où les taux de couverture sont généralement plus faibles.

18. L'EPA regroupe les professions selon la formation, les études et l'expérience requises pour accéder à la profession (FEER). Cela ne fournit pas de renseignements sur la hiérarchie au sein de la profession.

19. La documentation cite d'autres concepts (Bishu et Alkadry, 2017). Le « tuyau percé » désigne une baisse de la représentation des femmes à mesure que l'on gravit les échelons de la hiérarchie organisationnelle. Le « plancher collant » désigne les façons systématiques dont les femmes sont privées des occasions d'avancement professionnel et demeurent concentrées aux échelons les plus bas des organisations.

**Graphique 9**
**Pourcentage de travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans couverts par une convention collective, selon le genre et le groupe, 2007-2008 et 2021-2022**


**Note :** Les barres représentent un intervalle de confiance de 95 %. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.  
**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

## 7. Écarts salariaux entre les genres : comment les divers groupes de femmes s'en sortent-ils?

Dans cette section, nous examinons si les écarts salariaux entre les différents groupes de femmes et les hommes nés au Canada reflètent des tendances générales ou s'en écartent, selon les caractéristiques liées à la démographie, au capital humain et aux caractéristiques d'emploi. Deux constats généraux ont été établis. Tout d'abord, quelle que soit la caractéristique du marché du travail prise en compte, les écarts salariaux entre les genres ont diminué au fil du temps, mais n'ont pas complètement disparu. Ensuite, les femmes nées au Canada doivent généralement faire face à de moindres écarts salariaux entre les genres que les femmes autochtones ou immigrantes. Cela illustre encore l'importance d'examiner l'intersection du genre et du groupe de femmes lors de l'étude des écarts salariaux entre les genres.

Alors que les femmes de tous les groupes d'âge ont enregistré, de 2007 à 2022, une diminution de l'écart salarial entre les genres par rapport aux hommes nés au Canada, le moment où cela est survenu diffère selon le groupe de femmes (tableau 1). L'amélioration la plus prononcée pour les femmes nées au Canada a eu lieu pour celles âgées de 45 à 49 ans. L'écart salarial pour les femmes âgées de 45 à 49 ans était de 20,5 % en 2007 et a diminué pour passer à 13,5 % en 2022, ce qui représente une réduction de 7,0 points de pourcentage. L'amélioration la plus marquante a été observée chez les jeunes femmes autochtones. L'écart salarial pour celles âgées de 20 à 24 ans était de 19,8 % en 2007 et a diminué pour passer à 8,4 % en 2022, c'est-à-dire une réduction de 11,4 points de pourcentage. L'amélioration la plus prononcée pour les immigrantes a concerné celles âgées de 25 à 29 ans. L'écart salarial pour les immigrantes admises au Canada pendant leur enfance était inexistant en 2022, en baisse par rapport à 10,7 % en 2007. La plus importante amélioration de l'écart salarial pour les immigrantes admises au Canada à l'âge adulte a concerné celles âgées de 25 à 29 ans, pour lesquelles l'écart a diminué pour passer de 30,5 % en 2007 à 12,0 % en 2022.

**Tableau 1**
**Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire moyen par rapport aux hommes nés au Canada, selon l'âge et le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**

	Âge						
	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans
	pourcentage						
<b>2007-2008</b>							
Femmes nées au Canada	10,6	8,8	11,3	16,4	17,6	20,5	18,8
Femmes autochtones	19,8	20,1	22,4	30,1	30,0	27,3	30,3
Immigrantes admises pendant l'enfance	10,4	10,7	8,8	10,3	16,7	19,0	17,1
Immigrantes admises à l'âge adulte	25,6	30,5	28,3	31,9	33,5	34,3	33,3
<b>2021-2022</b>							
Femmes nées au Canada	5,0	5,1	7,1	10,0	11,3	13,5	14,1
Femmes autochtones	8,4	17,8	21,4	19,7	20,9	20,5	22,8
Immigrantes admises pendant l'enfance	6,9	-0,7	2,6	10,2	12,9	13,9	17,3
Immigrantes admises à l'âge adulte	16,3	12,0	17,2	26,7	30,9	29,9	29,9

**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes nés au Canada et des femmes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes nés au Canada. Le taux salarial horaire moyen des femmes est significativement inférieur à celui des hommes ( $p < 0,05$ ) pour chaque groupe et chaque année, à l'exception des immigrantes admises pendant l'enfance, âgées de 25 à 29 ans et de 30 à 34 ans. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

Il y a un profil lié d'âge clair de l'écart salarial entre les genres pour chaque groupe de femmes. Pour une année donnée, les écarts salariaux sont généralement plus importants parmi les travailleurs plus âgés et moins importants pour les travailleurs plus jeunes. L'écart salarial le moins important pour les jeunes travailleurs reflète le fait que les caractéristiques des femmes peuvent être plus semblables à celles des hommes tôt dans leur carrière, avant l'incidence de toute interruption de carrière. L'écart salarial le plus important parmi les travailleurs plus âgés reflète des différences de niveau de scolarité, de profession et de décisions liées à l'interruption de carrière. Ces écarts salariaux entre les genres propres à l'âge reflètent les différentes périodes de naissance. Puisque les caractéristiques des femmes ont changé depuis l'entrée au sein de la main-d'œuvre des cohortes plus anciennes, les différences selon la cohorte peuvent expliquer en partie les différences observées selon le groupe d'âge.

La variation de l'écart salarial entre les genres pour une cohorte donnée est analysée par des estimations transversales répétées qui permettent de suivre au fil du temps les résultats chez les personnes de la même période de naissance. Puisque les données sur les immigrants et l'identité autochtone sont disponibles à compter de 2006, seule la cohorte des personnes âgées de 25 à 29 ans en 2007 et de 40 à 44 ans en 2022 a été examinée (tableau 1).

En examinant les données de cette manière, nous obtenons une explication légèrement différente. L'écart salarial entre les genres pour les travailleurs nés au Canada était de 8,8 % parmi ceux âgés de 25 à 29 ans en 2007. Quinze ans plus tard, lorsque la cohorte a atteint l'âge de 40 à 44 ans, l'écart salarial entre les genres était de 11,3 %. Autrement dit, l'écart a augmenté de 2,5 points de pourcentage. Cela diffère avec les données transversales pour 2022 qui indiquaient que l'écart parmi les travailleurs âgés de 40 à 44 ans était supérieur de 6,2 points de pourcentage à celui des travailleurs âgés de 25 à 29 ans. Le fait de répéter le même exercice pour les autres groupes remet encore plus en doute la corrélation entre l'âge et l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Pour les immigrantes admises pendant leur enfance, l'écart salarial entre les genres a augmenté de 2,2 points de pourcentage à mesure qu'ils vieillissaient. Pour les Autochtones et les immigrants admis à l'âge adulte, l'écart salarial entre les genres est demeuré stable à mesure qu'ils vieillissaient. Par exemple, cet écart pour les femmes autochtones âgées de 25 à 29 ans était de 20,1 % en 2007 et de 20,9 % en 2022, soit 15 ans plus tard. Pour les immigrants admis à l'âge adulte, l'écart salarial entre les genres était d'environ 30 % en 2007 et en 2022<sup>20</sup>. Cela correspond aux conclusions de Drolet (2011) selon lesquelles « l'écart salarial entre les hommes et les femmes observé au début de la carrière d'une personne prédit de mieux en mieux l'écart salarial au cours de la vie de travail d'une génération. »

L'écart salarial entre les genres diffère selon le niveau de scolarité; des écarts moins importants sont généralement observés parmi ceux ayant un niveau de scolarité élevé (tableau 2). Une exception est observée pour les femmes ayant immigré après l'âge de 18 ans. Une explication de cet écart est que les immigrantes très scolarisées peuvent rencontrer des difficultés à faire reconnaître leurs titres de compétences, surtout s'ils n'ont pas été acquis au Canada. Le regroupement des données selon l'endroit où les immigrantes ont obtenu leurs titres de compétences montre que les immigrantes instruites au Canada enregistrent de meilleurs résultats que celles instruites ailleurs.

20. Il peut être difficile de créer une cohorte synthétique des immigrantes admises à l'âge adulte, puisque certaines peuvent avoir été admises après 2007; l'effet de cycle de vie peut alors être confondu avec l'effet de l'âge lors de l'immigration. Les résultats devraient donc être interprétés en tenant compte de cette mise en garde.

**Tableau 2**
**Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire moyen par rapport aux hommes nés au Canada, selon le niveau de scolarité et le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**

	Niveau de scolarité		
	Diplôme d'études secondaires ou moins	Études ou diplôme d'études collégiales, d'une école de métiers ou d'études postsecondaires inférieures au baccalauréat	Baccalauréat ou diplôme supérieur
	pourcentage		
<b>2007-2008</b>			
Femmes nées au Canada	20,7	18,5	15,7
Femmes autochtones	29,8	22,4	21,6
Immigrantes admises pendant l'enfance	20,3	20,3	18,5
Immigrantes admises à l'âge adulte	33,1	29,5	35,8
Immigrantes ayant fait leurs études à l'extérieur du Canada	...	31,8	39,3
Immigrantes ayant fait leurs études au Canada	...	20,2	18,7
<b>2021-2022</b>			
Femmes nées au Canada	15,1	18,1	11,5
Femmes autochtones	18,5	21,9	17,2
Immigrantes admises pendant l'enfance	20,7	22,9	14,9
Immigrantes admises à l'âge adulte	27,5	30,3	29,5
Immigrantes ayant fait leurs études à l'extérieur du Canada	...	33,5	32,7
Immigrantes ayant fait leurs études au Canada	...	23,5	15,7

... n'ayant pas lieu de figurer

**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes nés au Canada et des femmes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes nés au Canada. Le taux salarial horaire moyen des femmes est significativement inférieur à celui des hommes ( $p < 0,05$ ) pour chaque groupe et chaque année. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

Les femmes nées au Canada affichent des écarts salariaux entre les genres inférieurs à ceux de leurs homologues immigrantes et autochtones pour chaque groupe de niveaux de scolarité et pour chaque année. En 2022, l'écart salarial entre les genres parmi les femmes qui détenaient un baccalauréat ou un diplôme supérieur était de 11,5 % pour les femmes nées au Canada, par rapport à 17,2 % pour les femmes autochtones, 14,9 % pour les immigrantes admises pendant leur enfance et 29,5 % pour les immigrantes admises à l'âge adulte. Cela reflète les constatations des études empiriques du Canada. Bourdarbat et Conolly (2013) concluent que les femmes choisissent des domaines d'études moins lucratifs que les hommes. Selon Galarneau et coll. (2023), deux ans après l'obtention de leur diplôme, les femmes racisées qui détenaient un baccalauréat gagnaient moins que les femmes non racisées et non autochtones.

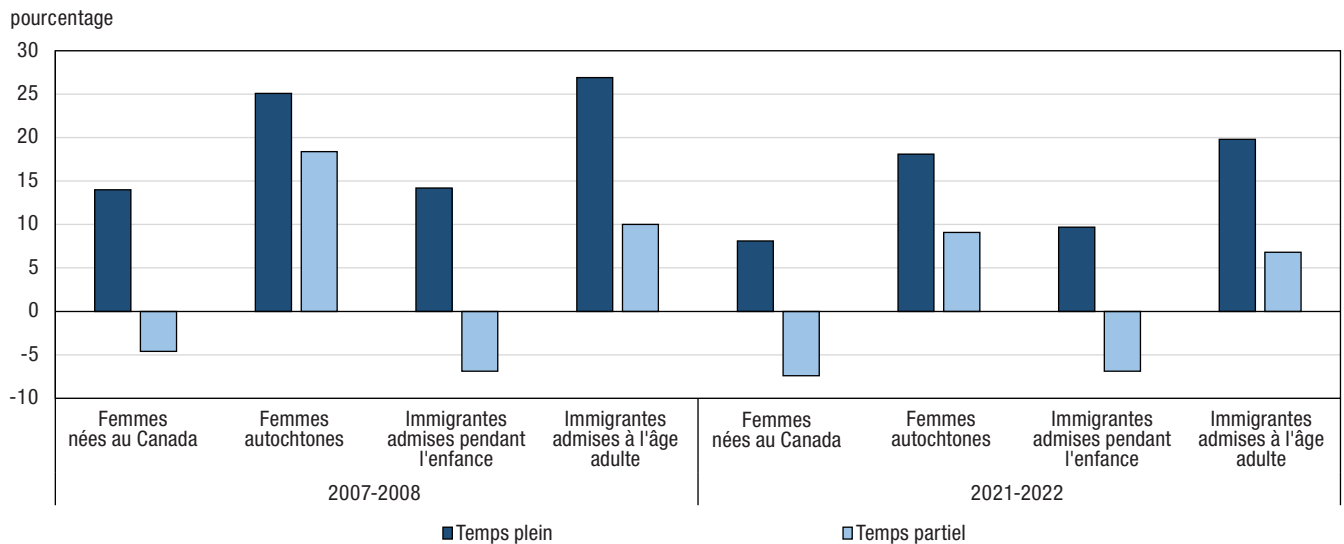
Le fait que plus de femmes travaillent à temps partiel et que les salaires à temps partiel sont inférieurs aux salaires à temps plein influe sur l'écart salarial entre les genres agrégé. (Antonie et coll., 2020). Le choix d'un travail à temps partiel peut être lié à la famille pour les femmes. Dans le questionnaire de l'EPA, il est demandé aux répondants d'indiquer la raison principale pour laquelle ils occupent un emploi à temps partiel. Parmi les femmes qui travaillaient à temps partiel en 2022, 32,6 % ont indiqué s'occuper de leurs propres enfants ou d'un proche âgé ou d'autres responsabilités personnelles ou familiales comme principales raisons de travailler à temps partiel. En revanche, 8,6 % des hommes travaillant à temps partiel ont cité ces raisons.

Le travail à temps partiel est associé à des salaires supérieurs pour les femmes nées au Canada et les immigrantes admises au cours de leur enfance, par rapport aux hommes nés au Canada travaillant à temps partiel (graphique 10). En 2022, ces femmes gagnaient environ 7,4 % et 6,9 % de plus que les hommes nés au Canada qui travaillaient à temps partiel. Ces constats reflètent probablement l'hétérogénéité au sein des travailleurs à temps partiel. L'examen des répartitions du travail à temps partiel selon l'industrie et la profession révèle que, pour les hommes, les emplois à temps partiel se trouvent principalement dans les industries faiblement rémunérées, comme la vente au détail et les services d'hébergement et de restauration (40 %), et les professions connexes, comme celles de personnel de soutien des ventes et d'autres professions de services à la clientèle et personnalisés (46 %). Les revenus relativement élevés d'un sous-ensemble des femmes nées au Canada et des immigrantes admises pendant leur enfance qui travaillaient à temps partiel sont dus à leur incidence plus élevée de travail à temps partiel dans des professions libérales en santé, en éducation et en administration publique (respectivement 19 % et 18 %)²¹.

21. Antonie et coll. (2020) ont conclu que l'avantage salarial des femmes qui travaillaient à temps partiel par rapport aux hommes qui travaillaient à temps partiel disparaît après la prise en compte de caractéristiques observées, ce qui correspond au fait que les femmes qui travaillaient à temps partiel présentent de meilleures caractéristiques de productivité que leurs homologues masculins.

En revanche, un travail à temps partiel a un effet négatif pour les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte. Les salaires horaires des femmes autochtones et des immigrantes admises à l'âge adulte étaient respectivement environ 9,1 % et 6,8 % inférieurs à ceux des hommes nés au Canada qui travaillaient à temps partiel en 2022. Les emplois à temps partiel des femmes autochtones et des immigrantes admises à l'âge adulte se trouvent principalement dans les mêmes industries et professions faiblement rémunérées (respectivement 39 % et 36 %) que les hommes, en plus de leur concentration dans des professions de soutien faiblement rémunérées dans les secteurs des affaires et de la santé (respectivement 21 % et 16 %).

**Graphique 10**  
**Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire moyen par rapport aux hommes nés au Canada, selon le statut à temps partiel et à temps plein et selon le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**

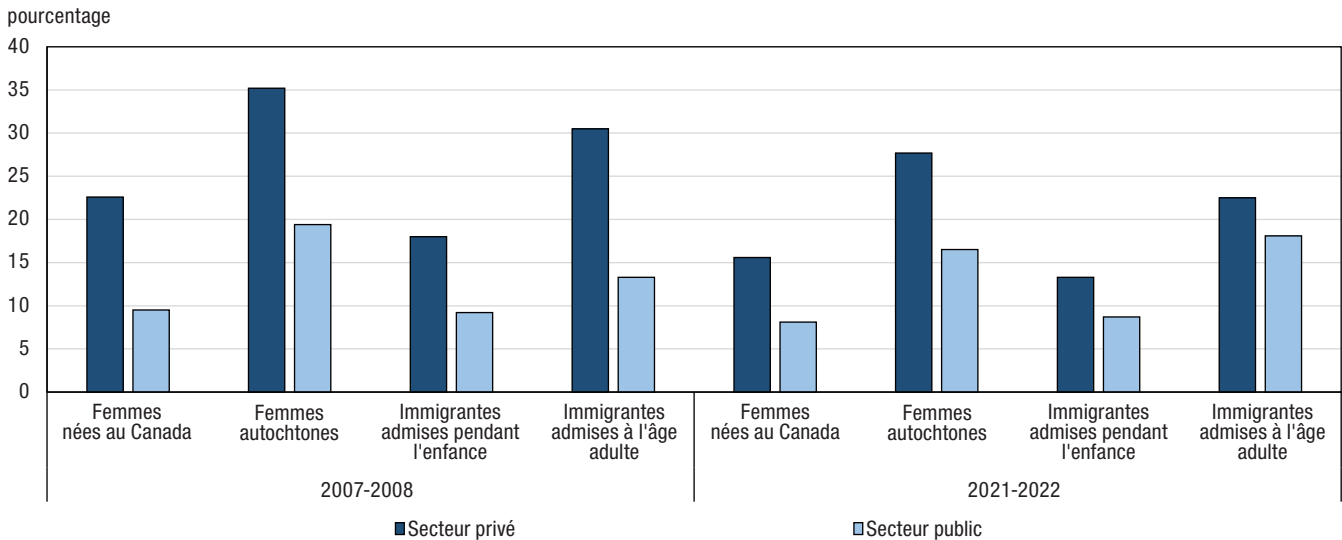


**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes nés au Canada et des femmes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes nés au Canada. Un écart salarial négatif signifie que les femmes gagnent en moyenne davantage que les hommes. Le salaire horaire moyen des femmes travaillant à temps plein est nettement inférieur à celui des hommes ( $p < 0,05$ ) pour chaque groupe et chaque année. Le salaire horaire moyen des femmes nées au Canada travaillant à temps partiel est significativement plus élevé que celui des hommes nés au Canada ( $p < 0,05$ ) pour chaque année. Le salaire horaire moyen des femmes autochtones et des immigrantes admises à l'âge adulte travaillant à temps partiel est inférieur à celui des hommes nés au Canada ( $p < 0,05$ ) pour chaque année. Il n'y a aucune différence entre les salaires horaires moyens des immigrantes admises pendant l'enfance et des hommes nés au Canada travaillant à temps partiel ( $p < 0,05$ ) pour chaque année. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.  
**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

L'écart salarial entre les genres est généralement plus prononcé dans le secteur privé que dans le secteur public (graphique 11). L'écart salarial plus réduit dans le secteur public peut être attribuable à plusieurs facteurs, ce qui comprend, sans toutefois s'y limiter, la législation sur l'équité salariale ayant une plus forte incidence dans le secteur public, des taux de syndicalisation plus élevés et des différences de niveau de scolarité des effectifs respectifs, entre autres (Mueller, 2019). L'avantage salarial des femmes dans le secteur public peut également expliquer pourquoi l'écart salarial entre les genres est inférieur dans le secteur public par rapport au secteur privé (Mueller, 2019).

Comparativement à d'autres femmes, les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte ont enregistré de plus importants écarts salariaux entre les genres dans le secteur privé et le secteur public. En 2022, les femmes autochtones dans le secteur privé gagnaient 27,7 % de moins que les hommes nés au Canada. L'écart salarial entre les genres est la moitié moins important (15,6 %) pour les femmes nées au Canada. Dans le secteur public, les immigrantes admises à l'âge adulte gagnaient 18,1 % de moins que les hommes nés au Canada, alors que celles admises pendant leur enfance gagnaient 8,8 % de moins.

**Graphique 11**  
**Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire moyen par rapport aux hommes nés au Canada, selon la catégorie de travailleur et le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**

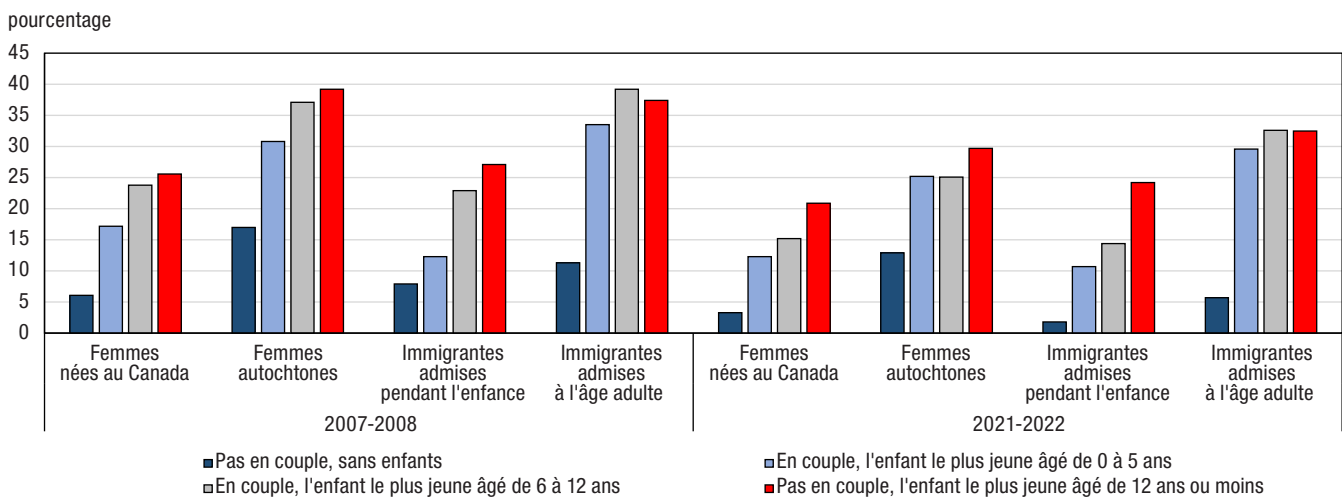


**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes nés au Canada et des femmes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes nés au Canada. Les salaires horaires moyens des femmes sont significativement inférieurs à celui des hommes ( $p < 0,05$ ) pour chaque groupe et chaque année. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

La situation matrimoniale et la maternité importent lors de l'examen des écarts salariaux entre les genres (graphique 12). L'écart salarial entre les genres est le plus réduit entre les hommes et les femmes ne faisant pas partie d'un couple et n'ayant pas d'enfants, alors qu'il est plus prononcé en ajoutant la présence d'enfants et en tenant compte de l'âge des enfants. Ces écarts ont rétréci pour tous les groupes de 2007 à 2022. L'évolution des normes sociétales auxquelles doivent faire face les mères en milieu de travail, la diminution du taux de fécondité et la participation croissante des hommes aux responsabilités familiales et domestiques ne sont que quelques-uns des facteurs qui peuvent expliquer ces tendances.

**Graphique 12**  
**Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire moyen par rapport aux hommes nés au Canada, selon le fait d'être en couple et la présence d'enfants et selon le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**



**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes nés au Canada et des femmes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes nés au Canada. Le salaire horaire moyen des femmes est significativement inférieur à celui des hommes ( $p < 0,05$ ) pour chaque groupe et chaque année, à l'exception des immigrantes admises pendant l'enfance et des femmes adultes qui ne sont pas en couple et qui n'ont pas d'enfants en 2021-2022. Les techniques « bootstrap » ont été utilisées pour estimer la variance.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.



Lorsque les hommes et les femmes ne font pas partie d'un couple et n'ont pas d'enfants, les femmes nées au Canada gagnaient 3,3 % de moins que les hommes nés au Canada, les immigrantes admises pendant leur enfance, 1,8 % de moins que les hommes nés au Canada, les immigrantes admises à l'âge adulte, 5,7 % de moins que les hommes nés au Canada, et les femmes autochtones, 12,9 % de moins que les hommes nés au Canada. Ces écarts salariaux moins importants peuvent être partiellement liés à l'âge (les travailleurs plus jeunes ayant des compétences et niveaux d'expérience semblables du marché du travail sur une vie) ainsi qu'au fait que les effets des interruptions de carrière et des responsabilités domestiques distinctes n'ont pas encore eu lieu.

Des écarts salariaux plus importants entre les genres ont été observés pour les couples avec de jeunes enfants, en particulier dans le cas des femmes autochtones (25,2 %) et des immigrantes admises à l'âge adulte (29,6 %). Cela peut refléter le fait que les femmes avec de jeunes enfants peuvent être plus enclines à travailler à temps partiel et plus portées à accepter des salaires inférieurs en échange d'horaires de travail plus souples. De plus, le rôle des sexes dans le pays d'origine et les profils de scolarité des immigrantes peuvent expliquer en partie cette différence<sup>22</sup>. Les écarts salariaux persistent et augmentent légèrement lorsque l'enfant le plus jeune est âgé de 6 à 12 ans<sup>23</sup>.

Il est particulièrement difficile pour les mères seules de concilier les exigences professionnelles et familiales. Les mères seules ayant des enfants de 12 ans et moins enregistrent les écarts salariaux les plus importants, en particulier les femmes autochtones (29,7 %)<sup>24</sup>. Un certain nombre de facteurs qui ne peuvent pas être étudiés à l'aide des données de l'EPA peuvent également entrer en jeu. Ces facteurs peuvent comprendre la préférence de rester à la maison avec les enfants, un recours moindre aux services de garde d'enfants en fonction de leur disponibilité ou de leur coût relativement plus élevé ainsi que les coûts de renonciation inférieurs de ne pas travailler.

## 8. Quels facteurs « expliquent » l'écart en 2007 et en 2022, et ces facteurs diffèrent-ils parmi les divers groupes de femmes?

La présente section examine la façon dont les différences de qualifications et de caractéristiques d'emploi influent sur les écarts salariaux entre les genres auxquels chaque femme a dû faire face sur le marché du travail en 2007 et en 2022.

Nous procédons en décomposant l'écart salarial entre les genres en 2007 et en 2022 à l'aide de régressions multivariées et de la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca. En bref, l'écart salarial pour une année donnée est décomposé en deux parties : la première, la partie *expliquée* par les différences de caractéristiques des hommes et des femmes (comme le niveau de scolarité ou la répartition des professions) et la deuxième, la partie *inexpliquée* par les facteurs pris en compte dans la présente étude<sup>25</sup>. Deux modèles relatifs au salaire sont estimés. Le modèle du capital humain reflète les investissements des personnes en vue d'améliorer leur productivité ainsi que leurs revenus. Cette spécification comprend des variables témoins pour le niveau de scolarité, la durée de l'emploi, le statut à temps plein et l'âge. Le modèle complet tient compte des facteurs de capital humain ainsi que de caractéristiques démographiques (interaction de l'état matrimonial et de l'âge de l'enfant le plus jeune et du lieu<sup>26</sup>) et des caractéristiques de l'emploi (comme le statut syndical, la permanence de l'emploi, la taille de l'entreprise et le secteur privé) ainsi qu'une série de variables relatives aux industries et aux professions. Une description complète des méthodes et des variables figure dans la section Sources des données, méthodes et définitions.

Au cours de la période de 2007 à 2022, la portion du capital humain de l'écart salarial a rétréci (Goldin, 2014). Lorsque l'écart salarial est ajusté pour tenir compte des caractéristiques de capital humain utilisées dans la présente étude (âge, niveau de scolarité, durée de l'emploi et statut à temps plein), l'écart rétrécit pour passer de 15,0 %

22. Les caractéristiques parentales jouent un rôle dans la décision de recourir à des services de garde d'enfants (Zhang et coll., 2017). Les parents nés au Canada tendaient à déclarer un recours à des services de garde d'enfants (69 %) plus élevé que les parents immigrants (53 %). Les parents immigrants peuvent être moins susceptibles d'avoir recours à des services de garde d'enfants du fait de leur plus faible niveau d'emploi et de leur probabilité plus élevée de vivre dans des ménages multigénérationnels comprenant éventuellement un soutien intégré en matière de garde des enfants. L'étude n'a relevé aucune différence significative de recours à des services de garde d'enfants entre les parents autochtones vivant hors réserve et les parents non autochtones.

23. Il convient de garder à l'esprit qu'il s'agit d'estimations transversales ne permettant, par conséquent, pas de faire le suivi des personnes au fil du temps ou à mesure que les enfants grandissent.

24. Le statut de famille monoparentale et la maternité à un plus jeune âge peuvent avoir des conséquences à plus long terme sur les revenus des femmes autochtones.

25. La composante inexpliquée de la décomposition de Blinder-Oaxaca saisit l'effet de toute caractéristique liée au salaire qui n'était pas incluse dans la présente étude. Certains de ces effets sont mesurables. Par exemple, l'EPA ne recueille pas de données sur l'expérience de travail au cours d'une vie ni le principal domaine d'études, qui ne sont pas utilisés dans la présente étude. Comme le montre Drolet (2002), ces facteurs représentent une partie de l'écart de salaire horaire entre les genres. D'autres facteurs peuvent ne pas être observables. Voir Blau et Kahn (2017) pour une discussion à ce sujet.

26. Le lieu désigne une combinaison de la région, de la province ou de la région métropolitaine de recensement (RMR). Les immigrantes sont plus susceptibles de résider dans des RMR plus grandes et les femmes autochtones plus portées à résider dans des régions éloignées.



en 2007 à 12,6 % en 2022 (tableau 3). Cependant, en 2022, l'écart tenant compte du capital humain (12,6 %) est supérieur à l'écart non ajusté (11,2 %). Pourquoi l'écart ajusté qui tient compte des facteurs de capital humain est-il supérieur à l'écart non ajusté pour certains groupes? Cela reflète principalement l'amélioration du niveau de scolarité des femmes par rapport aux hommes. Les femmes étant plus instruites que les hommes en moyenne et les salaires des personnes plus instruites étant généralement supérieurs, on devrait s'attendre à ce que les femmes gagnent plus que les hommes, toutes choses étant égales par ailleurs. Le fait que les femmes instruites gagnent en fait moins que leurs homologues masculins explique pourquoi l'écart ajusté est supérieur à l'écart non ajusté<sup>27</sup>. Cela peut être partiellement dû au fait qu'il n'existe pas de valeur témoin pour le principal domaine d'études disponible dans les données de l'EPA. Boudarbat et Conolly (2013) ont conclu que le principal domaine d'études expliquait une portion considérable (22 % à 32 %) de l'écart pour les diplômés d'études postsecondaires. Drolet (2002) a montré que le principal domaine d'études expliquait tout au plus 5 % de l'écart pour tous les travailleurs rémunérés âgés de 18 à 64 ans.

L'observation selon laquelle la portion de capital humain de l'écart salarial a diminué s'applique-t-elle aux différents groupes de femmes par rapport aux hommes nés au Canada? C'est le cas pour les femmes nées au Canada et les immigrantes. Parmi les travailleurs nés au Canada, l'écart salarial ajusté en fonction du capital humain a diminué pour passer de 15,0 % en 2007 à 11,8 % en 2022, mais demeure supérieur à l'écart non ajusté (8,9 %) en 2022. En outre, les écarts salariaux ajustés sont supérieurs aux écarts salariaux non ajustés pour toutes les immigrantes. L'observation ne s'applique pas aux femmes autochtones. Comme nous le présenterons de façon plus détaillée sous peu, les écarts non ajustés en fonction du capital humain ont rétréci au cours de cette période pour passer de 19,7 % en 2007 à 15,0 % en 2022.

Les caractéristiques de l'emploi continuent à jouer un rôle dans l'explication de l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada. Lorsque l'écart salarial entre les genres parmi tous les travailleurs est ajusté pour tenir compte du capital humain, des caractéristiques démographiques et des caractéristiques d'emploi (statut à temps plein, permanence de l'emploi, couverture syndicale, taille de l'entreprise et secteur privé), y compris l'industrie et la profession, l'écart a légèrement diminué pour passer de 11,0 % en 2007 à 9,3 % en 2022. Globalement, l'écart salarial entre les genres ajusté est inférieur dans le modèle complet (9,3 %) à celui du modèle non ajusté (11,2 %) en 2022. Cependant, cela n'est pas le cas pour la plupart des groupes de femmes en 2022. Pour les femmes nées au Canada, l'écart ajusté (8,9 %) est semblable à l'écart non ajusté (8,5 %). Pour les immigrantes admises à l'âge adulte, l'écart ajusté (24,1 %) est supérieur à l'écart non ajusté (23,3 %). Cette tendance diffère pour les femmes autochtones. De 2007 à 2022, leur écart salarial entre les genres non ajusté a diminué pour passer de 31,5 % à 20,8 %. Leur écart ajusté a diminué pour passer de 19,7 % à 15,0 % dans le modèle du capital humain et de 10,1 % à 10,9 % dans le modèle complet. Cela laisse à penser que, au moins pour les femmes autochtones, à la fois le capital humain et les caractéristiques de l'emploi continuent de jouer un rôle dans l'explication de leur écart salarial par rapport aux hommes nés au Canada.

27. Des constats similaires sont relevés dans Baker et Drolet (2010), Boudarbat et Conolly (2013) ainsi que Schirle et Sogaolu (2020).

**Tableau 3**  
**Écart salarial logarithmique ajustés et non ajustés entre les genres, tous les travailleurs et selon le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**

	Écart salarial logarithmique non ajusté <sup>1</sup>	Écart salarial logarithmique ajusté pour tenir compte des variables de capital humain <sup>2</sup>	Écart salarial logarithmique ajusté pour tenir compte de toutes les variables <sup>3</sup>
<b>2007-2008</b>			
Tous les travailleurs	0,171	0,150	0,110
<b>Par rapport aux hommes nés au Canada</b>			
Femmes nées au Canada	0,163	0,150	0,106
Femmes autochtones	0,315	0,197	0,101
Immigrantes admises pendant l'enfance	0,164	0,153	0,138
Immigrantes admises à l'âge adulte	0,325	0,304	0,287
<b>2021-2022</b>			
Tous les travailleurs	0,112	0,126	0,093
<b>Par rapport aux hommes nés au Canada</b>			
Femmes nées au Canada	0,089	0,118	0,089
Femmes autochtones	0,208	0,150	0,109
Immigrantes admises pendant l'enfance	0,114	0,135	0,118
Immigrantes admises à l'âge adulte	0,233	0,304	0,241

1. L'écart salarial logarithmique non ajusté désigne les salaires logarithmiques des hommes moins ceux des femmes.

2. L'écart salarial logarithmique ajusté désigne la différence entre les salaires logarithmiques des hommes et des femmes en tenant compte des variables de capital humain, comme le niveau de scolarité, la durée de l'emploi, le statut à temps plein et l'âge comme mesure indirecte de l'expérience professionnelle.

3. L'écart salarial logarithmique ajusté désigne la différence entre les salaires logarithmiques des hommes et des femmes en tenant compte des variables de capital humain ainsi que de facteurs démographiques (comme l'interaction entre l'état matrimonial et l'âge du plus jeune enfant, et le lieu) ainsi que les caractéristiques de l'emploi (statut syndical, secteur privé, taille de l'entreprise, permanence de l'emploi), 34 groupes professionnels et 15 industries. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la section Sources des données, méthodes et définitions.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

Les écarts salariaux ajustés présentés au tableau 3 sont analysés plus en détail au tableau 4. D'autres détails relatifs à la contribution à l'écart salarial entre les genres des différences de caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des hommes et des femmes en général et parmi les groupes de femmes sont explorés. Le tableau 4 montre la portion de l'écart salarial entre les genres en 2007 et 2022 que représentaient les différences de caractéristiques des hommes et des femmes dans le modèle complet. Toutes les portions sont présentées en pourcentage de l'écart non ajusté. Une valeur négative indique que, toutes choses étant égales par ailleurs, on s'attendrait à ce que les femmes gagnent un salaire moyen supérieur.

La composante expliquée de l'écart salarial entre les genres a diminué de 2007 à 2022 pour tous les groupes. Parmi tous les travailleurs, la composante expliquée a diminué pour passer de 32,0 % en 2007 à 13,0 % en 2022. La composante expliquée était principalement positive en 2007 (à l'exception des immigrantes admises à l'âge adulte). En 2022, en revanche, la composante expliquée était principalement négative (à l'exception des femmes autochtones). Une composante expliquée négative signifie qu'en fonction des différences dans la variable explicative entre les hommes et les femmes, on s'attend à ce que les femmes soient payées davantage que les hommes. La composante inexpliquée représentait une part importante et croissante de l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour tous les groupes. Parmi tous les travailleurs, la composante inexpliquée a augmenté pour passer de 68,0 % en 2007 à 87,0 % en 2022. Toutefois, en 2022, la composante inexpliquée a dépassé 100,0 pour les femmes nées au Canada et les immigrantes. Cela peut être partiellement dû au fait qu'il n'existe pas de valeur témoin pour l'expérience réelle sur le marché du travail<sup>28</sup>.

28. Des travaux antérieurs (Drolet 2002) ont montré que l'expérience réelle sur le marché du travail expliquait 10 % de la différence de salaire entre les genres. Baker et Drolet (2010) ont souligné que si l'expérience réelle sur le marché du travail était utilisée, on s'attendrait à ce que l'écart soit important, mais qu'il ne dépasse pas 100,0 %.

**Tableau 4**  
**Décomposition de l'écart salarial logarithmique entre les genres, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans,**  
**2007-2008 et 2021-2022**

	Par rapport aux hommes nés au Canada									
	Tous les travailleurs		Femmes nées au Canada		Femmes autochtones		Immigrantes admises pendant l'enfance		Immigrantes admises à l'âge adulte	
	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022
	pourcentage									
<b>Total - Expliqué</b>	32,0	13,0	31,0	-4,4	63,2	44,9	10,3	-10,6	-4,0	-18,3
<b>Capital humain</b>	-1,6	-10,5	-5,5	-23,7	12,1	7,4	-1,1	-10,0	-17,4	-28,2
Âge	-2,3	-4,1	-3,2	-5,1	2,0	1,4	5,3	8,4	-12,6	-16,2
Niveau de scolarité	-5,2	-11,5	-9,4	-24,6	4,7	0,4	-14,6	-27,1	-10,3	-16,9
Durée de l'emploi	-0,2	-0,7	-0,2	-0,9	4,3	1,6	2,4	3,6	2,6	2,0
Statut à temps plein	6,1	5,8	7,3	6,9	1,1	4,0	5,8	5,1	2,9	2,9
<b>Caractéristiques démographiques</b>	-2,0	-6,6	-3,0	-10,1	-12,3	-5,3	-30,3	-26,1	-22,6	-24,5
Lieu	1,3	0,9	2,1	2,4	-7,5	-3,9	-28,6	-28,4	-15,9	-12,0
Couple et situation parentale	-3,3	-7,5	-5,1	-12,5	-4,8	-1,4	-1,7	2,3	-6,7	-12,5
<b>Caractéristiques de l'emploi</b>	35,6	30,0	39,4	29,2	63,2	42,8	41,7	25,5	36,1	34,4
Secteur privé	-2,5	-2,6	-2,4	2,1	-0,0	0,9	-0,8	0,7	0,1	0,1
Taille de l'entreprise	-1,3	-2,6	-1,7	-5,6	4,1	-0,1	-3,5	-4,3	1,3	-0,1
Emploi permanent	0,7	1,4	0,5	1,1	-0,1	1,1	0,4	1,6	0,6	1,0
Statut syndical	-0,6	-2,8	-0,5	-4,2	-0,7	-1,3	2,8	2,6	1,7	1,2
Industrie et profession	39,3	36,6	43,5	35,8	59,9	42,2	42,8	24,9	32,4	32,2
<b>Total - Inexpliqué</b>	<b>68,0</b>	<b>87,0</b>	<b>69,0</b>	<b>104,4</b>	<b>36,8</b>	<b>55,1</b>	<b>89,7</b>	<b>110,6</b>	<b>104,0</b>	<b>118,3</b>

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

Ces chiffres masquent des différences importantes dans la puissance explicative de variables données pour expliquer l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le niveau de scolarité explique systématiquement une portion plus importante et généralement négative de l'écart salarial entre les genres. Compte tenu du niveau de scolarité supérieur des femmes, l'attente est que les femmes gagneraient des salaires supérieurs à ceux des hommes. Parmi tous les travailleurs, le niveau de scolarité a entraîné un *élargissement* de l'écart pour passer de 5,2 % en 2007 à 11,5 % en 2022. En 2022, par rapport aux hommes nés au Canada, un niveau de scolarité supérieur a élargi l'écart de 24,6 % pour les femmes nées au Canada et de 27,1 % pour les immigrantes admises pendant leur enfance. Un niveau de scolarité relativement supérieur pour les hommes nés au Canada a expliqué 4,7 % de l'écart salarial par rapport aux femmes autochtones en 2007. Puisqu'en 2022 le niveau de scolarité des femmes autochtones était semblable à celui des hommes nés au Canada, le niveau de scolarité expliquait 0,4 % de l'écart salarial.

Quelles catégories de niveau de scolarité individuel présentent le pouvoir explicatif le plus élevé? L'effet négatif total du niveau de scolarité est dû à i) davantage d'hommes que de femmes qui possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins; ii) davantage de femmes que d'hommes qui possèdent un baccalauréat ou un diplôme supérieur. Ces deux facteurs favorisent les femmes. Cela a été observé pour la plupart des groupes de femmes et pour chaque période étudiée. L'exception est l'écart salarial pour les immigrantes admises à l'âge adulte pour lesquelles être titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur était le principal facteur de l'effet négatif du niveau de scolarité.

La surreprésentation des femmes dans des postes à temps partiel et dans des emplois non permanents expliquait environ 7,2 % de l'écart salarial entre les genres en 2022. Cela a peu changé depuis 2007. La situation professionnelle, c'est-à-dire les heures travaillées et la permanence de l'emploi, expliquait de 3,9 % à 8,0 % de l'écart salarial entre les hommes nés au Canada et tous les groupes de femmes, car ces caractéristiques d'emploi représentaient une part beaucoup plus importante d'hommes que de femmes. Cette situation présentait également un avantage salarial associé à un travail permanent à temps plein.

L'effet combiné de l'industrie et de la profession dans l'explication de l'écart salarial entre les genres est important pour tous les groupes, à la fois en 2007 et en 2022<sup>29</sup>. En 2022, l'effet combiné expliquait de 24,9 % (pour les immigrantes admises pendant leur enfance) à 42,2 % (pour les femmes autochtones) de l'écart salarial entre les

29. Les professions sont imbriquées dans les industries. L'examen de statistiques de corrélation entre la profession et l'industrie montre que 70 % du temps, la profession détermine l'industrie et vice versa. Du fait du niveau élevé de colinéarité, le modèle peut être instable du point de vue numérique, lorsque l'industrie et la profession sont comprises et il est difficile de séparer l'effet de chacune. Puisque l'industrie et la profession sont toutes deux importantes, nous indiquons l'effet combiné.

genres par rapport aux hommes nés au Canada. Les professions et les industries à prédominance masculine, comme les professions libérales en sciences naturelles et appliquées et les professions dans les métiers et le transport, ainsi que les industries comme la construction, la fabrication, l'agriculture, la foresterie, l'exploitation minière et les services publics, expliquent une partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, puisqu'il s'agit de professions relativement lucratives. Les industries et professions liées aux affaires, à l'éducation et à la santé sont plus favorables à tous les groupes de femmes.

## 9. Qu'est-ce qui explique la diminution de l'écart salarial entre les genres et cette réduction diffère-t-elle entre les groupes de femmes?

La section précédente décrivait les facteurs contribuant à l'écart salarial en 2007 et 2022. La présente section décrit les facteurs qui ont réduit l'écart salarial de 2007 à 2022. Blau et Kahn (2017) adaptent une approche élaborée par Juhn, Murphy et Pierce (1991) qui fournit un autre point de vue sur l'évolution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes au fil du temps (voir la section *Sources des données, méthodes et définition* pour obtenir une description). Cette méthode répartit le rétrécissement de l'écart salarial réel entre les genres en i) effets de l'évolution des moyennes; ii) effets de l'évolution des coefficients; iii) effet de l'évolution des écarts inexpliqués. Un pourcentage positif signifie que la variable a contribué au rétrécissement de l'écart, alors qu'un pourcentage négatif signifie que la variable a augmenté l'écart.

**Tableau 5**

**Prise en compte de la diminution de l'écart salarial de 2007-2008 à 2021-2022 : l'effet de l'évolution des moyennes, des coefficients et de l'écart inexpliqué**

	Tous les travailleurs	Par rapport aux hommes nés au Canada			
		Femmes nées au Canada	Femmes autochtones	Immigrantes admises pendant l'enfance	Immigrantes admises à l'âge adulte
			en logs		
Écart salarial logarithmique en 2007-2008	0,171	0,163	0,315	0,164	0,325
Écart salarial logarithmique en 2021-2022	0,112	0,089	0,208	0,114	0,233
Évolution de l'écart salarial logarithmique	-0,059	-0,073	-0,107	-0,051	-0,092
Effet de l'évolution des moyennes	-0,042	-0,052	-0,046	-0,045	-0,052
Effet de l'évolution des coefficients	0,001	-0,003	-0,011	0,016	0,023
Effet de l'évolution de l'écart inexpliqué	-0,018	-0,018	-0,051	-0,021	-0,063
			pourcentage		
<b>Pourcentage total de l'écart salarial logarithmique</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Effet de l'évolution des moyennes</b>	<b>71,1</b>	<b>71,7</b>	<b>42,6</b>	<b>89,3</b>	<b>56,2</b>
Âge	4,0	0,0	1,9	-3,6	1,4
Niveau de scolarité	10,7	14,7	8,1	28,2	19,0
Lieu	0,5	0,4	-6,4	-1,6	-9,1
Couple et situation parentale	0,5	0,5	-2,8	-11,3	3,9
Durée d'occupation de l'emploi	1,2	0,7	5,3	-3,5	0,4
Situation professionnelle	4,2	4,2	1,1	2,9	0,5
Statut syndiqué	3,9	3,8	2,3	3,8	3,2
Taille de l'entreprise	2,0	4,1	3,1	0,8	4,4
Secteur privé	1,0	-0,7	-0,5	-0,6	-0,5
Industrie et profession	43,0	44,0	30,6	74,2	33,0
<b>Effet de l'évolution des coefficients</b>	<b>-1,6</b>	<b>3,6</b>	<b>10,1</b>	<b>-31,5</b>	<b>-25,1</b>
Âge	-2,8	-0,8	0,8	2,1	-5,1
Niveau de scolarité	-3,7	-5,4	3,9	-14,3	-12,2
Lieu	1,5	1,4	-4,5	-30,4	-18,1
Couple et situation parentale	4,0	3,4	2,0	0,8	4,2
Durée d'occupation de l'emploi	-0,5	0,0	4,8	3,1	3,4
Situation professionnelle	1,9	3,4	2,1	3,5	2,1
Statut syndiqué	-0,3	0,1	0,0	-0,7	-0,5
Taille de l'entreprise	-1,0	-1,0	0,1	-2,4	0,4
Secteur privé	-3,4	-7,3	-4,8	-3,5	0,6
Industrie et profession	2,6	9,8	5,6	10,2	0,2
<b>Effet de l'évolution de l'écart inexpliqué</b>	<b>30,6</b>	<b>24,8</b>	<b>47,2</b>	<b>42,3</b>	<b>68,8</b>

**Note :** Méthodologie de Blau et Kahn (2017), approche adaptée élaborée par Juhn, Murphy et Pierce (1991). Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la section Sources des données, méthodes et définitions.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

L'effet de l'évolution des moyennes mesure l'incidence des variations de certaines caractéristiques liées au marché du travail entre les genres sur l'écart salarial entre les genres (tableau 5). Les variables utilisées dans la présente étude expliquent 71,1 % de la diminution de l'écart salarial global de 2007 à 2022. Cette proportion varie entre les groupes de femmes par rapport aux hommes nés au Canada : elles expliquent 42,6 % du rétrécissement de l'écart salarial pour les femmes autochtones et 89,3 % de l'écart salarial pour les immigrantes admises pendant leur enfance.

Les améliorations du capital humain demeurent un facteur important pour expliquer la réduction de l'écart salarial entre les genres de 2007 à 2022 pour tous les groupes de femmes. En général, l'amélioration relative des femmes en matière de niveau de scolarité, de durée d'emploi supérieure et d'emploi à temps plein expliquait 16,1 % du rétrécissement de l'écart. Cette proportion variait selon le groupe, allant de 19,6 % pour les femmes nées au Canada à 27,6 % pour les immigrantes admises pendant leur enfance. L'évolution des industries et des professions a également représenté une part importante (43,0 %) du rétrécissement de l'écart salarial entre les genres au fil du temps pour tous les groupes de femmes. Cette part a varié selon le groupe, allant de 30,6 % pour les femmes autochtones à 74,2 % pour les immigrantes admises à l'âge adulte. La concentration des femmes de tous les groupes dans les professions des services et du soutien a diminué et leur représentation au sein de professions libérales a augmenté. Des tendances négatives ont été relevées pour les hommes nés au Canada, en particulier leur éloignement continu d'emplois syndiqués et d'emplois en production.

L'effet de l'évolution des coefficients mesure l'incidence, sur l'évolution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, de l'incidence de l'évolution sur (ou la façon dont le marché du travail compense) les caractéristiques déterminant le salaire (tableau 5). L'écart salarial peut, par exemple, s'élargir (rétrécir) en cas d'augmentation (diminution) de l'avantage d'occuper une profession donnée ou de travailler dans une industrie donnée où les hommes sont particulièrement nombreux. Pour les femmes nées au Canada, l'évolution des avantages par rapport aux caractéristiques du marché du travail n'a pas joué de rôle prépondérant dans la diminution de l'écart salarial entre les genres par rapport aux hommes nés au Canada (3,6 %). L'effet de l'évolution des coefficients a influé négativement sur les immigrantes, en particulier du fait de l'avantage décroissant du niveau de scolarité et du lieu.

L'effet de l'évolution des écarts inexplicables mesure l'incidence de l'évolution de la composante inexplicée sur la variation de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (tableau 5). La diminution de l'écart salarial inexplicable entre les genres a représenté 30,6 % du rétrécissement de l'écart salarial de 2007 à 2022. Par rapport aux hommes nés au Canada, ces diminutions ont été les plus importantes pour les immigrantes admises à l'âge adulte (68,8 %) et les moins importantes pour les femmes nées au Canada (24,8 %). Blau et Kahn (2017 et 2007) ont souligné que cette diminution peut être attribuable à de nombreux facteurs, ce qui comprend, sans toutefois s'y limiter, une réduction de la discrimination envers les femmes sur le marché du travail, un recul des différences des caractéristiques déterminant les salaires entre les genres non comprises dans la présente étude, ainsi que l'évolution de la demande de main-d'œuvre favorisant les femmes.

## 10. Dans quelle mesure l'inégalité salariale entre les genres est-elle attribuable aux hommes et aux femmes qui exercent la même profession dans la même industrie?

Les sections précédentes ont souligné l'importance du capital humain, des caractéristiques de l'emploi ainsi que de la profession et de l'industrie dans l'explication de la persistance des différences salariales entre les genres et de la diminution des écarts salariaux entre les genres. La présente section adopte une nouvelle perspective. Les études antérieures sur l'écart salarial entre les genres avancent que les hommes et les femmes qui occupent le même emploi pour le même employeur gagnent un salaire semblable; on pense donc que trier les personnes en fonction de l'emploi explique la majeure partie de l'écart salarial (Petersen et Morgan, 1995; Penner et coll., 2019).

Dans la présente étude, nous utilisons les données de l'EPA pour montrer la mesure de l'inégalité entre les genres en matière de rémunération pour i) les hommes et les femmes qui occupent la même profession; ii) les hommes et les femmes qui travaillent dans la même industrie; iii) les hommes et les femmes qui occupent le même emploi, c.-à-d. qui occupent dans ce cas la même profession dans la même industrie<sup>30</sup>.

30. Le couplage de données d'enquête employeur-employé et de renseignements détaillés sur l'employeur et l'employé serait une source de données idéale pour ce type d'analyse.

Cette analyse s'inspire de Penner et coll. (2023). Nous estimons quatre modèles de régression des moindres carrés ordinaires. La variable dépendante est le logarithme des salaires horaires et les variables indépendantes comprennent une constante, le genre, l'âge, le niveau de scolarité, la durée de l'emploi et le statut à temps plein. Le premier modèle tient compte des caractéristiques de capital humain (âge, niveau de scolarité, durée de l'emploi et statut à temps plein). Dans les autres modèles, nous ajoutons les covariables du premier modèle et nous introduisons un effet fixe comparant seulement les hommes et les femmes de la même industrie (modèle 2), seulement les hommes et les femmes qui occupent la même profession (modèle 3), seulement les hommes et les femmes qui occupent le même emploi, c'est-à-dire qui occupent la même profession dans la même industrie (modèle 4). Cet exercice est répété pour les femmes des différents groupes par rapport aux hommes nés au Canada. Les résultats sont présentés dans le tableau 6.

**Tableau 6**  
**Écart salarial logarithmique entre les genres au sein d'une cellule de profession, industrie et emploi, selon le groupe, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**

Groupe	Écart salarial logarithmique non ajusté	Écart de référence (modèle 1)	Dans			Proportion au sein de l'emploi
			Industrie (modèle 2)	Profession (modèle 3)	Emploi (même profession et même industrie) (modèle 4)	
<b>Tous les travailleurs</b>						
2007-2008	-0,171	-0,179	-0,168	-0,160	-0,143	79,9
2021-2022	-0,112	-0,145	-0,132	-0,124	-0,103	71,0
<b>Par rapport aux hommes nés au Canada</b>						
Femmes nées au Canada						
2007-2008	-0,163	-0,163	-0,160	-0,159	-0,138	84,7
2021-2022	-0,089	-0,138	-0,120	-0,118	-0,093	67,4
Femmes autochtones						
2007-2008	-0,315	-0,221	-0,166	-0,157	-0,132	59,7
2021-2022	-0,208	-0,163	-0,129	-0,127	-0,094	57,7
Immigrantes admises pendant l'enfance						
2007-2008	-0,164	-0,171	-0,137	-0,124	-0,106	62,0
2021-2022	-0,114	-0,150	-0,122	-0,121	-0,096	64,0
Immigrantes admises à l'âge adulte						
2007-2008	-0,325	-0,414	-0,346	-0,303	-0,269	65,0
2021-2022	-0,233	-0,361	-0,289	-0,251	-0,204	56,5

**Note :** Les entrées représentent le coefficient d'une variable fictive pour les femmes. Un coefficient négatif indique que les salaires horaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Tous les coefficients sont nettement différents de la catégorie de référence (hommes) à un niveau de signification de 95 %. L'écart de référence (modèle 1) indique la différence de salaires logarithmiques tenant compte de l'âge, du niveau de scolarité, de la durée de l'emploi et du statut à temps plein. Fondés sur le modèle 1, les autres modèles fournissent des estimations au sein de l'industrie (modèle 2), au sein de la profession (modèle 3) et au sein de la même profession et de la même industrie (modèle 4) à l'aide d'effets fixes pour la cellule industrie, profession et emploi. La dernière colonne présente la proportion de l'écart entre les genres par rapport à l'écart de référence restant lorsque l'on compare les hommes et les femmes occupant la même profession dans la même industrie. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la section Sources des données, méthodes et définitions.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

Les écarts entre les genres au sein des professions sont de plus petite taille, mais toujours importants en 2022. Par exemple, après avoir procédé à la correction tenant compte des facteurs de capital humain (âge, niveau de scolarité, durée de l'emploi et statut à plein temps du modèle 1), l'écart entre les genres en matière de salaires horaires en 2022 allait de 13,8 % pour les femmes nées au Canada à 36,1 % pour les immigrantes admises à l'âge adulte par rapport aux hommes nés au Canada. En 2022, les écarts entre les genres au sein des professions (modèle 4) sont similaires pour les femmes nées au Canada (9,3 %), les femmes autochtones (9,4 %) et les immigrantes admises au pays pendant l'enfance (9,6 %). Pour cette même année, les immigrantes admises à l'âge adulte enregistraient le plus important écart entre les genres au sein d'une profession (20,4 %).

L'écart entre les genres au sein d'une profession s'est rétréci pour la plupart des groupes, mais continue d'être une source considérable d'écart salarial. En comparant les résultats du modèle 1 avec ceux du modèle 4, les écarts au sein d'un emploi en 2022 représentaient 67,4 % de l'écart pour les femmes nées au Canada, en baisse par rapport à 84,7 % en 2007. Autrement dit, une part de 67,4 % de l'écart salarial entre les genres demeure, lorsque l'on compare les hommes et les femmes nés au Canada qui occupent le même emploi. Ce chiffre était légèrement inférieur pour les femmes autochtones (57,7 %) et les immigrantes admises à l'âge adulte (56,5 %).



La comparaison des résultats des modèles 2 et 3 souligne le rôle de la répartition des hommes et des femmes par professions et industries dans la création des écarts salariaux entre les genres. Les données laissent à penser que la répartition à la fois selon les industries et les professions joue un rôle dans la production d'écarts salariaux entre les genres pour tous les groupes, mais davantage pour les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte. Pour les femmes autochtones, après avoir pris en compte l'ajustement en fonction des différences de facteurs de capital humain (modèle 1), leur écart entre les genres en matière de salaires horaires en 2022 était de 16,3 % par rapport à 12,7 % au sein des professions (modèle 3). Ces chiffres pour les immigrantes admises à l'âge adulte étaient de 36,1 % et 25,1 % la même année. En résumé, l'écart important observé chez les femmes autochtones en 2022 était principalement attribuable à la répartition par emploi. En comparaison, les immigrantes admises à l'âge adulte étaient désavantagées à la fois pour les écarts salariaux attribuables à la répartition par emploi et au sein des emplois.

## 11. Dans quelle mesure l'évolution des taux d'emploi contribue-t-elle à la réduction de l'écart salarial entre les genres?

Puisque les taux d'emploi des femmes étaient inférieurs en 2007 comparativement à ceux de 2022, il est nécessaire d'examiner la contribution possible de l'évolution de ces taux sur le rétrécissement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Un *biais de sélection* est par exemple créé lorsque des femmes ayant un emploi présentent un potentiel de revenu supérieur aux femmes n'ayant pas un emploi. À mesure qu'un plus grand nombre de femmes à potentiel de revenu inférieur entrent sur le marché du travail, cela représenterait une variation du biais de sélection et pourrait modifier la mesure de l'écart salarial entre les hommes et les femmes au fil du temps.

Baker et coll. (1995) font la démonstration d'une simple technique de correction de la sélection pour tenir compte de l'évolution du biais de sélection qui peut influencer sur les comparaisons de l'écart salarial non ajusté au fil du temps. Pour isoler l'incidence de la variation du biais de sélection, les salaires sont couplés à une combinaison constante de caractéristiques à différents moments (voir la section *Sources des données, méthodes et définitions*).

**Tableau 7**

**Évolution de l'écart salarial logarithmique entre les genres, en tenant compte de la sélectivité, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**

	Évolution de l'écart salarial logarithmique entre les genres de 2007-2008 à 2021-2022		
	Écart salarial logarithmique non ajusté	Écart salarial logarithmique ajusté en tenant compte de la sélectivité $k = 0$	Écart salarial logarithmique ajusté en tenant compte de la sélectivité $k = 0,9$
Tous les travailleurs	-0,059	-0,060	-0,068
<b>Par rapport aux hommes nés au Canada</b>			
Femmes nées au Canada	-0,073	-0,077	-0,087
Femmes autochtones	-0,107	-0,121	-0,163
Immigrantes admises pendant l'enfance	-0,051	-0,052	-0,058
Immigrantes admises à l'âge adulte	-0,092	-0,096	-0,122

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

Au niveau agrégé, 80,0 % des femmes âgées de 20 à 54 ans occupaient un emploi en 2022, en hausse par rapport à 77,4 % en 2007. L'écart salarial ajusté en fonction de la sélectivité rétrécit un peu plus que ce qui a été indiqué précédemment de 2007 à 2022, soit une hausse supplémentaire de 0,1 à 0,9 point de pourcentage par rapport à la variation de 5,9 points de pourcentage de l'écart salarial non ajusté (tableau 7).

Puisque les taux d'emploi varient entre les femmes des divers groupes et qu'ils ont évolué à différents rythmes depuis 2007, ces résultats agrégés peuvent ne pas refléter la situation des divers groupes de femmes. Les femmes nées au Canada (83,3 %) enregistraient le taux le plus élevé en 2022, suivies des immigrantes admises pendant leur enfance (79,5 %), des femmes autochtones (73,0 %) et des immigrantes admises à l'âge adulte (71,6 %). Les femmes autochtones ont enregistré le gain le plus important en matière d'emploi depuis 2007 (9,1 points de pourcentage).

Le fait de tenir compte du biais de sélection pour tous les groupes de femmes réduit l'écart salarial davantage que ce qui a été indiqué auparavant de 2007 à 2022, mais à divers degrés. Les effets de sélection sont faibles pour les femmes nées au Canada et les immigrantes admises pendant leur enfance. L'écart salarial diminue de 0,4 à 1,4 point de pourcentage supplémentaire pour les femmes nées au Canada et de 0,1 à 0,7 point de pourcentage supplémentaire



pour les immigrantes admises pendant leur enfance. Les effets de sélection sont plus importants pour les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte. L'écart salarial diminue de 1,4 à 5,6 points de pourcentage supplémentaires pour les femmes autochtones et de 0,4 à 3,0 points de pourcentage supplémentaires pour les immigrantes admises à l'âge adulte. Cela laisse supposer que pour les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte, les compétences moyennes des nouvelles entrantes sur le marché du travail mènent à des salaires inférieurs à ceux des personnes occupées ces deux années.

## 12. Conclusion et discussion

Étant donné les enjeux liés à l'inégalité entre les genres en matière de rémunération, il est utile d'examiner si les situations salariales varient pour les groupes de femmes ayant des caractéristiques de population différentes et dans quelle mesure ces résultats confirment les tendances habituelles ou s'en écartent.

La principale conclusion est que les données présentées ici ne corroborent pas l'idée que l'écart salarial général entre les hommes et les femmes est un bon indicateur des écarts auxquels doivent faire face les différents groupes de femmes. Pour de nombreuses dimensions (comme le niveau de scolarité, le statut à temps partiel, le secteur et la cohorte), les femmes nées au Canada doivent généralement faire face à des écarts salariaux entre les genres moindres que ceux affichés par les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte. Cela souligne l'importance d'examiner l'intersection du genre et du groupe lors de l'étude des écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

Un autre constat majeur est que bon nombre des explications traditionnelles de l'écart salarial entre les genres continuent d'être pertinentes pour comprendre les différences salariales entre les hommes et les femmes et l'évolution de cet écart au fil du temps. Alors que la convergence entre les hommes et les femmes de tous les groupes, en matière de facteurs de capital humain traditionnels (comme le niveau de scolarité, la durée de l'emploi et les changements relatifs aux professions), joue un rôle important dans la réduction de l'écart, ces facteurs expliquent une faible partie de l'écart en 2022.

Un autre constat majeur est que les différences entre les genres au sein de la même profession dans la même industrie sont inférieures aux écarts généraux non ajustés entre les genres, mais demeurent importantes tout en étant moindres pour la plupart des groupes, et continuent d'être une source considérable de l'écart salarial global. De plus, la répartition selon les emplois joue un rôle bien plus important dans la production de différences salariales entre les genres pour les femmes autochtones et les immigrantes admises à l'âge adulte. La façon dont les hommes et les femmes sont répartis selon les emplois reflète plusieurs facteurs agissant sur l'offre et sur la demande, les préférences des travailleurs individuels ainsi que les rôles traditionnels au sein des familles. Il s'agit d'un domaine actif de recherches futures.

La compréhension des écarts salariaux entre les hommes et les femmes est complexe et nécessite des analyses faisant appel à plusieurs perspectives différentes. Notre examen des données visait à éclairer l'expérience différente du marché du travail qu'ont les femmes autochtones et immigrantes par rapport aux femmes nées au Canada. La prise en considération de ces facteurs éclaire les décideurs qui s'intéressent aux enjeux relatifs au genre, à la diversité, à l'inclusion et à l'équité.

## Sources des données, méthodes et définitions

### Sources des données

Le présent article utilise les données de mars et septembre de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2007 à 2022. Réalisée tous les mois, l'EPA est une enquête-ménage qui permet de recueillir des renseignements relatifs à l'activité sur le marché du travail de la population âgée de 15 ans et plus, exception faite des résidents de logements collectifs, des personnes vivant dans des réserves et dans d'autres peuplements autochtones des provinces, ainsi que des membres à temps plein des Forces canadiennes.

L'échantillon d'analyse comprend les travailleurs rémunérés âgés de 20 à 54 ans vivant dans les 10 provinces, en excluant les étudiants à temps plein et les membres de la famille non rémunérés. Les étudiants à temps plein sont exclus, puisque leur activité principale est de suivre des études. Les membres de la famille non rémunérés sont exclus parce que certaines questions de l'enquête leur sont posées différemment ou ne sont pas du tout comparables à celles posées aux travailleurs rémunérés.

Le présent article porte sur des groupes mutuellement exclusifs et exhaustifs, comme les définissent les données disponibles de l'EPA :

1. Les données concernant la **population autochtone** sont disponibles dans l'EPA depuis 2007. Les répondants sont invités à déclarer s'ils sont autochtones, c'est-à-dire s'ils sont membres d'une Première nation (Indien d'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuit). Une personne peut également déclarer son appartenance à plusieurs de ces groupes. L'analyse par groupe autochtone n'a pas été possible en raison de la petite taille des échantillons.

Les personnes vivant dans des réserves et d'autres établissements autochtones de la province n'ont pas été comprises dans la population cible de l'EPA. Toutes les données présentées dans cet article reflètent la situation des personnes vivant hors réserve dans les 10 provinces du Canada. Selon les données du Recensement de 2021, environ 80 % de la population autochtone vivait hors des réserves dans les provinces en 2021.

Même si l'EPA fournit des données pour les territoires, elle a alors recours à une méthodologie différente de celle des provinces. Par conséquent, les estimations pour les territoires ne sont pas prises en compte dans la présente analyse. Selon les données du Recensement de 2021 (Statistique Canada, 2022a et 2022b), la population inuite est relativement petite (environ 75 500 personnes) et réside principalement au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest. Ainsi, une grande partie de cette population n'est pas couverte dans cette analyse.

2. La **population née au Canada** désigne les personnes nées au Canada qui ne sont pas Autochtones.
3. En janvier 2006, des questions ont été ajoutées à l'EPA pour comptabiliser la **population immigrante** du Canada. La population immigrante du Canada comprend les personnes qui ne sont pas nées au Canada et qui ont acquis le droit d'y résider de façon permanente. Les personnes qui ne sont pas nées au Canada et qui n'y résident pas de façon permanente sont exclues de l'analyse.

Il est demandé aux répondants de déclarer l'année où ils ont été admis au Canada. Cela ne correspond pas nécessairement à l'année où ils sont arrivés au Canada. Cette distinction importante ne peut pas être effectuée avec les données de l'EPA.

La population immigrante est ensuite répartie selon l'âge d'admission au Canada. Les personnes ayant migré pendant leur enfance (au plus tard à 18 ans) ont de meilleures situations sur le marché du travail que celles admises à l'âge adulte (après l'âge de 18 ans). Nous reconnaissons que les résultats peuvent également varier selon que les répondants ont migré au début, au milieu ou à la fin de leur enfance ou de l'âge adulte. Voir Rumbaut (2004) pour une discussion détaillée à ce sujet.

Dans notre échantillon, environ le tiers de toutes les immigrantes ont été admises au Canada au cours de leur enfance et les deux tiers, à l'âge adulte, en 2007 et en 2022. Environ 90 % des immigrantes admises au Canada pendant leur enfance sont considérées comme des immigrantes de longue date (ayant été admises plus de 10 ans auparavant), alors que les immigrantes admises à l'âge adulte sont presque également réparties dans les catégories des immigrantes de longue date et des immigrantes récentes.

Pour veiller à ce que la taille de l'échantillon soit suffisante pour désagréger les populations d'intérêt, les fichiers mensuels de mars et de septembre sont combinés pour chaque année de référence. Ces mois sont indépendants les uns des autres, puisque l'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, selon lequel les ménages restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs.

Pour analyser l'évolution dans le temps, les données combinées de mars et septembre des années d'enquête 2007 et 2008 sont comparées aux données combinées des années d'enquête 2021 et 2022. Les poids de sondage sont adaptés en conséquence. La méthode « bootstrap » a été utilisée pour l'estimation de la variance.

Lors de l'évaluation de l'évolution de l'écart salarial entre les genres au fil du temps, il est idéal de comparer des points similaires du cycle économique, puisque l'incidence des ralentissements économiques diffère entre les hommes et les femmes. Dans le cadre de la présente étude, le choix des points de départ et de fin est fondé sur les données, puisque les données relatives aux populations autochtones et immigrantes ont été disponibles pour la première fois après 2007 et que 2022 est l'année la plus récente où des données sont disponibles. L'utilisation d'autres points similaires du cycle économique (comme le mesurent les taux de chômage), par exemple 2007-2008 et 2017-2018, fournit des conclusions qualitatives semblables à celles décrites dans la présente étude.

**Tableau 8**  
**Enquête sur la population active, tailles des échantillons**

	2007-2008	2021-2022
	nombre	
Hommes nés au Canada	65 876	48 514
Femmes nées au Canada	67 542	48 128
Femmes autochtones	2 694	2 822
Immigrantes admises pendant l'enfance	3 527	3 865
Immigrantes admises à l'âge adulte	6 495	10 210
<b>Total</b>	<b>146 134</b>	<b>113 539</b>

**Note :** L'échantillon d'analyse comprend les travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, qui ne sont pas des étudiants à temps plein. Les résidents non permanents sont exclus.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

## Méthodes

### 1. Décomposition de Blinder-Oaxaca

Pour chaque année (t), les structures salariales des hommes et des femmes (i = m,f) ont été estimées à l'aide de la relation entre les salaires horaires et les caractéristiques observées en utilisant les moindres carrés ordinaires (MCO) :

$$\ln w_{it} = X_{it}\beta_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{équation 1.1}$$

où le logarithme naturel des salaires horaires est la variable dépendante, X est un vecteur des caractéristiques déterminant le salaire décrites dans la section portant sur les variables utilisées (âge, niveau de scolarité, lieu, situation familiale et âge du plus jeune enfant, situation professionnelle, durée de l'emploi, secteur privé, statut syndical, taille de l'entreprise, industrie, profession).  $\beta$  est un vecteur de coefficients de régression indiquant l'incidence de chaque caractéristique. Chaque coefficient est la variation en pourcentage des taux de salaire horaire associée à une variation d'une unité de la variable explicative. Nous ne faisons pas la distinction entre une différence en points logarithmiques et en points de pourcentage, même si l'approximation est moins précise à mesure qu'augmente l'écart.

La procédure de décomposition de Blinder-Oaxaca permet de déterminer i) la proportion de l'écart salarial découlant des différences de caractéristiques des travailleurs; ii) une portion découlant des différences des incidences de ces caractéristiques ainsi que des différences du terme constant. Cette décomposition se fonde sur la propriété des MCO, selon laquelle le salaire moyen de l'échantillon,  $\bar{w}$ , est égal au produit du vecteur moyen des caractéristiques,  $\bar{X}$ , et du coefficient de régression estimé  $\hat{\beta}$ . La différentielle du logarithme des salaires pour chaque année peut être formulée comme suit :

$$\left(\ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f\right) = \left(\bar{X}_m - \bar{X}_f\right)\hat{\beta}_m + \left(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f\right)\bar{X}_f \quad \text{équation 1.2}$$

## 2. Décomposition de l'évolution de l'écart salarial entre les genres au fil du temps

Selon Blau et Kahn (2017, 1997) et Juhn, Murphy et Pierce (1991), l'évolution de l'écart salarial non ajusté au fil du temps peut être décomposé en une portion attribuable à i) l'effet de l'évolution des moyennes; ii) l'effet de l'évolution des coefficients; iii) l'effet de l'évolution des écarts inexpliqués.

À l'aide des équations du salaire selon les MCO dans l'équation 1.1 pour les hommes et les femmes de chacune des deux années (où  $t = 0$  pour 2007-2008;  $t = 1$  pour 2021-2022), la variation de l'écart salarial entre les genres peut être décomposée comme suit :

l'effet de l'évolution des moyennes :

$$= (\Delta \bar{X}_1 - \Delta \bar{X}_0) \hat{\beta}_{1m} \quad \text{équation 2.1}$$

l'effet de l'évolution des coefficients :

$$= \Delta \bar{X}_0 (\hat{\beta}_{1m} - \hat{\beta}_{0m}) \quad \text{équation 2.2}$$

l'effet de l'évolution des écarts inexpliqués :

$$= \bar{X}_{1f} (\hat{\beta}_{1m} - \hat{\beta}_{1f}) - \Delta \bar{X}_{0f} (\hat{\beta}_{0m} - \hat{\beta}_{0f}) \quad \text{équation 2.3}$$

où  $\bar{X}$  est un vecteur des caractéristiques et  $\hat{\beta}$  est un vecteur des coefficients de régression estimés;  $\Delta$  est la différence entre hommes et femmes de la variable suivant immédiatement le symbole.

## 3. Inégalité salariale au sein des mêmes professions dans les mêmes industries

Selon Penner et coll. (2023), nous estimons quatre modèles de régression de MCO de forme générale :

$$\ln w_{it} = X_{it} \beta_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{Modèle 1}$$

$$\ln w_{it} = X_{it} \beta_{it} + n_{Ind t} + \varepsilon_{it} \quad \text{Modèle 2}$$

$$\ln w_{it} = X_{it} \beta_{it} + n_{Occ t} + \varepsilon_{it} \quad \text{Modèle 3}$$

$$\ln w_{it} = X_{it} \beta_{it} + n_{OccInd t} + \varepsilon_{it} \quad \text{Modèle 4}$$

La variable dépendante est le revenu logarithmique de la personne  $i$  pour l'année  $t$ ;  $X_{it}$  est un vecteur de variables indépendantes. Le modèle de base tient compte des caractéristiques de capital humain (sexe, âge, niveau de scolarité, durée de l'emploi et statut à temps plein). Le modèle 2 comprend les covariables du modèle 1 et un effet fixe pour l'industrie  $n_{Ind t}$ . Le modèle 2 estime l'écart salarial entre les genres qui compare les hommes et les femmes travaillant dans la même industrie. Les modèles 3 et 4 sont semblables au modèle 2, mais comprennent les effets fixes de profession  $n_{Occ t}$  ou de profession-industrie  $n_{OccInd t}$ . Il convient de noter que les coefficients  $\beta$  diffèrent dans chaque modèle. Le coefficient  $\beta$  de la variable de sexe (= femme) est la valeur d'intérêt et est interprété comme l'écart relatif entre les revenus moyens des femmes et des hommes.

#### 4. Prise en compte des problèmes de sélection : correction simple de la sélection

Selon Baker et coll. (1995), les salaires des travailleurs occupés sont estimés par la régression

$$HrlyW_{ipt}^g = \alpha^g + X_{ipt}^g \beta_t^g + e_{ipt}^g \quad \text{équation 4.1}$$

où  $HrlyW_{ipt}^g$  est le logarithme naturel du salaire horaire du travailleur  $i$ , au sein de la population occupée  $p$ , de genre  $g$ , au moment  $t$ ;  $X_{ipt}^g$  est un vecteur de caractéristiques déterminant le salaire (âge, niveau de scolarité, combinaison d'une situation en couple et de l'âge du plus jeune enfant, et lieu).

Les salaires des personnes qui n'occupent pas d'emploi (qu'elles soient sans emploi ou qu'elles ne fassent pas partie de la population active)  $HrlyW_{int}^g$  sont estimés à l'aide de coefficients de régression  $\beta_t^g$  et leurs caractéristiques moyennes  $X_{int}^g$ .

En utilisant 2007-2008 comme année de base ( $t=0$ ), une estimation pondérée du salaire logarithmique moyen est calculée pour les hommes et les femmes comme pour l'année  $t = 2021-2022$  :

$$\overline{hrlyW_t^g} = E_t^g \overline{hrlyW_{pt}^g} + (1 - E_t^g) \overline{hrlyW_{nt}^g}, \text{ où } E_t^g = \frac{pr_t^g}{pr_0^g} \text{ et } pr_t^g \text{ le taux d'emploi du genre } g \text{ l'année } t.$$

Si davantage de femmes sont employées en 2021-2022 qu'en 2007-2008, ( $E_t^f > 1.0$ ), Baker et coll. (1995) déterminent que cette simple correction élimine les nouvelles entrantes de la moyenne pour l'année  $t = 2021-2022$ . Leur raisonnement est que l'inclusion de nouvelles entrantes baisse le salaire moyen des femmes pour l'année  $t$ , et, par conséquent, minimise le changement de position des travailleuses occupées pour ces deux années. Cette méthode permet d'estimer les moyennes de l'échantillon avec la même combinaison de caractéristiques à différents moments.

De plus, Baker et coll. (1995) soulignent que  $\overline{hrlyW_{nt}^g}$  tient compte des différences observables entre les personnes ayant un emploi et celles n'en ayant pas. Il peut être utile de tenir compte des différences non observables en multipliant  $\overline{hrlyW_{nt}^g}$  par un facteur  $k$ . On suppose que les personnes ne participant pas au marché du travail rémunéré reçoivent des offres de salaire inférieures aux personnes participant au marché du travail rémunéré; ainsi, selon Baker et coll. (1995), les résultats non ajustés sont présentés pour  $k = 1,0$  et  $k = 0,9$ .

## Définitions

**L'écart salarial entre les genres** désigne la différence entre les taux salariaux horaires moyens des hommes et des femmes par rapport au taux salarial horaire moyen des hommes. Une valeur positive indique que les hommes gagnent davantage que les femmes. Une valeur négative indique que les femmes gagnent davantage que les hommes. Les salaires horaires sont ajustés pour tenir compte de l'inflation à l'aide de l'Indice des prix à la consommation.

(Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000501&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000501&request_locale=fr))

### Variables utilisées

**Âge (7 groupes)** : 20 à 24 ans; 25 à 29 ans; 30 à 34 ans; 35 à 39 ans; 40 à 44 ans; 45 à 49 ans; 50 à 54 ans.

**Niveau de scolarité (3 groupes)** : diplôme d'études secondaires ou moins; certificat ou diplôme d'études postsecondaires, d'une école de métiers, d'un collège communautaire, d'un cégep, certificat universitaire inférieur au baccalauréat; baccalauréat ou diplôme supérieur.

**Durée de l'emploi (emploi actuel, 6 groupes)** : 12 mois ou moins; 13 à 35 mois; 36 à 59 mois; 60 à 119 mois; 120 à 239 mois; 240 mois ou plus.

**Temps plein** : égal à un, si le répondant travaille 30 heures ou plus par semaine; 0 dans le cas contraire.

**Emploi permanent** : égal à un, si le répondant occupe un emploi permanent; 0 dans le cas contraire.

**Statut syndical** : égal à un, si le répondant est syndiqué ou est couvert par une convention collective; 0 dans le cas contraire.

**Taille de l'entreprise (nombre total de personnes employées à tous les emplacements, 4 groupes)** : moins de 20; 20 à 99; 100 à 499; plus de 500.

**Secteur privé** : égal à un, si le répondant travaille dans le secteur privé; 0, s'il travaille dans le secteur public.

**En couple et situation parentale (8 groupes)** : pas en couple et sans enfant; en couple et sans enfant; en couple et le plus jeune enfant est âgé de 0 à 5 ans; en couple et le plus jeune enfant est âgé de 6 à 12 ans; en couple et le plus jeune enfant est âgé de 13 à 17 ans; en couple et le plus jeune enfant est âgé de plus de 18 ans; pas en couple et le plus jeune enfant est âgé de 12 ans ou moins; pas en couple et le plus jeune enfant est âgé de 13 à 17 ans; pas en couple et le plus jeune enfant est âgé de 18 ans ou plus.

**Lieu (12 groupes)** : région de l'Atlantique; Toronto; Montréal; Vancouver; région métropolitaine du recensement de taille moyenne (Ottawa, Hamilton, Winnipeg, Calgary, Edmonton); reste du Québec; reste de l'Ontario; reste du Manitoba; Saskatchewan; reste de l'Alberta; reste de la Colombie-Britannique.

**Industrie** : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2017, 15 groupes.

**Profession** : Classification nationale des professions 2021, 34 groupes.



## Annexe

### Annexe 1.A

#### Répartition de l'emploi et composition selon le genre, selon la profession, 2007-2008 et 2021-2022

Profession	Répartition de l'emploi				Proportion de femmes travaillant dans la profession	
	Hommes		Femmes		2007-2008	2021-2022
	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022		
	pourcentage					
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	0,6	0,3	0,3	0,2	30,3	35,5
Personnel d'encadrement intermédiaire spécialisé dans les services administratifs, les services financiers et commerciaux et la communication	2,0	1,9	2,1	2,3	50,9	53,4
Personnel professionnel en finance et en gestion des affaires	2,7	4,2	4,3	6,8	60,9	61,1
Personnel de supervision du travail administratif et financier	1,8	2,8	4,2	5,2	68,8	64,3
Personnel administratif et personnel de la logistique du transport	0,8	1,3	6,3	7,2	89,2	84,6
Personnel de soutien administratif et finance et en logistiques de chaîne d'approvisionnement	3,6	2,5	12,0	6,5	76,4	70,0
Cadres intermédiaires spécialisés en génie, en architecture, en sciences et en systèmes informatiques	0,8	1,3	0,3	0,4	25,9	24,3
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	6,8	10,2	2,1	3,6	23,0	25,2
Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	5,3	4,9	1,8	1,8	25,2	26,1
Cadres intermédiaires spécialisés des soins de santé	0,1	0,1	0,3	0,4	75,6	79,2
Professionnels des soins de santé et des services de consultation et professionnel en thérapie et en évaluation	0,3	0,6	1,2	1,8	78,3	73,7
Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux	0,3	0,5	3,8	4,7	92,7	89,8
Personnel technique des soins de santé	0,6	0,8	2,9	3,7	81,3	80,8
Personnel de soutien des services de santé	0,5	0,8	3,7	4,6	88,8	85,5
Directeurs de la fonction publique, de l'enseignement et des services sociaux et communautaires et des services de la protection du public	0,7	0,7	0,8	1,1	53,8	58,7
Personnel professionnel du droit	0,3	0,4	0,3	0,6	52,1	62,8
Personnel professionnel en services d'enseignement	2,9	2,9	6,3	7,7	67,9	71,8
Personnel professionnel des services sociaux et communautaires et personnel professionnel des services gouvernementaux	1,3	1,8	2,7	4,1	66,5	69,0
Services de protection publique de première ligne et personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	1,9	2,0	3,8	4,8	66,6	70,2
Personnel de soutien en éducation et en protection juridique et publique	0,5	0,6	1,4	1,7	72,1	72,5
Prestataires de soins et personnel de soutien juridique et de la protection du public OU surveillants d'élèves, brigadiers et autres professions connexes	0,1	0,1	0,9	0,9	90,1	90,7
Cadres intermédiaires spécialisés des arts, de la culture, des sports et des loisirs	0,1	0,1	0,1	0,1	55,2	59,3
Personnel professionnel des arts et de la culture	0,5	0,6	0,6	0,6	57,4	51,7
Personnel de soutien des sports OU personnel de soutien des arts et de la culture	1,2	1,2	1,5	1,4	54,9	53,4
Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	2,7	1,7	2,5	1,2	47,1	41,0
Personnel de supervision des ventes au détail et des services et personnel des ventes et des services spécialisés	3,3	4,0	3,1	3,9	47,2	47,9
Représentants des ventes et du service et autres professions des services à la clientèle et personnels	8,7	8,2	13,2	9,7	59,7	53,0
Personnel de soutien aux ventes et services	5,1	4,7	9,7	6,6	65,1	57,6
Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	1,1	1,2	0,3	0,3	20,6	18,0
Officiers et contrôleurs des métiers techniques et des transports	30,1	27,4	2,6	2,6	7,6	8,4
Cadres intermédiaires de la production et de l'agriculture	0,3	0,2	0,1	0,1	16,1	22,0
Superviseurs en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe	2,9	2,7	0,5	0,7	15,2	18,5
Cadres intermédiaires de la fabrication et des services d'utilité publique	0,9	0,9	0,2	0,3	17,9	25,9
Personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateurs et contrôleurs d'utilités publiques	9,4	6,7	4,3	2,5	30,5	26,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

**Annexe 1.B**
**Certaines statistiques, au sein de professions détaillées, 2007-2008 et 2021-2022**

Profession	Salaires horaires médians <sup>1</sup>		Écart salarial entre les genres		Pourcentage gagnant moins que P25 dans la profession <sup>2</sup>			
	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	Hommes		Femmes	
					2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	64,4	76,8	19,4	6,2	19,3	22,3	38,3	29,7
Personnel d'encadrement intermédiaire spécialisé dans les services administratifs, les services financiers et commerciaux et la communication	46,2	54,1	19,8	6,5	20,5	19,3	27,8	28,5
Personnel professionnel en finance et en gestion des affaires	35,9	38,2	16,2	14,4	19,2	24,6	27,5	27,3
Personnel de supervision du travail administratif et financier	28,6	30,8	12,2	9,3	17,9	16,6	24,8	26,5
Personnel administratif et personnel de la logistique du transport	25,5	26,1	19,0	18,7	24,2	23,3	24,9	23,9
Personnel de soutien administratif et finance et en logistiques de chaîne d'approvisionnement	23,0	23,2	3,6	2,4	17,8	21,7	31,6	27,8
Cadres intermédiaires spécialisés en génie, en architecture, en sciences et en systèmes informatiques	56,3	60,1	15,8	9,8	23,6	22,9	29,7	31,0
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	42,3	44,7	9,3	11,0	22,6	23,3	31,9	31,4
Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées	30,5	32,0	8,8	8,2	19,9	22,8	37,8	31,7
Cadres intermédiaires spécialisés des soins de santé	50,8	50,0	5,0	0,3	22,4	16,9	25,7	26,8
Professionnels des soins de santé et des services de consultation et professionnel en thérapie et en évaluation	43,3	45,0	9,4	5,7	16,4	25,8	26,1	24,9
Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux	41,0	42,0	-3,2	-6,8	16,3	19,8	27,5	26,2
Personnel technique des soins de santé	29,4	31,4	1,9	12,2	26,4	32,1	24,6	22,7
Personnel de soutien des services de santé	22,7	23,4	3,9	0,3	32,0	35,9	24,2	23,9
Directeurs de la fonction publique, de l'enseignement et des services sociaux et communautaires et des services de la protection du public	50,3	52,7	9,6	13,0	7,4	10,4	33,4	33,2
Personnel professionnel du droit	47,4	56,3	9,2	8,2	11,2	13,1	29,8	29,8
Personnel professionnel en services d'enseignement	40,3	43,3	9,1	9,0	19,6	19,6	27,4	27,0
Personnel professionnel des services sociaux et communautaires et personnel professionnel des services gouvernementaux	37,0	38,5	3,4	8,5	25,3	22,4	25,0	26,3
Services de protection publique de première ligne et personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	26,1	26,6	35,1	36,5	23,4	18,5	26,0	25,6
Personnel de soutien en éducation et en protection juridique et publique	27,1	26,7	22,4	17,6	17,2	16,6	31,4	30,7
Prestataires de soins et personnel de soutien juridique et de la protection du public OU surveillants d'élèves, brigadiers et autres professions connexes	17,1	20,0	28,7	10,2	12,3	14,2	26,3	26,4
Cadres intermédiaires spécialisés des arts, de la culture, des sports et des loisirs	34,9	50,2	7,7	25,9	27,6	23,6	23,4	28,0
Personnel professionnel des arts et de la culture	31,7	35,6	2,7	3,3	24,1	11,1	25,7	32,3
Personnel de soutien des sports OU personnel de soutien des arts et de la culture	24,4	28,2	8,0	12,1	22,8	21,0	26,7	29,5
Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	27,1	36,3	28,9	21,5	16,9	18,6	32,6	31,7
Personnel de supervision des ventes au détail et des services et personnel des ventes et des services spécialisés	22,5	23,5	22,4	18,1	16,5	23,1	29,3	27,3

**Annexe 1.B**
**Certaines statistiques, au sein de professions détaillées, 2007-2008 et 2021-2022**

Profession	Salaires horaires médians <sup>1</sup>		Écart salarial entre les genres		Pourcentage gagnant moins que P25 dans la profession <sup>2</sup>			
					Hommes		Femmes	
	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022
Représentants des ventes et du service et autres professions des services à la clientèle et personnels	18,9	21,0	17,2	12,9	15,5	20,2	36,2	34,2
Personnel de soutien aux ventes et services	14,9	17,0	16,1	7,1	20,1	21,1	28,0	30,0
Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	40,6	45,0	21,3	9,4	19,9	22,8	42,9	34,5
Officiers et contrôleurs des métiers techniques et des transports	27,1	29,3	20,9	18,0	23,4	23,0	44,2	47,0
Cadres intermédiaires de la production et de l'agriculture	29,3	42,7	28,8	23,4	18,6	20,4	38,9	50,4
Superviseurs en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe	25,4	26,5	39,5	22,8	18,6	21,9	56,9	42,5
Cadres intermédiaires de la fabrication et des services d'utilité publique	45,5	48,1	13,1	7,9	22,3	25,4	36,1	23,8
Personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateurs et contrôleurs d'utilités publiques	22,7	24,0	30,2	19,9	15,7	17,7	45,1	44,1

1. Tous les montants sont exprimés en dollars constants de 2022.

2. Le 25<sup>e</sup> centile de la profession est calculé en utilisant le salaire horaire réel des hommes et des femmes. Les personnes ont ensuite été réparties selon la catégorie de celles gagnant moins que le 25<sup>e</sup> centile pour la profession. Le « pourcentage gagnant moins que P25 » correspond à la proportion d'hommes (ou de femmes) dans cette profession gagnant moins que P25.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

**Annexe 2**
**Certaines statistiques, selon l'industrie, 2007-2008 et 2021-2022**

Industrie	Répartition de l'emploi				Proportion de femmes travaillant dans l'industrie		Salaires horaires médians <sup>1</sup>		Écart salarial entre les genres	
	2007-2008		2021-2022							
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022
	pourcentage						dollars		pourcentage	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse ET extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz ET services publics	6,1	2,0	5,4	1,8	24,4	24,1	34,30	40,00	21,3	9,3
Construction	10,8	1,7	12,5	2,2	13,0	14,5	29,10	32,00	18,4	14,5
Fabrication	20,0	8,4	14,0	6,1	29,0	29,4	26,40	27,50	22,4	12,5
Commerce de gros	5,2	2,9	4,8	2,5	35,1	33,2	26,00	28,90	19,9	10,2
Commerce de détail	9,3	12,1	9,7	10,5	56,0	50,8	17,60	20,00	23,8	16,0
Transport et entreposage	7,6	2,9	6,7	2,6	27,4	26,8	27,10	28,20	9,1	12,4
Industrie de l'information et industrie culturelle	4,2	4,1	4,1	3,2	48,4	42,6	27,10	31,70	16,8	11,6
Finance et assurances	3,7	7,3	5,4	6,9	65,9	55,0	29,70	36,10	28,8	20,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,1	1,3	1,4	1,3	51,5	47,0	23,70	28,30	15,9	11,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	6,5	5,6	9,3	7,9	45,8	44,9	32,60	36,90	24,0	19,7
Services d'enseignement	4,8	10,7	4,8	12,9	68,6	71,9	34,30	36,60	10,5	10,1
Soins de santé et assistance sociale	3,5	20,4	4,8	24,4	85,1	82,9	26,40	28,00	6,5	6,2
Services d'hébergement et de restauration	4,0	6,4	3,4	4,5	61,2	55,8	14,90	17,50	13,7	8,7
Gestion de sociétés et d'entreprises OU services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement OU autres services (sauf les administrations publiques)	7,0	7,4	6,6	5,9	50,6	45,8	19,80	23,10	14,7	7,6
Administrations publiques	6,3	6,8	7,1	7,5	51,3	50,3	36,50	40,00	10,5	7,8

1. Tous les montants sont exprimés en dollars constants de 2022.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

**Annexe 3**
**Répartition de l'emploi chez les femmes dans les cinq principales professions, selon le groupe, 2007-2008 et 2021-2022**

Profession	Nées au Canada		Autochtones		Immigrantes admises pendant l'enfance		Immigrantes admises à l'âge adulte	
	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022
	pourcentage							
Personnel professionnel en finance et en gestion des affaires	...	6,5	...	...	6,5	9,7	...	7,6
Personnel administratif et personnel de la logistique du transport		6,8	7,6	...	...	5,7	6,8	...
Personnel de soutien administratif et finance et en logistiques de chaîne d'approvisionnement	12,0	6,5	11,4	8,0	14,8	7,2	10,4	
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	...	...	...	...	...	...		6,9
Personnel de soutien des services de santé	...	...	5,0	7,0	...	...	4,9	7,4
Personnel professionnel en services d'enseignement	7,0	9,3	...	...	...	...	...	...
Personnel professionnel des services sociaux et communautaires et personnel professionnel des services gouvernementaux	...	...	4,9	6,5	...	...	...	...
Représentantes des ventes et du service et autres professions des services à la clientèle et personnels	13,2	9,1	15,6	12,3	14,5	10,5	12,3	10,6
Personnel de soutien aux ventes et services	9,0	...	15,3	8,2	8,2	6,30	13,2	9,2
Personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opératrices et contrôleuses d'utilités publiques	...	...	...	...	...	...	12,6	...
<b>Emploi total pour les cinq principales professions</b>	<b>48,0</b>	<b>39,0</b>	<b>52,2</b>	<b>42,0</b>	<b>49,7</b>	<b>40,5</b>	<b>53,4</b>	<b>41,7</b>

... n'ayant pas lieu de figurer

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

**Annexe 4**
**Répartition de l'emploi dans les professions à prédominance masculine, à prédominance féminine ou mixtes, selon le groupe, 2007-2008 et 2021-2022**

Profession	Hommes nés au Canada		Femmes nées au Canada		Femmes autochtones		Immigrantes admises pendant l'enfance		Immigrantes admises à l'âge adulte	
	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022	2007-2008	2021-2022
	pourcentage									
À prédominance féminine <sup>1</sup>	22,4	21,3	64,5	63,0	63,7	60,5	62,3	58,8	57,4	53,3
À prédominance masculine <sup>2</sup>	57,9	56,0	10,7	10,7	11,5	9,9	11,9	14,0	23,1	18,4
Mixte <sup>3</sup>	19,7	22,7	24,9	26,3	24,8	29,6	25,9	27,3	19,5	28,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

1. Une profession à prédominance féminine désigne une profession où plus de 65 % des emplois totaux sont occupés par des femmes.

2. Une profession à prédominance masculine désigne une profession où moins de 35 % des emplois totaux sont occupés par des femmes.

3. Une profession mixte désigne une profession où plus de 35 % et moins de 65 % des emplois totaux sont occupés par des femmes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

**Annexe 5**
**Écart salarial entre les genres à différents points de la répartition des salaires logarithmiques, en tenant compte de l'âge et du niveau de scolarité, 2007-2008 et 2021-2022**

Échantillon	Moyenne	5 <sup>e</sup> centile	50 <sup>e</sup> centile (médiane)	95 <sup>e</sup> centile
	coefficient			
<b>Tous les hommes par rapport à toutes les femmes</b>				
2007-2008	-0,167	-0,119	-0,171	-0,074
2021-2022	-0,113	-0,041	-0,121	-0,131
<b>Femmes nées au Canada par rapport aux hommes nés au Canada</b>				
2007-2008	-0,205	-0,163	-0,207	-0,047
2021-2022	-0,156	-0,082	-0,162	-0,111
<b>Femmes autochtones par rapport aux hommes nés au Canada</b>				
2007-2008	-0,276	-0,245	-0,281	0,019
2021-2022	-0,198	-0,114	-0,196	-0,152
<b>Immigrantes admises pendant l'enfance par rapport aux hommes nés au Canada</b>				
2007-2008	-0,199	-0,172	-0,204	-0,021
2021-2022	-0,175	-0,118	-0,194	-0,079
<b>Immigrantes admises à l'âge adulte par rapport aux hommes nés au Canada</b>				
2007-2008	-0,465	-0,346	-0,506	-0,060
2021-2022	-0,405	-0,242	-0,457	-0,130

**Note :** Les entrées représentent le coefficient de variables indicatrices pour les femmes tiré d'une régression des salaires horaires logarithmiques en tenant compte de l'âge et du niveau de scolarité. Tous les coefficients sont nettement différents de la catégorie de référence (hommes) au niveau de signification de 95 %. Les régressions estimées sont les MCO pour les régressions de la moyenne et du quartile pour les quantiles indiqués.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

**Annexe 6**
**Écart entre les genres au chapitre du salaire horaire médian par rapport aux hommes nés au Canada, travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, 2007-2008 et 2021-2022**

	2007-2008	2021-2022
	pourcentage	
Tous les travailleurs	14,5	10,6
Femmes nées au Canada	13,6	9,1
Femmes autochtones	26,2	18,3
Immigrantes admises pendant l'enfance	13,9	12,1
Immigrantes admises à l'âge adulte	29,2	24,2

**Note :** L'écart salarial renvoie à la différence entre les taux salariaux horaires médians des hommes nés au Canada et des femmes de différents groupes par rapport au taux salarial horaire médian des hommes nés au Canada.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichiers mensuels de mars et de septembre, 2007, 2008, 2021 et 2022.

## Références

- Anderson, T. 2019. « [L'emploi chez les hommes et les femmes des Premières Nations vivant hors réserve](#) », *Enquête auprès des peuples autochtones*, produit n° 89-653-X2019004 au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-653-x/89-653-x2019004-fra.htm>.
- Antonie, L., L. Gatto et M. Plesca. 2020. « Full-Time and Part-Time Work and the Gender Wage Gap », *Atlantic Economic Journal*, vol. 48, p. 313 à 332.
- Baker, M., B. Dwayne, A. Desaulniers et M. Grant. 1995. « The distribution of the male/female earnings differential, 1971-1990 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 28, n° 3, p. 479 à 501.
- Baker, M. et K. Milligan. 2008. « [Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates](#) », *Journal of Health Economics*, vol. 27, n° 4, p. 871 à 887. En ligne à : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167629608000131>.
- Baker, M. et M. Drolet. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Canadian Public Policy-Analyse de Politiques*, vol. 36, n° 4, décembre, p. 429 à 464.
- Becker, G.S. 1994. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3<sup>e</sup> édition, Chicago et London, University of Chicago Press.
- Blau, F. et L. Kahn. 1997. « Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in 1980s », *Journal of Labor Economics*, vol. 15, n° 1, p. 1 à 42.
- Blau, F. et L. Kahn. 2007. « [The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can?](#) », *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, n° 1, p. 7 à 23. En ligne à : <http://www.jstor.org/stable/4166284>.
- Blau, F. et L. Kahn. 2017. « The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 965.
- Bleakney, A., H. Masoud et H. Robertson. 2021. « [Répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail des Autochtones vivant hors réserve dans les provinces : mars 2020 à août 2021](#) », *StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*, produit n° 45-28-0001 au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00037-fra.htm>.
- Bonikowska, A. et F. Hou. 2017. « [Résultats sur le marché du travail des femmes ayant immigré au Canada à titre de personne à charge d'un demandeur principal de la catégorie de l'immigration économique](#) », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 390, produit n° 11F0018M au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017390-fra.htm>.
- Bonikowska, A., M. Drolet et N.M. Fortin. 2019. « [Inégalité des gains et écart de rémunération entre les sexes au Canada : le rôle de la sous-représentation des femmes parmi les personnes gagnant les revenus les plus élevés](#) », *Aperçus économiques*, produit n° 11-626-X au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11-626-X2019002>.
- Boudarbat, B. et M. Connolly. 2013. « [The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: a distributional approach](#) », *Revue canadienne d'économique*, vol. 46, n° 3, p. 1037 à 1065. En ligne à : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/caje.12036>.
- Centre de collaboration nationale de la santé autochtone. 2017. *L'emploi : un déterminant social de la santé des Premières Nations, des Inuit et des Métis*. En ligne à : <https://www.ccsa.ca/fr/publicationsview.aspx?sortcode=1.8.21.0&id=228>
- Drolet, M. 2001. « [Écart salarial entre hommes et femmes](#) », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-001-x/75-001-x2001012-fra.pdf?st=y8Aj95Tq>.
- Drolet, M. 2002. « [New Evidence on Gender Pay Differentials: Does Measurement Matter?](#) », *Canadian Public Policy-Analyse de Politiques*, vol. 28, n° 1, p. 1 à 16. En ligne à : <https://www.jstor.org/stable/3552156>.



Drolet, M. 2011. « [Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué?](#) », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2011001/article/11394-fra.htm>.

Drolet, M. 2020. « [Aussi mobiles et tout aussi stables : Convergence entre les sexes en matière de mobilité de la main-d'œuvre et de stabilité d'emploi au Canada](#) », *Statistiques sur le travail : Documents de recherche*, produit n° 75-004-M au catalogue de Statistique Canada – 2020001. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2020001-fra.htm>.

Drolet, M. 2022. « [Mise au jour des différences au chapitre de l'emploi à temps plein chez les femmes](#) », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2022001/article/00009-fra.htm>.

Fortin, N. et M. Huberman. 2002. « Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: An Historical Perspective », *Canadian Public Policy-Analyse de Politiques*, vol. 28, n° s1, p. 11 à 39.

Fortin, N. 2019. « [Increasing earnings inequality and the gender pay gap in Canada: Prospects for convergence](#) », *Revue canadienne d'économique*, vol. 52, n° 2. En ligne à : <https://doi.org/10.1111/caje.12386>.

Frank, K et F. Hou. 2015. « [L'activité féminine dans le pays d'origine et les salaires des immigrantes au Canada](#) », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 365, produit n° 11F0018M au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2015365-fra.htm>

Galarneau, D., S. Brunet et L. Corak. 2023. « [Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017](#) », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00001-fra.htm>.

Goldin, Claudia. 2014. « [A grand gender convergence: Its last chapter](#) », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, p. 1091 à 1119. En ligne à : [https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin\\_aeapress\\_2014\\_1.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf).

Gouvernement du Canada. 2021. « [Le gouvernement du Canada annonce que la Loi sur l'équité salariale entrera en vigueur le 31 août 2021](#) », Ottawa, Emploi et Développement social Canada. En ligne à : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2021/07/le-gouvernement-du-canada-annonce-que-la-loi-sur-lequite-salariale-entrera-en-vigueur-le-31-aout-2021.html>.

Hahmann, T., H. Robertson et N. Badets. 2019. « [Caractéristiques d'emploi chez les femmes et les hommes métis âgés de 25 à 54 ans au Canada](#) », *Enquête auprès des peuples autochtones*, produit n° 89-653-X2019002 au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-653-x/89-653-x2019002-fra.htm>.

Heisz, A. 2005. « [Évolution de la stabilité d'emploi au Canada : Tendances et comparaisons avec les résultats américains](#) », *Revue canadienne d'économique*, vol. 38, n° 1, p. 105 à 127. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11f0019m/11f0019m2002162-fra.pdf?st=m178Dfw3>.

Hou, F. et G. Picot. 2022. « Les résultats des immigrants sur le marché du travail en période de récession : comparaison entre la récession du début des années 1990, celle de la fin des années 2000 et celle liée à la COVID-19 », *Rapports économiques et sociaux*, produit n° 36-28-001 au catalogue de Statistique Canada.

Houle, R. et L. Yssaad. 2010. « [Reconnaissance des diplômés et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants](#) », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010109/article/11342-fra.htm>.

Hudon, T. 2015. « [Les femmes immigrantes](#) », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14217-fra.htm>.

Juhn, C., K Murphy et B. Pierce. 1991. *Accounting for the slowdown in black-white wage convergence*.

Lamb, D., R. Banjeree et A. Verma. 2021. « [Immigrant-non-immigrant wage differentials in Canada: A comparison between standard and nonstandard jobs](#) », *International Migration*, vol. 52, n° 5, p. 114 à 133. En ligne à : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/imig.12808>.



LaRochelle-Côté, S. et J. Gilmore. 2009. « Repli de l'emploi au Canada » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 12, décembre, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/75-001-x2009112-fra.pdf>.

Liversage, A. 2009. « Life below a «Language threshold»? Stories of Turkish marriage migrant women in Denmark », *European Journal of Women's Studies*, vol. 16, n° 3, p. 229 à 247.

Mueller, R. 2019. « The Gender Pay Gap in the Public Sector: Evidence from the Labour Force Survey », *SSRN Electronic Journal*. En ligne à : [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3477612](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3477612).

Penner, A.M., T. Petersen, A.S. Hermansen et coll. 2022. « Within-job gender pay inequality in 15 countries », *Nature Human Behaviour*, 7, p. 184 à 189. En ligne à : <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>.

Petersen, T. et L.A. Morgan. 1995. « Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap », *American Journal of Sociology*, vol. 101, p. 329 à 367.

Picot, G et A. Sweetman. 2012. « Le Canada doit miser en priorité sur une approche à long terme de l'immigration, soutient une étude », *Immigration Outcomes and Policies*, IRPP, Étude 29, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques. En ligne à : <https://irpp.org/fr/research-studies/making-it-in-canada/>.

Reid, A., H. Chen et R. Guertin. 2020. « Résultats sur le marché du travail des diplômés du niveau postsecondaire, promotion de 2015 », *L'éducation, l'apprentissage et la formation : Série de documents de recherche*, produit n° 81-595-M au catalogue de Statistique Canada. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2020002-fra.htm>.

Rumbaut, R.G. 2004. « Ages, Life Stages, and Generational Cohorts: Decomposing the Immigrant First and Second Generations in the United States », *The International Migration Review*, vol. 38, n° 3, Conceptual and Methodological Developments in the Study of International Migration (automne 2004), p. 1160 à 1205.

Schirle, T. 2015. « The Gender Wage Gap in the Canadian Provinces, 1997-2014 », *Canadian Public Policy-Analyse de Politiques*, vol. 41, n° 4, p. 309 à 319. En ligne à : <https://www.jstor.org/stable/43699183>.

Schirle, T. et M. Sogaolu. 2020. *A Work in Progress: Measuring Wage Gaps for Women and Minorities in the Canadian Labour Market*, The C.D. Howe Institute. En ligne à : <https://www.cdhowe.org/public-policy-research/work-progress-measuring-wage-gaps-women-and-minorities-canadian-labour-market>.

Statistique Canada. 2022a. « Identité autochtone par statut d'Indien inscrit ou des traités et résidence selon la géographie autochtone : Canada, provinces et territoires », tableau : 98-10-0264-01. En ligne à : [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810026401&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810026401&request_locale=fr).

Statistique Canada. 2022b. « La population autochtone continue de croître et est beaucoup plus jeune que la population non autochtone, malgré un ralentissement de son rythme de croissance », *Le Quotidien*, 21 septembre. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220921/dq220921a-fra.htm>.

Zhang, S., R. Garner, L. Heidinger, L. Findly. 2021. « Le recours par les parents aux services de garde d'enfants et les différences dans l'utilisation de ces services selon la situation d'emploi de la mère », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada. En ligne à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00007-fra.htm>.