

Cap sur le travail et  
la rémunération

Mars 2017 | Numéro 5

**Dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus, les femmes occupant des professions exigeant une formation universitaire, collégiale et secondaire sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes**

par Nathalie Mongeau

Au cours des dernières décennies, les femmes ont pris de plus en plus leur place sur le marché du travail. Le bulletin – Cap sur le travail et la rémunération [Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années](#), diffusé à l'hiver 2016, illustre à partir de faits saillants et de figures le chemin parcouru par les femmes de 1980 à 2015. À partir des données de l'*Enquête sur la population active*, ce portrait de certaines conditions de travail des Québécoises a fait ressortir de manière éloquente plusieurs constats très intéressants, un des principaux étant la forte progression de la participation des femmes sur le marché du travail au cours des 35 dernières années. En effet, les femmes détiennent près de la moitié de l'emploi en 2015, comparativement à moins de 40 % il y a 35 années. Les femmes ont également accru leur niveau de scolarité et occupent de plus en plus des professions exigeant des niveaux de formation collégiale et universitaire. Les femmes ont fait également d'importants rattrapages par rapport aux hommes sur le plan

de la durée d'emploi moyenne, de la proportion d'emplois permanents et du taux de couverture syndicale.

Par ailleurs, cette analyse fait état de certains écarts qui subsistent entre les femmes et les hommes, par exemple la proportion d'emplois à temps partiel plus élevée chez les femmes, la présence plus faible des femmes dans le secteur des biens ainsi que dans le secteur privé, la semaine de travail en moyenne moins longue chez les femmes et également un écart sur le plan de la rémunération moyenne. Sur la base des conclusions de ce bulletin, en ce qui concerne la rémunération, bien que le retard des femmes par rapport aux hommes se soit atténué au cours des 35 dernières années, un écart subsiste lorsque l'on compare le salaire horaire moyen des femmes à temps plein à celui des hommes. Il faut toutefois mentionner que le ratio de la rémunération horaire moyenne des travailleuses à temps plein âgées de 25 à 54 ans par rapport à celle de leurs confrères suit une tendance à la hausse depuis les 15 dernières années, ce qui signifie une réduction

de l'écart entre les sexes. Le ratio du salaire horaire moyen femmes/hommes s'accroît d'environ 8 points de pourcentage au cours de cette période pour se situer aux alentours de 90 % en 2015.

Qu'en est-il de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les plus grandes entreprises du Québec? À partir des données de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*, réalisée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), cet article porte sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les plus grandes entreprises qui possèdent généralement des structures salariales bien établies.

L'analyse porte sur les employés réguliers à temps plein occupant des professions des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec<sup>1</sup>. Les variables d'analyse sont les suivantes : la syndicalisation de l'employé, le secteur, la taille des entreprises dans le secteur privé, le niveau de compétence des professions et le taux de présence des femmes dans ces professions.

1. Dans l'ERG, tous les emplois des entreprises sont classés selon la Classification nationale des professions de 2011. Selon la variable du niveau de compétence, les professions de la CNP sont classées en cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence. Les quatre niveaux de compétence sont les suivants : formation universitaire, formation collégiale, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi. Les professions du groupe de la gestion et celles n'exigeant pas de formation (« formation en cours d'emploi ») ne sont pas incluses dans cette analyse. Ces deux types de profession représentent ensemble 13,9 % de l'effectif total dans les entreprises de 200 employés et plus (6,9 % pour l'effectif du groupe de la gestion et 7,0 % pour les professions du niveau « formation en cours d'emploi »).

En complément aux résultats sur la rémunération, l'analyse de la répartition de l'effectif féminin et masculin dans les différents secteurs et niveaux de compétence permet de nuancer les résultats d'ensemble. Par contre, cette étude ne permet pas d'identifier les causes de l'écart de rémunération entre les genres. Par exemple, certains facteurs non considérés pourraient expliquer une partie des écarts, notamment la répartition de l'effectif dans les professions, la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail ou certaines caractéristiques démographiques comme la situation familiale de l'employé.

Le tableau 1 présente l'effectif compris dans les professions des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire pour les entreprises québécoises de 200 employés et plus de même que le taux de présence des femmes. Les résultats sont présentés selon la syndicalisation des employés, les secteurs privé et public, les niveaux de compétence pris en compte et le type de taux de présence des femmes. Sur la base de ce dernier indicateur, les professions ont été classées en trois catégories : prédominance masculine, prédominance féminine ou « sans prédominance ». Selon l'article 55 de la

Loi sur l'équité salariale, une catégorie d'emplois peut être considérée comme étant à prédominance féminine ou à prédominance masculine lorsqu'au moins 60 % des salariés qui occupent l'emploi en cause sont du même sexe (L.R.Q., chapitre E-12.001). Ainsi, les professions « sans prédominance » affichent un taux de présence des femmes variant de 41 % à 59 %.

Tableau 1

**Effectif et taux de présence des femmes, professions des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire de la Classification nationale des professions, employés réguliers à temps plein dans les entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2015**

Ventilation	Effectif <sup>1</sup>				Taux de présence féminine
	Total		Femmes	Hommes	
	n	%	n		
<b>Ensemble des secteurs<sup>2</sup></b>	<b>815 840</b>	<b>100,0</b>	<b>406 640</b>	<b>409 210</b>	<b>49,8</b>
<b>Selon la syndicalisation</b>					
Syndiqués	510 770	62,6	265 000	245 770	51,9
Non-syndiqués	305 070	37,4	141 640	163 440	46,4
<b>Selon le secteur</b>					
Secteur privé	414 920	50,9	160 030	254 890	38,6
Entreprises de 200 à 499 employés	86 710	...	32 850	53 860	37,9
Entreprises de 500 employés et plus	328 210	...	127 180	201 030	38,7
Syndiqués	134 390	...	32 060	102 330	23,9
Non-syndiqués	280 530	...	127 970	152 560	45,6
Secteur public	400 930	49,1	246 610	154 320	61,5
Administration québécoise <sup>3</sup>	238 680	...	176 440	62 240	73,9
Autre public	162 250	...	70 170	92 080	43,2
Administration fédérale <sup>3</sup>	37 890	...	21 000	16 890	55,4
Entreprises publiques	64 980	...	24 300	40 670	37,4
Universitaire	22 520	...	11 970	10 550	53,2
Municipalités - 25 000 habitants et plus	36 870	...	12 890	23 970	35,0
<b>Selon le niveau de compétence</b>					
Universitaire	275 560	33,8	159 110	116 440	57,7
Collégiale	299 780	36,7	143 040	156 740	47,7
Secondaire	240 500	29,5	104 480	136 020	43,4
<b>Selon le taux de présence des femmes</b>					
Professions à prédominance féminine	362 270	44,4	279 440	82 830	77,1
Professions « sans prédominance »	143 380	17,6	72 810	70 570	50,8
Professions à prédominance masculine	310 190	38,0	54 380	255 810	17,5

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Le nombre d'employés est arrondi à la dizaine la plus près. Pour cette raison, la somme de l'effectif masculin et féminin ne correspond pas toujours au total présenté.

2. Les professions prises en compte sont celles des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire.

3. Les données de l'administration québécoise ainsi que celles de l'administration fédérale sont recensées.

Note : Toutes les estimations d'effectif présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Institut de la Statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015.*

## Répartition des employés des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec

*La moitié des employés réguliers à temps plein dans ces niveaux sont des femmes, et environ 2 femmes sur 3 sont syndiquées.*

En 2015, dans les entreprises de 200 employés et plus du Québec, environ 815 840 employés réguliers à temps plein occupent des emplois de niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire ; 49,8 % sont des femmes (406 640) et 50,2 % sont des hommes (409 210).

Près de 62,6 % de l'ensemble des employés réguliers à temps plein occupant une profession des niveaux de compétence considérés sont syndiqués (510 770). Selon le genre, 65,2 % des femmes sont syndiquées, alors que la proportion est d'environ 60 % chez les employés masculins. Parmi les employés syndiqués, le taux de présence des femmes est de 51,9 %, alors que chez les non-syndiqués (305 070), les femmes représentent environ 46,4 % de l'effectif.

*Environ 6 femmes sur 10 ont pour employeur une organisation du secteur public, alors que les hommes travaillent majoritairement dans une entreprise privée de 200 employés et plus.*

Environ la moitié des employés réguliers à temps plein travaillent dans le secteur privé, alors que l'autre moitié de ceux-ci ont pour employeur une organisation du secteur public. Selon le genre, le constat est très différent. En fait, environ 6 femmes sur 10 travaillent dans le secteur public, alors que 6 hommes sur 10 se retrouvent plutôt dans le secteur privé. Cette réalité explique que le taux de présence des femmes dans le secteur public (61,5 %) est beaucoup plus élevé que celui estimé dans le secteur privé (38,6 %).

Le secteur privé regroupe près de 414 920 employés (50,9 % du total de l'effectif). Près de 80 % des employés du secteur privé travaillent dans une entreprise de 500 employés et plus (328 210 employés), alors 20,9 % des

employés du secteur travaillent dans une entreprise de 200 à 499 employés. Par ailleurs, environ 32,4 % des employés du secteur privé sont syndiqués. Parmi ces employés, 23,9 % sont des femmes. En comparaison, chez les employés non syndiqués, le taux de présence des femmes est estimé à 45,6 %. La plupart des femmes du secteur privé, soit une proportion de 80 %, occupent un emploi non syndiqué ; chez les hommes, la proportion est d'environ 60 %.

Le secteur public dans son ensemble compte environ 400 930 employés réguliers à temps plein (49,1 % du total de l'effectif). Le taux de présence féminine y est en moyenne de 61,5 %.

Environ 60 % de l'ensemble des employés réguliers à temps plein du secteur public travaillent dans l'administration québécoise (238 680). Le taux de présence des femmes dans l'administration québécoise est de 73,9 %. Environ 72 % des employés féminins du secteur public travaillent dans l'administration québécoise (176 440). Chez les hommes, près de 60 % travaillent plutôt dans une organisation du secteur « autre public ». Selon le sous-secteur du secteur « autre public »<sup>2</sup>, le taux de présence des femmes varie de 35,0 % dans l'administration municipale à 55,4 % dans l'administration fédérale.

*Près de 4 femmes sur 10 occupent un emploi de niveau de compétence universitaire, alors que 3 hommes sur 10 sont dans un emploi du même niveau.*

Selon les niveaux de compétence, la répartition de l'ensemble des employés réguliers à temps plein est la suivante : 33,8 % des employés se trouvent dans le niveau de compétence universitaire, 36,7 % dans celui de compétence collégiale et 29,5 % dans celui de compétence secondaire. Le taux de présence des femmes est d'environ 57,7 % dans le niveau de compétence universitaire, ce qui est plus élevé que les estimations dans les deux autres niveaux.

*Les femmes et les hommes sont encore majoritairement dans des professions où prédomine leur genre. Seulement 17,6 % de l'effectif se trouve dans des emplois « sans prédominance ».*

*Près de 70 % des femmes occupent un emploi à prédominance féminine, alors que près de 65 % des hommes se trouvent dans un emploi à prédominance masculine.*

Les professions à prédominance féminine comptent environ 362 270 employés (44,4 % du total de l'effectif). Le taux de présence des femmes dans ces professions est en moyenne de 77,1 %. Près de 70 % des femmes occupent une profession à prédominance féminine.

Les professions à prédominance masculine regroupent près de 310 190 employés réguliers à temps plein (38,0 % du total de l'effectif). Parmi ces employés, seulement 54 380 sont des femmes (taux de présence d'environ 17,5 %). Les professions à prédominance masculine comptent environ 255 810 hommes (62,5 % du total de l'effectif masculin).

Quant aux professions « sans prédominance », elles regroupent environ 143 380 employés (17,6 % du total de l'effectif). Dans cette catégorie, le taux de présence des femmes est en moyenne de 50,8 %. Il y a donc environ 72 810 femmes dans ces professions.

En résumé, la plupart des femmes sont syndiquées (65,2 % du total de l'effectif régulier à temps plein féminin), travaillent dans l'administration québécoise (43,4 % du total des femmes) et occupent une profession à prédominance féminine (68,7 %). Chez les hommes, environ 60 % sont syndiqués, 62,3 % travaillent dans une entreprise privée de 200 employés et plus et 62,5 % se trouvent dans une profession à prédominance masculine. Sur le plan des professions, les milieux de travail sont donc loin d'avoir atteint la mixité.

2. Les sous-secteurs du secteur « autre public » représentent respectivement les proportions suivantes de l'effectif du secteur public : 9,5 % de l'effectif travaillent dans l'administration fédérale ; 16,2 % dans les entreprises publiques ; 5,6 % dans le secteur universitaire et 9,2 % dans les municipalités de 25 000 habitants et plus.

## Écart salarial entre les genres

Le tableau 2 présente le salaire horaire moyen des femmes et des hommes dans les entreprises de 200 employés de plus au Québec. L'analyse considère les employés réguliers à temps plein occupant des professions des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire. Il présente également le taux de présence féminine (en lien avec l'analyse sur la répartition de l'effectif).

Dans l'ensemble des professions considérées, le salaire horaire des employés réguliers à temps plein féminins (30,11 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (31,54 \$), une différence en défaveur des femmes estimée à 1,43 \$. Le ratio du salaire moyen des femmes sur celui des hommes (ratio femmes/hommes) est de 95,5 %. Dans les tableaux, les écarts significatifs entre les femmes et les hommes sont accompagnés du symbole † (écart significatif au seuil de 5 %).

L'analyse précédente sur la répartition de l'effectif permet d'apporter certaines nuances sur ces résultats d'ensemble. En effet, les salaires horaires moyens selon le genre calculés pour les secteurs sont influencés par la répartition de l'effectif dans les sous-secteurs et les niveaux de compétence des professions. À titre d'exemple, en ce qui concerne l'ensemble des secteurs, les femmes sont davantage dans le secteur public que les hommes et la proportion de femmes occupant une profession de niveau de compétence universitaire est plus élevée que celle estimée chez les hommes. Cette différence influence les moyennes salariales puisque la rémunération des professions exigeant une formation universitaire est plus élevée que celles exigeant une formation collégiale ou secondaire. Afin d'explorer cette influence, une analyse complémentaire a été réalisée par l'ISQ afin de prendre en compte l'effet de la répartition de l'effectif. Dans cet exercice, les moyennes des femmes et des hommes ont été recalculées en tenant constant l'effectif selon les secteurs et les professions. La répartition des hommes a été appliquée à la fois aux taux de rémunération des femmes et à ceux

des hommes. Cette analyse permet de dégager certains constats quant à l'effet de la répartition et ouvre la voie à d'éventuelles études. Pour plus de détails sur cet exercice, voir l'encadré sur l'analyse complémentaire à la page 7.

Toutes les comparaisons présentées mènent à un constat similaire à celui de l'ensemble des secteurs, soit un salaire horaire moyen des femmes inférieur à celui des hommes. Aucune différence en faveur des femmes n'est constatée.

Selon la syndicalisation des employés, les constats sont les suivants. Chez les non-syndiqués, la différence estimée entre les femmes et les hommes est d'environ 3,95 \$ en défaveur des femmes (un ratio de 87,3 %), alors que chez les syndiqués, la différence n'est pas significative (un ratio de 99,6 %). La répartition des employés et l'hétérogénéité des salaires selon les secteurs et la syndicalisation des employés influencent ces résultats. En effet, l'effectif du secteur privé est majoritairement non syndiqué (une proportion de 67,6 %), alors que la quasi-totalité de celui du secteur public est syndiqué (une proportion de 93,9 %).

***Dans le secteur privé, les femmes occupant des professions de niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire sont en moyenne moins bien rémunérées que leurs homologues masculins (un ratio femmes/hommes de 88,0 %).***

Dans les entreprises privées de 200 employés et plus, le salaire horaire des femmes occupant des professions des trois niveaux de compétence considérés (25,54 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (29,01 \$) ; la différence est de 3,47 \$ (un ratio femmes/hommes de 88,0 %).

Dans l'ensemble des professions de niveau de compétence universitaire, collégiale et secondaire, le salaire horaire des femmes non syndiquées (25,58 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (29,97 \$). L'écart de 4,39 \$ en défaveur des femmes est significatif

sur le plan statistique (un ratio femmes/hommes de 85,4 %). En ce qui concerne les syndiqués, la différence entre les femmes et les hommes est d'environ 2,18 \$ (un ratio de 92,1 %).

En ce qui a trait à la taille des entreprises, dans les entreprises de 200 à 499 employés, les femmes présentent un salaire horaire moyen moins élevé que celui des hommes : 23,39 \$ contre 26,59 \$ (une différence évaluée à 3,20 \$ ; un ratio femmes/hommes de 88,0 %). Le salaire horaire moyen des femmes est également inférieur à celui des hommes dans les entreprises privées de 500 employés et plus.

***Dans le secteur public, les femmes sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes, mais le ratio y est plus élevé (92,6 %) que celui du secteur privé (88,0 %).***

Dans le secteur public, l'écart en défaveur des femmes varie selon le sous-secteur. Dans l'administration québécoise, le salaire moyen des femmes dans les niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire est de 32,28 \$, alors que celui des hommes est de 32,99 \$ (une différence de 0,71 \$ ; ratio femmes/hommes de 97,8 %). Dans tous les sous-secteurs du secteur public, les ratios femmes/hommes sont supérieurs à 90 %, sauf en ce qui concerne le secteur universitaire. Dans ce secteur, la répartition de l'effectif selon le genre dans les niveaux de compétence considérés explique une bonne partie de la différence. En effet, la proportion de femmes dans le niveau de compétence universitaire (51,0 % de l'effectif féminin) est inférieure à celle des hommes (73,5 % de l'effectif masculin). De plus, dans le niveau de compétence universitaire, le salaire horaire moyen des femmes (50,33 \$) est inférieur à celui des hommes (58,27 \$), soit une différence de 7,94 \$ en défaveur des femmes (un ratio femmes/hommes de 86,4 %). En appliquant la standardisation de la répartition de l'effectif, la différence estimée est d'environ 3,59 \$ en défaveur des femmes.

Tableau 2

**Taux de présence des femmes et salaire horaire moyen, professions des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire de la Classification nationale des professions, employés réguliers à temps plein dans les entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2015**

Ventilation	Taux de présence féminine	Salaire horaire moyen					
		Ensemble		Analyse selon le genre			
			Interv. de confiance	F	H	Écart	Ratio
%	\$		\$		%		
<b>Ensemble des secteurs<sup>1</sup></b>	<b>49,8</b>	<b>30,83</b>	<b>(30,39 ; 31,26)</b>	<b>30,11</b>	<b>31,54</b>	<b>-1,43<sup>†</sup></b>	<b>95,5</b>
<b>Selon la syndicalisation</b>							
Syndiqués	51,9	31,75	(31,33 ; 32,17)	31,68	31,82	-0,14	99,6
Non-syndiqués	46,4	29,28	(28,40 ; 30,17)	27,17	31,12	-3,95 <sup>†</sup>	87,3
<b>Selon le secteur</b>							
Secteur privé	38,6	27,67	(26,78 ; 28,57)	25,54	29,01	-3,47 <sup>†</sup>	88,0
Entreprises de 200 à 499 employés	37,9	25,38	(23,78 ; 26,98)	23,39	26,59	-3,20 <sup>†</sup>	88,0
Entreprises de 500 employés et plus	38,7	28,28	(27,23 ; 29,33)	26,10	29,66	-3,56 <sup>†</sup>	88,0
Syndiqués	23,9	27,06	(25,49 ; 28,63)	25,40	27,58	-2,18 <sup>†</sup>	92,1
Non-syndiqués	45,6	27,97	(27,01 ; 28,92)	25,58	29,97	-4,39 <sup>†</sup>	85,4
Secteur public	61,5	34,09	(33,97 ; 34,21)	33,07	35,71	-2,64 <sup>†</sup>	92,6
Administration québécoise <sup>2</sup>	73,9	32,47	...	32,28	32,99	-0,71 <sup>†</sup>	97,8
Autre public	43,2	36,47	(36,23 ; 36,71)	35,05	37,55	-2,50 <sup>†</sup>	93,3
Administration fédérale <sup>2</sup>	55,4	38,29	...	36,59	40,40	-3,81 <sup>†</sup>	90,6
Entreprises publiques	37,4	33,92	(33,66 ; 34,17)	32,86	34,55	-1,69 <sup>†</sup>	95,1
Universitaire	53,2	44,51	(43,98 ; 45,04)	39,28	50,45	-11,17 <sup>†</sup>	77,9
Municipalités - 25 000 habitants et plus	35,0	34,19	(34,05 ; 34,34)	32,77	34,96	-2,19 <sup>†</sup>	93,7
<b>Selon le niveau de compétence</b>							
Universitaire	57,7	40,49	(40,16 ; 40,82)	39,12	42,36	-3,24 <sup>†</sup>	92,4
Collégiale	47,7	29,05	(28,53 ; 29,57)	26,89	31,02	-4,13 <sup>†</sup>	86,7
Secondaire	43,4	21,96	(21,39 ; 22,53)	20,79	22,87	-2,08 <sup>†</sup>	90,9
<b>Selon le taux de présence des femmes</b>							
Professions à prédominance féminine	77,1	29,77	(29,40 ; 30,14)	29,44	30,87	-1,43 <sup>†</sup>	95,4
Professions « sans prédominance »	50,8	34,59	(33,47 ; 35,70)	33,37	35,84	-2,47 <sup>†</sup>	93,1
Professions à prédominance masculine	17,5	30,32	(29,57 ; 31,06)	29,15	30,57	-1,42 <sup>†</sup>	95,4

† Écart significatif au seuil de 5%.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Les professions prises en compte sont celles des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire.

2. Les données de l'administration québécoise ainsi que celles de l'administration fédérale sont recensées. Pour cette raison, les résultats ne sont pas accompagnés d'un intervalle de confiance.

Note : Toutes les estimations de salaire horaire présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15%.

Source : Institut de la Statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015.*

## Les niveaux de compétence et le type de prédominance de la profession

Dans les trois niveaux de compétence, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur à celui de leurs homologues masculins. Le ratio varie de 86,7 % dans les professions de niveau de compétence collégiale à 92,4 % dans celles de niveau de compétence universitaire.

Selon les taux de présence des femmes, les professions ont été classées en trois catégories : prédominance masculine, prédominance féminine ou « sans prédominance ». Selon cette variable, l'écart estimé entre les femmes et les hommes est significatif dans les trois types de profession, le salaire horaire moyen des femmes y étant inférieur à celui des hommes. Par exemple, dans la catégorie des professions à prédominance féminine, l'écart en défaveur des femmes est évalué à 1,43 \$ (ratio femmes/hommes de 95,4 %).

Des analyses sur les professions selon le niveau de compétence, le type de prédominance ou un croisement de ces deux variables dans chacun des sous-secteurs mèneraient à des résultats intéressants<sup>3</sup>.

En conclusion, en ce qui concerne la répartition de l'effectif dans les entreprises de 200 employés et plus, les femmes représentent environ la moitié de l'ensemble de l'effectif des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire. Cependant, le taux de présence des femmes varie beaucoup selon la syndicalisation, les secteurs et les niveaux de compétence. En fait, les femmes se trouvent majoritairement dans le secteur public (6 femmes sur 10), alors que plus de la moitié des hommes travaillent dans une entreprise du secteur privé (6 hommes sur 10). Un peu plus de 70 % des femmes qui travaillent dans le secteur public ont comme employeur l'administration québécoise. Enfin, près de 70 % de l'ensemble des femmes occu-

pent une profession des niveaux de compétence considérés sont dans une profession à prédominance féminine. Quant aux hommes, 62,5 % occupent une profession à prédominance masculine. C'est donc dire que les milieux de travail sont encore loin de la mixité.

Sur le plan de la comparaison du salaire horaire moyen, les femmes sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes dans les entreprises de 200 employés et plus. Dans l'ensemble des professions des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire, le salaire horaire des employés réguliers à temps plein féminins (30,11 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (31,54 \$), une différence en défaveur des femmes estimée à 1,43 \$.

Selon les variables d'analyse, tous les résultats mènent à un constat en défaveur des femmes. Aucune différence significative en faveur des femmes n'est constatée.

L'écart en défaveur des femmes est plus élevé dans le secteur privé (-3,47 \$; un ratio femmes/hommes de 88,0 %) que dans le secteur public (-2,64 \$; ratio femmes/hommes de 92,6 %). Dans ce dernier secteur, l'écart le plus faible est dans l'administration québécoise (une différence de 0,71 \$; un ratio femmes/hommes de 97,8 %).

D'autres analyses sur la rémunération entre les genres sont possibles à partir des données de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*, par exemple selon les groupes intermédiaires (CNP3) et les groupes de base (CNP4), les autres niveaux de compétence de la CNP ou selon différents secteurs plus fins du marché du travail. En fait, il serait intéressant d'analyser les résultats de chaque secteur en croisant les niveaux de compétence et les types de prédominance de la profession.

Par ailleurs, le lecteur intéressé par des résultats touchant l'ensemble du marché du travail peut consulter l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. L'édition 2016 de cette publication de l'ISQ présente un portrait de l'état du marché du travail et des conditions de travail de 2005 à 2015. Le chapitre 5 traitant de la rémunération horaire comporte une analyse différenciée selon le genre qui prend en compte diverses variables (régime de travail, durée de l'emploi, syndicalisation de l'employé, niveau de compétence de la CNP, secteurs privé et public, etc.). Tel que mentionné en début d'article, au moyen de 19 indicateurs clés et sur la base des données de l'*Enquête sur la population active*, le document *Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années*, disponible sur le site Web de l'ISQ, brosse un portrait du marché du travail et de certaines conditions de travail des Québécoises.

3. En 2015, l'ISQ a réalisé une analyse selon le genre pour les professions du niveau de compétence universitaire dans les entreprises privées de 200 employés et plus. Selon cette étude, dans les professions du niveau de compétence universitaire, le salaire horaire moyen des professions à prédominance masculine est supérieur à celui des professions à prédominance féminine et à celles où il n'y a pas de prédominance. Pour plus de détails sur ces résultats, voir l'article disponible sur le site Web de l'ISQ intitulé *Dans les entreprises privées de 200 employés et plus, les femmes professionnelles sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes*.

## Analyse complémentaire : comparaison du salaire horaire moyen des femmes avec celui des hommes, en standardisant la répartition de l'effectif

La répartition différente des femmes et des hommes dans les professions et les secteurs de comparaison est une des variables qui influencent les moyennes salariales selon le genre. Dans le but de tenir compte de cette influence, les résultats ont été recalculés en standardisant la répartition de l'effectif. À partir des professions où l'on trouve des femmes et des hommes, la moyenne des femmes et celle des hommes ont été recalculées en utilisant dans les deux cas la répartition des hommes dans les professions et les secteurs.

Les résultats selon cet exercice mènent à des constats intéressants. Dans plusieurs comparaisons, le salaire moyen standardisé des femmes (calculé en utilisant la répartition des hommes dans les professions) a tendance à être supérieur à celui présenté (moyenne non standardisée calculée à partir de la répartition des femmes). Lorsque l'on tient compte de la variable répartition de l'effectif, l'écart en défaveur des femmes est dans ces cas moindre que celui présenté dans l'article. Cet effet joue particulièrement dans certains secteurs. Par exemple, dans le secteur universitaire, sur la base de ces nouveaux résultats, l'écart en défaveur des femmes est de 3,59\$, un ratio femmes/hommes de 93,0%. Sans cette standardisation, le ratio est d'environ 77,9%. Dans ce secteur, la proportion d'hommes dans les professions de niveau de compétence universitaire est beaucoup plus élevée que celle des femmes, ce qui explique une grande partie de la différence salariale entre les genres.

Par ailleurs, dans l'ensemble des secteurs, l'écart calculé à partir des moyennes standardisées des femmes et des hommes est d'environ 1,89\$ en défaveur des femmes, un ratio femmes/hommes de 94,0% alors que la différence présentée dans l'article est de 1,43\$, un ratio de 95,5%. Par ailleurs, l'ISQ n'a pas fait de tests statistiques afin de vérifier si cet écart non standardisé est différent de l'écart standardisé. En fait, dans l'ensemble des entreprises de 200 et plus, les femmes se trouvent davantage dans le niveau de compétence universitaire, ce qui influence leur salaire horaire moyen pour l'ensemble des professions. En appliquant la répartition des hommes, le poids en effectif du niveau de compétence universitaire dans la moyenne est plus faible, ce qui a un effet à la baisse sur la moyenne d'ensemble des femmes.

Toujours pour l'ensemble des secteurs, lorsqu'on analyse chaque niveau de compétence, l'effet de la répartition est inverse à celui constaté pour l'ensemble des professions dans les niveaux de compétence universitaire et collégiale. En effet, l'écart en défaveur des femmes est moindre selon les moyennes standardisées que celui présenté. Par exemple, dans le niveau universitaire, l'écart en défaveur des femmes est de 1,84\$ (un ratio femmes/hommes de 95,6%). Le ratio femmes/hommes à partir des moyennes non standardisées est d'environ 92,4%. En ce qui concerne le niveau de compétence secondaire, la répartition ne semble pas avoir d'influence sur les résultats puisque les écarts sont très similaires.

Ces quelques résultats illustrent le fait que la répartition de l'effectif dans les professions et les secteurs influencent les moyennes salariales. D'autres facteurs pourraient être considérés, comme la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail ou des facteurs liés à la personne et à sa situation familiale.

## Notes méthodologiques

Les données sont tirées de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), menée par l'ISQ auprès des entreprises de 200 employés et plus des différents secteurs du marché du travail. Aux fins de la présente capsule, seuls les employés réguliers à temps plein de ces entreprises sont considérés. L'édition 2015 de cette enquête, qui porte sur la rémunération en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2015, permet d'étudier l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les plus grandes entreprises qui possèdent généralement des structures salariales bien établies. Dans le cadre de l'ERG, l'ISQ collige des données relatives aux professions telles que définies dans la Classification nationale des professions (CNP) 2011<sup>1</sup>.

Pour les estimations produites à partir de l'ERG, la mesure de précision utilisée est le coefficient de variation (CV). Les estimations dont le CV est inférieur ou égal à 15 % sont considérées comme suffisamment précises pour être présentées sans commentaire. Afin d'analyser les différences observées entre les salaires horaires moyens des différentes professions ou entre les genres dans une profession, les intervalles de confiance sont examinés. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recouvrement, il n'est pas possible de conclure à une différence sur le plan statistique. Dans les cas où l'écart semble important et qu'il y a un léger chevauchement, un test statistique sur la différence des moyennes est appliqué afin de voir si les deux estimations sont statistiquement différentes ou non. Enfin, le seuil établi pour considérer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes comme significatifs est de 5 %.

L'analyse porte sur les employés réguliers à temps plein occupant une profession des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire dans les entreprises de 200 employés et plus. Par le biais des codes CNP, la profession est également prise en compte. Un des facteurs qui influence l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans un secteur est l'hétérogénéité des salaires et du taux de présence féminine des sous-secteurs, des groupes intermédiaires (CNP3) et des groupes de base (CNP4) le composant. Par ailleurs, il est important de mentionner que cette étude ne permet pas d'identifier les causes de l'écart de rémunération entre les genres. Par exemple, certains facteurs non considérés pourraient expliquer une partie des écarts, notamment la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail ou certaines caractéristiques démographiques comme la situation familiale de l'employé.

Selon la variable du niveau de compétence, les professions de la CNP sont classées en cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence. Les quatre niveaux de compétence sont les suivants : formation universitaire, formation collégiale, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi. Par ailleurs, la codification se fait à l'aide de trois chiffres (groupes intermédiaires) ou de quatre chiffres (groupes de base). Le premier chiffre du groupe intermédiaire représente le domaine d'activité, le deuxième, le niveau de compétence et le troisième, le champ d'activité de la profession. En ce qui concerne les niveaux de compétence, les codes considérés sont les suivants : 1 pour le niveau de compétence universitaire, 2 et 3 pour celui de compétence collégiale et 4 et 5 pour celui de compétence secondaire.

Pour plus de détails sur la méthodologie de cette enquête, veuillez consulter le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015*.

1. Voici le lien du site officiel de la CNP 2011 : [www5.hrsdc.gc.ca/noc/francais/CNP/2011/Bienvenue.aspx](http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/francais/CNP/2011/Bienvenue.aspx).

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Gabrielle Tardif, mise en page  
Esther Frève, révision linguistique  
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Nathalie Mongeau  
Institut de la statistique du Québec  
1200, avenue McGill College, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6233)  
Télécopieur : 514 876-1767  
Courriel : [publication.dstr@stat.gouv.qc.ca](mailto:publication.dstr@stat.gouv.qc.ca)

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives Canada  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
1<sup>er</sup> trimestre 2017  
ISSN 2369-890X (en ligne)

© Gouvernement du Québec,  
Institut de la statistique du Québec, 2016

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.  
[www.stat.gouv.qc.ca/droits\\_auteur.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm)