

Différences dans le ratio de la rémunération femmes-hommes au sein de divers groupes de population au Canada



par Aneta Bonikowska

Date de diffusion : le 27 novembre 2024



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

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

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à 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 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, 2024

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.

Différences dans le ratio de la rémunération femmes-hommes au sein de divers groupes de population au Canada

par Aneta Bonikowska

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202401100003-fra>

Résumé

La présente étude traite des écarts entre les genres sur le plan de la rémunération annuelle moyenne provenant d'un emploi, au sein de 11 groupes de population au Canada. Des différences marquées ont été constatées dans le ratio de la rémunération femmes-hommes au sein de ces groupes. Le ratio de la rémunération le plus élevé a été observé chez les travailleurs noirs, groupe au sein duquel les hommes touchaient la plus faible rémunération moyenne parmi les hommes des 11 groupes à l'étude. En revanche, le ratio le moins élevé a été observé chez les travailleurs japonais, groupe au sein duquel les hommes touchaient la rémunération annuelle moyenne la plus élevée, dépassant celle des hommes blancs. Les différences au chapitre du nombre d'heures travaillées par semaine et le secteur d'emploi étaient à l'origine d'une portion substantielle de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et ce, au sein de tous les groupes de population. Par ailleurs, pour de nombreux groupes, les différences sur le plan de la répartition professionnelle étaient un autre facteur explicatif de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Alors que dans l'ensemble, le ratio de la rémunération femmes-hommes s'est accru au Canada au cours de la période de 1996 à 2016, la croissance n'a pas été uniforme à l'échelle des groupes de population. Les femmes blanches et asiatiques du Sud-Est ont enregistré les plus fortes hausses de leur rémunération par rapport à leurs homologues masculins. Cependant, chez les travailleurs noirs et asiatiques du Sud-Est, le ratio de la rémunération femmes-hommes n'a pratiquement pas changé au cours de cette période, alors que chez les travailleurs japonais, latino-américains, arabes et asiatiques occidentaux, il a légèrement diminué.

Mots-clés : écarts entre les genres, groupe de population, rémunération

Auteure

Aneta Bonikowska travaille à la Division de l'analyse sociale et de la modélisation de la Direction des études analytiques et de la modélisation à Statistique Canada.

Remerciements

L'étude a été financée par Femmes et Égalité des genres Canada.

L'auteure remercie René Morissette, Marc Frenette, Marie Drolet et Mandana Mardare Amini de leurs observations et suggestions utiles relativement aux versions antérieures de la présente étude.

Introduction

Au début des années 2010, la rémunération annuelle moyenne des femmes canadiennes âgées de 25 à 64 ans atteignait un peu plus de 68 % de celle de leurs homologues masculins (Bonikowska et coll., 2019). De récentes études canadiennes se sont intéressées à la manière dont les salaires horaires et la rémunération des femmes de divers grands sous-groupes de population — soit les immigrantes, les Autochtones et les femmes non autochtones et non blanches — se comparent avec ceux d'un groupe de comparaison commun comme celui des hommes blancs nés au Canada (Schirle et Sogaolu, 2020; Drolet et Mardare Amini, 2023). Qiu et Schellenberg (2022) ont examiné des groupes désagrégés de jeunes travailleurs nés au Canada et ont constaté une hétérogénéité notable dans la rémunération hebdomadaire des hommes et des femmes de différents groupes de population non autochtones et non blancs. Cependant, les écarts de rémunération entre les genres au sein de groupes de population plus détaillés au Canada n'ont pas été examinés de façon approfondie.

La présente étude permet d'examiner les écarts de rémunération entre les genres au sein de 11 groupes de population. Afin de mieux comprendre la situation relative, sur le marché du travail, des femmes appartenant à ces groupes, leur rémunération pourrait être comparée avec celle des hommes du groupe majoritaire, avec celle des hommes du groupe ayant la rémunération moyenne la plus élevée (lequel n'est pas nécessairement le groupe majoritaire), avec celle des hommes appartenant au même groupe de population, ou encore avec celle des femmes du groupe majoritaire ou du groupe le mieux rémunéré. Le groupe à utiliser comme catégorie de référence dépendra en partie des objectifs de l'analyse, mais chaque comparaison apporterait un élément additionnel au portrait général. Aucune comparaison ne peut, à elle seule, brosser un tableau complet de l'hétérogénéité des gains dans les différents groupes de population s'il n'y a pas un « effet lié aux genres » cohérent sur la rémunération à l'échelle des groupes, ou un effet « ethnique ou racial » cohérent selon le genre.

Une analyse approfondie de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes selon leur groupe de population peut offrir de nouvelles perspectives. Premièrement, les différences culturelles au chapitre des rôles fondés sur le genre peuvent contribuer à des différences dans la rémunération des femmes selon leur groupe de population et, par conséquent, à l'écart global entre les genres. Antecol (2001) a démontré que l'écart de rémunération entre les genres aux États-Unis variait d'un groupe de population à l'autre, qu'il ne pouvait pas être entièrement expliqué par les différentes caractéristiques individuelles, et qu'il convergeait vers la moyenne parmi la deuxième génération. Antecol a fait valoir que cette tendance concorde avec la notion que les différences culturelles jouent un rôle dans l'écart de rémunération global entre les femmes et les hommes aux États-Unis. Au Canada, des différences marquées sur le plan du taux de participation au marché du travail sont observées entre les épouses immigrantes de divers pays d'origine, ces taux variant d'un peu plus de 45 % à plus de 90 % (Morissette et Galarnau, 2016). Ces différences peuvent également être observées dans le nombre d'heures travaillées par semaine et le choix de profession des femmes, deux facteurs qui peuvent aussi contribuer à l'écart de rémunération entre les genres enregistré à l'échelle des groupes de population. Deuxièmement, une comparaison de la rémunération des femmes de divers groupes de population avec celle des hommes du même groupe permet de mieux rendre compte de certains facteurs non observables qu'une comparaison de la rémunération des femmes de différents groupes de population avec celle d'un groupe de comparaison commun, comme les hommes blancs nés au Canada. Par exemple, les effets de réseau ne sont généralement pas pris en considération dans l'étude des écarts de rémunération entre les genres. Cependant, certains groupes ont plus tendance que d'autres à compter sur leurs réseaux personnels lorsqu'ils cherchent un emploi, et ces réseaux peuvent donner différents résultats, que ce soit sur le plan du nombre d'emplois auxquels ils peuvent mener ou de la qualité de ces emplois (Battu et coll., 2011; Pedulla et Pager, 2019). Les différences liées à l'effet de réseau peuvent être moins prononcées lorsque les hommes et les femmes faisant l'objet d'une comparaison appartiennent à un même groupe de population. De même, bien qu'en général les analyses

de l'écart de rémunération femmes-hommes tiennent compte des différences relatives au niveau de scolarité, elles ne tiennent habituellement pas compte des différences dans la qualité de l'éducation lorsque les immigrants qui ont fait toutes leurs études avant de s'établir au Canada sont inclus dans l'échantillon. La comparaison des hommes et des femmes appartenant au même groupe de population permettrait de réduire ces différences.

La présente étude permet d'explorer les différences entre les genres en matière de rémunération annuelle au sein de certains groupes de population, parmi les travailleurs âgés de 25 à 64 ans. Contrairement aux études qui cherchent plus particulièrement à déterminer si les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal pour un travail égal et, par conséquent, qui mettent l'accent sur les écarts de rémunération horaire, les études portant sur les écarts de rémunération annuelle ou trimestrielle entre les genres ont une portée plus vaste. Elles permettent aussi de rendre compte des différences au chapitre de l'offre de main-d'œuvre, de l'avancement professionnel et, en fin de compte, des gains au cours de la vie, ainsi que de déterminer à quels moments au cours de la vie, et pour quelle raison, les écarts de rémunération entre les genres se manifestent et se creusent¹.

La suite de ce document est structurée comme suit. Les données et l'échantillon sont décrits dans la prochaine section. Puis, dans celle qui suit, les ratios de la rémunération femmes-hommes au sein des différents groupes de population sont présentés et comparés, et les ratios de la rémunération des femmes de différents groupes sont comparés avec ceux des hommes blancs nés au Canada. Ensuite, une description des caractéristiques individuelles et professionnelles des hommes et des femmes des 11 groupes de population à l'étude est fournie, suivie d'une décomposition des ratios de rémunération au sein des groupes de population en 2016, laquelle révèle la mesure dans laquelle les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes peuvent être associés à leurs différentes caractéristiques individuelles et professionnelles. De plus amples renseignements au sujet des ratios de la rémunération femmes-hommes au sein des différents secteurs d'emploi et groupes professionnels sont fournis, puis il est question des changements observés dans les ratios de la rémunération femmes-hommes au sein des groupes au cours de la période de 1996 à 2016.

Données et échantillon

L'analyse repose sur les données du Recensement de la population de 2016 couplées au Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO), un ensemble de données administratives tirées de quatre sources : les fichiers de données fiscales T1 et T4, le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi et le Relevé d'emploi. Le recensement est la source de renseignements clés sur les groupes de population. Au total, 11 groupes ont été examinés dans le cadre de l'analyse : Blanc, Chinois, Japonais, Noir, Philippin, Sud-Asiatique, Asiatique du Sud-Est, Latino-Américain, Coréen, Arabe et Asiatique

1. Parmi les études canadiennes plus récentes dans ce domaine, citons les travaux sur les écarts de rémunération et le rôle qui y joue la représentation des femmes et des hommes parmi les personnes les plus hautement rémunérées, dans un contexte d'inégalité croissante des gains (Fortin, 2019), sur les soi-disant désavantages, pour le parcours professionnel des femmes, d'avoir des enfants (Fortin, 2019; Karademir et coll., 2023), et sur le caractère hétérogène des entreprises (Li et coll., 2020).

occidental². Des données relatives à un vaste ensemble de caractéristiques individuelles ont également été tirées du recensement : l'âge, l'état matrimonial, le nombre d'enfants âgés de moins de 18 ans au sein de la famille de recensement, le plus haut niveau de scolarité atteint, la région (au Canada ou à l'étranger) où le plus haut niveau de scolarité a été atteint, le statut de résident temporaire, le statut d'immigrant, l'âge à l'immigration, le nombre d'heures travaillées pendant la semaine de référence du recensement, la profession et l'emplacement (composé d'indicateurs pour la province ou le territoire de résidence et séparément pour la résidence à Vancouver, à Toronto ou à Montréal).

Bien que chaque recensement fournisse des renseignements sur les gains annuels réalisés au cours de l'année précédant celle du recensement, la présente étude porte sur les gains réalisés en 2016, lesquels sont tirés du FDLMO³. D'autres variables utilisées dans le cadre de l'analyse ont aussi été calculées à partir des données du FDLMO, dont celles concernant l'emploi principal occupé en 2016, défini comme l'emploi (l'employeur plutôt que le poste) pour lequel la rémunération était la plus élevée. Ces variables sont la situation syndicale, la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi et la durée d'emploi auprès de l'employeur (mesurée en années et calculée grâce aux données du FDLMO de 1989 à 2016).

L'échantillon principal de l'analyse est composé des personnes âgées de 25 à 64 ans qui avaient touché un revenu annuel d'au moins 500 \$ provenant d'un emploi rémunéré en 2016, et qui n'avaient déclaré aucun revenu de travail autonome pour l'année en question^{4,5}. Un seuil supérieur de rémunération a été établi afin de tenir compte des valeurs aberrantes⁶. L'échantillon est constitué des personnes nées au Canada, des immigrants et des résidents non permanents qui répondaient aux critères d'âge et de rémunération susmentionnés.

-
2. Dans le cadre du Recensement de la population de 2016, on a demandé aux répondants « Cette personne est-elle un : », puis de répondre en sélectionnant toutes les réponses applicables parmi une liste d'options. Dans la présente étude, chaque groupe de population autre que « Blanc » représente les personnes qui ont indiqué appartenir à ce groupe uniquement, ou à ce groupe ainsi qu'au groupe « Blanc ». Les personnes qui ont déclaré appartenir à deux groupes de population autres que le groupe « Blanc », à trois groupes de population ou plus, ou à des groupes de population désignés seulement par « Autre » dans les données du recensement ont été exclues de l'analyse. Les Autochtones ont également été exclus de l'échantillon. Compte tenu de l'histoire et de l'expérience particulières des Autochtones au Canada, les renseignements les concernant justifient une analyse distincte.
 3. Les gains réalisés en 2016 concordent mieux avec les données sur les heures travaillées et la profession recueillies lors du recensement, qui font partie intégrante de l'analyse de la présente étude. En revanche, les gains réalisés en 2015 concordent mieux avec les données sur le nombre de semaines travaillées en 2015 et avec le statut d'emploi comme étant principalement à temps plein ou à temps partiel. Cependant, aucun renseignement n'a été recueilli sur le nombre d'heures travaillées ni la profession.
 4. Les employeurs ne sont pas tenus de délivrer des feuillets T4 pour leur personnel gagnant moins de 500 \$.
 5. Certaines études restreignent l'échantillon, par exemple, aux personnes occupant un emploi à temps plein, toute l'année. Il s'agit de la méthode généralement utilisée pour se rapprocher du concept de salaire horaire et pour tenir compte de différences selon le genre dans l'offre de travail lorsque les données sur le nombre d'heures travaillées constituent la mesure préconisée, mais ne sont pas accessibles. Cependant, la présente étude ratisse plus large et a pour but de mesurer l'écart de rémunération entre les genres qui peut être expliqué par des différences dans l'incidence de l'emploi à temps partiel. Le recensement ne fournit pas de données sur le nombre de semaines travaillées en 2016, mais il les fournit pour 2015. Ces données seront utilisées plus loin dans le document pour un exercice de vérification de la robustesse.
 6. Le 99,5^e centile a été calculé à partir de la répartition globale des gains des personnes de 16 ans et plus ayant des revenus d'au moins 500 \$.

Le ratio de la rémunération femmes-hommes

Deux types de ratios de la rémunération femmes-hommes sont présentés dans la présente section (graphique 1)⁷. Le premier est un ratio de la rémunération annuelle moyenne des femmes selon le groupe de population, par rapport à celle des hommes blancs nés au Canada. Cela permet de situer les résultats dans le contexte des études canadiennes antérieures sur le ratio de la rémunération ou des gains femmes-hommes⁸. Le deuxième est un ratio de la rémunération femmes-hommes au sein des différents groupes de population. Ici, la rémunération moyenne des femmes d'un groupe de population donné est comparée avec celle des hommes du même groupe.

Comparativement à la rémunération moyenne annuelle des hommes blancs nés au Canada, en 2016, les femmes blanches gagnaient en moyenne 0,71 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes blancs. Les femmes chinoises et japonaises suivaient de près (0,70 \$ et 0,67 \$ respectivement). Parmi les autres groupes, la rémunération relative des femmes correspondait à moins de 60 % de celle des hommes blancs nés au Canada, soit de 58 % à 59 % pour les femmes noires, philippines et sud-asiatiques; d'environ 55 % pour les femmes asiatiques du Sud-Est, latino-américaines et coréennes; et d'environ 53 % en moyenne pour les femmes arabes et asiatiques occidentales.

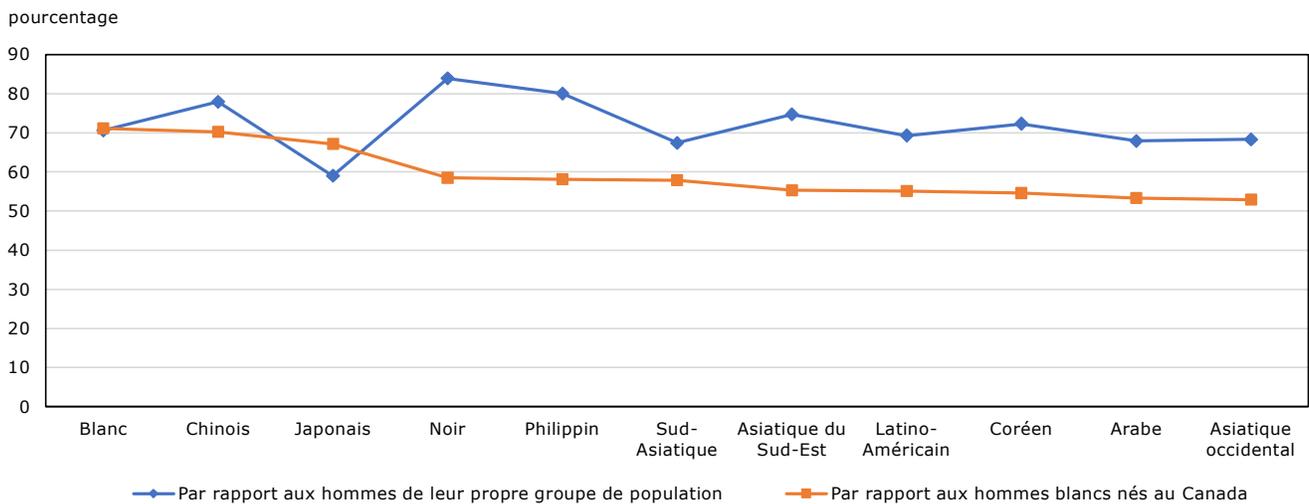
Une comparaison de la rémunération des femmes avec celle des hommes du même groupe de population permet notamment de constater que la relation entre les ratios de la rémunération femmes-hommes au sein des groupes et les ratios de la rémunération femmes-hommes par rapport aux hommes blancs nés au Canada n'est pas linéaire d'un groupe de population à l'autre. Par exemple, les femmes chinoises gagnaient environ 0,78 \$ en moyenne pour chaque dollar gagné par les hommes chinois, une proportion plus élevée que lorsqu'on les compare avec les hommes blancs. Pour leur part, les femmes japonaises gagnaient en moyenne 0,59 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes japonais, une proportion plus faible que lorsqu'on les compare avec les hommes blancs. Quant aux femmes noires et philippines, lorsqu'on les comparait avec les hommes de leur groupe de population, leur rémunération était au moins 20 points de pourcentage plus élevée que lorsqu'on les comparait avec les hommes blancs nés au Canada. Pour tous les autres groupes de population (autres que les Blancs), la rémunération moyenne des femmes se rapprochait davantage de celle des hommes du même groupe de population que de celle des hommes blancs nés au Canada. La différence en points de pourcentage entre les deux ratios femmes-hommes variait selon le groupe, allant de 10 à 19 points de pourcentage⁹.

La différence entre les deux ratios de la rémunération femmes-hommes présentés dans le graphique 1 est attribuable au fait que le classement des groupes de population selon la rémunération moyenne peut ne pas être le même selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes. Le graphique 2 montre la rémunération moyenne des femmes et des hommes dans chaque groupe de population sous-tendant le ratio de la rémunération femmes-hommes au sein de chaque groupe. Le plus faible ratio de la rémunération femmes-hommes a été observé chez les travailleurs japonais (59,0 %). Alors que la rémunération

7. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont généralement indiqués de deux façons : soit sous forme de ratio de la rémunération (le ratio de la rémunération moyenne ou médiane des femmes par rapport à celle des hommes, ou, en d'autres termes, le montant moyen que gagnent les femmes pour chaque dollar que gagnent les hommes), soit sous forme d'écart de rémunération (la différence entre la rémunération des hommes et celle des femmes en pourcentage de la rémunération des hommes).
8. Les groupes de population sont classés en ordre décroissant du ratio de la rémunération annuelle moyenne des femmes par rapport aux hommes blancs nés au Canada. Cet ordre est utilisé dans tous les tableaux et graphiques présentés dans le cadre de la présente étude, quels que soient les résultats examinés.
9. Les ratios de la rémunération femmes-hommes fondés sur la rémunération médiane des différents groupes de population n'étaient pas très différents, sur le plan de l'ampleur, de ceux fondés sur la rémunération moyenne. Par ailleurs, indépendamment de la mesure utilisée, les ratios femmes-hommes les plus élevés ont été observés parmi les travailleurs noirs, philippins, chinois et asiatiques du Sud-Est (dans cet ordre), et les plus faibles, parmi les travailleurs japonais. Le classement des autres groupes variait d'un rang ou deux selon l'unité de mesure utilisée.

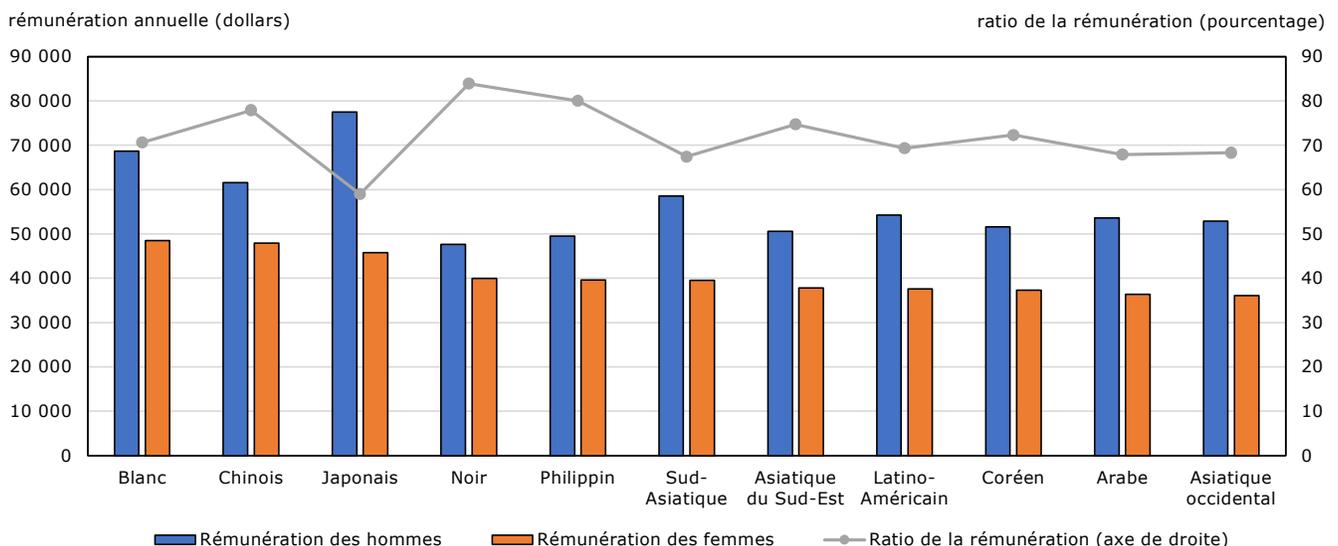
annuelle moyenne des femmes japonaises ne figure en aucune façon parmi la plus faible des groupes de population à l'étude, celle des hommes japonais était la plus élevée de tous les groupes, dépassant même celle des hommes blancs, qui se sont classés au deuxième rang. Le ratio de la rémunération femmes-hommes variait de 67,4 % à 69,3 % parmi les travailleurs sud-asiatiques, arabes, asiatiques occidentaux et latino-américains, se situant juste en deçà du ratio de 70,6 % observé chez les travailleurs blancs. Les travailleurs noirs affichaient le ratio le plus élevé de la rémunération femmes-hommes. Alors que les femmes noires se classaient huitièmes quant à la rémunération annuelle moyenne parmi les 11 groupes examinés, les hommes noirs se classaient derniers parmi les hommes, touchant la plus faible rémunération annuelle moyenne.

Graphique 1
Rémunération annuelle moyenne des femmes en pourcentage de la rémunération annuelle moyenne des hommes dans deux groupes de comparaison, travailleurs âgés de 25 à 64 ans, selon le groupe de population, 2016



Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Graphique 2
Rémunération annuelle moyenne et ratio de la rémunération femmes-hommes, femmes et hommes âgés de 25 à 64 ans, selon le groupe de population, 2016



Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Statistiques descriptives

Les différences dans les ratios de la rémunération femmes-hommes observées à l'échelle des groupes de population peuvent découler de différences sociodémographiques et professionnelles plus ou moins prononcées entre les genres (tableaux 1 et 2). Parmi les travailleurs blancs et philippins, les femmes étaient beaucoup plus nombreuses, en proportion, à détenir un grade universitaire que leurs homologues masculins : les taux étaient de 31,0 % par rapport à 23,1 % chez les travailleurs blancs, et de 48,3 % par rapport à 37,8 % chez les travailleurs philippins. Les différences observées parmi les autres groupes étaient soit plus petites, soit nulles. Des différences marquées entre les genres dans les proportions de travailleurs ayant au plus un diplôme d'études secondaires ont également été constatées chez les travailleurs noirs, philippins et latino-américains, des proportions plus élevées d'hommes que de femmes ayant tout au plus un diplôme d'études secondaires parmi ces derniers. Chez les travailleurs noirs, l'écart était contrebalancé par les proportions plus élevées de femmes que d'hommes détenant un diplôme collégial ou professionnel, tandis que chez les travailleurs philippins, les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être titulaires d'un grade universitaire. Au sein de chaque groupe de population, des proportions similaires d'hommes et de femmes avaient obtenu leur plus haut titre d'études postsecondaires au Canada, à deux exceptions près. Chez les travailleurs noirs, les femmes (79,0 %) étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir obtenu leur plus haut titre d'études secondaires au Canada (79,0 % par rapport à 67,5 %), alors que chez les travailleurs japonais, c'était le contraire : les femmes étaient proportionnellement moins nombreuses que les hommes à l'avoir obtenu au Canada (59,2 % par rapport à 74,2 %). Ce dernier écart peut être attribuable aux différences entre les genres sur le plan du statut d'immigrant : 45,6 % des femmes japonaises étaient des immigrantes, soit 22,1 points de pourcentage de plus que la proportion enregistrée pour les hommes japonais. L'écart correspondant entre les femmes et les hommes noirs était de 2,4 points de pourcentage, et les écarts observés au sein des autres groupes de population étaient tout aussi faibles.

Puisque la présente étude porte sur la rémunération annuelle, les différences entre les femmes et les hommes quant au nombre d'heures travaillées par semaine joueront un important rôle dans les écarts de rémunération entre les genres. Au sein de tous les groupes de population, les femmes qui ont travaillé durant la semaine de référence du recensement étaient moins susceptibles d'occuper un emploi à temps plein que les hommes. Alors que la majorité des femmes travaillaient à temps plein, cette proportion variait davantage parmi les femmes que parmi les hommes dans l'ensemble des groupes de population. Les taux d'emploi à temps plein étaient les plus faibles chez les femmes arabes, asiatiques occidentales, japonaises et coréennes, allant de 76,0 % à 76,6 %. Les travailleurs japonais affichaient l'écart le plus prononcé quant aux taux d'emploi à temps plein (16,3 points de pourcentage), suivis des travailleurs arabes, coréens et asiatiques occidentaux. À l'autre extrémité de l'échelle, ce sont les femmes philippines qui étaient les plus susceptibles de travailler à temps plein (87,1 %) et pour qui l'écart entre les genres était le moins prononcé (6,3 points de pourcentage).

Outre les différences relatives au nombre d'heures travaillées par semaine, des différences sur le plan des caractéristiques de l'emploi peuvent être un important facteur explicatif des écarts de rémunération entre les genres¹⁰. Au sein de presque tous les groupes de population, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi syndiqué, et les écarts les plus prononcés ont été constatés chez les travailleurs noirs (40,5 % par rapport à 31,2 %), blancs (35,3 % par rapport à 27,7 %) et sud-asiatiques (22,9 % par rapport à 15,6 %). En revanche, les proportions d'hommes et de femmes sud-asiatiques occupant un emploi syndiqué étaient similaires, allant de 19 % à 20 %. Par ailleurs, au sein de la plupart des groupes de population, les femmes étaient généralement plus susceptibles que

10. Les écarts de rémunération selon la situation syndicale, la taille de l'entreprise, l'industrie et la profession sont bien documentés dans la littérature sur l'économie du travail.

les hommes de travailler pour des employeurs de grande taille (500 employés ou plus), l'écart allant de 6 à 9 points de pourcentage chez les travailleurs blancs, asiatiques occidentaux, noirs, sud-asiatiques et latino-américains.

Les différences au chapitre du groupe professionnel et du secteur d'emploi figurent aussi parmi les facteurs qui contribuent probablement à l'ampleur variable des écarts de rémunération entre les genres, entre les différents groupes de population. La répartition des professions selon le genre différait d'un groupe de population à l'autre, et ce, de façon marquée dans certains groupes de population, mais pas dans d'autres. Par exemple, alors que les femmes de tous les groupes de population étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi dans les services personnels et d'information à la clientèle, les proportions de femmes philippines (44,2 %), asiatiques du Sud-Est (33,0 %) et noires (32,8 %) travaillant dans ce domaine étaient particulièrement élevées¹¹. Ces groupes de population affichaient par ailleurs les écarts les plus prononcés entre les genres pour ce qui est de la part de femmes travaillant dans ces types d'emplois, les écarts se situant à 19,2, à 14,6 et à 13,4 points de pourcentage, respectivement (les proportions de femmes étant les plus élevées).

Les femmes philippines (12,2 %) et asiatiques du Sud-Est (15,3 %) étaient moins susceptibles que les femmes des autres groupes de population d'occuper un emploi professionnel, mais c'était aussi le cas pour leurs homologues masculins (9,6 % et 14,9 % respectivement)¹². Au sein du personnel professionnel, les écarts les plus prononcés entre les genres (les proportions de femmes étant les plus élevées) ont été observés chez les travailleurs blancs (23,9 % par rapport à 15,2 %) et noirs (20,1 % par rapport à 15,6 %). Quant aux écarts où les hommes étaient proportionnellement plus nombreux, ceux-ci étaient moins prononcés, allant de 2 à 3 points de pourcentage, et pouvaient être observés chez les travailleurs coréens, chinois, asiatiques occidentaux et sud-asiatiques.

Dans tous les groupes de population, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'occuper un poste de gestion (cadres intermédiaires et cadres supérieurs). Chez les hommes, la proportion la plus élevée de travailleurs occupant un poste de gestion a été observée chez les hommes coréens (18,8 %) et japonais (18,3 %), et la plus faible, chez les hommes philippines (5,2 %). À ce chapitre, l'écart entre les genres le plus marqué a été observé chez les travailleurs japonais (8,4 points de pourcentage), et le moins marqué, chez les travailleurs philippines (moins de 1 point de pourcentage).

Les femmes de tous les groupes de population étaient aussi susceptibles que les hommes, ou moins susceptibles qu'eux, d'occuper un emploi dans le domaine de la fabrication et des services d'utilité publique. Dans le cas présent, l'écart entre les genres le plus prononcé a été observé chez les travailleurs philippines, 5,9 % des femmes philippines et 17,8 % des hommes philippines travaillant dans ce domaine. Enfin, dans tous les groupes de population, au plus 4 % des femmes exerçaient un métier des industries, de la construction et d'opération d'équipement, travaillaient comme ouvrières ou manœuvres en transport et construction, ou occupaient un emploi en ressources naturelles, en agriculture ou en production connexe. La proportion d'hommes qui travaillaient dans ces domaines variait grandement d'un groupe de population à l'autre, allant d'aussi peu que 11 % à 12 % des hommes chinois et coréens, jusqu'à un

11. Parmi les femmes en emploi qui exerçaient ce type de profession, les cinq catégories de profession détaillées les plus courantes (niveau à quatre chiffres de la Classification nationale des professions) étaient les aides-infirmières, les aides-soignantes et les préposées aux bénéficiaires, les serveuses au comptoir, les aides de cuisine et le personnel de soutien assimilé, les autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle, les préposées à l'entretien ménager et au nettoyage et les aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire.

12. Parmi les femmes en emploi qui exerçaient ce type de profession, les cinq catégories de profession détaillées les plus courantes (niveau à quatre chiffres de la Classification nationale des professions) étaient les infirmières autorisées et les infirmières psychiatriques autorisées, les enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire, les vérificatrices et les comptables, les enseignantes au niveau secondaire et les professionnelles en ressources humaines. En revanche, parmi les hommes en emploi qui exerçaient ce type de profession, les cinq catégories de profession détaillées les plus courantes étaient les analystes et les consultants en informatique, les programmeurs et les développeurs en médias interactifs, les vérificateurs et les comptables, les enseignants au niveau secondaire et les ingénieurs mécaniciens.

cinquième à un tiers des hommes blancs, noirs, philippins, sud-asiatiques, asiatiques du Sud-Est et latino-américains.

La répartition des genres selon le secteur d'emploi variait aussi d'un groupe de population à l'autre, tout comme l'ampleur des écarts entre les femmes et les hommes. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de travailler dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale. C'était tout particulièrement le cas pour les femmes noires et philippines, qui étaient plus susceptibles que les femmes des autres groupes de population de travailler dans ce secteur et beaucoup plus susceptibles que leurs homologues masculins de le faire : 33,5 % des femmes noires et 30,6 % des femmes philippines travaillaient dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, comparativement à 7,6 % et à 8,5 % de leurs homologues masculins. Les femmes blanches (20,8 %) suivent de loin, au troisième rang. Les femmes étaient également proportionnellement plus nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur des services d'enseignement : les femmes arabes, japonaises et blanches représentaient respectivement 14,3 %, 13,5 % et 12,8 % de la main-d'œuvre du secteur, des proportions supérieures de plusieurs points de pourcentage à celles affichées par leurs homologues masculins. En revanche, 2,6 % des femmes philippines et 2,4 % des hommes philippins travaillaient dans ce secteur. Alors que dans l'ensemble, une plus faible proportion de femmes que d'hommes occupaient un emploi dans le secteur de la fabrication, un écart prononcé entre les genres a été observé au sein de deux groupes de population : 17,5 % des femmes asiatiques du Sud-Est et 8,3 % des femmes philippines travaillaient dans ce secteur, comparativement à 31,4 % et à 25,8 % de leurs homologues masculins.

Tableau 1
Certaines caractéristiques, femmes âgées de 25 à 64 ans ayant touché un revenu en 2016, selon le groupe de population

	Blanc	Chinois	Japonais	Noir	Philippin	Sud-Asiatique	Asiatique du Sud-Est	Latino-Américain	Coréen	Arabe	Asiatique occidentale
Âge	44,2	42,5	42,0	41,2	42,5	moyenne 40,5		41,6	40,9	41,0	39,9
Immigrante	9,4	78,5	45,6	72,6	84,8	pourcentage 83,5		82,0	83,4	77,1	83,7
Résidente temporaire	0,5	4,6	8,6	3,6	9,2	2,9	3,8	5,1	12,6	2,7	3,7
Plus haut certificat, diplôme ou grade											
Diplôme d'études secondaires ou moins	29,0	25,7	18,4	24,5	18,6	28,8	46,2	26,6	17,9	19,5	21,8
Diplôme d'une école de métiers ou d'un collège	39,9	21,4	34,5	46,5	33,0	21,4	25,9	35,6	24,3	29,0	22,5
Diplôme universitaire	31,0	53,0	47,1	29,0	48,3	49,7	27,9	37,8	57,8	51,6	55,7
Plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu au Canada (parmi celles ayant un titre d'études postsecondaires)	93,5	66,6	59,2	79,0	26,6	47,0	72,8	55,8	45,7	53,7	52,1
Mariée ou en union libre	68,7	68,3	67,7	47,6	68,3	78,7	65,8	65,9	68,2	72,5	66,5
Présence d'enfants âgés de 0 à 17 ans dans la famille de recensement	36,8	36,7	36,8	48,3	41,8	moyenne 50,0		41,7	45,7	35,9	56,6
Nombre d'enfants âgés de 0 à 17 ans (parmi celles ayant des enfants au sein de leur famille de recensement)	1,7	1,5	1,6	1,8	1,6	pourcentage 1,7		1,7	1,6	1,6	1,9
Ayant travaillé au moins 30 heures pendant la semaine de référence du recensement (si le nombre d'heures est supérieur à 0)	83,2	85,7	76,5	82,5	87,1	moyenne 82,6		85,6	82,1	76,6	76,0
Nombre d'heures travaillées (si le nombre d'heures est supérieur à 0)	36,2	37,0	34,8	36,4	38,0	pourcentage 36,2		37,3	35,9	35,1	33,8
Groupe professionnel											
Gestion	10,4	9,6	9,8	5,1	4,5	7,7	6,2	7,4	13,5	9,1	8,0
Personnel professionnel	23,9	28,5	25,0	20,1	12,2	21,6	15,3	17,8	21,2	27,1	27,4
Personnel technique et paraprofessionnel	11,0	8,3	10,4	11,8	8,9	8,7	6,5	11,6	11,8	15,1	12,4
Administration et soutien administratif	22,9	19,1	21,1	16,3	13,8	16,7	13,0	18,6	13,1	16,3	12,7
Ventes	8,7	9,4	7,4	7,7	9,0	11,3	7,1	8,9	10,9	10,2	15,4
Services personnels et services d'information à la clientèle	18,2	18,1	23,8	32,8	44,2	21,4	33,0	28,4	27,0	19,1	20,1
Métiers des industries, de la construction et d'opération d'équipement; Ouvriers et manoeuvres en transport et construction;											
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	2,6	1,3	1,4	2,0	1,5	3,9	4,0	2,2	1,0	1,0	1,0
Fabrication et services d'utilité publique	2,4	5,9	1,2	4,2	5,9	8,6	14,8	5,3	1,6	2,2	3,1

Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Tableau 1

Certaines caractéristiques, femmes âgées de 25 à 64 ans ayant touché un revenu en 2016, selon le groupe de population (suite)

	Blanc	Chinois	Japonais	Noir	Philippin	Sud-Asiatique du Sud-Est	Asiatique du Sud-Est	Latino- Américain	Coréen	Arabe	Asiatique occidental
	moyenne										
Caractéristiques de l'emploi principal en 2016											
Durée d'emploi (années)	8,8	6,9	6,9	6,3	5,9	5,9	6,3	5,5	4,5	5,0	4,6
	pourcentage										
Emploi syndiqué	35,3	18,9	23,5	40,5	29,6	22,9	19,9	26,1	15,9	26,4	19,8
Taille de l'entreprise											
1 à 24 employés	21,5	29,4	30,4	11,6	23,8	22,9	32,7	21,3	45,0	27,9	26,2
25 à 99 employés	12,4	12,8	14,5	10,9	11,9	11,8	13,4	14,2	12,1	12,3	12,1
100 à 499 employés	12,3	11,9	12,0	15,4	15,9	13,3	13,8	15,4	9,5	10,6	12,5
500 employés et plus	53,7	45,7	43,1	62,0	48,2	51,8	39,7	48,8	33,2	48,9	48,9
Secteur											
Agriculture, foresterie, pêche et chasse; extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz; services publics	2,0	1,6	1,7	0,6	0,9	2,0	2,7	1,7	0,8	0,6	0,6
Construction	2,5	1,5	1,2	0,8	1,1	1,3	1,2	1,9	1,0	1,6	2,0
Fabrication	5,8	9,7	5,2	5,0	8,3	9,4	17,5	8,8	4,1	4,8	5,8
Commerce de gros	3,4	5,8	4,0	2,6	3,0	4,1	4,8	4,1	3,3	3,3	3,2
Commerce de détail	11,1	10,6	10,3	7,2	10,7	11,6	8,7	10,5	16,7	14,0	18,6
Transport et entreposage	2,8	2,4	3,4	2,7	2,1	4,5	1,5	3,2	2,3	2,3	1,6
Industrie de l'information et industrie culturelle	1,7	2,4	2,1	2,1	1,1	2,0	1,6	1,8	1,7	1,9	1,7
Finance et assurances et gestion de sociétés et d'entreprises	6,3	10,4	5,7	6,3	5,7	8,3	5,0	6,2	5,3	6,6	6,9
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,5	2,2	1,5	1,5	3,3	1,2	1,6	1,8	1,9	1,4	1,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,7	9,6	7,9	3,8	4,1	6,8	5,4	6,6	6,6	6,7	9,4
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	3,4	3,7	3,8	9,2	4,8	7,4	4,4	9,6	3,1	5,6	4,1
Services d'enseignement	12,8	6,9	13,5	7,0	2,6	7,3	3,6	7,7	7,8	14,3	10,3
Soins de santé et assistance sociale	20,8	12,6	14,5	33,5	30,6	16,5	11,9	18,6	13,9	19,0	17,1
Arts, spectacles et loisirs	1,2	0,9	1,5	0,7	0,9	0,4	0,9	1,1	1,4	0,7	0,6
Services d'hébergement et de restauration	5,0	10,4	13,0	5,5	13,1	9,4	13,1	6,8	20,7	6,2	8,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	3,9	3,4	4,8	3,6	4,7	3,1	11,9	4,6	5,7	5,0	4,5
Administrations publiques	10,0	5,9	6,0	8,0	3,1	4,8	4,1	5,0	3,8	6,1	4,0

Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Tableau 2

Certaines caractéristiques, hommes âgés de 25 à 64 ans ayant touché un revenu en 2016, selon le groupe de population

	Blanc	Chinois	Japonais	Noir	Philippin	Sud-Asiatique	Asiatique du Sud-Est	Latino-Américain	Coréen	Arabe	Asiatique occidental
Âge	44,0	42,7	42,8	40,9	41,9	moyenne 41,0		42,9	41,1	40,8	40,9
Immigrant	9,3	75,5	23,5	70,2	85,4	pourcentage 81,2		81,3	81,1	75,3	84,8
Résident temporaire	0,7	4,6	9,1	6,0	5,6	6,1	3,1	7,7	13,2	4,4	4,7
Plus haut certificat, diplôme ou grade											
Diplôme d'études secondaires ou moins	35,0	25,3	23,3	35,0	28,0	28,5	48,4	33,8	18,3	21,3	26,9
Diplôme d'une école de métiers ou d'un collège	41,9	20,2	30,2	36,0	34,1	20,9	27,0	32,6	23,8	27,5	20,1
Grade universitaire	23,1	54,6	46,5	29,0	37,8	50,6	24,7	33,6	57,9	51,2	53,0
Plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu au Canada (parmi ceux ayant un titre d'études postsecondaires)	92,4	66,8	74,2	67,5	29,8	45,3	78,4	52,2	50,2	51,8	52,8
Marié ou en union libre	69,6	70,4	65,5	58,9	78,5	77,9	66,8	69,4	69,6	72,4	68,4
Présence d'enfants âgés de 0 à 17 ans dans la famille de recensement	34,7	37,5	32,6	40,9	48,3	pourcentage 48,7		38,5	40,4	38,0	40,3
Nombre d'enfants âgés de 0 à 17 ans (parmi ceux ayant des enfants au sein de leur famille de recensement)	1,8	1,6	1,7	1,9	1,7	pourcentage 1,8		1,7	1,8	1,7	2,0
Ayant travaillé au moins 30 heures pendant la semaine de référence du recensement (si le nombre d'heures est supérieur à 0)	94,2	92,8	92,8	90,7	93,4	pourcentage 93,4		92,6	93,1	89,7	90,4
Nombre d'heures travaillées (si le nombre d'heures est supérieur à 0)	41,9	39,8	41,4	39,8	40,4	pourcentage 41,1		39,9	40,5	40,2	39,4
Groupe professionnel											
Gestion	14,8	13,4	18,3	6,4	5,2	13,1	7,7	9,5	18,8	15,0	14,0
Personnel professionnel	15,2	31,3	25,3	15,6	9,6	23,9	14,9	17,7	24,4	25,7	30,0
Personnel technique et paraprofessionnel	9,8	9,1	10,3	8,9	8,8	7,1	8,1	8,8	9,5	8,7	8,2
Administration et soutien administratif	6,4	7,0	6,8	9,4	7,9	7,3	6,4	7,4	5,9	6,8	4,9
Ventes	6,1	7,0	6,4	6,5	6,0	7,2	4,4	5,1	7,6	7,9	8,4
Services personnels et services d'information à la clientèle	8,9	15,4	14,5	19,4	25,0	12,7	18,4	16,3	19,1	14,7	12,1
construction et d'opération d'équipement; Ouvriers et manoeuvres en transport et construction; Ressources naturelles, agriculture et production connexe	32,3	11,3	15,2	23,9	20,7	20,9	22,3	26,3	11,7	15,4	16,7
Fabrication et services d'utilité publique	6,6	5,6	3,3	10,0	17,0	7,9	17,8	8,9	3,0	5,9	5,6

Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Tableau 2

Certaines caractéristiques, hommes âgés de 25 à 64 ans ayant touché un revenu en 2016, selon le groupe de population (suite)

	Blanc	Chinois	Japonais	Noir	Philippin	Sud-Asiatique	Asiatique du Sud-Est	Latino-Américain	Coréen	Arabe	Asiatique occidental
moyenne											
Caractéristiques de l'emploi principal											
Durée d'emploi (années)	8,7	6,8	8,1	5,6	5,9	5,9	7,5	5,6	4,6	5,1	4,9
pourcentage											
Emploi syndiqué	27,7	15,2	19,0	31,2	27,3	15,6	19,2	22,6	11,7	22,6	15,5
Taille de l'entreprise											
1 à 24 employés	24,4	29,6	24,9	13,7	13,6	27,8	25,6	21,6	42,7	26,2	31,4
25 à 99 employés	15,7	14,1	15,7	13,5	16,4	12,9	17,2	17,9	14,4	13,4	13,9
100 à 499 employés	14,8	12,6	15,2	17,2	19,9	13,8	17,7	17,8	10,7	14,2	13,4
500 employés et plus	45,0	43,3	43,9	55,3	49,9	45,2	39,2	42,3	32,1	45,7	40,9
Secteur											
Agriculture, foresterie, pêche et chasse; extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz; services publics	5,7	2,2	3,8	2,0	2,2	2,2	3,1	3,7	1,5	1,6	1,7
Construction	13,2	4,1	5,2	6,3	4,5	4,6	5,0	11,4	4,5	5,9	8,1
Fabrication	15,3	13,3	10,8	15,3	25,8	15,1	31,4	18,0	8,0	13,1	13,4
Commerce de gros	6,5	7,6	8,0	5,7	6,7	5,8	6,1	6,3	6,3	5,6	5,5
Commerce de détail	8,5	10,1	8,4	7,3	9,8	9,3	7,6	7,0	13,8	12,2	11,9
Transport et entreposage	6,3	3,8	5,6	7,3	5,0	11,2	2,8	5,2	4,6	4,4	4,7
Industrie de l'information et industrie culturelle	2,5	4,2	3,6	3,3	2,3	3,5	2,5	3,2	3,1	3,8	3,3
Finance et assurances et gestion de sociétés et d'entreprises	3,5	8,3	5,3	4,8	3,5	7,1	3,4	4,3	5,9	5,3	4,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,6	1,7	1,3	1,7	2,1	1,4	1,2	1,9	1,5	1,6	1,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	6,4	12,3	9,1	5,1	4,0	10,5	6,3	8,3	9,1	9,7	11,5
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	4,6	3,4	4,8	13,2	5,9	7,6	4,4	8,6	4,2	7,9	6,2
Services d'enseignement	4,9	4,6	6,8	4,5	2,4	3,0	2,2	4,1	4,5	5,7	7,8
Soins de santé et assistance sociale	3,8	4,4	4,7	7,6	8,5	4,1	3,7	4,0	4,1	5,4	4,6
Arts, spectacles et loisirs	1,2	0,8	1,2	0,8	1,1	0,5	0,9	0,9	0,9	0,7	0,6
Services d'hébergement et de restauration	3,0	11,6	10,4	4,2	10,0	6,9	10,4	5,4	17,8	7,0	7,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	3,4	2,7	3,2	3,6	3,2	2,7	5,4	3,4	6,1	3,7	3,1
Administrations publiques	9,6	5,2	7,9	7,3	3,3	4,7	3,6	4,5	4,1	6,6	3,7

Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Décomposition du ratio de la rémunération femmes-hommes au sein des groupes de population

Les différences selon le genre dans les caractéristiques individuelles, les caractéristiques professionnelles et l'offre de main-d'œuvre (nombre d'heures travaillées par semaine) décrites dans la section précédente contribuent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des différents groupes de population. Cependant, quelle est l'ampleur de leurs effets et dans quelle mesure les tendances varient-elles d'un groupe à l'autre? Pour répondre à cette question, nous avons utilisé la

méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder pour analyser l'écart de rémunération entre les genres pour chaque groupe de population¹³.

La portion totale de l'écart de rémunération entre les genres au sein des groupes de population qui pourrait être attribuable aux différences dans les caractéristiques individuelles et professionnelles variait d'un groupe à l'autre, allant de 31 % chez les travailleurs noirs (représentant 2 354 \$ en rémunération annuelle) et les travailleurs blancs (représentant 6 311 \$ en rémunération annuelle) à près des trois quarts chez les travailleurs coréens (représentant 10 402 \$ en rémunération annuelle).

Deux facteurs ressortent comme contribuant le plus aux écarts de rémunération observés entre les genres dans l'ensemble des groupes de population.

Le premier facteur est le nombre moyen d'heures travaillées par semaine. Comme on le voit dans les tableaux 1 et 2, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine était plus bas chez les femmes que chez les hommes dans chacun des groupes de population, que ce soit parce que les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel, ou parce qu'elles travaillent un moins grand nombre d'heures supplémentaires qu'eux, situation qui pourrait se traduire par une rémunération inférieure en heures supplémentaires (le cas échéant) et moins de primes (Grund, 2015)¹⁴. Les différences sur le plan du nombre d'heures travaillées par semaine étaient à l'origine de 16 % (soit 5 189 \$ en rémunération annuelle) à 34 % (soit 2 630 \$ en rémunération annuelle) de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le premier pourcentage correspondant à l'écart observé chez les travailleurs japonais et le deuxième, à celui observé chez les travailleurs noirs¹⁵.

Le deuxième facteur explicatif est le secteur d'emploi. Les différences à ce chapitre étaient à l'origine de 10 % (soit 3 232 \$, chez les travailleurs japonais) à 40 % (soit 3 101 \$, chez les travailleurs noirs) de l'écart de rémunération.

13. La décomposition se présente comme suit :

$$\overline{Rémunération}_{F,g} - \overline{Rémunération}_{H,g} = (\bar{X}'_{F,g} - \bar{X}'_{H,g})\hat{\beta}^* + \left[\bar{X}'_{F,g}(\hat{\beta}_{W,g} - \hat{\beta}^*) - \bar{X}'_{H,g}(\hat{\beta}_{H,g} - \hat{\beta}^*) \right] (1)$$

où *Rémunération* correspond à la rémunération annuelle moyenne d'un groupe de population et d'un genre en particulier et les indices *F*, *H* et *g* font référence aux femmes, aux hommes et au groupe de population, respectivement. \bar{X} est le vecteur des valeurs moyennes des variables explicatives incluses dans le modèle. Les coefficients $\hat{\beta}_{F,g}$ et $\hat{\beta}_{H,g}$ sont estimés dans les régressions exécutées séparément pour les femmes et les hommes faisant partie d'un groupe de population *P* particulier, respectivement. Ensuite, $\hat{\beta}^*$ est un vecteur de coefficients estimés à partir d'un modèle de régression où les données sur les travailleurs des 11 groupes de population, hommes et femmes confondus, ont été regroupées. Les indicateurs pour le genre, le groupe de population et les paramètres d'interaction entre le genre et le groupe de population ont été inclus dans le modèle. Le premier terme à la droite du signe d'égalité dans l'équation (1) représente la composante « expliquée » de l'écart entre les résultats. Il s'agit de la proportion de l'écart qui découle d'une différence dans les caractéristiques observées entre les femmes et les hommes d'un groupe de population donné, multipliée par le même vecteur de coefficients (le rendement au chapitre de la rémunération moyenne estimé à partir d'un modèle groupé de régression). La composante « expliquée » peut être décomposée selon la contribution des différences dans les caractéristiques pour les sous-groupes des variables incluses dans le modèle. Le deuxième terme de l'équation (1) représente la composante « non expliquée ».

14. Les primes et la rémunération des heures supplémentaires sont incluses dans le revenu total figurant sur les feuillets T4 et ne peuvent être observées séparément du salaire de base.

15. Les modèles ne tiennent pas compte du nombre de semaines travaillées, car ce renseignement n'est pas disponible pour 2016. Les ratios de la rémunération femmes-hommes, qui sont calculés seulement à l'aide des données sur les personnes qui travaillaient à temps plein pendant la semaine de référence du recensement, ont augmenté de façon marquée comparativement à ceux présentés dans le graphique 2. Lorsque l'échantillon a ensuite été limité aux personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année en 2015, les hausses observées étaient très modestes pour la plupart des groupes, se situant souvent aux alentours de 1 point de pourcentage.

Les différences quant à la répartition des femmes et des hommes au sein des groupes professionnels étaient à l'origine de plus de 10 % de l'écart de rémunération observé chez les travailleurs asiatiques occidentaux, sud-asiatiques, chinois, coréens et japonais. Chez les travailleurs blancs, elles n'expliquaient qu'une petite portion de l'écart, tandis que chez les travailleurs noirs, elles prédisaient une rémunération plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Des différences au chapitre du groupe professionnel en faveur des femmes ont aussi été observées chez les travailleurs philippins, celles-ci expliquant 8 % de l'écart de rémunération. De plus, des différences relatives au niveau de scolarité en faveur des femmes philippines (plutôt que des hommes philippins) signifiaient que l'écart de rémunération devrait être plus faible que celui observé.

De manière générale, les différences dans la taille de l'entreprise étaient à l'origine d'une petite portion des écarts de rémunération observés, à quelques exceptions près. Au sein de plusieurs groupes, ces différences étaient en faveur des femmes (plutôt que des hommes), et c'est pour les femmes noires qu'elles contribuaient le plus à l'écart de rémunération. En revanche, les différences dans la taille de l'entreprise expliquaient 13 % de l'écart observé entre les femmes et les hommes philippins. Les différences entre les genres sur le plan de la durée d'emploi n'étaient généralement pas un facteur explicatif des écarts de rémunération observés, sauf pour les travailleurs noirs, chez qui les différences sur le plan de la durée d'emploi étaient liées à une rémunération plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

Tableau 3

Décompositions de l'écart de rémunération annuelle entre les femmes et les hommes, selon le groupe de population, 2016

	Blanc	Chinois	Japonais	Noir	Philippin	Sud-Asiatique	Asiatique du Sud-Est	Latino-Américain	Coréen	Arabe	Asiatique occidental
	dollars										
Écart de rémunération annuelle entre les femmes et les hommes	-20 200	-13 605	-31 736	-7 665	-9 877	-19 067	-12 816	-16 640	-14 310	-17 201	-16 788
Portion totale expliquée	-6 311	-6 753	-15 161	-2 354	-4 537	-8 909	-7 683	-6 542	-10 402	-9 262	-8 600
	pourcentage										
Portion totale expliquée, pourcentage	31	50	48	31	46	47	60	39	73	54	51
	dollars										
Portion expliquée par											
Âge	117	137	163	81	242	87	-140	-10	334	-273	-157
Situation familiale	134	-45	225	-100	-598	172	113	115	-52	245	-2
Niveau de scolarité	1 049	-418	60	-178	1 219	-234	395	444	-333	-302	-4
Plus haut niveau de scolarité atteint au Canada	331	-22	-453	829	12	55	-68	336	-185	132	113
Statut d'immigrant	18	-158	-1 157	243	-178	342	-288	47	-121	423	134
Nombre d'heures travaillées par semaine	-3 791	-2 840	-5 189	-2 630	-2 047	-4 895	-2 620	-3 845	-4 235	-4 628	-4 479
Durée d'emploi (en années)	64	61	-979	516	45	31	-952	-23	-30	-78	-252
Emploi syndiqué	-40	-19	-24	-49	-12	-38	-4	-18	-22	-20	-23
Taille de l'entreprise	921	192	-756	696	-1 319	1 017	-832	476	-169	-54	1 140
Secteur d'emploi	-4 646	-1 572	-3 232	-3 101	-2 703	-2 971	-2 285	-3 335	-2 613	-3 144	-2 907
Groupe professionnel	-343	-2 075	-3 840	1 201	828	-2 578	-1 115	-773	-2 868	-1 634	-2 254
Emplacement	-132	-9	-14	130	10	88	139	43	-94	48	55
Renseignements manquants sur l'emploi	6	16	36	8	-38	15	-25	1	-15	25	36
Portion « non expliquée »	-13 889	-6 852	-16 575	-5 311	-5 340	-10 158	-5 133	-10 098	-3 908	-7 939	-8 188

Note : Dans les modèles qui sous-tendent les décompositions d'Oaxaca-Blinder, la situation familiale comprend les indicateurs suivants : vivant en union libre, séparé ou divorcé, veuf ou célibataire (marié constituant la catégorie de référence), et présence d'un, de deux ou de trois enfants ou plus âgés de 0 à 17 ans au sein de la famille de recensement (sans enfant constituant la catégorie de référence). Le niveau de scolarité comprend des indicateurs pour le plus haut niveau de scolarité atteint : diplôme d'études secondaires ou moins, certificat d'une école de métiers, diplôme ou certificat d'un collège, et certificat ou diplôme supérieur au baccalauréat (baccalauréat constituant la catégorie de référence). Le statut d'immigrant comprend les indicateurs suivants : résident temporaire, immigrant et âge à l'immigration. La taille de l'entreprise comprend les indicateurs suivants : 1 à 24 employés, 25 à 99 employés et 100 à 499 employés (500 employés ou plus constituant la catégorie de référence). Il y a 39 catégories professionnelles et 19 catégories de secteur. Des indicateurs pour les renseignements manquants ont également été inclus dans les modèles. Les chiffres ayant été arrondis, la somme des composantes pourrait ne pas correspondre au total.

Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Ratios de la rémunération femmes-hommes selon le secteur et le groupe professionnel

Les différences entre les genres sur le plan du secteur d'emploi jouent un important rôle dans les écarts de rémunération, comme nous l'avons montré dans la section précédente. La présente section traite des écarts de rémunération entre les genres au sein de différents groupes de population, dans ces secteurs (tableau 4).

En moyenne, c'est chez les personnes occupant un emploi dans l'administration publique que les ratios de la rémunération femmes-hommes étaient les plus élevés et variaient le moins d'un groupe de population à l'autre, allant d'environ 75 % à environ 85 %. Des ratios élevés ont aussi été observés chez les personnes travaillant dans les services d'enseignement, sauf pour ce qui est des travailleurs arabes, le salaire des femmes arabes dans ce secteur correspondant à 66,5 % de celui de leurs homologues masculins. Le ratio de la rémunération femmes-hommes variait également dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, le ratio le plus élevé ayant été observé chez les travailleurs philippins (86,1 %), et le plus faible, chez les travailleurs arabes (56,3 %).

Tableau 4

Ratio de la rémunération femmes-hommes, travailleurs âgés de 25 à 64 ans, selon le secteur d'emploi et le groupe de population, 2016

	Blanc	Chinois	Japonais	Noir	Philippin	Sud-Asiatique	Asiatique du Sud-Est	Latino-Américain	Coréen	Arabe	Asiatique occidental
	pourcentage										
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	64,5	71,8	F	71,7	67,2	51,5	86,3	77,2	F	F	F
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	79,3	74,1	F	86,6	86,2	69,1	87,1	74,7	F	F	F
Services publics	75,9	83,5	F	68,5	71,1	69,3	F	75,2	F	F	F
Construction	71,7	81,4	66,9	75,7	73,1	68,7	87,4	70,7	67,9	66,7	76,9
Fabrication	72,7	71,0	47,1	79,3	80,9	63,9	74,0	73,1	65,8	76,0	68,4
Commerce de gros	74,2	73,8	57,7	86,5	81,9	66,7	67,8	72,4	76,4	71,3	72,0
Commerce de détail	64,3	77,3	63,2	69,5	77,2	61,7	77,7	64,0	79,9	67,7	61,7
Transport et entreposage	72,6	83,4	73,9	78,5	80,9	73,7	80,6	74,7	65,2	77,2	81,6
Industrie de l'information et industrie culturelle	73,9	78,8	71,5	83,8	79,4	68,6	72,9	75,4	71,8	74,9	77,4
Finance et assurances et gestion de sociétés et d'entreprises	57,9	78,1	61,8	76,7	77,3	68,5	76,3	65,6	79,0	69,1	68,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	67,6	82,8	F	71,8	66,3	69,7	66,8	68,3	94,9	77,9	74,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	65,0	71,1	57,2	80,6	64,0	63,5	74,3	64,9	74,4	63,2	65,6
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	77,5	80,6	60,0	78,7	85,0	63,5	78,6	74,4	81,4	80,2	74,4
Services d'enseignement	80,2	85,1	77,6	89,5	83,1	73,2	82,7	75,7	86,7	66,5	76,9
Soins de santé et assistance sociale	74,5	70,6	67,4	81,0	86,1	65,2	77,6	74,5	62,7	56,3	62,8
Arts, spectacles et loisirs	77,0	91,1	F	71,7	86,0	68,0	82,0	76,2	85,4	69,8	68,5
Services d'hébergement et de restauration	70,1	84,3	61,2	82,1	83,1	69,5	83,6	76,3	74,4	70,0	69,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	69,2	76,8	71,9	87,1	72,1	71,9	67,3	67,0	70,1	68,7	66,7
Administrations publiques	79,6	84,9	74,6	81,8	83,0	77,5	81,3	78,2	84,5	82,2	78,5

F trop peu fiable pour être publié

Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Une répartition des travailleurs par groupe professionnel, au sein des différents secteurs d'emploi, peut aider à expliquer une portion des écarts de la rémunération moyenne observés entre les femmes et les hommes, d'un secteur à l'autre. Bien que la taille de l'échantillon ne permette pas une analyse à un niveau détaillé de la répartition des professions au sein des différents secteurs d'emploi selon le groupe de population, le tableau 5 montre de quelle façon les ratios de la rémunération entre les genres se comparent d'un grand groupe professionnel et d'un groupe de population à l'autre. Parmi les travailleurs du domaine de l'administration et du soutien administratif et du domaine des services personnels et des services d'information à la clientèle, les ratios de la rémunération femmes-hommes étaient relativement élevés et variaient relativement peu d'un groupe de population à l'autre. Des ratios élevés de la rémunération femmes-hommes ont également été observés chez les personnes occupant un emploi en

gestion ou professionnel, des variations plus importantes étant observées entre les différents groupes de population. Par exemple, le ratio de la rémunération femmes-hommes parmi les travailleurs chinois occupant un emploi en gestion était de 90,9 %, comparativement à 65,0 % chez les travailleurs japonais.

En revanche, les ratios de la rémunération du personnel technique et paraprofessionnel étaient nettement inférieurs à ceux du personnel professionnel, et ce, pour l'ensemble des groupes de population. Certains des ratios les plus faibles de la rémunération femmes-hommes ont été observés chez les travailleurs de la catégorie des ventes, ceux-ci variant de 49,0 % à 75,4 %. Parmi les travailleurs du domaine des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe, ainsi que parmi ceux du domaine de la fabrication et des services d'utilité publique, les ratios de la rémunération femmes-hommes étaient inférieurs à la moyenne (comparativement à l'ensemble des groupes professionnels) pour de nombreux groupes de population.

Tableau 5

Ratio de la rémunération femmes-hommes, travailleurs âgés de 25 à 64 ans, selon le groupe professionnel et le groupe de population, 2016

	Blanc	Chinois	Japonais	Noir	Philippin	Sud-Asiatique	Asiatique du Sud-Est	Latino-Américain	Coréen	Arabe	Asiatique occidental
	pourcentage										
Gestion	74,0	90,9	65,0	86,3	79,2	77,8	83,6	75,3	82,5	82,4	81,6
Personnel professionnel	75,2	81,9	67,2	91,9	93,1	76,8	85,2	73,6	87,7	71,6	78,0
Personnel technique et paraprofessionnel	62,6	74,5	58,2	74,2	77,1	62,2	73,6	63,3	67,5	53,6	63,2
Administration et soutien administratif	75,6	83,5	71,8	92,6	88,3	77,6	85,3	81,5	75,7	81,8	79,7
Ventes	55,5	72,3	49,0	69,2	75,4	59,3	70,9	57,8	66,0	62,6	55,6
Services personnels et services d'information à la clientèle	74,9	90,0	71,6	88,2	82,6	78,3	80,8	78,4	80,6	75,1	77,6
Métiers des industries, de la construction et d'opération d'équipement	73,8	80,4	F	82,9	73,1	69,3	71,0	72,4	F	73,6	F
Ouvriers et manœuvres en transport et construction	71,4	77,9	F	73,4	75,0	71,4	76,4	70,8	F	63,1	F
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	50,0	65,3	F	74,1	72,1	42,6	79,1	74,2	F	F	F
Fabrication et services d'utilité publique	60,6	66,9	43,6	67,6	76,2	58,3	73,4	66,8	65,6	69,5	62,4

F trop peu fiable pour être publié

Sources : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

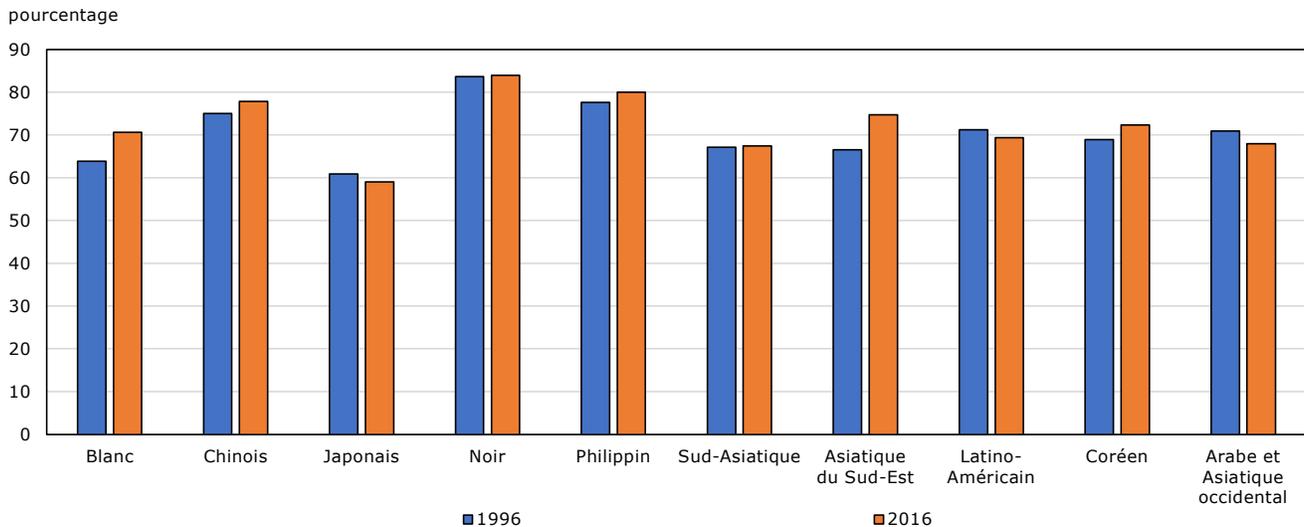
Évolution du ratio de la rémunération femmes-hommes de 1996 à 2016

Le ratio de la rémunération annuelle moyenne des femmes par rapport à celle des hommes chez les travailleurs âgés de 25 à 64 ans a augmenté au cours de la période de 1996 à 2016, passant de 64,7 % à 71,0 % dans l'ensemble. Cependant, ces hausses relatives n'étaient pas réparties également entre les différents groupes de population (graphique 3)¹⁶. C'est chez les travailleurs asiatiques du Sud-Est que la rémunération annuelle moyenne des femmes par rapport à celle des hommes a le plus augmenté, celle-ci ayant progressé de 8,1 points de pourcentage (par rapport à une base de 66,6 %). Venaient ensuite les travailleurs blancs, pour qui la croissance a été de 6,6 points de pourcentage (par rapport à une base de 64,0 %). Des augmentations moins prononcées ont été observées chez les employés coréens, chinois et philippins. Essentiellement, aucun changement n'a été observé chez les travailleurs sud-asiatiques et noirs. Pendant ce temps, le ratio de la rémunération femmes-hommes a reculé de près de 3 points de pourcentage (par rapport à une base de 70,9 %) chez les travailleurs arabes et asiatiques occidentaux,

16. Les personnes arabes et asiatiques occidentales sont regroupées dans cette analyse, car elles n'ont pas été identifiées séparément dans les données du Recensement de la population de 1996.

et des baisses plus faibles ont été enregistrées chez les travailleurs latino-américains et japonais. La rémunération réelle moyenne (en dollars de 2016) des hommes et des femmes de chacun des groupes de population s'est accrue au cours de la période de 1996 à 2016. Les différences sur le plan de la direction des changements du ratio de la rémunération femmes-hommes, à l'échelle des groupes, varient selon que ce soit la rémunération moyenne des femmes ou celle des hommes qui a augmenté le plus rapidement au cours de la période observée.

Graphique 3
Ratio de la rémunération femmes-hommes, travailleurs âgés de 25 à 64 ans, selon le groupe de population, 1996 et 2016



Sources : Statistique Canada, recensements de la population de 1996 et de 2016, et Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Conclusion

Bien que l'on ait beaucoup écrit au sujet de l'évolution de l'écart de rémunération entre les genres au Canada, aucune étude ne s'est attardée précisément à la manière dont cet écart varie selon le groupe de population au Canada. Les différences culturelles qui mènent à des niveaux variables d'offre de main-d'œuvre des femmes au sein des groupes de population — du moins chez les immigrants, mais peut-être aussi parmi les générations subséquentes nées et élevées au Canada — figurent parmi les facteurs pouvant contribuer aux différents écarts de rémunération annuelle entre les femmes et les hommes issus de différents groupes de population.

La présente étude vient combler cette lacune dans la littérature en examinant les différences en matière de rémunération annuelle moyenne provenant d'un emploi rémunéré entre les femmes et les hommes au sein de 11 groupes de population au Canada. Les ratios de la rémunération femmes-hommes au sein des groupes de population allaient de 59,0 % chez les travailleurs japonais à 83,9 % chez les travailleurs noirs. La rémunération annuelle moyenne des femmes noires était plus élevée que celle des femmes de plusieurs autres groupes, tandis que la rémunération annuelle moyenne des hommes noirs était la plus faible parmi les hommes de chacun des 11 groupes. En revanche, chez les travailleurs japonais, la rémunération annuelle moyenne des hommes dépassait celle de tous les groupes, alors que celle des femmes dépassait la moyenne de l'ensemble des groupes. Les femmes au sein des différents groupes de population se classaient différemment lorsque leur rémunération était comparée avec celle des

hommes blancs nés au Canada. Les femmes japonaises ont fait meilleure figure lorsqu'elles étaient comparées avec ces derniers que lorsqu'elles étaient comparées avec les hommes japonais. Tous les autres groupes ont affiché de moins bons résultats, à différents degrés.

Les différences sur le plan du nombre d'heures travaillées par semaine et le secteur d'emploi étaient à l'origine d'une portion importante de l'écart de rémunération entre les genres au sein de tous les groupes de population. Par ailleurs, les différences au chapitre du groupe professionnel expliquaient aussi une portion non négligeable des écarts pour de nombreux groupes.

Alors que le ratio de la rémunération femmes-hommes a augmenté au Canada au cours de la période de 1996 à 2016, les augmentations n'étaient pas réparties également entre les groupes de population. Les femmes blanches et asiatiques du Sud-Est ont enregistré les plus fortes augmentations de leur rémunération par rapport à leurs homologues masculins. Pratiquement aucun changement n'a été observé chez les travailleurs noirs et sud-asiatiques, tandis que de légères baisses ont été constatées dans les ratios de la rémunération femmes-hommes parmi les travailleurs japonais, latino-américains, arabes et asiatiques occidentaux.

Plus récemment, en 2019 et 2021 (données non présentées), les estimations du ratio de la rémunération femmes-hommes selon le groupe de population chez les personnes de 25 à 64 ans étaient relativement stables par rapport à 2016. Pour certains groupes, ce ratio a diminué quelque peu au fil du temps, tandis que pour d'autres, il a augmenté. Cependant, ces petites variations pourraient être attribuables à des différences dans la composition de l'échantillon selon la disponibilité des données ou aux effets temporaires de la pandémie de COVID-19. Plus de données seront nécessaires pour explorer l'évolution à long terme des ratios de la rémunération femmes-hommes au sein des groupes de population depuis 2016.

Bibliographie

Antecol, H. 2001. « Why is there interethnic variation in the gender wage gap? The role of cultural factors », *Journal of Human Resources*, vol. 36, n° 1, p. 119-143.

Battu, H., Seaman, P. et Y. Zenou. 2011. « Job contact networks and the ethnic minorities », *Labour Economics*, 18, n° 1, p. 48-56.

Bonikowska, A., Drolet, M. 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*, n° 88, Statistique Canada, https://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly_acquisitions_list-ef/2019/19-10/publications.gc.ca/collections/collection_2019/statcan/11-626-x/11-626-x2019002-fra.pdf.

Drolet, M. et M. Mardare Amini. 2023. « Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les genres au Canada », *Études sur le genre et les identités croisées*, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022023002-fra.htm>.

Fortin, N.M. 2019. « Increasing earnings inequality and the gender pay gap in Canada: Prospects for convergence », *Canadian Journal of Economics*, vol. 52, n° 2, p. 407-440.

Grund, C. 2015. « Gender pay gaps among highly educated professionals—Compensation components do matter », *Labour Economics*, vol. 34, p. 118-126.

Karademir, S., Laliberté, J.-W. et S. Staubli. 2023. *The Multigenerational Impact of Children and Childcare Policies*, IZA Discussion Papers n° 15894, Institute of Labor Economics (IZA).

Li, J., Dostie, B. et G. Simard-Duplain. 2020. *Quel rôle jouent les politiques de rémunération propres aux entreprises dans l'écart de rémunération entre les sexes au Canada?*, Série de documents de recherche de la Direction des études analytiques, n° 456, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2020019-fra.pdf?st=I4j9QTly>.

Morissette, R. et D. Galarneau. 2016. « Taux d'activité des épouses immigrantes et des épouses nées au Canada, 2006 à 2014 », *Aperçus économiques*, n° 55, Statistique Canada.

Pedulla, D.S. et D. Pager. 2019. « Race and networks in the job search process », *American Sociological Review*, vol. 84. n° 6, p. 983-1012.

Qiu, T. et G. Schellenberg, G. 2022. *La rémunération hebdomadaire des personnes nées au Canada appartenant à un groupe de minorité visible désigné et de celles de race blanche au milieu des années 2010*, *Rapports économiques et sociaux*, vol. 2, n° 1, produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022001/article/00004-fra.htm>.

Schirle, T. et M. Sogaolu. 2020. *A Work in Progress: Measuring wage gaps for women and minorities in the Canadian labour market*, CD Howe Institute Commentary, n° 561, Institut C.D. Howe.