

Écart de revenus au Québec - DÈS LEUR SORTIE DU CÉGEP OU DE L'UNIVERSITÉ, LES FEMMES GAGNENT DÉJÀ MOINS QUE LES HOMMES!

NOUVELLES FOURNIES PAR

Institut du Québec →

09 juin, 2022, 06:00 ET

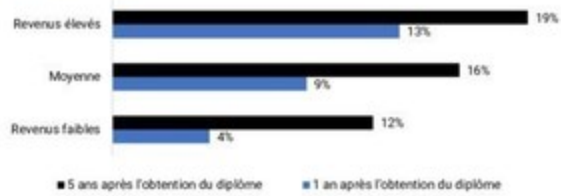
MONTRÉAL, le 9 juin 2022 /CNW Telbec/ - « Bien que les jeunes femmes québécoises soient aujourd'hui plus nombreuses à décrocher un diplôme d'études postsecondaires que les hommes, elles demeurent toujours moins rémunérées qu'eux et ce, même lorsqu'on isole de nombreux facteurs qui contribuent aux inégalités sur le marché du travail comme le fait d'avoir ou non des enfants », déclare Emna Braham, directrice adjointe de l'Institut du Québec. Ce constat sans appel est tiré d'une étude dévoilée aujourd'hui par l'Institut du Québec et le *FutureSkills Research Lab* de l'Université de Toronto dans le cadre de l'Initiative de recherche sur l'éducation + les compétences.

[Continue Reading](#)



Des écarts de revenus significatifs même après avoir pris en considération les caractéristiques individuelles

Coefficient d'écarts représentant l'impact en pourcentage d'être une femme sur le revenu annuel d'emploi compte tenu des caractéristiques suivantes : domaine et niveau d'études, secteur d'activité de l'employeur, nombre moyen d'enfants âgés de moins de 17 ans, état matrimonial, statut d'immigrant, âge au moment de l'obtention du diplôme, présence d'un handicap et cumul d'emplois.



Source : Institut du Québec et l'Initiative de recherche sur l'éducation + les compétences (Université de Toronto)



Des écarts de revenus significatifs même après avoir pris en considération les caractéristiques individuelles - Institut du Québec (Groupe CNW/Institut du Québec)

Plus spécifiquement, cette étude révèle que les écarts de revenus entre les hommes et les femmes qui ont un parcours similaire et qui travaillent à temps plein, s'élèvent en moyenne à **9 %** et ce, dès la première année suivant l'obtention de leur diplôme postsecondaire (collégial ou universitaire). Pis encore, cet écart se creuse non seulement dès les premières années de carrière mais il grimpe à **16 %** cinq ans après la diplomation.

Chez les diplômés les mieux payés, soit les 10 % dont les revenus sont les plus élevés, les écarts de revenus entre les hommes et les femmes sont encore plus importants : **13 %** un an après l'obtention du diplôme et **19 %** cinq ans plus tard.

« Pour réaliser cette analyse, nous avons eu accès à des données inédites qui ont permis de suivre dans le temps l'évolution du parcours scolaire des diplômées et diplômés et de croiser ces informations à leurs revenus d'emploi, explique Annie Pan, coautrice de l'étude. Nous avons également pu isoler l'effet que



certaines caractéristiques peuvent avoir sur le revenu tels que le niveau et le domaine d'études, le secteur d'activité ou encore la présence ou non d'enfant à charge dans le ménage ».

Le plafond de verre, tout au long de la carrière

De plus, ce rapport nous apprend que dès les premières années de leur carrière, les femmes éprouvent davantage de difficulté à gravir les échelons et ultimement, à atteindre les postes les mieux rémunérés. « Ainsi, contrairement à la croyance populaire, les femmes ne sont donc pas seulement confrontées au "plafond de verre" en milieu ou en fin de carrière pour accéder à des postes plus importants et mieux rémunérés, elles doivent composer avec ce vent contraire tout au long de leur parcours professionnel », soutient Emna Braham.

Le choix d'employeurs semble aussi jouer un rôle dans l'équation puisqu'elles sont moins nombreuses à travailler pour des organisations qui paient bien et font souvent face à des pratiques d'entreprises qui ne favorisent pas le développement de carrière. Autre constat : qu'elles aient ou non des enfants, l'anticipation d'éventuelles responsabilités familiales (parent, proche-aidant) et la charge mentale semblent aussi intervenir dans les choix qu'elles font, notamment en privilégiant des employeurs et des secteurs d'activité qui favorisent une meilleure conciliation travail-famille.

Un ensemble de mesures à mettre en place pour réduire les inégalités

Bien que les écarts de revenus entre les Québécoises et les Québécois se soient amoindris de manière importante entre les années 1960 et 2010, leur progression stagne depuis. Ces résultats démontrent clairement que les politiques mises en place pour les réduire, notamment les lois sur l'équité salariale et les politiques familiales (services de garde, congés parentaux), ne suffisent pas à corriger la situation.

Face à ces constats, les autrices proposent ces pistes d'actions pour réduire les inégalités économiques entre les hommes et les femmes :

Pour les gouvernements :

- Moderniser les politiques familiales afin de viser un partage plus équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Une option à considérer serait d'offrir davantage de semaines de congé parental aux pères qui souhaitent consacrer plus de temps seuls avec leurs enfants. Ce type de congé favoriserait le développement de leur sentiment de compétence envers l'enfant, une meilleure compréhension de la charge de travail et, à terme, un meilleur partage du travail domestique et familial;
- Adapter l'aide aux entreprises afin de mieux soutenir la fonction gestion des ressources humaines pour 1) mettre en place des mesures d'inclusion et de diversité, 2) favoriser le développement de carrière, notamment par le biais de formation en cours d'emploi pour les femmes;
- Montrer l'exemple en assurant une relève féminine et en favorisant la parité dans le choix des dirigeants des sociétés d'État et des organismes publics et parapublics.

Pour les entreprises

- Mettre en place des programmes d'accompagnement de carrière pour assurer une relève féminine dans les postes les plus élevés et les mieux rémunérés;
- Tester des approches de détermination des salaires novatrices qui viseraient à pénaliser moins les femmes.

Pour les établissements d'enseignement

- Comblent les écarts de numératie entre les hommes et les femmes notamment en développant des méthodes d'apprentissage plus inclusives.

Des écarts de revenus significatifs même après avoir pris en considération les caractéristiques individuelles

Coefficient d'intérêt représentant l'impact en pourcentage d'être une femme sur le revenu annuel d'emploi compte tenu des caractéristiques suivantes : domaine et niveau d'études, secteur d'activité de l'employeur, nombre moyen d'enfants âgés de moins de 17 ans, état matrimonial, statut d'immigrant, âge au moment de l'obtention du diplôme, présence d'un handicap, et cumul d'emplois.

Pour en savoir plus

Téléchargez le rapport **[Écarts de revenus au Québec - Dès leur sortie du cégep ou de l'université, les femmes gagnent déjà moins que les hommes](#)**

À propos de l'Institut du Québec

L'Institut du Québec est un organisme à but non lucratif qui publie des recherches et des études sur les enjeux socioéconomiques contemporains du Québec. Il vise à fournir aux autorités publiques, au secteur privé et à la société civile les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées, et ainsi contribuer à bâtir une société plus dynamique et prospère.

institutduquebec.ca | @InstitutduQC

À propos de l'Initiative de recherche sur l'éducation + les compétences

L'Initiative de recherche sur l'éducation + les compétences est une initiative de recherche sur les politiques novatrices et collaboratives du Centre des relations industrielles et des ressources humaines de l'Université de Toronto. Son objectif est d'accéder, d'analyser et de mobiliser des données relatives à l'éducation, aux compétences et aux résultats des Canadiens sur le marché du travail, et de diffuser ces conclusions pour éclairer l'élaboration de politiques publiques. RIES est une filiale du FutureSkills Research Lab de l'Université de Toronto.

SOURCE Institut du Québec

Liette D'Amours, Responsable des relations avec les médias, 514 649-2347, liette.damours@comredac.com