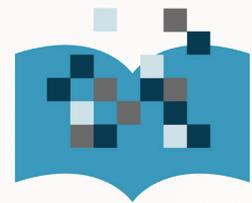


Écart de revenus au Québec

Dès leur sortie du cégep ou de l'université, les femmes gagnent déjà moins que les hommes

Par Emna Braham et Annie Pan



**Education
+Skills**

RESEARCH INITIATIVE



Remerciements

Les autrices aimeraient remercier Benoit Dostie, Tatiana Abboud, Behnoush Amery et Carole Vincent pour leurs précieux conseils ainsi que le Conseil de l'information sur le marché du travail pour le partage de codes de programmation ayant servi au traitement et à l'organisation des données présentées dans ce rapport.

L'Initiative de recherche sur l'éducation + les compétences est financée par le Programme d'alphabétisation et des compétences essentielles des adultes du gouvernement du Canada. Cette recherche a également été financée par des fonds du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, du Réseau des centres de données de recherche du Conseil de Recherche en Sciences humaines, de l'Institut canadien de la recherche en santé, de la Fondation canadienne pour l'innovation et de Statistique Canada. Les opinions et les interprétations de cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada, de la province de l'Ontario, de Statistique Canada ou d'autres organismes ou organismes qui ont pu apporter leur soutien à ce projet.

L'Initiative de recherche sur l'éducation + les compétences est une initiative de recherche sur les politiques novatrice et collaborative 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 les résultats pour éclairer

RIES est une filiale du FutureSkills Research Lab de l'Université de Toronto.

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



FUTURE SKILLS



Comment citer ce rapport : Braham, E., Pan, A. (2022, 9 juin). Écarts de revenus au Québec: Dès leur sortie du cégep ou de l'université, les femmes gagnent déjà moins que les hommes, pour le FutureSkills Research Lab, Université de Toronto. <http://futureskillscanada.com>

Table des matières

En bref	4
Introduction	6
Notre approche pour mesurer les écarts de rémunération	9
Des écarts de revenus importants	16
Qu'est-ce qui explique les écarts de revenus?	19
Pistes de solution	22
Annexe : Méthodologie.	25
1. Données	25
2. Le modèle économétrique	28
3. Caractéristiques de l'échantillon	29
Bibliographie	32

En bref

Les écarts de revenus qui persistent entre les hommes et les femmes constituent aujourd'hui la principale démonstration d'une égalité qui tarde à se concrétiser sur le marché du travail québécois et ce, malgré une hausse marquée de la scolarisation chez les femmes. Pis encore, depuis quelques années, on observe même une stagnation dans la réduction de ces écarts qui tendaient pourtant à se résorber depuis les années 1960.

La hausse du nombre de femmes à détenir un diplôme d'études postsecondaire au Québec a indéniablement eu un impact positif sur leur participation au marché du travail. Cette scolarisation accrue ne leur a toutefois pas permis de rattraper le retard qu'elles accusent encore par rapport à leurs collègues en termes de rémunération. En d'autres mots, bien que les jeunes femmes québécoises soient aujourd'hui beaucoup plus nombreuses que les hommes à décrocher un diplôme d'études postsecondaires, elles demeurent toujours moins rémunérées que leurs collègues masculins. Un problème qui s'accroît même après les cinq premières années de leur carrière.

Grâce à des données inédites qui ont permis de suivre dans le temps l'évolution du parcours professionnel des diplômées et diplômés des collèges et universités du Québec et de croiser ces informations à leurs revenus d'emploi, nous sommes parvenus à mesurer, avec précisions, les écarts de revenus qui subsistent encore entre les hommes et les femmes au cours des premières années de leur carrière.

Plus spécifiquement, notre analyse montre 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 après l'obtention de leur diplôme d'études postsecondaires. Précisons que cet écart tient compte d'autres facteurs ayant un impact sur les revenus tels les domaines d'études, les secteurs d'activité, et la présence ou non d'enfants.

L'étude révèle que les écarts de revenus se creusent dès les premières années de carrière et qu'ils grimpent à **16 %** cinq ans après l'obtention du diplôme. Chez les diplômés les mieux rémunérés, soit les 10 % dont les revenus sont les plus élevés, les écarts de revenus sont encore plus importants. Chez ces derniers, les écarts entre les hommes et les femmes atteignent **13 %** un an après l'obtention du diplôme et passent à **19 %** cinq ans plus tard.

Autrement dit, les femmes les plus qualifiées au Québec perçoivent non seulement des revenus d'emploi moindres que leurs collègues masculins et ce, dès leur entrée sur le marché du travail, mais aussi, bien avant de fonder une famille. Ces résultats démontrent clairement que les politiques mises en place pour réduire ces écarts, notamment les lois sur l'équité salariale et les politiques familiales, ne suffisent à corriger la situation.

Ainsi, l'exercice 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. Contrairement à la croyance populaire, elles 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.

Le choix d'employeurs semble également 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 et la charge mentale semblent aussi intervenir dans les décisions qu'elles prennent notamment en privilégiant des employeurs et des secteurs d'activité qui favorisent une meilleure conciliation travail-famille.

Nos recommandations

À la lumière de cette analyse, un constat s'impose donc: c'est un ensemble de mesures qu'il faudra mettre en place pour réduire les inégalités économiques entre les hommes et les femmes, et ce, tant au niveau des gouvernements, des entreprises que des établissements d'enseignement et de formation.

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;
- 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.

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.

Établissements d'enseignement

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

Introduction

L'Institut du Québec analyse depuis longtemps le marché du travail québécois, tant pour évaluer sa vigueur et la qualité des emplois qui le composent que pour apprécier son degré d'inclusivité. Dans ce contexte, l'égalité homme-femme est un facteur central. Plusieurs indicateurs, principalement la participation des femmes au marché du travail et le niveau de scolarité, tous deux à la hausse depuis plusieurs années, vont dans la bonne direction. Mais force est de constater que des efforts restent à faire sur de nombreux autres aspects, notamment les écarts de revenus.

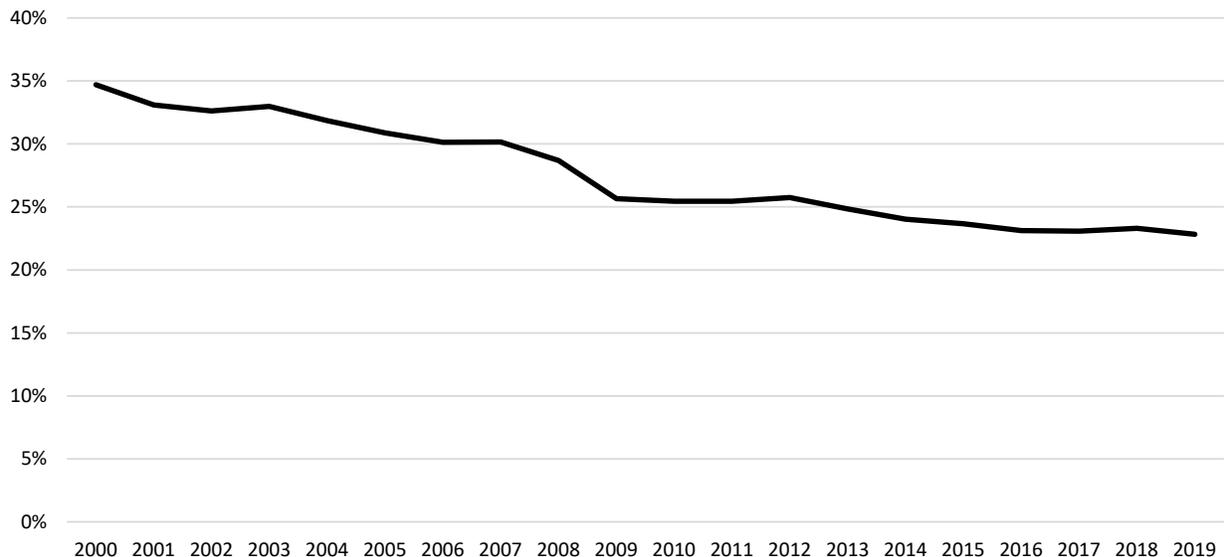
Au-delà des arguments fondamentaux de justice et d'équité, cet écart qui persiste entre les hommes et les femmes affecte la prospérité économique en général. D'autres effets plus difficiles à mesurer s'y ajoutent, notamment la santé mentale, et les rapports entre les sexes qui pourraient s'améliorer avec une meilleure position économique des femmes.

Les écarts de revenus entre les hommes et les femmes ont diminué de manière importante depuis les années 1960 avec l'entrée de plus en plus importante des femmes sur le marché du travail. Mais depuis la moitié des années 2010, les écarts ont cessé de se résorber et une stagnation est observée¹.

Graphique 1.

Stagnation dans les écarts de revenus

Écarts du revenu d'emploi médian, En % du revenu d'emploi médian des hommes



Source: Statistique Canada, 11-10-0031-01

Note: Les revenus d'emploi comprennent les salaires, traitement et commissions. Ces résultats incluent l'ensemble des déclarants à l'Agence du revenu du Canada et non pas uniquement les diplômés des études postsecondaires comme dans le reste de notre étude.

Comment expliquer ce phénomène? Et surtout, comment franchir ce dernier pas qui nous sépare d'une pleine égalité? Pour répondre à ces questions, nous nous sommes penchées plus particulièrement sur les écarts de revenus qui subsistent entre les hommes et les femmes qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires, soit les plus scolarisés de notre société qui représentent une part importante et croissante du marché du travail actuel.

Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes à investir temps et argent dans des études postsecondaires. Au Québec, elles représentent plus de la moitié des diplômés (voir encadré 1). Ce phénomène a eu une incidence clairement positive sur leur participation au marché du travail, le taux de participation des Québécoises est d'ailleurs le plus élevé du Canada (86,9% au Québec contre 83,9% au Canada pour les 25 à 54 ans en 2021). Il n'a toutefois pas permis de rattraper le retard qu'elles accusent toujours par rapport à leurs collègues en matière de rémunération. Un premier coup d'œil sur les salaires horaires moyens révèle que l'écart entre les femmes et les hommes de 25 à 54 ans était de 8,3% au Québec en 2021, les écarts allant de 4,8 % en Nouvelle-Écosse à 14,0 % en Colombie-Britannique².

Inspirés d'études réalisées aux États-Unis³ qui révèlent que les écarts de revenus se creusent dès les premières années suivant l'entrée sur le marché du travail, nous avons voulu vérifier cette hypothèse pour le Québec. Nous avons donc observé les dynamiques de revenus un an après l'obtention du diplôme, puis cinq ans après. Pour ce faire, nous avons utilisé des données inédites de Statistiques Canada qui permettent de suivre l'évolution des revenus dans le temps (un an, deux ans, etc. après l'obtention du diplôme) et ce, de manière exhaustive, puisque la base de données comporte la quasi-totalité des diplômées et diplômés des établissements d'enseignement postsecondaires du Québec

Afin d'identifier les mesures qui pourraient avoir le plus d'impact sur la réduction des écarts de revenus, nous avons isolé, à l'aide d'analyses économétriques, l'effet que certaines caractéristiques pourraient avoir sur le revenu tels que le niveau et le domaine d'études, le secteur d'activité ou encore la présence d'enfant à charge dans le ménage.

La première partie du présent rapport présente l'approche que nous avons privilégiée pour mesurer les écarts de revenus alors que la deuxième porte sur les données relatives aux écarts basés sur nos analyses économétriques. Nous explorons, par la suite, différentes avenues pour expliquer ces écarts en lien avec nos analyses économétriques et la littérature disponible. Enfin, nous proposons quelques pistes de réflexion pour trouver des solutions efficaces et éliminer les écarts de revenus. Les annexes présentent plus en détail la méthodologie et les résultats des analyses économétriques.

Encadré 1

Une minorité qui n'en est plus une

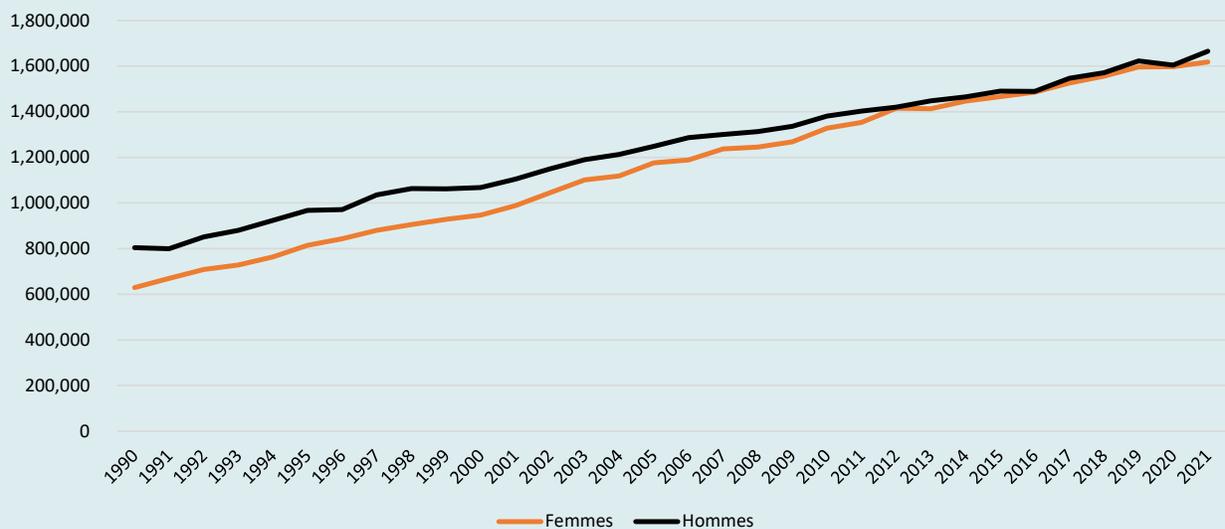
En 2021, le marché du travail québécois comptait à peine 3 % moins de femmes (1,41 million) que d'hommes (1,46 million) qui détenaient un diplôme d'études postsecondaires. L'écart entre les deux groupes n'a cessé de diminuer depuis les années 1990.

Ce constat va de pair avec les données sur le nombre de diplômées qui ne cesse d'augmenter. En effet, selon l'Enquête nationale sur les diplômés⁴, le nombre de femmes diplômées au niveau postsecondaire a crû de 86 % entre 2000 et 2015. Plus spécifiquement, en 2015, le pourcentage total de diplômées dépassait celui des hommes tant au niveau collégial (59 %) qu'à ceux du baccalauréat (60 %) et de la maîtrise (58 %). Au niveau du doctorat, les diplômées n'atteignent encore la parité (47 %).

Graphique 2.

Nombre de travailleuses et de travailleurs diplômés au Québec

Diplômés aux niveaux collégial et universitaire (baccalauréat, maîtrise et doctorat), en milliers, 25 ans et plus



Source: Statistique Canada, 14-10-0020-01

Notre approche pour mesurer les écarts de rémunération

Cette section présente les données utilisées dans cette étude ainsi que l'approche préconisée pour mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires au Québec.

Encadré 2

Les études qui ont inspiré notre méthodologie

Afin de traiter et d'analyser les données disponibles de manière pertinente, nous nous sommes inspirées de plusieurs études similaires. L'ensemble de la littérature consultée est présenté dans la bibliographie, mais notons que notre méthodologie s'est principalement basée sur les analyses suivantes. Le Conseil de l'information sur le marché du travail et l'Initiative de recherche sur les politiques de l'éducation (EPRI en anglais), – qui ont été les premiers à exploiter la base de données utilisée dans la présente étude – fournissent dans un rapport paru en 2020⁵, un guide détaillé pour organiser et traiter l'information. L'étude menée par Goldin et al⁶, quant à elle, a contribué à définir notre modèle économétrique, puisqu'elle est également basée sur des données administratives qui permettent de suivre les travailleurs dans le temps. Enfin, nous nous sommes aussi inspirées de Li et al⁷ pour le traitement des données sur les revenus et le choix des variables de contrôle, puisque ces chercheurs ont utilisé une base de données similaire à celle qui a servi à notre étude.

La Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT)

Les données utilisées dans la présente étude proviennent de la Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT) de Statistique Canada qui retrace le parcours de l'ensemble des Canadiens, de leurs études postsecondaires au marché du travail grâce aux données fiscales de revenu d'emploi. Ainsi, cette base de données permet de suivre individuellement chaque diplômée et diplômé d'un cégep ou d'une université québécoise et de connaître ses revenus d'emploi pour chaque année suivant l'obtention de son diplôme.

Afin de nous assurer de la comparabilité des données, nous avons apporté plusieurs ajustements (voir page 29). Ainsi, comme il est commun pour une étudiante et un étudiant d'obtenir plusieurs diplômes, par exemple, un diplôme d'études collégiales (DEC) suivi d'un baccalauréat, nous avons analysé les revenus d'emploi uniquement lorsque la personne avait cessé d'étudier à temps plein. Dans le présent exemple, nous n'avons donc considéré sa première année de revenu qu'après l'obtention de son baccalauréat. Si elle avait travaillé à temps plein pendant plus d'une année entre ces deux programmes d'études, nous avons analysé ses revenus de manière distincte, comme détentrice d'un DEC puis comme détentrice d'un baccalauréat. Précisons en terminant que notre analyse se base sur un large échantillon de plus de 30 000 individus, ce qui est considérable pour ce type d'études.

Les premières années de carrière

Comme mentionné en introduction, notre analyse porte sur les premières années de carrière après l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires. La PLEMT fournit de l'information sur les types de diplômes à partir de 2010 et sur les revenus d'emploi jusqu'en 2018. Nous avons d'abord analysé les données de l'ensemble des cohortes pour lesquelles les données de revenus d'emploi étaient disponibles pour au moins cinq ans suivant l'obtention du diplôme (soit celles ayant obtenu leur diplôme en 2010, 2011, 2012, ou 2013). Les résultats de ces analyses étant similaires pour l'ensemble des cohortes, seuls les résultats de la cohorte de 2013 ont été retenus pour les fins de la présente étude.

Les revenus annuels pour les personnes travaillant à temps plein

Plusieurs mesures peuvent servir à évaluer et à comparer ce que gagnent les travailleuses et travailleurs. Dans le cadre de cette étude, nous avons utilisé les données de revenus annuels d'emploi avant impôts, qui sont calculés en combinant tous les revenus tirés d'un emploi rémunéré (salaires et commissions) déclarés sur les feuillets T4 des employés, le revenu net provenant d'un travail indépendant (entreprise, profession libérale, commissions, agriculture et pêche), le revenu d'emploi exonéré d'impôt en vertu de la Loi sur les Indiens, et les autres revenus d'emploi imposables non déclarés sur un feuillet T4, comme les pourboires.

La PLEMT ne contient pas d'information sur les salaires horaires et les heures travaillées, mais uniquement des données sur les revenus annuels d'emploi collectées par l'Agence du revenu du Canada. Or, le nombre d'heures travaillées ainsi que le type d'emploi (temps partiel, temps plein) jouent un rôle important dans les écarts de revenus annuels entre les hommes et les femmes. En effet, ces dernières travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes (35,6 heures/semaine pour les femmes contre 39,5 pour les hommes âgés de 25 à 54 ans en 2021)⁸ et sont plus nombreuses à travailler à temps partiel (13 % des femmes contre 5 % des hommes âgés de 25 à 54 ans en 2021)⁹.

Afin d'isoler ce phénomène dans notre analyse, nous n'avons considéré que les personnes présumées travailler à temps plein, soit celles ayant des revenus annuels d'emploi supérieur au seuil du salaire minimum à temps plein (voir page 30 pour plus de détails). Cette approche a d'ailleurs été utilisée dans plusieurs études sur les écarts de revenus basées sur des données collectées par l'Agence du revenu du Canada¹⁰.

Encadré 3

Salaires ou revenus?

Pour étudier les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, certaines études utilisent les données salariales tandis que d'autres se servent des données de revenus.

Les **salaires** désignent habituellement la rémunération brute avant impôts versée aux employés pour chaque heure travaillée. Les études sur les écarts de salaires hommes-femmes permettent de mettre en lumière la différence du « prix » d'une heure de travail. Compte tenu que les femmes travaillent habituellement moins d'heures que les hommes, ces études permettent d'isoler l'aspect discrimination de certains choix que les femmes font (ex. travail à temps partiel, réduction du nombre d'heures, etc.)¹¹

Les **revenus** annuels désignent, pour leur part, la totalité de la rémunération perçue au cours d'une année, soit le produit du salaire perçu et des heures travaillées pendant l'année. Cette mesure est fortement influencée par les choix en termes d'heures, de semaines de travail ou encore de vacances. Elle reflète davantage les gains financiers reliés au travail et le niveau de vie qui lui est associé.

Les données sur les salaires ou les revenus sont disponibles dans différentes bases de données (p. ex. recensement de la population, données administratives). Le choix d'utiliser l'une ou l'autre dépend des objectifs de recherche, mais également de l'arbitrage fait entre les avantages et désavantages de chaque base. Dans cette étude, nous avons privilégié des données qui nous permettent de suivre l'évolution des revenus annuels des diplômés dans le temps et permettent d'isoler l'effet des heures travaillées en ne considérant que les travailleurs à temps plein.

Les travailleuses et les travailleurs les mieux rémunérés

Plusieurs études ont mis en évidence le fait que les écarts de revenus entre les hommes et les femmes étaient plus importants pour les individus les mieux rémunérés¹² de la société. En d'autres termes, si on considère uniquement les personnes les mieux rémunérées d'une économie, les écarts entre les deux sexes y sont plus importants que la moyenne¹³.

Inspirées par ces études, nous avons analysé les écarts de revenus chez les diplômés les mieux rémunérés et chez les moins bien rémunérés. Les diplômés les mieux rémunérés font référence à ceux dont les revenus annuels d'emploi font partie des 10 % les plus élevés parmi leurs collègues issus de la même cohorte, soit plus de 78 000 \$, un an après l'obtention du diplôme et, plus de 100 000 \$, 1 cinq ans après l'obtention du diplôme.

1 Moyenne des revenus annuels au sein de l'échantillon considéré, arrondi à la centaine.

Les diplômés les moins bien rémunérés représentent ceux dont les revenus annuels d'emploi se situent parmi les 10 % les plus bas, ce qui correspond respectivement à 30 500 \$ et 35 400 \$, un an et cinq ans après l'obtention du diplôme.

En d'autres termes, nous avons comparé entre eux les diplômés appartenant à une même catégorie de revenus. Notons qu'un individu peut avoir changé de catégorie de revenus un an et cinq ans après l'obtention d'un diplôme.

Encadré 4

Sexe et genre

La Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT), d'où sont issues les données utilisées dans la présente étude, réfère au sexe (homme ou femme) tel que déclaré dans les documents administratifs des études postsecondaires et dans les déclarations d'impôts, ce qui correspond généralement au sexe à la naissance.

Isoler l'effet des caractéristiques d'études, d'emploi et personnelles

La PLEMT contient de nombreuses informations sur les diplômés. Nous avons donc effectué une analyse économétrique (voir détails en page 30) pour isoler l'effet de certaines caractéristiques sur les revenus.

Plus particulièrement, nous avons étudié les écarts de revenus en isolant les variables suivantes:

1. Le niveau d'études postsecondaires

Le niveau d'études influence les revenus d'emploi¹⁴. Bien que les femmes soient plus nombreuses à obtenir un diplôme d'études postsecondaire au Québec, notamment au niveau collégial et baccalauréat, elles sont encore minoritaires à détenir un doctorat.

Encadré 5

Les niveaux d'études postsecondaires

Dans la présente analyse, nous nous sommes limitées aux six niveaux de diplômes présentés ci-dessous, créés en combinant l'information sur les programmes et sur les sanctions d'études contenue dans le Système d'information sur les étudiants postsecondaires et les conventions établies par Statistique Canada (2018a):

Diplôme d'études collégial (DEC) ou « Diplôme de niveau collégial » selon la classification de Statistiques Canada² qu'il soit préuniversitaire (deux ans d'études à temps plein après le secondaire) ou technique (trois ans d'études à temps plein après le secondaire) ;

Baccalauréat, obtenu après un programme de premier cycle universitaire de trois ou quatre ans à temps plein ;

Maîtrise, obtenu après un programme de deuxième cycle universitaire. Ce niveau inclut les M.B.A. ;

Doctorat, obtenu après un programme de troisième cycle universitaire ;

Grade professionnel incluent les programmes de baccalauréat et d'études de premier cycle postérieures au baccalauréat en droit (LL.B., J.D., B.C.L.), en médecine (M.D.), en médecine dentaire (D.D.S., D.M.D), en médecine vétérinaire (D.M.V.), en optométrie (O.D.) et en pharmacie (Pharm.D., B.S., B.Sc., B.Pharm.).

2. Le domaine d'études

Le domaine d'étude influence également les revenus d'emploi¹⁵. Or, nous savons que les femmes sont encore surreprésentées dans certains domaines tels que l'éducation et sous-représentées dans d'autres tels que le génie bien qu'il y ait eu une certaine évolution à ce chapitre au cours des dernières décennies¹⁶. On peut donc penser que les choix de carrière des femmes et, en particulier, le fait qu'elles soient peu représentées dans certains domaines contribuent aux écarts de revenus entre les hommes et les femmes. Les stéréotypes à l'effet que certains emplois seraient davantage l'apanage des femmes que des hommes semblent encore tenaces.

Encadré 6

Les domaines d'études

La présente analyse porte sur les 10 domaines d'études nommés ci-dessous. Élaborée conjointement par Statistique Canada et le *National Center for Education Statistics*, cette catégorisation est souvent utilisée pour analyser les données des diplômés d'études postsecondaires³.

- Éducation
- Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications
- Sciences humaines
- Sciences sociales et de comportements, et droit
- Commerce, gestion et administration publique
- Sciences physiques et de la vie, et technologies
- Mathématiques, informatique et sciences de l'information
- Architecture, génie et services connexes
- Agriculture, ressources naturelles et conservation
- Santé et domaines connexes

² La catégorie certificat de niveau collégial utilisée par Statistique Canada n'existe pas au Québec.

³ Trois catégories identifiées par Statistique Canada ont été exclues : 1) « Services personnels, de protection et de transport » car la taille de l'échantillon était trop petite; 2) « Perfectionnement et initiation aux loisirs », puisqu'il comprend des programmes qui ne donnent pas lieu à un diplôme et 3) « Autres », parce que ce regroupement comprend un éventail de programmes différents dont certains sont des programmes préparatoires ou ne sont pas de niveau postsecondaire.

3. Le secteur d'activité de l'employeur

Le secteur d'activité dans lequel une personne travaille est déterminé par la principale activité économique de son employeur (par exemple, le commerce de détail). Bien que les femmes aient réalisé des percées dans des domaines traditionnellement plus masculins au niveau universitaire, sur le marché du travail, elles sont encore surreprésentées dans certains secteurs moins bien rémunérés tels que les services d'hébergement et de restauration¹⁷.

La base de données que nous avons utilisée ne comportait pas d'information sur la profession exercée (par exemple, analyste financier ou agent de service à la clientèle), ce qui joue pourtant un rôle dans l'explication des écarts de revenus, les femmes étant surreprésentées dans les professions les moins bien rémunérées¹⁸.

4. Les choix familiaux

Les enjeux d'écarts de revenus liés à la maternité sont largement documentés¹⁹, ce qui explique notamment la mise en place de nombreuses politiques familiales pour favoriser la participation des femmes au marché du travail et, dans une certaine mesure, permettre un rattrapage dans l'avancement de la carrière et des revenus d'emploi.

Afin de prendre en compte le fait que les femmes assument des responsabilités familiales plus lourdes ce qui a un impact sur leurs revenus, nous avons également considéré, le **nombre moyen d'enfants âgés de moins de 17 ans** qu'elles avaient à leur charge un an et cinq ans après l'obtention de leur diplôme ainsi que **l'état matrimonial** qui distingue les personnes en couple (marié ou conjoint de fait) des autres (veuf, divorcé, célibataire). Précisons par ailleurs, qu'à la fin de leurs études, la grande majorité des diplômées et diplômés suivis dans le cadre de notre étude n'avaient aucun enfant. Ainsi, alors que le Québec compte en moyenne 1,59 enfant par femmes, les diplômées dont nous avons analysé le parcours avaient respectivement 0,29 enfant et 0,55 enfant un an et cinq ans après l'obtention de leur diplôme. Autrement dit, très peu d'entre elles n'avaient encore fondé une famille.

5. Autres caractéristiques individuelles

Enfin, nous avons également isolé quelques caractéristiques démographiques connues pour avoir une certaine incidence sur les revenus soit le **statut d'immigrant**, **l'âge moyen** au moment de l'obtention du diplôme, la **présence d'un handicap** (tel que précisé dans la déclaration d'impôt) et le **cumul d'emplois** en cours d'année tel qu'estimé par le nombre de feuillets T4 1 déclaré. L'hypothèse formulée ici étant qu'une personne qui cumule plusieurs emplois ou qui change d'emploi plusieurs fois au cours d'une même année pourrait avoir une dynamique de revenus différente de celle qui a un emploi stable.

Encadré 7

Minorités visibles

Il est important de noter que les données utilisées dans cette analyse, comme dans la plupart des études sur les écarts de revenus entre les hommes et les femmes au Canada, ne prennent pas en considération l'appartenance à une minorité visible. Ces éléments ne sont pas toujours documentés dans les programmes de Statistique Canada. Cependant, les données de recensement indiquent, par exemple, que les femmes provenant de minorités visibles gagnaient moins que les autres femmes²⁰. Ainsi, il est probable que les résultats présentés ici masquent des écarts de revenus parmi les femmes, notamment celles issues d'une minorité visible.

Comme d'autres études similaires²¹ l'ont exploré, nous avons également vérifié si d'autres variables pouvaient exercer une certaine influence sur les écarts de revenus, comme le fait d'avoir obtenu un diplôme dans un domaine d'études où les hommes sont plus nombreux que les femmes à graduer (p. ex. : les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information), mais cette variable n'a pas eu d'effet sur les écarts de revenus au sein de notre échantillon et a donc été écartée.

Des écarts de revenus importants

Cette section présente les résultats de notre analyse économétrique, soit les écarts de revenus observés entre les hommes et les femmes après avoir isolé les effets du niveau d'études postsecondaires, du domaine d'études, des choix familiaux et des autres caractéristiques individuelles détaillés en page 14. Nous avons comparé l'ampleur des écarts de revenus un an et cinq ans après l'obtention du diplôme, et ce, pour les travailleurs les mieux rémunérés comme les moins bien rémunérés.

Les résultats détaillés de cette régression, et notamment les coefficients des variables de contrôle, sont présentés en annexe.

Encadré 8

Le modèle économétrique

Nous utilisons le modèle de régression suivant :

$$\ln(Y) = a + gZ + BFemme$$

Où Y est égal aux revenus d'emploi annuel avant impôt (tel que décrit plus haut). Le logarithme naturel (\ln) des revenus est utilisé comme variable dépendante, car il illustre l'écart proportionnel en pourcentage des revenus.

Z représente l'ensemble des variables de contrôle présenté en section X soit, le niveau et le domaine d'études, le secteur d'activité de l'employeur, les choix familiaux et les autres caractéristiques individuelles. g indique l'effet de ces variables de contrôle.

$Femme$ est une variable binaire égale à 1 lorsque l'individu est identifié comme une femme dans les relevés fiscaux, B est le coefficient d'intérêt indiquant l'impact d'être une femme sur le logarithme des revenus annuels. La valeur de B désigne l'écart de revenu en pourcentage sur le revenu annuel d'emploi, et ce, en contrôlant pour l'ensemble des caractéristiques .

Cette analyse ne permet pas de déduire une causalité entre le fait d'être une femme et les écarts de revenus, mais plutôt une corrélation.

Pour l'évaluation des écarts de revenu moyen, nous avons utilisé des régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO). Pour l'évaluation des écarts de revenus pour les individus les mieux rémunérés (90^e percentile) et les moins bien rémunérés (10^e percentile), nous utilisons des régressions des quantiles conditionnels²².

Un an après l'obtention du diplôme des écarts de revenus entre 4 % et 13 %

Notre analyse révèle que tout juste un an après l'obtention du diplôme, l'écart de revenus observé entre les hommes et les femmes s'élève en moyenne à 9 %, et ce, après avoir isolé les effets du niveau et du domaine d'études, des choix familiaux et des autres caractéristiques individuelles.

Si l'on considère uniquement les diplômés les mieux rémunérés, cet écart grimpe même à 13 %, alors qu'il chute à 4 % chez les moins bien rémunérés.

Cinq ans après l'obtention du diplôme, les écarts se creusent : entre 12 % et 19 %

Cinq années après leur diplomation, l'écart se creuse davantage entre les hommes et les femmes pour atteindre une moyenne de **16 %**. Cependant, cet écart passe à **19 %** si l'on considère uniquement les diplômés les mieux rémunérés, et à **12 %** chez les diplômés les moins bien rémunérés.

Le fait que les écarts de revenus se creusent dès les premières années de carrière illustre bien les difficultés que rencontrent les jeunes femmes à obtenir des promotions et à gravir les échelons au sein des organisations.

Ainsi, contrairement à la croyance populaire, les femmes ne sont 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 professionnel²³.

Moins de femmes parmi les diplômés les mieux rémunérés

C'est parmi les diplômés les mieux rémunérés que l'on retrouve les écarts de revenus entre les hommes et les femmes les plus substantiels et ce, tant un an que cinq ans après l'obtention du diplôme. Ces résultats confirment d'ailleurs ce qui a été observé dans d'autres études antérieures, soit le fait qu'il y ait moins de femmes que d'hommes dans cette catégorie de diplômés.

Pour les travailleurs à plus faibles revenus, l'écart s'avère moindre que la moyenne tant un an que cinq ans après l'obtention du diplôme.

Les écarts de revenus n'évoluent pas de la même manière selon le niveau de revenus

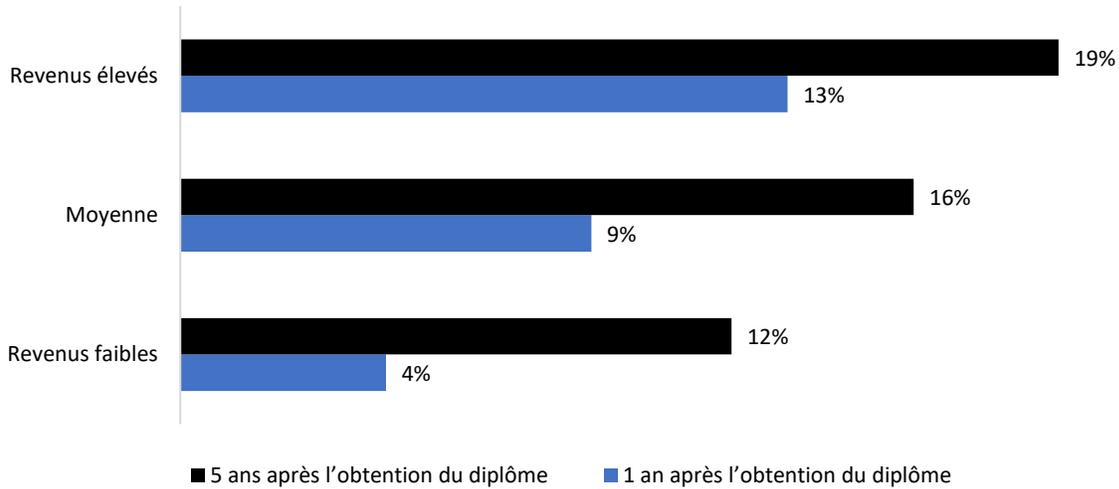
Comme mentionné précédemment, les écarts de revenus se creusent au cours des premières années suivant l'obtention du diplôme. Cependant, nous remarquons que ce phénomène est plus prononcé chez les diplômés les moins bien rémunérés, passant de 4 % à 12 %, ce qui correspond à **8 points de pourcentage de plus**. À l'inverse, l'évolution des écarts est moindre chez les travailleurs les mieux rémunérés passant de 13 % à 19 %, soit **6 points de pourcentage de plus**.

Graphique 3.

Des écarts de revenus significatifs 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.

Cohorte de 2013



Source: Statistique Canada, PLEMT et calculs des auteurs

Note : Le coefficient d'intérêt représente l'impact causal d'être une femme sur les revenus annuels compte tenu des autres caractéristiques Z, sous réserve du respect des hypothèses habituelles aux modèles de régression linéaire

Les écarts de revenus sont donc tenaces : les jeunes femmes les plus scolarisées au Québec gagnent moins que leurs collègues, et ce, même lorsqu'on isole de nombreux facteurs qui contribuent aux inégalités sur le marché du travail notamment le fait d'avoir ou non des enfants.

Qu'est-ce qui explique les écarts de revenus?

Tel qu'indiqué en introduction, les écarts de revenus ne se résorbent presque plus au Québec depuis le milieu des années 2010. Notre analyse démontre, avec des données récentes, que ces écarts persistent même lorsqu'on prend en considération un groupe homogène et scolarisé comme les diplômés d'études postsecondaires et qu'on isole différentes caractéristiques en lien avec le marché du travail.

Or, il s'avère que la part des écarts de revenus qui n'est pas attribuable à des caractéristiques qu'on pourrait penser pertinentes, comme le niveau d'études ou encore le secteur d'emploi, s'accroît de plus en plus depuis le milieu des années 2010 au Canada^{24,25,26}. En d'autres mots, pour comprendre les écarts de revenus qui demeurent, il faut se doter d'un champ d'analyse beaucoup plus large²⁷. Voici quelques pistes d'explication pour mieux comprendre ce phénomène qui appelle à plus de nuances qu'on ne l'aurait cru.

1. Le plafond de verre, tout au long de la carrière

Par cette analyse, nous avons démontré que 1) les écarts de revenus entre les hommes et les femmes sont plus importants chez les individus dont les revenus sont plus élevés; 2) l'écart de revenus se creuse au cours des cinq premières années de carrière, que l'on ait ou non des enfants. Autrement dit, dès le début de leur carrière, les femmes éprouvent des difficultés à gravir les échelons des organisations et, ultimement parviennent très difficilement à atteindre les postes, et les revenus, les plus élevés. Au niveau canadien, des analyses indiquent même que la sous-représentation des femmes au sein des revenus les plus élevés pourrait constituer le principal frein à l'atteinte d'une égalité de revenus²⁸.

2. Les femmes moins nombreuses à travailler pour des employeurs qui paient bien

Les hommes et les femmes semblent choisir différemment leur employeur notamment en termes d'industrie, de taille d'entreprise, de raison sociale, mais aussi de culture d'entreprise. Une étude récente²⁹ a démontré que le choix de l'employeur pourrait expliquer près d'un tiers des écarts de revenus au Canada. Au-delà du fait que les femmes soient moins bien rémunérées que les hommes dans une même firme, elles seraient proportionnellement moins nombreuses à travailler pour des firmes qui offrent une meilleure rémunération.

Ce phénomène appelé « porte de verre » signifie que les femmes se heurteraient à des barrières pour accéder aux firmes qui paient le mieux. Cette situation s'explique en partie par le fait que les entreprises qui offrent les meilleures rémunérations seraient, en moyenne, moins accueillantes envers les femmes notamment en offrant moins de mesures de conciliation travail-famille ou en favorisant une culture d'entreprises qui valorise davantage les modèles de carrière masculins³⁰.

3. L'anticipation de responsabilités familiales et la charge mentale

Bien que notre étude porte sur de jeunes femmes en majorité sans enfants, l'anticipation d'éventuelles responsabilités familiales pourrait jouer un rôle à la fois dans leurs choix de carrière et leur choix d'employeur. Il a été largement documenté que les responsabilités familiales plus lourdes des femmes (enfant, proche aidant) les amèneraient à rechercher des emplois qui leur permettent de mieux concilier travail et vie personnelle³¹. Ainsi, cette dynamique pourrait être à l'œuvre bien avant d'avoir un premier enfant³².

Plus largement, il semble que la fameuse charge mentale reposerait encore davantage sur les épaules des femmes qu'elles aient ou non un enfant³³. Ceci pourrait donc inciter certaines femmes à privilégier un emploi qui permette une meilleure conciliation de ces deux charges de travail.

4. Les femmes négocient moins leur salaire et ce n'est pas par choix

Autre explication avancée pour expliquer les écarts de revenus : les femmes négocieraient moins leur salaire que les hommes. Des études expérimentales menées aux États-Unis ont démontré que les femmes demandent généralement un salaire initial moindre que leurs confrères³⁴.

Plusieurs facteurs pourraient expliquer le fait que les femmes négocient moins. L'hypothèse voulant que les femmes soient moins intéressées par la rémunération et plus par les autres avantages (avantages sociaux, horaire flexible, atmosphère de travail) ressort dans certains sondages de perception³⁵.

Bien que certains avancent que les femmes ne détiennent souvent pas les compétences nécessaires pour négocier³⁶, d'autres montrent plutôt que la réticence des femmes à négocier leur salaire est en fait justifiée : elles sont souvent socialement pénalisées pour avoir négocié une rémunération plus élevée³⁷. Ainsi, certaines préféreraient ne pas négocier leur salaire afin de conserver des relations plus harmonieuses avec leurs gestionnaires et collègues³⁸.

5. Des pratiques organisationnelles qui ne favorisent pas le développement de carrière

Dans les milieux de travail, les perceptions et les pratiques organisationnelles sont d'autres éléments susceptibles de contribuer aux différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Bien qu'elles soient difficiles à mesurer, certaines études indiquent que les femmes ont parfois un accès moindre à la formation en cours d'emploi, ce qui réduit leurs possibilités d'avancement de carrière^{39 40} et qu'elles tendent à fuir les environnements de travail qui n'assurent pas une égalité des chances⁴¹.

6. Des compétences en numératie moindre

Au Québec, seulement 7,1 % des femmes de 16 à 64 ans possèdent un niveau de compétences en numératie élevé ou très élevé comparativement à 14,3 % des hommes. Deux facteurs pourraient expliquer ce phénomène : d'abord ces écarts se forment et se creusent tout au long du parcours scolaire où la manière d'enseigner les mathématiques privilégie les modes d'apprentissage des garçons. Deuxièmement, les femmes sont sous-représentées dans les domaines d'études postsecondaires et les professions liées aux sciences et aux mathématiques, des milieux où les hommes continuent d'acquérir de nouvelles compétences en numératie.

Or, les compétences en numératie sont de plus que jamais recherchées sur le marché du travail et de mieux en mieux rémunérées. Cette situation contribue donc à maintenir les écarts de revenus entre les hommes et les femmes. Une récente étude⁴² démontre même que l'écart des revenus observé entre les hommes et les femmes serait en partie attribuable aux différences dans leurs compétences en numératie.

7. La discrimination ne peut être écartée

Bien que difficile à mesurer, la discrimination peut aussi affecter les écarts de revenus entre les hommes et les femmes. En prenant en compte un large éventail de variables, certaines études ont conclu que les écarts de revenus ne peuvent être entièrement expliqués par des différences entre la productivité des employées et employés⁴³.

Ainsi, plusieurs éléments doivent être pris en considération dont les normes sociales qui façonnent à leur tour la manière dont les hommes et les femmes développent certains attributs psychologiques, tels que l'aversion au risque ou la propension à la compétition, à l'opposé de compétences non cognitives comme la capacité d'écoute.

Ces attributs et ces compétences qui diffèrent habituellement entre les deux sexes expliqueraient en partie les choix différents que les hommes et les femmes font et qui impactent ultimement sur leurs revenus d'emploi tels que le domaine d'études ou le type d'employeur^{44, 45}. Bien que les causes profondes des écarts de revenus puissent être difficiles à documenter entièrement, des leviers d'action existent pour les réduire.

Pistes de solution

Cette analyse a révélé que les écarts de revenus entre les hommes et les femmes sont encore bien réels. Une revue de littérature nous a également indiqué que ce fossé encore persistant trouverait son explication dans une myriade de raisons, parfois difficile à mesurer⁴⁶. Difficile donc d'agir sur un adversaire invisible.

Ces conclusions nous amènent à penser que c'est plutôt un ensemble de mesures qu'il faut mettre en place pour réduire les inégalités économiques entre les hommes et les femmes, et ce, tant au niveau des gouvernements, des entreprises que des établissements d'enseignement et de formation.

En termes de politiques publiques, deux types de mesures ont été à ce jour adoptées au Québec : les politiques d'équité salariale et les politiques familiales. La *Loi sur l'équité salariale* mise en place en 1996, qui vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination fondée sur le sexe, a certainement contribué à réduire certaines inégalités. Cependant, plusieurs études révèlent que l'impact de ces mesures sur la réduction des écarts salariaux serait plutôt faible puisque relativement peu de femmes en bénéficieraient⁴⁷.

En parallèle, de nombreuses politiques familiales (services de garde, congés parentaux) ont aussi été mises en place au Québec au cours des dernières décennies. Ces dernières semblent avoir surtout permis de réduire la « pénalité bébé » en diminuant les écarts de revenus entre les femmes avec et sans enfants⁴⁸. Plus largement, les études menées à l'échelle canadienne indiquent que les politiques familiales semblent avoir eu un impact plus important sur la réduction des écarts de revenus entre hommes et femmes que les politiques d'équité salariale qui touchent proportionnellement moins de femmes⁴⁹.

Les progrès des femmes sur le marché du travail, notamment sur le plan de leur participation, ne doivent pas pour autant faire oublier les écarts de revenus qu'il est crucial d'éliminer pour atteindre une réelle égalité économique.

Les politiques et les façons de faire actuelles ne sont clairement pas suffisantes. Pour insuffler un nouveau souffle à ce projet de société, il faut prioriser les efforts où ils auront le plus d'impact.

Favoriser l'ascension des femmes

Comme nous l'avons démontré précédemment, les femmes éprouvent des difficultés à gravir les échelons des organisations dès le début de leur carrière et ultimement, ne parviennent pas à atteindre les niveaux, et les revenus, supérieurs. Ainsi, il semblerait que des efforts pour appuyer un nombre plus important de femmes à atteindre les postes à plus haute responsabilité et à plus haut salaire contribueraient à réduire les écarts de manière significative.

Les initiatives pour promouvoir des choix professionnels plus diversifiés et ainsi, accroître le nombre de femmes dans certains secteurs encore majoritairement masculins et mieux rémunérés, peuvent aussi avoir un impact positif. Cependant, comme nous l'avons montré, les écarts de revenus qui persistent sont souvent le résultat d'un manque de mobilité des femmes au sein des organisations. À ce chapitre, il semble donc que permettre aux femmes d'accéder à des échelons de rémunération supérieurs au sein de leurs secteurs d'activités aurait un impact plus important sur la réduction des écarts de revenus que de tenter d'augmenter la représentation des femmes dans les différents secteurs de l'économie⁵⁰.

En d'autres termes, il y aurait plus d'impact sur les écarts de revenus à instaurer des mesures pour promouvoir la mobilité des femmes au sein des organisations et leur permettre d'atteindre les plus hauts postes. En contrepartie, il semblerait que les mesures visant à promouvoir ou à encourager les femmes à changer de secteur d'activité par le biais notamment d'une réorientation professionnelle auraient un impact moindre. Ainsi, des politiques et des programmes d'accompagnement de carrière pour assurer une relève féminine dans les postes les plus élevés au sein des organisations pourraient s'avérer une meilleure solution.

Au niveau des politiques publiques, l'obligation d'atteindre certains quotas en matière de représentation féminine au sein des conseils d'administration ou encore des comités de direction est une solution souvent mise de l'avant pour accroître la parité hommes/femmes sur le marché du travail. La preuve reste toutefois encore à faire que de telles mesures procurent l'effet escompté en termes d'écarts de revenus pour l'ensemble des organisations^{51, 52}.

Les différents paliers de gouvernement peuvent toutefois montrer l'exemple en adoptant des mesures d'accompagnement de carrière pour assurer une relève féminine et en favorisant la parité dans leur choix de dirigeantes et dirigeants qu'ils placent à la tête des sociétés d'État et des organismes publics et parapublics.

Viser un partage plus équitable des responsabilités familiales et le promouvoir

Comme nous l'avons noté précédemment, plusieurs choix au cours de la vie des femmes (domaine d'études, profession, secteur d'activité, employeur) pourraient être expliqués par l'anticipation d'éventuelles responsabilités familiales. Autrement dit, comme il est possible qu'elles aient des enfants ou encore qu'elles doivent assumer certaines responsabilités familiales (proche-aidante) au cours de leur vie, elles semblent choisir d'emblée une carrière ou un employeur qui permette une plus grande conciliation travail-famille.

En matière de soin aux enfants, les politiques familiales semblent jusqu'ici avoir joué un rôle positif sur la réduction des écarts de revenus. La prochaine étape serait de soutenir encore davantage l'implication des pères dans la prise en charge des responsabilités familiales, ce qui est d'ailleurs l'une des grandes orientations préconisées par l'OCDE dans la lutte contre les inégalités de genre⁵³. À ce chapitre, les mesures mises en place au Québec, en janvier 2021, qui visent à favoriser un partage plus équitable du congé parental s'avèrent un pas dans la bonne direction.

En théorie, un meilleur partage du congé parental permet une répartition plus équitable des responsabilités familiales au cours de cette période et devrait aussi renforcer les relations père-enfant en instaurant, dès le départ, de bonnes habitudes de partage des responsabilités⁵⁴. Toutefois, la quasi-totalité des congés parentaux pris par les pères se fait toujours en présence de la mère⁵⁵, ce qui en atténue considérablement l'impact. Une option à considérer serait d'octroyer des semaines supplémentaires de congé de parentalité aux pères afin qu'ils puissent être seuls avec leur enfant, comme c'est le cas en Norvège⁵⁶. Ce type de congé favoriserait le développement de leur sentiment de compétence auprès de l'enfant, une meilleure compréhension de la charge de travail que l'arrivée d'un enfant suppose et, à terme, un meilleur partage du travail domestique et familial.

Soutenir des pratiques organisationnelles positives

Bien que les barrières à l'embauche des femmes et autres pratiques discriminatoires soient illégales au Québec, des préjugés plus ou moins tenaces pourraient continuer à influencer certaines pratiques. Le fait qu'une part importante des écarts de revenus reste inexplicée semble soutenir ce point.

Bien que la lutte à ces constructions sociales englobe plusieurs dimensions qui dépassent le cadre de la présente étude, plusieurs éléments pourraient être considérés pour rendre les organisations plus accueillantes, bienveillantes et facilitantes envers les femmes.

Dans un marché du travail aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre, la fonction Gestion des ressources humaines au sein des organisations devient de plus en plus stratégique. Les agences et organismes publics de développement économique pourraient soutenir cette fonction, notamment au sein des petites et moyennes entreprises, afin de les aider à mettre en place des pratiques plus inclusives.

Par ailleurs, pour contrer les effets de négociation qui tendent à défavoriser les femmes, les entreprises pourraient tester des approches de détermination des salaires novatrices telles que la divulgation des grilles salariales.

Annexe : Méthodologie

1. Données

La Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT)

La présente étude met à profit une plateforme de données longitudinales qui intègre les données administratives conservées par Statistique Canada sur les étudiants de niveau postsecondaire (dans le Système d'information sur les étudiants postsecondaires ou SIEP) ainsi que les renseignements sur l'impôt sur le revenu des particuliers (fichier des familles T1 ou FFT1)

Niveau et domaine d'études

Le Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) contient des données administratives sur les étudiants du niveau postsecondaire recueillis chaque année auprès de tous les collèges et universités du Canada subventionnés par l'État. Il comprend de l'information sur les études suivies (cours, programme, niveau, établissement) ainsi que des caractéristiques personnelles comme l'âge, le sexe et le statut d'immigration.

Dans la présente analyse, nous nous limitons aux six diplômes présentés ci-dessous, créés en combinant l'information sur les programmes et sur les sanctions d'études contenue dans le SIEP et les conventions établies par Statistique Canada (2018a) :

- **Diplôme de niveau collégial⁴** : réfère aux diplômes d'études collégial (DEC) qu'il soit préuniversitaire (deux ans d'études à temps plein après le secondaire) ou technique (trois ans d'études à temps plein après le secondaire);
- **Baccalauréat** : obtenu après un programme de premier cycle universitaire de trois ou quatre ans à temps plein;
- **Maîtrise** : obtenu après un programme de deuxième cycle universitaire. Ce niveau inclus les M.B.A.;
- **Doctorat** : obtenu après un programme de troisième cycle universitaire;
- **Grade professionnel** : inclut les programmes de baccalauréat et d'études de premier cycle postérieures au baccalauréat en droit (LL.B., J.D., B.C.L.), en médecine (M.D.), en médecine dentaire (D.D.S., D.M.D), en médecine vétérinaire (D.M.V.), en optométrie (O.D.) et en pharmacie (Pharm.D., B.S., B.Sc., B.Pharm.).

4 La catégorie certificat de niveau collégial utilisée par Statistique Canada n'existe pas au Québec

Cette analyse présente les résultats pour les 10 domaines d'études suivants. Conjointement mise au point par Statistique Canada et le National Center for Education Statistics, cette catégorisation est souvent utilisée pour analyser les données des diplômés d'études postsecondaires⁵.

1. Éducation
2. Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications
3. Sciences humaines
4. Sciences sociales et de comportements, et droit
5. Commerce, gestion et administration publique
6. Sciences physiques et de la vie, et technologies
7. Mathématiques, informatique et sciences de l'information
8. Architecture, génie et services connexes
9. Agriculture, ressources naturelles et conservation
10. Santé et domaines connexes

Nous avons également comparé les résultats pour les domaines d'études liés aux sciences, à la technologie, au génie et aux mathématiques (STGM) aux autres domaines SACHES (sciences, arts, commerce, sciences humaines, éducation, sciences).⁵⁷. Notons que les onze domaines d'études dont il est question ici ne peuvent être regroupés dans les catégories plus larges STGM et SACHES. Par exemple, certains diplômés en santé seraient ainsi classés dans SACHES (p. ex. médecine, sciences infirmières et optométrie), tandis que d'autres le seraient dans STGM (p. ex. sciences biomédicales, sciences physiques et sciences médicales).

Mesure des revenus d'emploi

Les données du **FFT1** sur la PLEMT sont tirées des déclarations de revenu des particuliers transférées à Statistique Canada par l'Agence du revenu du Canada (ARC). Le FFT1 fait état de revenus provenant de plusieurs sources, notamment les revenus d'emploi. Le fichier renferme aussi des caractéristiques personnelles, comme l'âge, le sexe et le statut matrimonial. Enfin, le secteur d'emploi est aussi disponible, correspondant au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord à trois chiffres (SCIAN3).

Cette étude porte sur le total des revenus liés à l'emploi avant impôt, qui sont calculés en combinant tous les revenus tirés d'un emploi rémunéré (salaires, traitements et commissions) déclarés sur les feuillets T4, le revenu net positif provenant d'un travail indépendant (entreprise, profession libérale, commissions, agriculture et pêche), le revenu d'emploi exonéré d'impôt (en vertu de la Loi sur les Indiens), et les autres revenus d'emploi imposables non déclarés sur un feuillet T4, comme les pourboires, les gratifications et les subventions nettes de recherche.

Les revenus sont ajustés en dollars constants de 2018 au moyen de l'*Indice des prix à la consommation* (IPC).

5 Trois catégories identifiées par Statistique Canada ont été exclues : 1) « Services personnels, de protection et de transport » car la taille de l'échantillon était trop petite; 2) « Perfectionnement et initiation aux loisirs », puisqu'il comprend des programmes qui ne donnent pas lieu à un diplôme et 2) « Autres », parce que ce regroupement comprend un éventail de programmes différents dont certains sont des programmes préparatoires ou ne sont pas de niveau postsecondaire.

Sélection de l'échantillon

- Pour constituer l'échantillon de diplômés utilisé dans le cadre de cette analyse, nous avons extrait les groupes de personnes suivantes de la PLEMT. La sélection de l'échantillon se base sur les premiers travaux effectués sur cette base de données⁵⁸.
- Les personnes ayant **obtenu leur diplôme postsecondaire en 2013**. L'objectif étant d'évaluer les revenus d'emploi un an et cinq ans après l'obtention du diplôme, nous avons d'abord considéré les quatre cohortes (2010, 2011, 2012, et 2013) pour lesquelles les données de revenus étaient disponibles jusqu'à cinq ans après la diplomation. Les résultats des analyses étant similaires pour l'ensemble des cohortes, la plus récente a été sélectionnée pour faire l'objet de l'étude. Dans les cas où un étudiant avait complété plusieurs programmes au cours d'une même année, nous avons appliqué la même méthode de Statistique Canada pour n'inclure qu'un enregistrement par diplômé pour une cohorte donnée⁶. Nous avons aussi limité l'échantillon aux diplômés âgés de 15 à 64 ans au moment de l'obtention du diplôme.
- Les personnes ayant obtenu **l'un des six diplômes d'études postsecondaires** présentés précédemment⁷. Certains diplômes comme les certificats universitaires de premier cycle ou encore les diplômes d'études supérieures courts pour lesquels un baccalauréat est exigé comme condition d'entrée n'ont pas été inclus dans cette analyse, car ils ne sont pas définis de façon uniforme à travers les établissements d'enseignement.
- Les personnes qui ont produit une **déclaration d'impôt au cours des années considérées** (soit 2014 et 2018). Lorsqu'une personne n'avait pas produit pas de déclaration, elle était exclue pour cette année, mais incluse pour toutes les autres années (avant et après) pour lesquelles leurs renseignements fiscaux étaient disponibles, et ce, pour faire en sorte que les échantillons soient aussi complets et représentatifs que possible.
- Les personnes **qui n'étudiaient pas à temps plein** au cours de l'année considérée (elles sont identifiées à partir des renseignements sur le crédit d'impôt pour études postsecondaires à temps plein du FFT1) et pour toutes les années subséquentes. Cette restriction a été imposée car la poursuite des études entraîne généralement une participation moins active au marché du travail et parce que l'acquisition de nouvelles compétences ou sanctions d'études à la suite d'un retour aux études pourrait se traduire par de nouvelles tendances de revenus lors du retour sur le marché du travail.

⁶ Étape 1 : Choisir l'enregistrement associé au type de programme ayant le niveau de scolarité le plus élevé (en fonction du classement défini par rapport aux catégories de type de programme). Étape 2 : S'il existe plus d'un enregistrement correspondant au type de programme ayant le niveau de scolarité le plus élevé, choisir un enregistrement associé au type d'attestation le plus élevé pour les départager (en fonction du classement défini par rapport aux catégories de type d'attestation). Étape 3 : Si une personne obtient plus d'un diplôme pour le type de programme et le type de sanction les plus élevés au cours d'une même année civile, et que l'un d'eux est associé à la série 13 (Éducation) de la Classification des programmes d'enseignement (CPE), sélectionner cet enregistrement pour les départager. Étape 4 : Si les étapes 1 à 3 ne suffisent au départage, choisir au hasard un enregistrement de diplômé parmi les multiples de la même cohorte (Statistique Canada, 2018c). Environ 2,5 % des enregistrements de diplômé sont rejetés à la suite de l'application de cette règle de sélection en quatre étapes.

⁷ Ces catégories ont été créées en combinant l'information sur les programmes et sur les sanctions d'études contenue dans le SIEP et les conventions suivantes établies par Statistique Canada.

S'il est établi qu'une personne a obtenu une autre attestation d'études, elle pouvait être réintroduite dans l'échantillon en tant que nouvelle diplômée associée à cette nouvelle attestation et être suivie à partir de ce point de l'obtention du diplôme.

- Les **personnes dont le total des revenus d'emploi avant impôt était supérieur à 25 717 \$**. La PLEMT ne contient pas d'information sur les heures travaillées ni sur le type d'emploi (temps plein ou partiel). Or, la différence de revenus annuels entre les hommes et les femmes diffère grandement selon ces éléments. L'approche proposée par Li, Dostie and Simard-Duplain⁵⁹ a donc été adoptée et seuls les employés qui gagnaient au minimum l'équivalent du salaire minimum à temps plein ont donc été considérés⁸.

2. Le modèle économétrique

Nous utilisons le modèle de régression suivant :

$$\ln(Y) = a + gZ + BFemme$$

Où Y est égal aux revenus d'emploi annuel avant impôt (tel que décrit plus haut). Le logarithme naturel (\ln) des revenus est utilisé comme variable dépendante, car il illustre l'écart proportionnel en pourcentage des revenus.

Z représente l'ensemble des variables de contrôle présenté en section X soit, le niveau et le domaine d'études, le secteur d'activité de l'employeur, les choix familiaux et les autres caractéristiques individuelles. g indique l'effet de ces variables de contrôle.

$Femme$ est une variable binaire égale à 1 lorsque l'individu est identifié comme une femme dans les relevés fiscaux, B est le coefficient d'intérêt indiquant l'impact d'être une femme sur le logarithme des revenus annuels. La valeur de B désigne l'écart de revenu en pourcentage sur le revenu annuel d'emploi, et ce, en contrôlant pour l'ensemble des caractéristiques Z .

Le coefficient d'intérêt représente l'impact causal d'être une femme sur les revenus annuels compte tenu des autres caractéristiques Z , sous réserve du respect des hypothèses habituelles aux modèles de régression linéaire.

Pour l'évaluation des écarts de revenu moyen, nous avons utilisé des régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO). Pour l'évaluation des écarts de revenus pour les individus les mieux rémunérés (90^e percentile) et les moins bien rémunérés (10^e percentile), nous utilisons des régressions quantile conditionnel⁶⁰.

⁸ En 2018 : 13,50 \$ (salaire horaire minimum au Québec) x 38,1 (nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine selon l'Enquête sur la population active) x 50 (nombre de semaines travaillées en moyenne).

Les variables de contrôle

Nous avons d'abord inclus l'ensemble des variables relatives au niveau et au domaine d'étude disponibles présentés dans la section des statistiques descriptives.

Tableau récapitulatif des variables de contrôle relatives au niveau d'études et au domaine d'études :

Diplôme de niveau collégial
Baccalauréat
Maîtrise
Doctorat
Grade professionnel
Éducation
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications
Sciences humaines
Sciences sociales et de comportements, et droit
Commerce, gestion et administration publique
Sciences physiques et de la vie, et technologies
Mathématiques, informatique et sciences de l'information
Architecture, génie et services connexes
Agriculture, ressources naturelles et conservation
Santé et domaines connexes
SACHES
STGM

Nous avons ensuite inclus les variables démographiques pertinentes disponibles dans la PLEMT.

Tableau récapitulatif des variables de contrôle démographiques :

Âge et âge²
Nombre d'enfants âgés de moins de 17 ans – un an après la diplomation
Nombre d'enfants âgés de moins de 17 ans – cinq ans après la diplomation
Statut d'immigrant (citoyen canadien; autre)
État matrimonial (Marié ou conjoint de fait; Veuf, divorcé, célibataire)
Personne ayant déjà déclaré un montant pour handicap
Nombre de T4 1 (utilisé comme estimation du nombre d'emplois occupés au cours de l'année)
Industries (24 industries selon le SCIAN)

[Télécharger l'ensemble des résultats de régression](#)

3. Caractéristiques de l'échantillon

À la suite de la sélection décrite précédemment, l'échantillon total comportait 30 590 individus un an après l'obtention du diplôme et 30 200 individus cinq ans après la graduation. L'échantillon comprend plus de femmes que d'hommes (59 % et 57 % un an et cinq ans après la diplomation), ce qui est représentatif des données portant sur l'ensemble des diplômés québécois⁹.

	Total	Femmes	Hommes
Un an après la diplomation	30 590	18 070	12 520
Cinq ans après la diplomation	30 200	17 090	13 110

Les diplômés du baccalauréat représentent près de la moitié du total des diplômés étudiés. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes pour tous les diplômes à part le doctorat. La taille de l'échantillon des diplômés du doctorat et du grade professionnel est moindre que les autres groupes et une attention particulière a été portée à l'analyse de ces résultats.

Par diplôme	Total	% Femmes	% Hommes
Diplôme de niveau collégial	7 120	64 %	36 %
Baccalauréat	14 760	59 %	41 %
Maîtrise	6 560	55 %	45 %
Doctorat	800	46 %	54 %
Grade professionnel	1 360	63 %	37 %

Les diplômés en commerce, gestion et administration publique représentent près du tiers du total des diplômés étudiés. Comme les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes dans les domaines de l'éducation, de la santé et domaines connexes, l'échantillon en tient compte.

Par domaine d'études	Total	Femmes	Hommes
Éducation	3 520	79 %	21 %
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	780	62 %	38 %
Sciences humaines	580	64 %	36 %
Sciences sociales et de comportements, et droit	3 620	70 %	30 %
Commerce, gestion et administration publique	8 960	56 %	44 %
Sciences physiques et de la vie, et technologies	890	54 %	46 %
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	920	32 %	68 %
Architecture, génie et services connexes	4 340	20 %	80 %
Agriculture, ressources naturelles et conservation	410	51 %	49 %
Santé et domaines connexes	6 170	80 %	20 %

⁹ 58 % de femmes parmi les diplômés de la cohorte 2012-2013, disponible [ici](#)

Pour tenir compte de la réalité québécoise, les diplômés au sein de l'échantillon sont relativement jeunes (26 ans en moyenne un an après l'obtention du diplôme) et sans enfants. Le tableau ci-dessous présente les caractéristiques de l'échantillon selon les variables de contrôle.

	Femmes 1 an	Hommes	Femmes 5 ans	Hommes
Âge moyen lors de l'obtention du diplôme	26,30	26,89	/	/
Nombre moyen d'enfants âgés de moins de 17 ans - un an après la diplomation	0,29	0,27	0,55	0,46
Statut d'immigrant				
Citoyen canadien	90%	83%	/	/
Autre statut	10%	17%	/	/
État matrimonial				
Marié ou conjoint de fait	32%	28%	57%	51%
Veuf, divorcé, célibataire	68%	72%	43%	49%
Personne ayant déjà déclaré un montant pour handicap				
Non	99,6%	99,6%	/	/
Oui	0,4%	0,4%	/	/

Note: les caractéristiques de l'échantillon selon le nombre de T4 1 et l'industrie ne sont pas présentées ici

Bibliographie

- 1 Fortin, 2019, *Increasing Earnings Inequality and the Gender Pay Gap in Canada: Prospects for Convergence*
- 2 Tiré de Statistique Canada, tableau : 14-10-0064-01
- 3 Goldin et al, 2016, *The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census*
- 4 Statistique Canada, tableau 37-10-0030-01
- 5 CIMT, EPRI, Combien gagnent-ils ?, 2020
- 6 Goldin et al, 2016, *The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census*
- 7 Li, Dostie et Simard-Duplain, 2020, *What Is the Role of Firm-specific Pay Policies on the Gender Earnings Gap in Canada?*
- 8 Statistique Canada, tableau 14-10-0031-01
- 9 Statistique Canada, tableau 14-10-0023-01
- 10 Li, Dostie et Simard-Duplain, 2022, *Firm Pay Policies and the Gender Earnings Gap: the Mediating Role of Marital and Family Status*
- 11 Drolet, 2010, *A New View of the Male/Female Pay Gap*
- 12 Boudarbat et Connolly, 2013, *The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: a distributional approach*
- 13 Bonikowska, Drolet, Fortin, 2019, *Earnings Inequality and the Gender Pay Gap in Canada: The Role of Women's Under-representation Among Top Earners*
- 14 Statistique Canada, 2017, *La scolarité est-elle payante? Une comparaison des gains selon le niveau de scolarité au Canada et dans ses provinces et ses territoires*
- 15 Boudarbat et Connolly, 2013, *The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: a distributional approach*
- 16 Statistiques Canada, 2013, *Scolarité au Canada : niveau de scolarité, domaine d'études et lieu des études*
- 17 Statistique Canada, tableau 14-10-0023-01
- 18 Cool, 2010, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes*
- 19 Wilde et al, 2010, *The Mommy Track Divides: The Impact of Childbearing on Wages of Women of Differing Skill Levels*
- 20 Condition féminine Canada, 2012, *Coup d'œil sur la situation des femmes au Canada : sommaire statistique*
- 21 Frank et Frenette, 2019, *Quelle est la situation sur le marché du travail des femmes suivant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine ?*
- 22 Fortin, Lemieux, and Firpo, 2010, *Decomposition Methods in Economics*
- 23 Boudarbat et Connolly, 2011, *L'écart salarial entre les sexes chez les nouveaux diplômés*
- 24 Fortin, 2019, *Increasing earnings inequality and the gender pay gap in Canada: Prospects*

for convergence

- 25 Schirle, 2014, *The Gender Wage Gap in the Canadian Provinces, 1997-2014*
- 26 Crobett et Hill, 2012, *Graduating to a Pay Gap: The earnings of women and men one year after college graduation*
- 27 Baker et Drolet, 2010, *A New View of the Male/Female Pay Gap*
- 28 Bonikowska, Drolet and 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*
- 29 Li, Dostie et Simard-Duplain, 2020, *What Is the Role of Firm-specific Pay Policies on the Gender Earnings Gap in Canada?*
- 30 Javdani, 2015, *Glass Ceilings or Glass Doors? The Role of Firms in Male-Female Wage Disparities*
- 31 Connolly, Fontaine and Haeck, 2020, *Les politiques familiales du Québec évaluées à partir des trajectoires de revenus d'emploi des parents et des personnes sans enfant*
- 32 Blau, 2017, *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*
- 33 Statistique Canada, 2021, *Partage des tâches domestiques : faire équipe pendant la pandémie de COVID-19*
- 34 Rigdon, 2012, *An Experimental Investigation of Gender Differences in Wage Negotiations*
- 35 Fortin, 2005, *Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries*
- 36 Leck et al, *Closing the Wage Gap by Negotiating Better Starting Salaries*
- 37 Bowles et Babcock, 2013, *How Can Women Escape the Compensation Negotiation Dilemma? Relational Accounts Are One Answer*
- 38 Leibbrandt et List, 2014, *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment*
- 39 Hui, 2012, *The Relationship Between Funding, Learning Objectives, and Choice of Programs and Courses for Adult Learning*
- 40 Dostie et Javdani, 2020, *Not for the Profit, But for the Training? Gender Differences in Training in the For-Profit and Non-Profit Sectors*
- 41 Hunt, 2010, *Why Do Women Leave Science and Engineering?*
- 42 Fonseca, Fontaine et Haeck, 2021, *Le lien entre les compétences en numérisation et les rendements sur le marché du travail au Québec*
- 43 Gunderson, 2006, *Viewpoint: Male-Female Wage Differentials: How Can That Be?*
- 44 Blau et Kahn, 2017, *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*
- 45 Bertrand, 2011, *New Perspectives on Gender*
- 46 Fortin, 2019, *Increasing Earnings Inequality and the Gender Pay Gap in Canada: Prospects for Convergence*
- 47 Fortin et Huberman, 2002, *Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: an Historical Perspective*
- 48 Connolly, Fontaine and Haeck, 2020, *Les politiques familiales du Québec évaluées à partir des trajectoires de revenus d'emploi des parents et des personnes sans enfant*
- 49 Fortin, 2019, *Increasing Earnings Inequality and the Gender Pay Gap in Canada: Prospects*

for Convergence

- 50 Bonikowska, Drolet, 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
- 51 Fortin, Drolet and Bonikowska, 2018, *Top Earnings Inequality and the Gender Pay Gap: Prospects for Convergence*
- 52 Smith, 2019, *Gender Quotas on Boards of Directors*
- 53 OCDE, 2012, *Closing the Gender Gap*
- 54 Haas, 2008, *Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union*
- 55 Zins beauchesne et associés, 2014, Sondage auprès des pères salariés ayant eu recours au Régime d'assurance parentale (RQAP) à la suite d'une naissance : rapport final : présenté au Conseil de gestion de l'assurance parentale et au Secrétariat à la condition féminine
- 56 Conseil du statut de la femme, 2015, Avis - Pour un partage équitable du congé parental
- 57 Statistique Canada, Variante de la CPE 2011 - Regroupements STGM
- 58 CIMT, EPRI, Combien gagnent-ils?, 2020
- 59 Li, Dostie et Simard-Duplain, 2020, *What Is the Role of Firm-specific Pay Policies on the Gender Earnings Gap in Canada?*
- 60 Fortin, Lemieux, and Firpo, 2010, *Decomposition Methods in Economics*