



BIBLIOTHÈQUE du PARLEMENT

LIBRARY of PARLIAMENT

ÉTUDE GÉNÉRALE



L'écart salarial entre les femmes et les hommes

Publication n° 2010-30-F
Le 29 juillet 2010

Julie Cool

Division des affaires sociales
Service d'information et de recherche parlementaires

L'écart salarial entre les femmes et les hommes
(Étude générale)

La présente publication est aussi affichée en versions HTML et PDF sur IntraParl (l'intranet parlementaire) et sur le site Web du Parlement du Canada.

Dans la version électronique, les notes de fin de document contiennent des hyperliens intégrés vers certaines des sources mentionnées.

This publication is also available in English.

Les **études générales** de la Bibliothèque du Parlement présentent et analysent de façon objective et impartiale diverses questions d'actualité sous différents rapports. Elles sont préparées par le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque, qui effectue des recherches et fournit des informations et des analyses aux parlementaires ainsi qu'aux comités du Sénat et de la Chambre des communes et aux associations parlementaires.

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	1
2	MESURE DE L'ÉCART SALARIAL.....	1
2.1	Comparaison des gains annuels des femmes et des hommes	1
2.2	Écart salarial – travailleurs à temps plein toute l'année.....	2
2.3	Écart entre les salaires horaires	2
3	COMPARAISON INTERNATIONALE : ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PAYS DE L'OCDE.....	4
4	ÉVOLUTION HISTORIQUE DE L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	5
5	L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DISPARAÎTRA-T-IL CHEZ LES JEUNES COHORTES?	6
6	POURQUOI L'ÉCART SALARIAL SUBSISTE-T-IL?.....	6
6.1	Facteurs relatifs au capital humain	7
6.2	Caractéristiques démographiques	7
6.3	Caractéristiques de l'emploi.....	8
7	L'IMPORTANCE ÉCONOMIQUE DU REVENU DES FEMMES	9
8	CONCLUSION	9

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES*

1 INTRODUCTION

Les données statistiques montrent que les femmes continuent de gagner moins que les hommes au Canada, comme dans tous les autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Et cela, malgré que les femmes soient en voie d'être aussi présentes que les hommes sur le marché du travail et qu'elles aient comblé l'écart dans le niveau de scolarité. La différence de rémunération entre les femmes et les hommes est désignée comme *l'écart salarial entre les femmes et les hommes*.

La présente étude fournit des données statistiques sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes, et analyse les facteurs qui y contribuent, notamment les domaines d'étude choisis par les femmes, le maintien de la surreprésentation des femmes dans certains secteurs de l'économie et le partage de leur temps entre les responsabilités familiales et le travail rémunéré. Il n'entre pas dans le cadre de l'étude de proposer des mesures d'intérêt public pour remédier à la situation.

2 MESURE DE L'ÉCART SALARIAL

Il existe plusieurs méthodes pour comparer la rémunération des femmes et des hommes au Canada. Les diverses méthodes présentées ci-dessous indiquent toutes que les femmes gagnent moins que les hommes.

2.1 COMPARAISON DES GAINS ANNUELS DES FEMMES ET DES HOMMES

Une façon courante de mesurer l'écart salarial est de comparer les gains annuels de l'ensemble des hommes et des femmes, sans faire de distinction entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein. Cet indicateur englobe les salaires de tous, c'est-à-dire les travailleurs à temps plein toute l'année, les travailleurs à temps plein une partie de l'année (p. ex. les travailleurs saisonniers) et les travailleurs à temps partiel. Selon cette mesure, les gains annuels des femmes en 2008 s'élevaient à 64,4 % de ceux des hommes¹.

Certains font valoir que cet indicateur est trop général et que la comparaison des revenus annuels ne permet pas de déterminer si les femmes gagnent moins parce qu'elles font moins d'heures, parce qu'elles travaillent dans des secteurs économiques différents ou parce que les employeurs rémunèrent moins les femmes que les hommes pour un travail semblable. Une des raisons pour lesquelles les femmes gagnent moins que les hommes annuellement est qu'elles sont beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel. D'un mois à l'autre en 2009, deux fois plus de femmes que d'hommes travaillaient à temps partiel². L'écart salarial tient-il donc uniquement au fait que les femmes effectuent moins d'heures que les hommes? Pour déterminer si les travailleuses à temps plein gagnent autant que leurs homologues masculins, il est utile de comparer les gains des personnes qui travaillent à temps plein toute l'année. C'est l'objet de l'indicateur qui suit.

2.2 ÉCART SALARIAL – TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN TOUTE L'ANNÉE

L'indicateur de l'écart salarial le plus souvent utilisé au Canada est celui qui s'applique au travail à temps plein toute l'année. Il compare le revenu moyen des personnes qui travaillent uniquement à temps plein. Le tableau 1 présente des données sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein toute l'année au Canada. D'après cet indicateur, les femmes qui travaillaient à temps plein toute l'année en 2008 ont eu un revenu correspondant à 71,4 % de celui de leurs homologues masculins³.

Tableau 1 – Gains moyens des travailleurs à temps plein toute l'année (dollars constants de 2008)

Année	Hommes	Femmes	Ratio
1978	54 400	34 400	0,63
1988	53 800	35 100	0,65
1998	56 300	40 500	0,72
2008	62 600	44 700	0,71

Source : Tableau établi par l'auteure à l'aide de données de Statistique Canada, « Répartition des gains, selon le sexe, dollars constants de 2008, annuel », tableau 202-0101, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), 10 septembre 2010.

Les gains moyens peuvent être faussés par un petit nombre de personnes qui reçoivent des salaires très élevés, la plupart du temps des hommes. Pour limiter l'incidence de ce petit groupe de salariés à revenu élevé, il est utile de comparer les gains médians des femmes et des hommes⁴. Le tableau 2, sur les gains médians des hommes et des femmes qui travaillent à temps plein toute l'année, montre que les femmes gagnent environ 76 % du salaire des hommes.

Tableau 2 – Gains médians des travailleurs à temps plein toute l'année (dollars constants de 2008)

Année	Hommes	Femmes	Ratio
1978	50 600	31 200	0,62
1988	49 700	32 100	0,65
1998	49 000	36 300	0,74
2008	50 600	38 600	0,76

Source : Tableau établi par l'auteure à l'aide de données de Statistique Canada, « Répartition des gains, selon le sexe, dollars constants de 2008, annuel », tableau 202-0101, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), 10 septembre 2010.

2.3 ÉCART ENTRE LES SALAIRES HORAIRES

L'indicateur de l'écart entre les salaires horaires permet de comparer les gains des femmes et des hommes pour une heure de travail. Contrairement à l'indicateur du travail à temps plein toute l'année, la comparaison des salaires horaires englobe les hommes et les femmes qui ont un régime de travail atypique, y compris à temps partiel ou une partie de l'année. Selon le tableau 3, cet indicateur montre que les femmes de 25 à 54 ans gagnent environ 85 % du salaire horaire des hommes.

**Tableau 3 – Salaire horaire moyen, travailleurs de 25 à 54 ans
(dollars courants)**

		Hommes	Femmes	Ratio
Total des employés	Tous les employés	25,91	22,00	0,849
	Employés syndiqués	26,96	25,28	0,937
	Employés non syndiqués	25,42	20,18	0,794
Employés permanents	Tous les employés	26,38	22,24	0,843
	Employés syndiqués	27,17	25,53	0,926
	Employés non syndiqués	26,00	20,46	0,786
Employés temporaires	Tous les employés	21,01	19,75	0,940
	Employés syndiqués	24,85	23,29	0,939
	Employés non syndiqués	18,94	17,26	0,911

Source : Tableau établi par l'auteure à l'aide de données de Statistique Canada, « Enquête sur la population active (EPA), estimations du salaire des employés selon la permanence de l'emploi, la couverture syndicale, le sexe et le groupe d'âge, annuel (dollars courants) », tableau 282-0074, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), 10 septembre 2010.

Plusieurs facteurs ont une incidence sur l'écart entre les salaires horaires. Par exemple, le tableau 3 indique que cet écart est plus important dans les emplois non syndiqués (où les femmes gagnent 79 % du salaire des hommes) que dans les emplois syndiqués (où la proportion est de 94 %). Comme le montre le tableau 4, l'écart varie grandement d'un groupe professionnel à l'autre.

Tableau 4 – Salaire horaire moyen, par sexe et par groupe professionnel, 2008

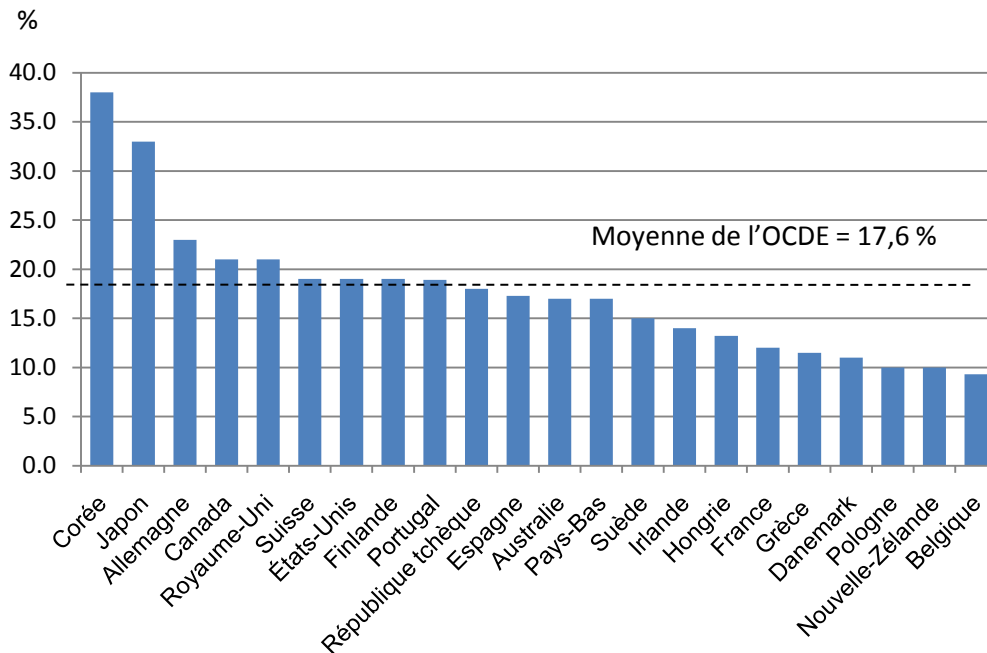
Groupe professionnel	Hommes (\$)	Femmes (\$)	Ratio
Gestion	36,50	29,11	0,80
Affaires, finance et administration	23,86	20,29	0,85
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	31,43	27,66	0,88
Secteur de la santé	25,78	25,19	0,98
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	30,68	26,69	0,87
Arts, culture, sports et loisirs	24,14	23,89	0,99
Vente et services	19,72	14,33	0,73
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	22,59	16,81	0,74
Secteur primaire	21,53	14,97	0,70
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	20,95	14,83	0,71

Source : Tableau établi par l'auteure à l'aide de données de Statistique Canada, « [Enquête sur la population active \(EPA\), estimations du salaire des employés selon le genre de travail, la Classification nationale des professions pour statistiques \(CNP-S\), le sexe et le groupe d'âge, annuel \(dollars courants sauf indication contraire\)](#) », tableau 282-0070, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), 15 juillet 2010.

3 COMPARAISON INTERNATIONALE : ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PAYS DE L'OCDE

L'écart salarial entre les femmes et les hommes existe dans la plupart des pays. L'OCDE recueille et compare des données sur les gains médians des salariés à temps plein de certains des pays-membres de l'OCDE. Comme le montre le graphique 1, l'écart est le plus grand dans les pays asiatiques qui sont membres de l'OCDE. Le Canada et le Royaume-Uni sont au quatrième rang des pays de l'OCDE qui ont l'écart salarial le plus marqué.

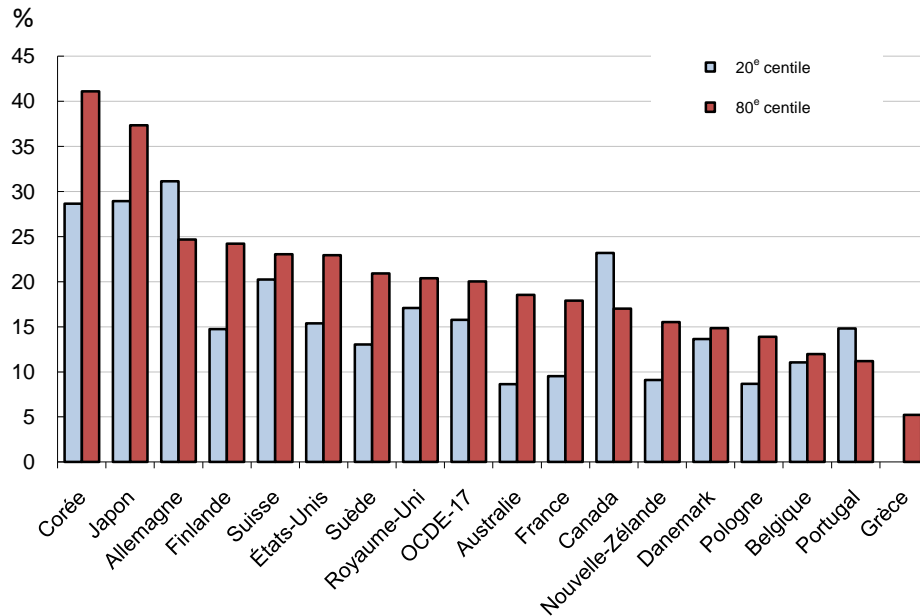
Graphique 1 – Écart de salaire médian entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein, 2006 ou dernière année disponible



Source : Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, « LMF1.5.A : Écarts de salaire médian entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein, 2006 ou dernière année disponible », [La base de données de l'OCDE sur la famille](#), 1^{er} juillet 2010.

L'OCDE rend compte aussi de l'écart salarial entre les travailleurs à faible revenu et à revenu élevé. Le graphique 2 illustre l'écart entre les femmes et les hommes dans le rang centile le plus bas (20^e) et le plus haut (80^e) de l'échelle de répartition des gains. Il montre que l'écart entre les femmes et les hommes à faible revenu est plus prononcé au Canada que dans la plupart des autres pays de l'OCDE. En revanche, les femmes à revenu élevé sont dans une meilleure situation au Canada que dans les autres pays de l'OCDE, sauf six.

Graphique 2 – Écart salarial entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein, haut et bas de l'échelle de répartition des gains, 2006 ou dernière année disponible

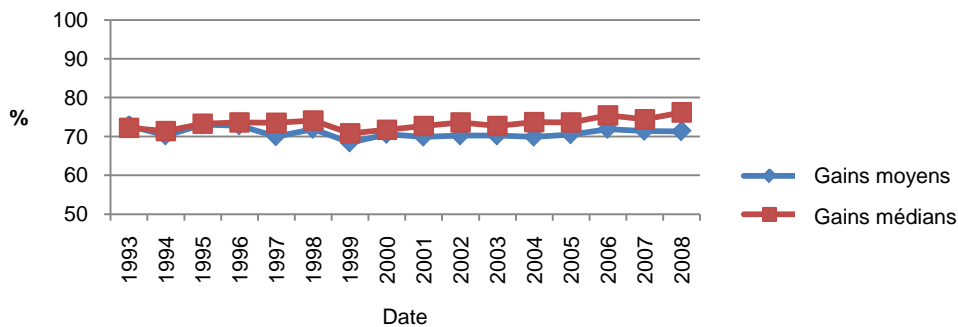


Source : Organisation de coopération et de développement économiques, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, « LMF2.5 : Temps consacré au travail, aux soins et aux tâches domestiques courantes », [La base de données de l'OCDE sur la famille](#), 1^{er} juillet 2010.

4 ÉVOLUTION HISTORIQUE DE L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Bien que des lois existent depuis les années 1960 pour garantir un salaire égal à travail égal⁵, les femmes et les hommes au Canada n'ont pas encore atteint l'égalité salariale. L'écart s'est rétréci rapidement entre 1976 et le début des années 1990; cependant, comme l'indique le graphique 3, les progrès sont limités depuis.

Graphique 3 – Évolution de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, 1993-2008 : Gains annuels des femmes en pourcentage de ceux des hommes



Source : Tableau établi par l'auteure à l'aide des données de Statistique Canada, « Ratios des gains des femmes par rapport à ceux des hommes selon certaines caractéristiques, dollars constants de 2008, annuel (pourcentage) », tableau 202-0104, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), 13 septembre 2010.

5 L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DISPARAÎTRA-T-IL CHEZ LES JEUNES COHORTES?

L'impression générale est que l'écart salarial devrait disparaître pour les gens qui font actuellement leur entrée sur le marché du travail. Le tableau 5, qui présente le ratio des gains médians des femmes et des hommes par groupe d'âge au cours des trois dernières décennies, permet de vérifier si cette perception est juste. Comme nous l'avons dit précédemment, la comparaison des gains médians donne une idée plus fidèle de la situation pour le gros de la population, car elle réduit les distorsions créées par les salaires extrêmement faibles ou élevés.

Tableau 5 – Ratio des gains médians des femmes à ceux des hommes, Canada, comparaison pour quatre périodes de référence

Groupe d'âge	Année				Écart en point de pourcentage de 1980 à 2008
	1980	1990	2000	2008	
15 à 24 ans	78,1	97,0	90,3	74,0a	-5,0
25 à 34 ans	67,6	73,7	76,8	76,6	9,0
35 à 44 ans	57,6	66,0	69,9	70,7	13,1
45 à 54 ans	59,2	60,3	69,5	78,2	19,0
55 ans et plus	61,6	67,6	71,0	77,4	15,8

a. Ce ratio a un coefficient de variation entre 8 et 16 %, ce qui signifie que Statistique Canada le considère comme « acceptable », mais non « excellent ». Il est donc moins fiable que les autres du tableau.

Source : Tableau établi par l'auteur à l'aide de données obtenues de Statistique Canada, « Ratios des gains des femmes par rapport à ceux des hommes selon certaines caractéristiques, dollars constants de 2008, annuel (pourcentage) », tableau 202-0104, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), 13 septembre 2010.

Cet indicateur nous permet de constater que, durant la période visée, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est progressivement élargi dans les groupes d'âge de 25 à 44 ans. Par exemple, les femmes qui avaient entre 15 et 24 ans en 1990 et gagnaient alors 97 % du salaire des hommes ne gagnaient plus que 76,8 % du salaire des hommes 10 ans plus tard et 70,7 % en 2008. Pourquoi donc est-ce le cas?

6 POURQUOI L'ÉCART SALARIAL SUBSISTE-T-IL?

Toutes les données fiables indiquent que l'écart salarial persiste entre les femmes et les hommes, mais les opinions divergent sur la question de savoir si cette disparité pose problème. Certains observateurs font valoir que l'écart reflète non pas une discrimination directe de la part des employeurs, mais plutôt les décisions que les femmes prennent dans leur choix de carrière et la conciliation travail-famille. D'autres sont d'avis que l'écart souligne les inégalités qui persistent. Ils soutiennent que les emplois perçus comme étant « féminins » sont sous-rémunérés comparativement aux « emplois masculins » parce que les compétences et le travail des femmes ont toujours été sous-estimés.

La plupart des économistes estiment que les structures salariales sont l'expression d'une variété de facteurs relatifs au capital humain (comme l'expérience, les études et la durée d'emploi), de caractéristiques démographiques (comme la situation de famille et la présence d'enfants) et de caractéristiques de l'emploi (comme l'appartenance à un syndicat, le travail à temps partiel, la profession, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise)⁶.

Nous examinons ci-dessous certains des facteurs qui, selon les économistes, entrent en ligne de compte dans les structures salariales.

6.1 FACTEURS RELATIFS AU CAPITAL HUMAIN

L'expérience de travail, les études et la durée d'emploi font partie des facteurs relatifs au capital humain qui ont une incidence sur le revenu. Bien que les femmes soient en voie d'être aussi présentes que les hommes sur le marché du travail et aient globalement comblé la différence dans le niveau de scolarité, l'écart salarial a peu changé depuis les années 1990. Des études montrent que les facteurs relatifs au capital humain expliquent en bonne partie l'écart d'avant les années 1990, mais que leur rôle à cet égard a beaucoup diminué depuis⁷.

En général, un niveau de scolarité élevé est associé à un salaire supérieur, mais le domaine d'étude a aussi son importance. Selon Statistique Canada, le fait que les femmes et les hommes aient continué de choisir des domaines d'étude traditionnels dans les années 1990 pourrait avoir empêché l'écart de se rétrécir. En fait, il pourrait avoir contribué à le creuser. Statistique Canada a signalé que « les femmes sont nettement plus susceptibles d'étudier en santé et en éducation, deux secteurs largement publics qui ont connu d'importants blocages et réductions de salaires dans les années 1990. D'autre part, les hommes sont plus susceptibles d'étudier dans les domaines du génie et d'autres domaines technologiques, ce qui s'est avéré un choix lucratif au cours de l'explosion de la haute technologie de la fin des années 1990⁸ ».

6.2 CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

Les caractéristiques démographiques sont notamment la situation de famille et la présence d'enfants. Elles continuent de susciter des attentes qui sont fonction du sexe. Par exemple, les femmes accomplissent encore une plus grande partie des tâches ménagères non rémunérées. Les dernières données tirées d'une enquête de Statistique Canada sur l'utilisation du temps des Canadiens montrent que les femmes et les hommes consacrent le même nombre d'heures par jour au travail rémunéré, mais que les femmes passent près de deux heures de plus par jour à remplir des tâches non rémunérées⁹. Bien que cet écart se rétrécisse lentement à mesure que les hommes assument une plus large part du travail ménager non rémunéré, des études montrent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de faire des choix professionnels qui leur permettent d'exercer leurs responsabilités familiales. Selon les enquêtes sur l'utilisation du temps :

Bien que le recours à ce mode de travail [travail à temps partiel] puisse refléter des préférences personnelles et favoriser la participation des femmes au marché du travail, l'écart entre femmes et hommes souligne

qu'ils n'ont pas la même utilisation du temps et que la prise en charge des membres de la famille dépendants est essentiellement assumée par les femmes¹⁰.

Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de concilier le travail et la famille en travaillant à temps partiel. D'un mois à l'autre en 2009, deux fois plus de femmes que d'hommes travaillaient à temps partiel. Interrogés sur les raisons de leur travail à temps partiel, les hommes et les femmes donnent des réponses très différentes. Fait révélateur, 19 % des femmes travaillent à temps partiel pour s'occuper des enfants ou s'acquitter d'autres responsabilités personnelles ou familiales, comparativement à 2 % des hommes¹¹.

De récentes études montrent que plus une femme a d'enfants, plus son taux horaire est bas. Pour les hommes, la tendance est à l'inverse. Les hommes qui ont des enfants bénéficient d'un taux horaire plus élevé que ceux qui n'ont pas d'enfants. L'écart salarial est mince ou inexistant pour les hommes et les femmes qui ne se sont jamais mariés¹².

Dans un article sur les disparités salariales entre les hommes et les femmes, l'économiste canadien Morley Gunderson a souligné que le rôle des femmes dans le ménage contribue pour beaucoup à l'écart salarial :

Les facteurs attribuables au rôle des femmes à l'intérieur du ménage (p. ex. heures réduites sur le marché du travail, mobilité réduite en raison des obligations familiales, études moins axées sur le marché du travail, interruptions dans la carrière, volonté de déboursier pour des lieux de travail profamille) sont d'importants déterminants de l'écart salarial¹³.

6.3 CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Une grande partie de l'écart salarial s'explique par les milieux de travail différents des femmes et des hommes – secteur d'activité, taille de l'entreprise et nature du travail. Des études montrent régulièrement que « les femmes se concentrent dans les professions, les secteurs d'activité et les organisations qui rémunèrent peu [...] et que cette ségrégation des sexes explique une bonne partie de l'écart salarial entre les femmes et les hommes¹⁴ ».

Le monde du travail continue d'être largement divisé entre les emplois « masculins » et les emplois « féminins ». Par exemple, les hommes sont davantage représentés dans les secteurs de la fabrication, de la construction, des transports, de la vente en gros et du commerce. Les femmes, quant à elles, jouent un rôle prédominant dans les secteurs de la vente au détail, de l'enseignement et de la santé, et ont tendance à travailler dans de petites entreprises (de moins de 20 employés)¹⁵. Cinquante-six pour cent des femmes travaillent dans deux catégories professionnelles : la vente et les services, d'une part, les affaires, la finance et l'administration, d'autre part¹⁶.

Selon les données du recensement de 2006, « les femmes de 25 à 54 ans constituent la très grande majorité des personnes qui exercent les 20 professions les moins bien payées. Dans 13 professions sur 20, elles représentent plus des deux tiers des travailleurs alors que les hommes forment la majorité dans seulement trois

d'entre elles¹⁷. » En revanche, les 20 professions les mieux payées au Canada sont à prépondérance masculine.

7 L'IMPORTANCE ÉCONOMIQUE DU REVENU DES FEMMES

Il y a seulement une génération, il était généralement admis qu'une femme qui se trouvait sur le marché du travail était soit une célibataire qui attendait de trouver un mari, soit une femme mariée qui travaillait pour de l'argent de poche¹⁸. Normalement, les femmes n'étaient pas censées travailler pour faire vivre leur famille.

De nos jours, dans bien des familles canadiennes, le revenu de la femme représente beaucoup plus que de l'« argent de poche ». De nombreuses familles biparentales ont besoin de deux revenus pour subvenir aux nécessités de la vie : 39 % des familles ne comptaient que sur le revenu de l'homme en 1977, comparativement à 20 % seulement en 2006. Le tableau 6 montre que la plupart des familles époux-épouse dépendent du revenu des deux membres du couple. Dans près de 28 % des familles, l'épouse contribue plus que l'époux au revenu d'emploi total¹⁹.

Tableau 6 – Contribution de l'épouse au revenu d'emploi de la famille époux-épouse, 2006

Pourcentage du revenu d'emploi gagné par l'épouse	Pourcentage des familles	Nombre d'enfants par famille, pourcentage des familles			
		0	1	2	3 et plus
0	19,71	23,63	16,98	15,31	21,52
1-25	19,63	14,27	21,40	23,98	25,40
26-50	32,69	29,14	34,23	36,97	32,45
51-75	14,68	15,07	14,98	14,86	12,15
76-99	5,10	6,09	5,03	4,16	3,76
100	8,19	11,80	7,37	4,72	4,73
Plus de 50	27,96	32,97	27,38	23,74	20,63

Source : Tableau établi par l'auteure à l'aide de données de Statistique Canada, « Caractéristiques des familles, familles époux-épouse, selon la contribution de l'épouse au revenu d'emploi des époux-épouse, annuel », tableau 111-0021, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), février 2010.

Au cours des 30 dernières années, on a enregistré une forte hausse des familles monoparentales et des femmes qui vivent seules, par conséquent des cas où l'emploi de la femme serait susceptible de constituer la principale ou la seule source de revenu. Il devient donc important, pour des raisons économiques et par souci d'équité, de comprendre pourquoi les femmes continuent de gagner moins que les hommes.

8 CONCLUSION

Malgré l'illégalité de la discrimination directe, l'écart salarial entre les femmes et les hommes persiste au Canada. Comme l'a indiqué l'économiste du travail canadien Morley Gunderson : « Il ne semble pas y avoir un facteur dominant unique qui

explique les disparités salariales discriminatoires. Néanmoins, la somme de petits facteurs peut finir par exercer une puissante influence contraignante²⁰. » Comme nous l'avons vu, deux facteurs déterminants de l'écart salarial sont la concentration des femmes dans un petit nombre de groupes d'emplois peu rémunérés et le fait que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de prendre des arrangements pour concilier le travail rémunéré et les tâches non rémunérées.

NOTES

- * Cette publication a été produite avec l'assistance de Jean-François Nadeau, anciennement de la Bibliothèque du Parlement.
- 1. Statistique Canada, « Répartition des gains, selon le sexe, dollars constants de 2008, annuel », tableau 202-0101, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), 10 septembre 2010.
- 2. Statistique Canada, « Enquête sur la population active (EPA), estimations selon les heures effectivement travaillées, l'emploi principal ou tous les emplois, le sexe et le groupe d'âge, non désaisonnalisées, mensuel (personnes sauf indication contraire) », tableau 282-0017, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), 10 septembre 2010.
- 3. En tenant compte des gains médians au lieu des gains moyens, on obtient un ratio de 74,5 %.
- 4. Le gain médian est celui qui sépare la population des travailleurs (d'un même sexe) en deux tranches de 50 %, l'une gagnant plus que cette somme et l'autre, moins.
- 5. Pour un aperçu de l'évolution historique des lois canadiennes relatives à l'emploi des femmes, voir Stephanie Bernstein, Marie-Josée Dupuis et Guylaine Vallée, « Beyond Formal Equality: Closing the Gender Gap in a Changing Labour Market – A Study of Legislative Solutions Adopted in Canada », *Journal of Legislative Studies*, vol. 15, n° 4, 2009, p. 481 à 501.
- 6. Marie Drolet, « [Can the Workplace Explain Canadian Gender Pay Differentials?](#) », *Analyse de politiques/Canadian Public Policy*, vol. 28, suppl. 1, 2002, p. S41 à S63.
- 7. *Ibid.*
- 8. Marc Frenette et Simon Coulombe, [Est-ce que l'enseignement supérieur chez les jeunes femmes a considérablement réduit l'écart entre les sexes en matière d'emploi et de revenus?](#), n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, n° 301, Direction des études analytiques, Documents de recherche, Ottawa, juin 2007.
- 9. Colin Lindsay, [Les femmes au Canada consacrent-elles, aujourd'hui encore, plus de temps que les hommes aux travaux ménagers?](#), n° 89-630-X au catalogue de Statistique Canada, Quelques faits, n° 9, Ottawa, septembre 2008.
- 10. Commission des communautés européennes, [Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions : Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes](#), Bruxelles, 18 juillet 2007.
- 11. Calculs basés sur Statistique Canada, « Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'emploi à temps partiel selon la raison pour le travail à temps partiel, le sexe et le groupe d'âge, non désaisonnalisées, mensuel (personnes) », tableau 282-0013, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur), 10 septembre 2010.

12. Morley Gunderson, « Viewpoint: Male-Female Wage Differentials: How Can That Be? », *Revue canadienne d'économie/Canadian Journal of Economics*, vol. 39, n° 1, février 2006, p. 1 à 21.
13. *Ibid.* [TRADUCTION].
14. Drolet (2002), p. S42 [TRADUCTION].
15. *Ibid.*, p. S41 à S63.
16. Statistique Canada, « [Emploi chez les femmes selon la profession : Près d'une femme sur trois exerce une profession en ventes et services](#) », *Regard sur le marché du travail*, n° 71-222-XWF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2007, p. 52.
17. Pat Armstrong et Hugh Armstrong, *The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work*, Oxford University Press Canada, Don Mills, Ontario, 2010 [TRADUCTION].
18. Fédération du travail de l'Ontario et Workers Arts and Heritage Centre, [A History of Women and Work: A Joint Project of the Ontario Federation of Labour and the Workers Arts and Heritage Centre](#), Toronto, 2006.
19. Selon Statistique Canada, la famille époux-épouse englobe un homme et une femme (mariés ou conjoints de fait), avec ou sans enfants, qui vivent ensemble à la même adresse.
20. Gunderson (2006), p. 18 [TRADUCTION].