



## Évolution du pouvoir d'achat chez les Québécoises entre 1997 et 2009 : une situation contrastée

Mars 2011

En 2009, le Québec compte près de 1 643 000 femmes salariées. Ainsi, pour la première fois depuis le début de la série chronologique (1976), le poids des femmes dans l'emploi salarié est plus important que celui des hommes (ISQ; 2010a). Entre 1976 et 2009, la tendance s'est donc inversée, l'écart entre les sexes passant de 625 000 à l'avantage des hommes à 6 000 en faveur des femmes. Ces dernières ont donc intégré le marché du travail de façon massive au cours des dernières décennies. Elles sont également plus fortement scolarisées aujourd'hui alors qu'en 2009, 74 % des femmes en emploi détiennent une formation postsecondaire comparativement à 65 % en 1997 (ISQ, 2006; 2010b). En outre, plus de la moitié des employés diplômés universitaires sont maintenant des femmes. La part des femmes dans les emplois à temps plein s'est aussi accrue depuis la fin des années 1990. Parallèlement à ces changements, de nouveaux programmes et politiques sociales ont vu le jour au Québec et sont susceptibles d'avoir eu un impact positif sur la participation et les conditions de travail des Québécoises (Gaudreault 2009; Cloutier 2007). On pense, tout particulièrement, à l'équité salariale (1997), à l'équité en emploi dans le secteur public (2001), à la politique de service de garde (1997) de même qu'au Régime québécois d'assurance parentale (2006).

Dans ce contexte, il est pertinent de jeter un regard sur l'évolution de la rémunération des Québécoises qui constitue un aspect fort important de leurs conditions de travail. Comme on le sait, cette évolution de la rémunération est influencée à la fois par les caractéristiques des travailleuses (âge, scolarité, situation familiale, etc.), par le type d'emploi occupé et le milieu dans lequel il se trouve (temps plein, temps partiel, secteur d'activité) de même que, plus largement, par les politiques sociales touchant les femmes. Cette capsule dresse un portrait des changements survenus au chapitre de la rémunération horaire chez les Québécoises au cours de la période 1997-2009. Cette période coïncide avec les principaux changements mentionnés plus haut et couvre la série statistique disponible<sup>1</sup>. Afin de faire ressortir adéquatement la valeur des salaires, ceux-ci

sont exprimés en termes réels (dollars de 2002) et sont ventilés selon certaines caractéristiques des travailleuses, de l'emploi et du milieu de travail.

Entre 1997 et 2009, la rémunération horaire réelle des Québécoises passe de 15,66 \$ à 17,67 \$, soit une hausse de près de 13 % ou 1,1 % en moyenne par année. Même si elles affichent la plus faible rémunération horaire, en raison notamment d'une moindre expérience sur le marché du travail, les femmes âgées de 15 à 24 ans ont un gain de pouvoir d'achat (+ 13,3 %) légèrement supérieur à la moyenne d'ensemble. Ce scénario est également observé chez les 25-44 ans. Toutefois, avec une appréciation de leur rémunération horaire de presque 17 % sur la période, ce sont les travailleuses les plus âgées qui se démarquent. Cette observation

contraste avec la situation chez les 45-54 ans qui montrent une hausse beaucoup moins forte (+ 9,5 %). Ce dernier groupe est d'ailleurs le seul à voir sa position salariale diminuer.

En 2009, les femmes en couple affichent une rémunération horaire supérieure à celles vivant seules (18,16 \$ contre 16,73 \$). Le gain de pouvoir d'achat observé au cours de la période est également plus fort chez les premières, soit 14,0 % contre 10,9 %. Aussi, les travailleuses vivant en couple gagnent un salaire un peu plus élevé que la moyenne d'ensemble, contrairement à celles vivant seules, qui sont rémunérées plus faiblement.

En 2009, les Québécoises ayant au moins un enfant de moins de 18 ans gagnent 18,88 \$ de l'heure, alors que pour celles n'ayant pas d'enfants de moins de 18 ans, le taux se fixe à 16,97 \$. Le fait que les femmes avec enfants sont généralement plus âgées que celles sans enfants peut expliquer, en partie, qu'elles soient mieux rémunérées que celles sans enfants. Par ailleurs, au cours de la période 1997-2009, les deux groupes affichent une croissance similaire de leur pouvoir d'achat (environ + 13 %), dépassant quelque peu celui observé dans l'ensemble.

La hausse du pouvoir d'achat s'observe davantage dans les emplois à temps plein que dans ceux à temps partiel. De fait, la croissance de la rémunération est environ quatre fois supérieure dans le premier groupe, soit 14,5 % contre 3,8 %. La position salariale des femmes travaillant à temps partiel chute ainsi fortement

1. Les données utilisées dans cette analyse proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

durant la période pour s'établir à moins de 88 %; il s'agit d'une baisse de 7,7 points par rapport à 1997. En 2009, les employées permanentes (17,84 \$) déclarent un taux de salaire horaire supérieur à leurs homologues occupant des emplois temporaires (16,41 \$), tout comme en 1997. Les employées temporaires connaissent toutefois une croissance de leur pouvoir d'achat légèrement supérieure au cours de la période, soit 14,3 % contre 12,6 %, et voient ainsi leur position salariale augmenter quelque peu, pour s'établir à près de 93 % en 2009.

Entre 1997 et 2009, la croissance de la rémunération horaire réelle est plus forte chez les non-syndiquées (16,9 %) que chez les syndiquées (8,5 %). Malgré une diminution de l'écart entre les deux groupes au cours de la période, les syndiquées présentent, encore en 2009, un taux horaire nettement supérieur à celui de leurs homologues non syndiquées, soit 20,50 \$ contre 15,71 \$. Chez les premières, cela équivaut à 116,0 % du salaire moyen de l'ensemble des employées comparativement à seulement 88,9 % chez celles qui ne sont pas couvertes par une convention collective.

L'analyse selon la taille de l'établissement dévoile que plus celle-ci est grande, plus la rémunération des employées est importante. Ainsi, le taux horaire le plus faible est noté dans les établissements de moins de 20 employés (14,26 \$ en 2009), alors que le taux le plus élevé s'observe dans les établissements de plus de 500 employés (22,86 \$ en 2009). Les femmes œuvrant dans les établissements de moins de 20 employés sont toutefois les seules à montrer une croissance de la rémunération horaire durant la période (+ 14,6 %) supérieure à la moyenne d'ensemble. Par le fait même, il s'agit de l'unique groupe à afficher une amélioration de la position salariale au cours de la période. Le recul de la position salariale est par ailleurs plus prononcé chez les travailleuses se trouvant dans les établissements comptant entre 20 et 500 employés.

Les femmes ayant un emploi dans le secteur public bénéficient d'une rémunération plus forte que celles du secteur privé. De fait, en 2009, les premières affichent un taux horaire de 22,81 \$, alors que les secondes présentent un taux de 15,36 \$. La position salariale des employées du secteur public (129,1 % en 2009) connaît

une baisse au cours de la période, alors que celle des employées du secteur privé (86,9 % en 2009) s'accroît très légèrement; le gain de pouvoir d'achat étant plus faible que la moyenne d'ensemble dans le secteur public.

Entre 1997 et 2009, les travailleuses du secteur des biens connaissent une croissance de leur pouvoir d'achat deux fois plus forte que celle de l'ensemble, soit 25,5 % ou l'équivalent de 2,1 % en moyenne par année durant la période analysée. Le taux horaire des employées de ce secteur atteint 16,71 \$ en 2009. Comme la croissance observée dans le secteur des services est beaucoup moins forte (+ 10,5 %), l'écart entre le secteur des biens et celui des services diminue considérablement au cours de la période. Il convient de noter ici que la croissance marquée de la rémunération horaire des femmes dans le secteur des biens coïncide avec une prédominance des hommes dans ce secteur, alors que la hausse beaucoup moins forte chez les femmes dans le secteur des services va de pair avec une majorité de femmes dans ce secteur (ibid., ISQ, 2006; 2010b). Par ailleurs, la croissance observée dans le secteur des biens engendre une hausse marquée de la position salariale des femmes au cours de la période (+ 9,6 points), celle-ci se fixant à 94,6 % en 2009. Avec une position salariale d'environ 100 %, les employées du secteur des services bénéficient d'une rémunération horaire similaire à celle de la moyenne d'ensemble, malgré un certain recul à ce chapitre.

Parmi les industries, les gains de pouvoir d'achat les plus élevés chez les employées sont notés dans la fabrication (+ 26,7 %) et dans les services publics (+ 22,6 %). En conséquence, leur position salariale s'accroît de façon très importante entre 1997 et 2009, soit de 10 points dans le premier groupe (92,5 %) et de plus de 12 points dans le second (155,3 %). L'industrie des services publics présente d'ailleurs la rémunération horaire la plus forte en 2009 (27,44 \$). L'industrie primaire et celle de la construction affichent également de forts taux de croissance de leur rémunération horaire. Rappelons que ces quatre industries constituent le secteur des biens.

En 2009, les femmes travaillant dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration affichent le taux horaire

le plus faible (11,36 \$), mais voient leur pouvoir d'achat s'apprécier de façon non négligeable au cours de la période (+ 16,3 %). Par ailleurs, les gains de pouvoir d'achat sont plus faibles que celui de la moyenne d'ensemble dans cinq industries. En particulier, mentionnons ceux notés dans les soins de santé et l'assistance sociale (+ 5,1 %), dans les services d'enseignement (+ 6,2 %) et dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 7,8 %). Ces faibles croissances engendrent des baisses au chapitre de la position salariale, les plus importantes étant notées dans les services d'enseignement (- 8,5 points) et dans les soins de santé et l'assistance sociale (- 7,9 points); néanmoins, les positions salariales dans ces industries sont supérieures à 100 %. Notons également qu'en 2009, l'administration publique montre le troisième plus fort taux horaire (22,93 \$). De plus, cette industrie affiche un gain appréciable du pouvoir d'achat des femmes entre 1997 et 2009 (+ 18,1 %) ce qui permet d'améliorer leur position salariale de presque 6 points (129,8 % en 2009).

## Références

CLOUTIER, Luc (2007). « Effet de certaines politiques sociales sur la qualité de l'emploi des femmes au Québec », *Flash-info*, vol. 8, n° 3, p. 1-6.

GAUDREAU, Alexandre (2009). « Plus active que jamais, les mères québécoises occupent toutefois des emplois aux caractéristiques différentes selon qu'elles sont seules ou en couple », *Flash-info*, vol. 10, n° 13, p. 1-4.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2006). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 1997-2005*, Québec, vol. 2, n° 1, 193 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2010a). « Les Québécoises maintenant plus nombreuses que les Québécois dans l'emploi salarié », *Flash-info*, vol. 11, n° 2, p. 4.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2010b). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2001-2009*, Québec, vol. 2, n° 1, 280 p.

## Rémunération horaire moyenne chez les femmes<sup>1</sup>, Québec, 1997-2009 (en dollars de 2002)

	Taux de salaire horaire			Position salariale <sup>2</sup>		
	1997	2009	Variation	1997	2009	Variation
	\$	\$	%	%	%	point de %
<b>Total</b>	<b>15,66</b>	<b>17,67</b>	<b>12,8</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>
<b>Groupe d'âge</b>						
15 - 24 ans	9,85	11,16	13,3	62,9	63,2	0,3
25 - 44 ans	16,19	18,37	13,5	103,4	104,0	0,6
45 - 54 ans	17,02	18,64	9,5	108,7	105,5	-3,2
55 ans et plus	15,36	17,92	16,7	98,1	101,4	3,3
<b>État matrimonial</b>						
Seule	15,09	16,73	10,9	96,4	94,7	-1,7
Couple	15,93	18,16	14,0	101,7	102,8	1,1
<b>État familial</b>						
Avec enfants de moins de 18 ans	16,58	18,88	13,9	105,9	106,8	0,9
Sans enfants de moins de 18 ans	14,99	16,97	13,2	95,7	96,0	0,3
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	15,87	18,17	14,5	101,3	102,8	1,5
Temps partiel	14,95	15,52	3,8	95,5	87,8	-7,7
<b>Statut d'emploi</b>						
Permanent	15,85	17,84	12,6	101,2	101,0	-0,2
Temporaire	14,36	16,41	14,3	91,7	92,9	1,2
<b>Couverture syndicale</b>						
Couverts	18,90	20,50	8,5	120,7	116,0	-4,7
Non couverts	13,44	15,71	16,9	85,8	88,9	3,1
<b>Taille de l'établissement</b>						
Moins de 20 employés	12,44	14,26	14,6	79,4	80,7	1,3
Entre 20 et 99 employés	15,53	16,98	9,3	99,2	96,1	-3,1
Entre 100 et 500 employés	17,82	19,46	9,2	113,8	110,1	-3,7
Plus de 500 employés	20,51	22,86	11,5	131,0	129,4	-1,6
<b>Secteur d'appartenance</b>						
Secteur public	20,65	22,81	10,5	131,9	129,1	-2,8
Secteur privé	13,53	15,36	13,5	86,4	86,9	0,5
<b>Production de biens</b>	<b>13,31</b>	<b>16,71</b>	<b>25,5</b>	<b>85,0</b>	<b>94,6</b>	<b>9,6</b>
Industrie primaire	11,46	13,41	17,0	73,2	75,9	2,7
Services publics	22,39	27,44	22,6	143,0	155,3	12,3
Construction	13,63	16,28	19,4	87,0	92,1	5,1
Fabrication	12,90	16,34	26,7	82,4	92,5	10,1
<b>Production de services</b>	<b>16,12</b>	<b>17,81</b>	<b>10,5</b>	<b>102,9</b>	<b>100,8</b>	<b>-2,1</b>
Commerce	11,59	12,68	9,4	74,0	71,8	-2,2
Transport et entreposage	15,34	17,49	14,0	98,0	99,0	1,0
Finance, assurances, immobilier et location	16,77	18,98	13,2	107,1	107,4	0,3
Services professionnels, scientifiques et technique	17,07	19,23	12,7	109,0	108,8	-0,2
Gestion d'entreprises et services administratifs	12,60	14,11	12,0	80,5	79,9	-0,6
Services d'enseignement	22,65	24,05	6,2	144,6	136,1	-8,5
Soins de santé et assistance sociale	18,07	19,00	5,1	115,4	107,5	-7,9
Information, culture et loisirs	17,01	18,34	7,8	108,6	103,8	-4,8
Hébergement et services de restauration	9,77	11,36	16,3	62,4	64,3	1,9
Autres services	12,15	14,02	15,4	77,6	79,3	1,7
Administration publique <sup>3</sup>	19,41	22,93	18,1	123,9	129,8	5,9

.. Données n'ayant pas lieu de figurer.

- Les résultats portent sur les employées (travailleuses salariées) et ne tiennent donc pas compte des travailleuses autonomes. Les étudiantes en emploi sont également exclues afin d'obtenir un portrait juste des personnes donc l'activité principale est d'être en emploi.
- La position salariale est le ratio de la rémunération horaire moyenne d'un groupe par rapport à la rémunération horaire moyenne de l'ensemble des employés. Ainsi, une position salariale de 100 % signifie que la rémunération horaire du groupe équivaut à celle de la moyenne de l'ensemble.
- L'administration publique comprend les administrations municipale, provinciale et fédérale, les entreprises publiques et les universités.

Source : Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – *Enquête sur la population active* de Statistique Canada, 2010. Tous les calculs ainsi que l'utilisation et l'interprétation de ces données relèvent entièrement de l'auteur.

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

Pour plus de renseignements : Alexandre Gaudreault, analyste en statistiques du travail  
1200, avenue McGill College, bur. 400  
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6231)

Télécopieur : 514 876-1767

Courriel : alexandre.gaudreault@stat.gouv.qc.ca

**Institut  
de la statistique**

**Québec**

