

Dans les entreprises privées de 200 employés et plus, les femmes professionnelles sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes

par Nathalie Mongeau

Cet article s'intéresse à l'écart salarial entre les femmes et les hommes occupant des emplois de professionnels dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé. Les différences sont analysées selon la profession et le taux de présence des femmes dans ces professions. L'analyse porte sur les employés réguliers à temps plein.

Le fait de restreindre l'analyse aux entreprises du secteur privé de même qu'aux employés réguliers à temps plein permet de limiter l'impact de ces facteurs sur la rémunération, notamment l'influence du secteur d'appartenance (privé ou public). Par contre, cette étude ne permet pas d'identifier les causes de l'écart de rémunération entre les genres. Par exemple, certains facteurs non considérés pourraient expliquer une partie des écarts, notamment la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail ou certaines caractéristiques démographiques comme la situation familiale de l'employé.

Les données utilisées sont celles de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) qui vise les entreprises de 200 employés et plus des différents secteurs du marché du travail. Dans le cadre de l'ERG, l'Institut collige des données relatives aux professions telles que définies dans la *Classification nationale des professions* (CNP) 2011¹. La CNP est un système qui permet de classer les emplois par domaine d'activité et niveau de compétence, à l'aide de la description de

tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes de base. Selon la variable du niveau de compétence, les professions de la CNP sont classées en cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence. Les quatre niveaux de compétence sont les suivants : formation universitaire, formation collégiale, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi. Une formation universitaire correspond aux programmes d'études universitaires sanctionnées par un diplôme de premier, deuxième ou troisième cycle. Par ailleurs, la codification se fait à l'aide de trois chiffres (groupes intermédiaires) ou de quatre chiffres (groupes de base). Le premier chiffre du groupe intermédiaire représente le domaine d'activité,

le deuxième, le niveau de compétence et le troisième, le champ d'activité de la profession. Par exemple, dans le groupe intermédiaire 217, soit les professionnels en informatique, le chiffre 2 est celui du domaine des sciences naturelles et appliquées, le chiffre 1 représente le niveau de compétence universitaire et le chiffre 7 est celui des professionnels en informatique. Aux fins de cet article, le groupe intermédiaire et le groupe de base sont aussi appelés « professions ».

Le tableau 1 présente l'effectif compris dans les professions de niveau de compétence universitaire pour les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé de même que le taux de présence des femmes dans ces professions. Sur la

Tableau 1
Effectif et taux de présence des femmes selon les professions de la *Classification nationale des professions*, niveau de compétence universitaire, employés réguliers à temps plein, entreprises privées de 200 employés et plus, Québec, 2013

Type de professions	Effectif			Taux de présence féminine
	Total	Femmes	Hommes	%
	n			%
Ensemble des professions	81 220	34 230	46 990	42,1
Professions – prédominance féminine (60 % et plus de femmes)	4 450	3 470	980	78,0
Professions – « sans prédominance » (entre 41 % et 59 % de femmes)	41 910	23 570	18 340	56,2
Professions – prédominance masculine (40 % et moins de femmes)	34 860	7 190	27 670	20,6

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013.*

1. Voici le lien du site officiel de la CNP 2011 : <http://www5hrsdc.gc.ca/noc/francais/CNP/2011/Bienvenue.aspx>.

base de ce dernier indicateur, les professions ont été classées en trois catégories : prédominance masculine, féminine ou « sans prédominance ». Selon l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale, une catégorie d'emplois peut être considérée comme étant à prédominance féminine ou masculine lorsque au moins 60 % des salariés qui occupent l'emploi en cause sont du même sexe (L.R.Q., chapitre E-12.001). Ainsi, les professions « sans prédominance » affichent un taux de présence des femmes variant de 41 % à 59 %.

Le choix des groupes présentés repose, en premier lieu, sur la qualité de l'estimation du salaire horaire. En effet, toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %, ce qui représente une qualité de bonne à excellente. D'autres critères expliquent le retrait de certaines professions de l'analyse. Deux professions ne sont pas présentées en raison d'une non-réponse partielle importante sur le plan du genre, alors que le résultat d'une autre est confidentiel. Enfin, certaines professions ont été retirées parce qu'elles sont très peu présentes dans le secteur privé (par exemple le personnel professionnel en soins infirmiers ou les enseignants des niveaux primaire et secondaire) ou parce que les résultats relatifs aux salaires ne reflètent pas la réalité de la profession, soit au regard du mode de rémunération ou de l'importance des commissions dans l'enveloppe de rémunération. Ainsi, 14 des 22 professions du niveau de compétence universitaire se trouvant dans le secteur privé sont présentées dans les tableaux². Les groupes de professions à prédominance masculine et « sans prédominance » comportent chacun cinq professions, alors que le groupe de professions à prédominance féminine en compte quatre.

Répartition de l'effectif féminin et masculin : le taux de présence des femmes est très variable d'une profession à l'autre

En 2013, dans les entreprises privées de 200 employés et plus du Québec, environ 81 220 employés réguliers à temps plein occupent des emplois de professionnels ; 42,1 % sont des femmes (34 230) et 57,9 %, des hommes (46 990).

Selon les professions présentées (voir le tableau 2), le taux de présence des femmes varie de 15,8 % à 91,5 %. Les femmes sont très peu présentes dans les professions du domaine du génie.

Les professions à prédominance féminine ne comptent qu'environ 4 450 employés, ce qui représente 5,5 % du total de l'effectif. Le taux de présence des femmes dans ces professions est en moyenne de 78 %. Il convient de noter que les professions typiquement féminines des domaines de la santé, des services sociaux et de l'éducation comptent très peu d'employés dans le secteur privé. En effet, ces professions se trouvent majoritairement dans le secteur public.

Les professions à prédominance masculine regroupent près de 34 860 employés réguliers à temps plein (42,9 % du total de l'effectif). Parmi ces employés, seulement 7 190 sont des femmes (taux de présence d'environ 20,6 %). Les hommes sont très présents dans les professions du domaine scientifique. Les cinq professions présentées sont du domaine des sciences naturelles et appliquées. Enfin, les professions à prédominance masculine comptent environ 27 670 hommes (58,9 % de l'effectif professionnel masculin du secteur privé).

Quant aux professions « sans prédominance », elles regroupent environ 41 910 employés (51,6 % du total de l'effectif). Dans cette catégorie, le taux de présence des femmes est en moyenne de 56,2 %. Il y a donc environ 23 570 femmes dans ces professions. Par ailleurs, près de 70 % des femmes professionnelles du secteur privé occupent une profession où il n'y a pas de prédominance.

En résumé, la plupart des femmes professionnelles du secteur privé occupent une profession « sans prédominance ». Chez les hommes, 58,9 % se trouvent dans une profession à prédominance masculine ; le taux de présence des femmes dans ce groupe de professions s'établit à 20,6 %.

Écart salarial entre les professions : les professions à prédominance masculine montrent un salaire horaire moyen supérieur à celui des professions à prédominance féminine ou « sans prédominance »

En 2013, le salaire horaire moyen des professions à prédominance masculine (39,01 \$) est supérieur à celui des professions à prédominance féminine (36,78 \$)³ ou « sans prédominance » (34,93 \$). Le tableau 2 présente le salaire horaire moyen selon la profession dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé.

Dans les professions à prédominance féminine, le salaire horaire moyen estimé pour les juges, les avocats et les notaires (CNP 411), soit 50,43 \$, est le plus élevé de toutes les professions présentées dans le tableau. Toutefois, il convient de souligner que cette profession ne comprend que des avocats et des notaires dans le secteur privé. En effet, les juges se trouvent dans le secteur public. Dans le CNP 415, le salaire horaire moyen s'établit à 30,30 \$. L'intervalle de confiance est plus large pour cette profession puisque le coefficient de variation est plus élevé que celui des autres professions de cette catégorie. Sur le plan statistique, il n'y a pas de différence significative entre cet emploi et les professions CNP 314 et CNP 511.

Parmi les cinq professions à prédominance masculine, trois présentent un salaire horaire supérieur à celui de toutes les professions à prédominance féminine ou « sans prédominance » ; les juges, les avocats et les notaires font évidemment exception. Il s'agit des professionnels en génie (codes CNP 213 et CNP 214) et des mathématiciens, statisticiens et actuaires (code CNP 216). Leur salaire moyen varie de 39,52 \$ à 42,11 \$. Le salaire horaire des professionnels en informatique (CNP 217) est plus élevé (37,40 \$) que celui des professionnels en gestion des ressources humaines et services aux entreprises (CNP 112) (35,86 \$)⁴. Ces deux professions regroupent un grand nombre d'employés (près de 17 500 chacune).

En ce qui concerne les professions « sans prédominance », le salaire horaire moyen va de 32,60 \$ chez les professionnels des sciences de la vie (CNP 212) à 37,12 \$ chez les agents des politiques et programmes, les chercheurs et les experts-conseils (CNP 416).

2. Les résultats relatifs aux professions non présentées sont inclus dans les moyennes d'ensemble.

3. Un test statistique sur la différence des moyennes a été appliqué et a permis de statuer que les deux estimations sont statistiquement différentes.

4. Voir la note 3.

Tableau 2

Taux de présence féminine et salaire horaire moyen selon les professions de la *Classification nationale des professions*, niveau de complétude universitaire, employés réguliers à temps plein, entreprises privées de 200 employés et plus, Québec, 2013

Code CNP	Titre de la profession	Taux de présence féminine	Salaire horaire moyen					
			Ensemble		Analyse selon le genre			
				Interv. de confiance	F	H	Écart	Ratio
		%	\$			\$		%
Ensemble des professions¹		42,1	36,78	(35,91 ; 37,66)	34,36	38,55	-4,19[†]	89,1
Selon le taux de présence des femmes¹								
	Professions à prédominance féminine	78,0	36,78	(35,10 ; 38,46)	36,28	38,58	-2,30	94,0
	Professions « sans prédominance »	56,2	34,93	(33,68 ; 36,18)	33,27	37,06	-3,79 [†]	89,8
	Professions à prédominance masculine	20,6	39,01	(38,02 ; 40,00)	36,99	39,54	-2,55 [†]	93,6
Selon la profession (14 des 22 professions présentes dans le secteur privé)								
Professions à prédominance féminine								
314	Prof. – thérapie et évaluation	91,5	35,28	(33,64 ; 36,92)	x	x
511	Prof. – bibliothèques, archives, musées et galeries d'art	69,5	31,97	(28,16 ; 35,78)	31,77	32,43	-0,66	98,0
415	Prof. – psychologie, travail social, counseling, religion et probation	64,8	30,30	(22,30 ; 38,30)	30,71	29,55	1,16	103,9
411	Juges, avocats et notaires ²	62,3	50,43	(45,41 ; 55,46)	49,82	51,45	-1,63	96,8
Professions « sans prédominance »								
112	Prof. – gestion ressources humaines et services aux entreprises	56,7	35,86	(34,88 ; 36,85)	34,57	37,55	-2,98 [†]	92,1
416	Agents – politiques et programmes, chercheurs et experts-conseils	55,3	37,12	(35,56 ; 38,69)	35,04	39,70	-4,66 [†]	88,3
212	Prof. – sc. de la vie	54,6	32,60	(29,97 ; 35,24)	31,58	33,83	-2,25	93,3
512	Prof. – rédaction, traduction et relations publiques	45,4	35,14	(32,03 ; 38,25)	31,44	38,22	-6,78 [†]	82,3
211	Prof. – sc. physiques	45,0	33,30	(30,95 ; 35,65)	31,68	34,63	-2,95	91,5
Professions à prédominance masculine								
216	Mathématiciens, statisticiens et actuaires	35,7	41,14	(38,54 ; 43,75)	39,00	42,34	-3,34	92,1
217	Prof. – informatique	23,8	37,40	(36,18 ; 38,63)	36,78	37,60	-0,82	97,8
215	Prof. – architecture, urbanisme et arpentage	23,1	35,55	(33,51 ; 37,59)	33,70	36,11	-2,41	93,3
214	Autres professionnels en génie	16,2	42,11	(40,42 ; 43,80)	39,24	42,67	-3,43 [†]	92,0
213	Prof. – génie civil, mécanique, électrique et chimique	15,8	39,52	(38,72 ; 40,33)	35,39	40,30	-4,91 [†]	87,8

† Écart significatif au seuil de 5%.

x Donnée confidentielle.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Les résultats relatifs aux professions non présentées sont inclus dans les moyennes d'ensemble.

2. Dans le secteur privé, il n'y a pas de juges.

Note: Toutes les estimations de salaire horaire présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15%, à l'exception du salaire horaire des femmes dans le CNP 415 (coefficient de 15,46%).

Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013.*

Écart salarial entre les genres : les femmes professionnelles du secteur privé sont moins bien rémunérées que leurs homologues masculins

Dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé, le salaire horaire des femmes professionnelles (34,36 \$) est inférieur à celui des hommes ayant le même niveau de compétence (38,55 \$); la différence est de 4,19 \$.

Le même constat est fait pour les professions à prédominance masculine et celles « sans prédominance ». L'écart en défaveur des femmes est évalué à 2,55 \$ dans les professions à prédominance masculine et à 3,79 \$ dans les professions où il n'y a pas de prédominance. L'écart estimé entre les femmes et les hommes dans les professions à prédominance féminine n'est pas significatif sur le plan statistique. Dans les tableaux, les écarts significatifs entre les femmes et les hommes sont accompagnés du symbole † (écart significatif au seuil de 5 %).

Lorsque les CNP sont analysés, aucune profession ne présente un salaire horaire significativement plus élevé chez les femmes. En effet, la différence estimée pour le CNP 415 n'est pas significative sur le plan statistique. Par contre, cinq des professions présentées affichent un salaire des hommes supérieur à celui des femmes. La différence la plus importante est notée chez les professionnels en rédaction, traduction et relations

publiques. Dans cette profession, le salaire horaire des femmes est de 31,44 \$ alors que celui des hommes est de 38,22 \$; l'écart est donc de 6,78 \$.

Écart salarial entre les genres : dans le secteur privé, le salaire horaire moyen des femmes non syndiquées et de celles travaillant dans les entreprises de 500 employés et plus est inférieur à celui des hommes des mêmes groupes

Le tableau 3 présente le salaire horaire moyen des femmes et des hommes professionnels selon les variables de la syndicalisation et de la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé, près de 87,2 % des professionnels sont non syndiqués et environ 85,5 % travaillent dans des entreprises de 500 employés et plus (données non présentées). Le taux de présence des femmes varie de 40,3 % dans les entreprises de 500 employés et plus à 52,7 % dans celles de 200 à 499 employés.

Dans l'ensemble des professions de niveau de compétence universitaire, le salaire horaire des femmes non syndiquées (33,89 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (38,10 \$). L'écart de 4,21 \$ en défaveur des femmes est significatif sur le plan statistique. En ce qui concerne les professionnels syndiqués, la différence entre les femmes et les hommes n'est pas significative sur le plan statistique. Le fait

qu'il y ait très peu de professionnels syndiqués dans le secteur privé réduit la précision des estimations.

En ce qui a trait à la taille des entreprises, la différence salariale estimée entre les femmes et les hommes professionnels dans les entreprises privées de 200 à 499 employés n'est pas significative. Par contre, dans les entreprises de 500 employés et plus, les femmes présentent un salaire horaire moyen moins élevé que celui des hommes : 34,71 \$ contre 39,18 \$ (une différence évaluée à 4,47 \$).

En conclusion, dans les entreprises privées de 200 employés et plus, les femmes représentent environ 42,1 % de l'effectif du niveau de compétence universitaire. Cependant, le taux de présence des femmes varie beaucoup d'une profession à l'autre.

En 2013, le salaire horaire moyen des professions à prédominance masculine est supérieur à celui des professions à prédominance féminine et à celles où il n'y a pas de prédominance. Trois des cinq professions à prédominance masculine affichent un salaire horaire supérieur à celui de toutes les professions des catégories à prédominance féminine et « sans prédominance », à l'exception de la profession des juges, avocats et notaires. En effet, cette profession à prédominance féminine se distingue puisqu'elle montre le salaire horaire moyen le plus élevé de toutes les professions du secteur privé analysées.

Tableau 3

Taux de présence féminine et salaire horaire moyen selon la syndicalisation et la taille de l'entreprise, *Classification nationale des professions*, niveau de complétences universitaire, employés réguliers à temps plein, entreprises privées de 200 employés et plus, Québec, 2013

	Taux de présence féminine	Salaire horaire moyen					
		Ensemble		Analyse selon le genre			
			Interv. de confiance	F	H	Écart	Ratio
%	\$		\$		%		
Ensemble des professions	42,1	36,78	(35,91 ; 37,66)	34,36	38,55	-4,19[†]	89,1
Selon la syndicalisation							
Syndiqués	48,7	39,64	(34,87 ; 44,42)	37,07	42,09	-5,02	88,1
Non syndiqués	41,1	36,36	(35,68 ; 37,05)	33,89	38,10	-4,21 [†]	88,9
Selon la taille de l'entreprise							
Entreprises de 200 à 499 employés	52,7	33,31	(31,63 ; 34,99)	32,78	33,90	-1,12	96,7
Entreprises de 500 employés et plus	40,3	37,38	(36,43 ; 38,33)	34,71	39,18	-4,47 [†]	88,6

† Écart significatif au seuil de 5 %.

Note : Toutes les estimations de salaire horaire présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013*.

Enfin, dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé, les femmes sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes. Ce constat s'observe également dans la catégorie à prédominance masculine, celle des professions « sans prédominance » ainsi que pour 5 des 14 professions présentées. En ce qui concerne toutes les autres professions, la différence estimée n'est pas significative sur le plan statistique. Aucune différence significative en faveur des femmes n'est constatée.

D'autres analyses sur la rémunération entre les genres sont possibles à partir des données de l'*Enquête sur la rémunération globale*, par exemple selon les autres niveaux de compétence de la CNP ou selon les différents secteurs du marché du travail. Par ailleurs, le lecteur intéressé par des résultats touchant l'ensemble du marché du travail peut consulter l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. L'édition 2013 de cette publication de l'Institut présente un portrait de l'état du marché du travail et des condi-

tions de travail de 2003 à 2013. Le chapitre 5 traitant de la rémunération horaire comporte une analyse différenciée selon le genre qui prend en compte diverses variables (régime de travail, durée de l'emploi, syndicalisation de l'employé, niveau de compétence de la CNP, secteurs privé et public, etc.).

Notes méthodologiques

Les données sont tirées de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG), menée par l'Institut auprès des entreprises de 200 employés et plus. Aux fins de la présente capsule, seuls les employés réguliers à temps plein de ces entreprises sont considérés. L'édition 2013 de cette enquête, qui porte sur la rémunération en vigueur le 1^{er} avril 2013, permet d'étudier l'écart salarial entre les hommes et les femmes du même groupe professionnel dans les plus grandes entreprises qui possèdent généralement des structures salariales bien établies. Pour les estimations produites à partir de l'ERG, la mesure de précision utilisée est le coefficient de variation (CV). Les estimations dont le CV est inférieur ou égal à 15 % sont considérées comme suffisamment précises pour être présentées sans commentaire. Afin d'analyser les différences observées entre les salaires horaires moyens des différentes professions ou entre les genres dans une profession, les intervalles de confiance sont examinés. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, il n'est pas possible de conclure à une différence sur le plan statistique. Dans les cas où l'écart semble important et qu'il y a un léger chevauchement, un test statistique sur la différence des moyennes est appliqué afin de voir si les deux estimations sont statistiquement différentes ou non. Enfin, le seuil établi pour considérer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes comme significatifs est de 5 %.

L'analyse porte sur les employés réguliers à temps plein occupant une profession du niveau de compétence universitaire dans les entreprises de 200 employés et plus. Par le biais des codes CNP, la profession est également prise en compte. Un des facteurs qui influence l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans un groupe intermédiaire (CNP3) est l'hétérogénéité des salaires et du taux de présence féminine des groupes de base (CNP4) le composant. Par ailleurs, il est important de mentionner que cette étude ne permet pas d'identifier les causes de l'écart de rémunération entre les genres. Par exemple, certains facteurs non considérés pourraient expliquer une partie des écarts, notamment la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail ou certaines caractéristiques démographiques comme la situation familiale de l'employé.

Dans l'ERG, tous les emplois des entreprises sont classés selon la *Classification nationale des professions* de 2011.

Pour plus de détails sur la méthodologie de cette enquête, veuillez consulter le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013*.

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

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Gabrielle Tardif, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Nathalie Mongeau, professionnelle en rémunération
1200, avenue McGill College, 4^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm