

Un résumé de recherche

L'écart salarial entre les sexes

INSTITUTE FOR
gender AND THE
economy

Rotman

Aperçu

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est la différence entre la rémunération des hommes et celles des femmes pour le travail rémunéré. Il existe de nombreuses façons de calculer l'écart, en fonction de la dynamique de l'emploi sur laquelle vous voulez mettre l'accent.¹ Ne pas verser un salaire égal pour un travail égal, notamment donner aux femmes un salaire inférieur à celui des hommes pour le même travail, explique un écart salarial d'environ 95 cents. Une plus grande part de l'écart salarial s'explique par les mères qui délaissent un emploi pour en accepter un qui leur offre une plus grande souplesse pour gérer leurs responsabilités de soins. Cela signifie souvent occuper des emplois moins rémunérateurs, ce qui accroît encore l'écart salarial d'environ 88 cents. Étant donné que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de soins, la comparaison du salaire hebdomadaire moyen des hommes et des femmes dans l'ensemble démontre un écart encore plus important d'environ 70 cents.²

Sources de l'écart salarial entre les sexes

L'écart salarial entre les sexes varie selon la race et l'origine ethnique:³ Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, l'analyse du revenu d'emploi médian à temps plein démontre un écart salarial d'environ 92 cents entre les femmes de minorités visibles et non visibles et un écart salarial d'environ 72 cents entre les hommes et les femmes de minorités visibles.⁴ Les disparités de gains sont également évidentes chez les personnes transgenres. Selon un sondage PULSE mené en 2011 auprès des personnes trans, 71 % des personnes interrogées avaient fait au moins des études collégiales ou universitaires, mais environ la moitié gagnaient 15 000 \$ par année ou moins.⁵

L'une des principales causes de l'écart salarial est la ségrégation professionnelle. Toute une gamme de facteurs contribue à ségréguer les femmes dans les domaines professionnels qui paient moins⁶ comme la garde d'enfants et la vente au détail.⁷ Au sein des entreprises, cela pourrait signifier que les femmes occupent des postes internes administratifs plutôt que des postes externes ou productifs de revenus. Les femmes sont aussi pénalisées en raison de la maternité. Les mères sont perçues comme étant moins compétentes, et les congés qu'elles prennent pour avoir des enfants reportent l'obtention des augmentations de salaire et des promotions.⁸

Les personnes qui recherchent de l'avancement dans leur travail doivent souvent travailler de longues heures, mais l'attribution des responsabilités familiales selon le sexe empêche les femmes de le faire.⁹ Par conséquent, les emplois exigeant que les employés travaillent de longues heures entraînent certains des écarts salariaux les plus importants.¹⁰

**Au Canada,
l'écart
salarial entre
les sexes
varie de 95 à
70 cents**

Ce résumé de recherche est financé par le Programme du travail du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Canada

Plusieurs méthodes pour combler l'écart salarial entre les sexes ont donné des résultats mitigés:

Transparence salariale

La transparence salariale (comme les lois provinciales sur la transparence) peut réduire l'écart salarial. La réglementation récente au Royaume-Uni a surtout mis l'accent sur la faible représentation des femmes dans les postes les plus rémunérateurs, mais a moins abordé les problèmes réels liés à une rémunération égale pour un travail égal. L'incitation à la transparence de la rémunération pourrait faire en sorte que les entreprises se concentrent sur les relations publiques plutôt que sur des changements importants.¹¹

Équité salariale

Le Canada est un chef de file en matière de législation sur l'équité salariale. Les données probantes indiquent que l'équité salariale a entraîné des gains pour les femmes qui travaillent dans le secteur public,¹² mais étant donné que son application est axée sur des comparaisons relativement étroites des catégories d'emploi, elle n'a pas eu d'incidence importante sur l'écart salarial global.

Interdire l'utilisation de l'historique des salaires

Étant donné que les femmes présentent des disparités salariales en commençant par leur premier emploi, les interdictions relatives aux antécédents salariaux (dans lesquelles il est interdit aux employeurs de demander aux employés potentiels des renseignements sur les salaires antérieurs) pourraient constituer une intervention utile pour freiner l'élargissement de l'écart.¹³ Toutefois, les employeurs peuvent également trouver des façons de contourner l'interdiction en posant des questions sur les attentes salariales plutôt que sur les salaires antérieurs.¹⁴

La direction pourrait également envisager les mesures suivantes:

Reconcevoir les structures d'emploi

Dans le secteur pharmaceutique, les améliorations technologiques apportées à la conception des emplois, comme la normalisation des procédures et la création de bases de données en ligne, ont réduit les coûts de la flexibilité temporelle pour les pharmaciennes et ont essentiellement comblé l'écart salarial entre les sexes dans ce domaine.¹⁵

Repenser la valorisation des longues heures de travail

Dans de nombreuses professions, on suppose que travailler de longues heures et qu'une « présence sur place » considérable sont gages d'un rendement supérieur. Mais certaines de ces hypothèses sont dépassées. Les leaders peuvent transformer la culture du milieu de travail qui met trop l'accent sur les longues heures de travail et se concentrer plutôt sur les résultats.¹⁶

Appuyer l'accessibilité des services de garde

Tant que le partage des responsabilités familiales sera inégal, l'écart entre les sexes ne se rétrécira probablement pas.¹⁷ Le fait d'offrir des services de garde abordables et accessibles sur place ou de subventionner l'accès à d'autres sources de services de garde peut aider les femmes, particulièrement celles qui souhaitent travailler à temps plein.

Faciliter le retour au travail après un congé parental

De nombreuses organisations supposent que les mères ne sont pas intéressées par l'avancement ou les mandats difficiles qui pourraient mener à des promotions. Les organisations peuvent faire mieux pour donner des occasions aux personnes qui en veulent et qui en profiteraient.

Voir ce résumé sur notre site web: <https://www.gendereconomy.org/the-gender-wage-gap/>

- 1** Rubery, J. et D. Grimshaw (2014). The 40-year pursuit of equal pay: a case of constantly moving goalposts. [40 ans de revendications pour l'égalité salariale : un cas d'objectifs en mouvance constante.] *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319-343.
- 2** Sarah Kaplan, The Motherhood Penalty [La pénalisation de la maternité], *University of Toronto Magazine* : <https://magazine.utoronto.ca/opinion/the-maternité-penalty-gender-wage-gap-sarah-kaplan/>
- 3** Kate McInturff, The Gendered and Racialized Wage Gap [L'écart salarial fondé sur le genre et la race], *Fondation canadienne des femmes* : <https://www.canadianwomen.org/déficit-worth-inquiising-gender-racialized-wage-gap/>
- 4** Statistique Canada, Les femmes de minorités visibles : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14315-fra.htm>
- 5** Bauer G, Nussbaum N, Travers R, Munro L, Pyne J, Redman N. We've Got Work to Do : Workplace Discrimination and Employment Challenges for Trans People in Ontario [Nous avons du travail à faire : Discrimination au travail et difficultés professionnelles vécues par les personnes trans en Ontario]. *Bulletin électronique Trans PULSE*, 30 mai 2011. 2(1). Téléchargeable en anglais ou en français à <http://www.transpulseproject.ca>
- 6** Petersen, T. et L. A. Morgan (1995). Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap [Séparation et inégalité : Ségrégation des sexes dans les professions et les établissements et écart salarial entre les sexes]. *American Journal of Sociology*, 101(2), 329-365.
- Reskin, B. F. et P. A. Roos (2009). Job queues, gender queues : Explaining women's inroads into male occupations [Restreindre l'accès aux emplois selon le genre : Expliquer l'avancée des femmes dans les professions masculines. Temple University Press.
- Levanon, A., England, P. et Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay : Assessing causal dynamics using 1950-2000 US census data [Féminisation des professions et la rémunération : Évaluer la dynamique causale à l'aide des données du recensement américain de 1950 à 2000]. *Social Forces*, 88(2), 865-891.
- 7** England, P., Budig, M. et N. Folbre (2002). Wages of virtue: The relative pay of care work [Rémunération de la vertu : Le salaire relatif des professions dans le domaine des soins]. *Social problems*, 49(4), 455-473.
- 8** Budig, M. J. et P. England (2001). The wage penalty for motherhood [Pénalité salariale à la maternité]. *American sociological review*, 204-225.
- Budig, M. J., Misra, J. et Boeckmann, I. (2012). The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes. [Perspective transnationale de la pénalisation de la maternité : Importance des politiques travail-famille et des attitudes culturelles]. *Social Politics*, 19(2), 163-193.
- Sarah Kiff, The True Cause of the Gender Wage Gap [La véritable cause de l'écart salarial entre les sexes], *Vox.com*: <https://www.vox.com/2018/2/19/17018380/gender-wage-gap-care-penalty>
- 9** Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies : A theory of gendered organizations [Hiérarchies, emplois, corps : Théorie des organisations sexospécifiques]. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Reid, E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities [Montrer ou non le refus de l'adoption de l'image du travailleur idéal : Comment les gens composent avec les attentes relatives aux identités professionnelles et l'expérience vécue]. *Organization Science*, 26(4), 997-1017.
- 10** Goldin, C., 2014. A grand gender convergence : Its last chapter [Écart marqué entre les sexes : le dernier chapitre]. *American Economic Review*, 104(4), pp.1091-1119.
- 11** Sarah Kaplan, The Motherhood Penalty [La pénalisation de la maternité], *University of Toronto Magazine* : <https://magazine.utoronto.ca/opinion/the-maternité-penalty-gender-wage-gap-sarah-kaplan/>
- 12** Singh, P. et P. Peng (2010). Canada's bold experiment with pay equity [Expérience audacieuse au Canada en matière d'équité salariale]. *Gender in Management: An International Journal*, 25(7), 570-585.
- 13** Corbett, C. et C. Hill (2012). Graduating to a Pay Gap: The Earnings of Women and Men One Year after College Graduation [Écart salarial après la diplomation : La rémunération des femmes et des hommes un an après la diplomation du collège]. *American Association of University Women*. 1111 Sixteenth Street NW, Washington, DC 20036.
- Christina Cauterucci, Equal Pay Legislation Banning Salary History Questions Is Absolutely Based in Data [La législation sur l'équité salariale qui interdit les questions sur l'historique salarial est fondée de façon absolue sur des données], *Slate* : <https://slate.com/human-interest/2017/04/Equal-pay-legislation-interannning-Salary-history-questions-is-based-in-data.html>
- 14** Adler, Laura. 2019. "You're Worth What You're Paid: Why Employers Use Past Pay to Set Future Pay" [Vous valez le salaire que vous recevez : Pourquoi les employeurs utilisent les salaires antérieurs pour établir le salaire futur]. Document de travail. Université Harvard.
- 15** Goldin, C. et L. F. Katz (2016). A most egalitarian profession : pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation [La profession la plus égalitaire : la pharmacie et l'évolution d'une occupation familiale]. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705-746.
- 16** Goldin, C., 2014. A grand gender convergence : Its last chapter [Écart marqué entre les sexes : le dernier chapitre]. *American Economic Review*, 104(4), pp.1091-1119.
- 17** Angelov, N., Johansson, P. et Lindahl, E., 2016. Parenthood and the gender gap in Pay [L'écart entre les sexes dans la rémunération]. *Journal of Labor Economics*, 34(3), pp. 545-579.