

Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ?

Deux des changements socio-économiques les plus marquants au cours des dernières décennies l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et les progrès remarquables qu'elles ont réalisés en matière d'éducation. Malgré ces succès indéniables, les femmes continuent d'afficher un revenu de travail inférieur à celui des hommes. Pourquoi est-ce le cas ?

Est-ce dû à la surreprésentation des femmes dans les professions et les métiers moins bien payés ? Au fait que les femmes attachent plus d'importance aux attributs non pécuniaires de leur emploi ? Aux responsabilités familiales plus lourdes qu'elles portent ? Aux stéréotypes de genres qui existent en milieu de travail ?

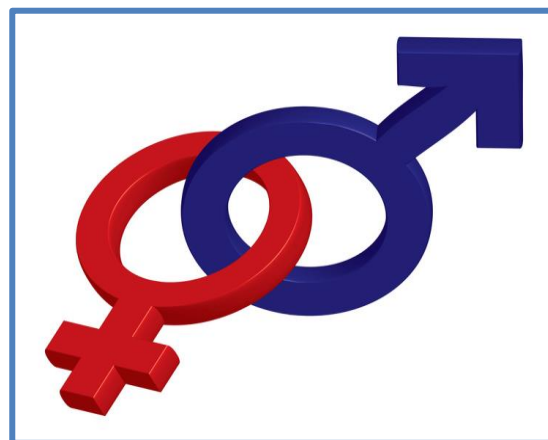
Plusieurs études et analyses statistiques utilisant les microdonnées tirées de nombreuses enquêtes canadiennes réalisées par Statistique Canada permettent de mieux comprendre l'évolution et la persistance des écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

Résultats

Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes se sont atténués au cours des dernières décennies, mais ils demeurent importants encore aujourd'hui, de l'ordre de 13 p. 100 en moyenne en 2011, un peu moins chez les jeunes générations plus scolarisées.

Moins du tiers de cet écart salarial peut s'expliquer par les caractéristiques productives des hommes et des femmes, par exemple le niveau de scolarité atteint, le métier ou la profession exercés, le nombre d'années d'expérience accumulées, le nombre d'heures travaillées ou le secteur d'activité où ils ou elles travaillent.

Les choix éducationnels et professionnels des femmes, en particulier le fait qu'elles sont peu présentes dans certains métiers et professions, est le facteur explicatif le plus important des écarts salariaux.



À propos de ce document

Ce numéro d'*En évidence* est tiré de Carole Vincent, « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? Synthèse de connaissances tirées de microdonnées canadiennes », *Série Synthèses du RCCDR*, septembre 2013.

Il a été préparé par Sarah Fortin, coordonnatrice, transfert des connaissances au Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR), une infrastructure créée pour donner aux chercheurs un meilleur accès aux microdonnées détaillées de Statistiques Canada, pour élargir le bassin de chercheurs qualifiés en statistiques sociales et pour améliorer la communication entre les chercheurs et les utilisateurs de la recherche.

Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ?

- Ces différences de caractéristiques expliquent une portion de plus en plus petite de l'écart salarial au fil du temps, au point où la plus grande partie de l'écart observé de nos jours est *inexpliquée* par ces différences.
- L'hypothèse voulant que les femmes soient davantage intéressées que les hommes par les aspects non pécuniaires d'un emploi bénéficie d'un certain soutien empirique. Mais la contribution de ce facteur aux écarts salariaux est faible comparée à la portion des écarts imputables aux choix éducatifs et professionnels.
- Les femmes qui ont des enfants gagnent moins que les femmes qui n'en ont pas et cette « pénalité du bébé » demeure même quand on prend en compte le fait que la productivité des mères et leur capital humain pourraient être affectés par les interruptions dans leur carrière due à une grossesse ou par les conflits qu'elles vivent entre leurs responsabilités familiales et professionnelles.
- Il est difficile de documenter l'existence de préjugés et de stéréotypes de genres en milieu de travail et surtout de cerner leur rôle dans les inégalités salariales au moyen d'analyses statistiques, mais des indications suggèrent qu'ils pourraient jouer un rôle dans certains milieux, comme les secteurs traditionnellement masculins ou ceux qui offrent des occasions d'occuper un emploi atypique.

Implications en matière de politiques publiques

- Puisque les choix de carrière des femmes est le facteur explicatif le plus important dans les écarts salariaux, il faut encourager la diversification des choix éducatifs et professionnels des jeunes femmes et lutter contre les stéréotypes de genres.
- Des mesures pour réduire l'impact de la maternité sur le revenu des mères qui sont sur le marché du travail est un deuxième levier à considérer. Historiquement, de telles mesures ont permis d'améliorer la situation.
- Puisque les responsabilités familiales des femmes semblent influencer à plus long terme sur le revenu des mères, il serait aussi important d'encourager un meilleur partage de ces responsabilités au sein des couples et une plus grande implication des pères.