

OÙ EN SOMMES-NOUS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL?


8 mars 2019, CIQSS

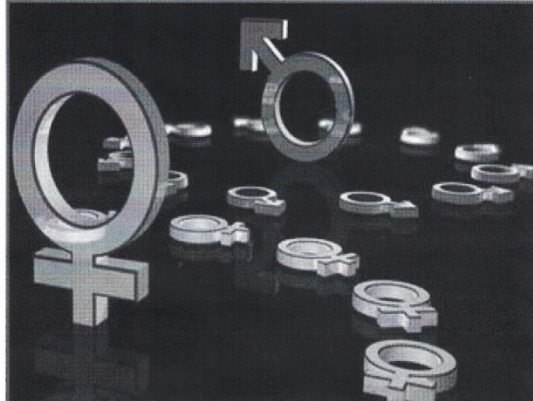
 **Série Synthèses du RCCDR**



POURQUOI LES FEMMES GAGNENT-ELLES MOINS QUE LES HOMMES ?
Synthèse de connaissances tirées de microdonnées canadiennes
par **Carole Vincent**

A l'aide d'études réalisées à partir de microdonnées canadiennes, cette synthèse examine quatre hypothèses souvent avancées pour expliquer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Les résultats montrent que les choix éducationnels et professionnels différents que font les femmes est le facteur explicatif le plus important des écarts salariaux. Toutefois, plus de la moitié de ces écarts demeure inexpliquée.

 **CRDCN Synthesis Series**



WHY DO WOMEN EARN LESS THAN MEN?
A Synthesis of Findings from Canadian Microdata
By **Carole Vincent**

This synthesis reviews the evidence from an important body of Canadian research using microdata available through the Canadian Research Data Centre Network to examine four hypotheses often proposed to explain the persistent gender wage gap. The results show that the different educational and professional choices that women make is the most important explanatory variable of the wage gap. However, the greater portion of the gap remains unexplained.

SYNTHÈSE DES CONNAISSANCES DU RCCDR(2013) :

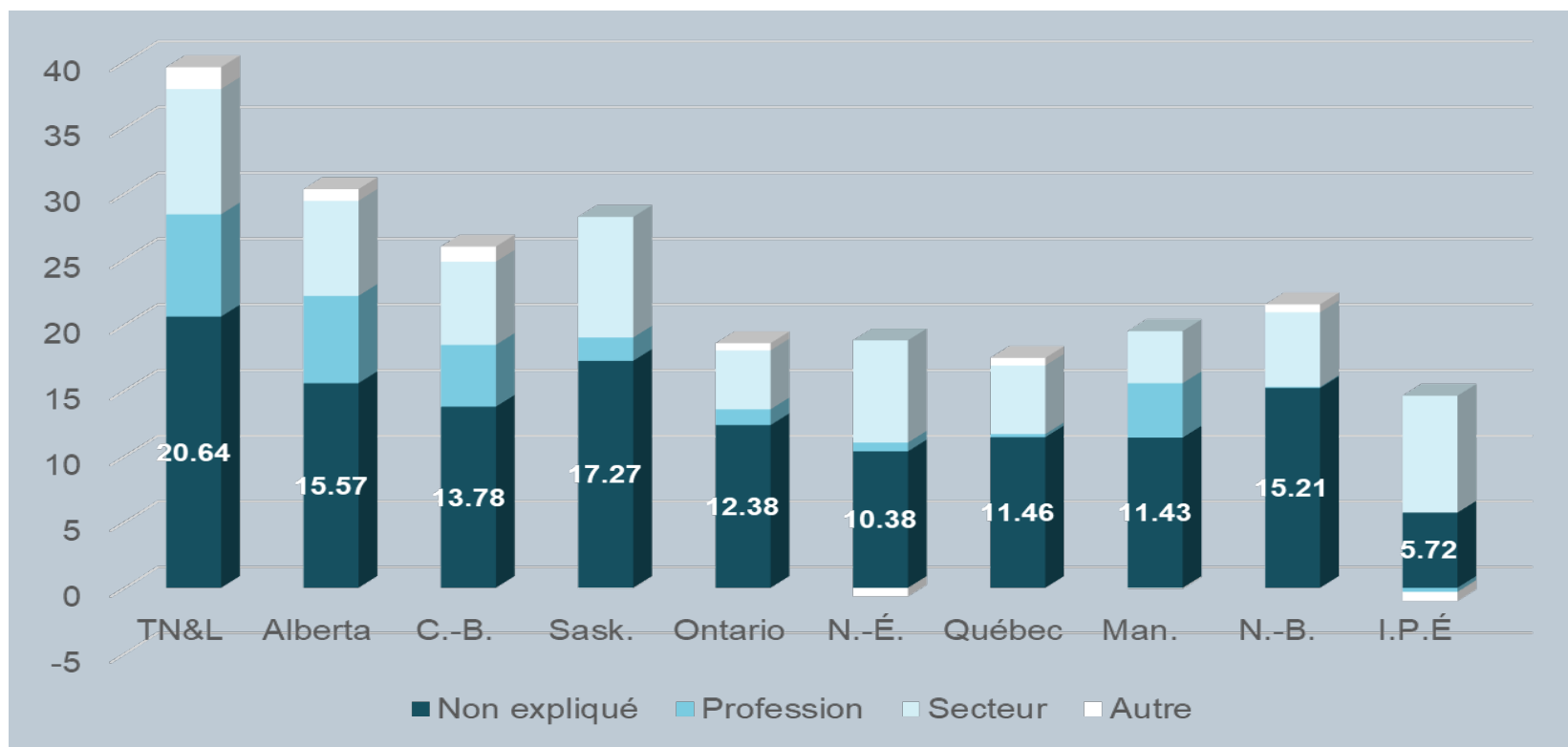
4 HYPOTHÈSES

1. Les femmes sont surreprésentées dans un nombre restreint de métiers et professions.
2. Les femmes attachent plus d'importance aux attributs non pécuniaires de leur emploi.
3. Les responsabilités familiales des femmes les amènent à rechercher des emplois permettant de mieux équilibrer travail et vie personnelle.
4. Les milieux de travail tendent à récompenser un modèle de travail qui correspond davantage à celui des hommes.

PRINCIPALES CONSTATATIONS EN 2013

- Une grande part des écarts de salaires demeure *inexpliquée*.

TAMMY SCHIRLE (2015) *THE GENDER WAGE GAP IN THE CANADIAN PROVINCES, ANALYSE DE POLITIQUES*



Écarts en pourcentage entre les salaires des hommes et des femmes, secteur privé seulement, 2014

PRINCIPALES CONSTATATIONS EN 2013

- Une grande part des écarts de salaires demeure *inexpliquée*.
- **Une plus grande diversification des choix professionnels des femmes ferait beaucoup pour réduire les écarts de salaires.**

MELISSA MOYSER (2017) *LES FEMMES ET LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ*, STATISTIQUE CANADA

« L'écart salarial entre les sexes est dû en plus grande partie à l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes qui occupent une même profession plutôt qu'à la disparité en ce qui a trait à la distribution des hommes et des femmes à travers les professions. »

Si les femmes touchaient le même salaire que celui des hommes pour la même profession, il en résulterait un ratio du salaire entre les femmes et les hommes de 97 %, soit la quasi-parité.

PRINCIPALES CONSTATATIONS EN 2013

- Une grande part des écarts de salaires demeure *inexpliquée*.
- Une plus grande diversification des choix professionnels des femmes ferait beaucoup pour réduire les écarts de salaires.
- **C'est beaucoup leur rôle de mère qui pénalise les femmes sur le marché du travail.**

MARIE MÉLANIE FONTAINE ET COLLÈGUES (2018)

La pénalité due à la maternité est toujours là, quoique de façon moins importante qu'avant.

PRINCIPALES CONSTATATIONS EN 2013

- Une grande part des écarts de salaires demeure *inexpliquée*.
- Une plus grande diversification des choix professionnels des femmes ferait beaucoup pour réduire les écarts de salaires.
- C'est beaucoup leur rôle de mère qui pénalise les femmes sur le marché du travail.
- **Il est difficile de documenter l'existence de préjugés et pratiques discriminatoires en milieu de travail.**

CLAUDIA GOLDIN (2014)

***A GRAND GENDER CONVERGENCE : ITS LAST CHAPTER,
AMERICAN ECONOMIC REVIEW***

« Que doit contenir le “dernier” chapitre pour qu’il y ait égalité sur le marché du travail?

Cela doit impliquer des changements dans les pratiques sur le marché du travail.

L’écart de rémunération entre les hommes et les femmes serait considérablement réduit et pourrait même disparaître complètement si les entreprises n’étaient pas incitées à récompenser de manière disproportionnée les personnes qui travaillent de longues heures, qui ont des horaires typiques et qui vivent peu d’interruptions de travail. »

ET MAINTENANT?

« Plafond de verre » et « plancher de papier »

- Sous-représentation des femmes parmi les hauts revenus et l'idée que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de sortir des hauts revenus
Elizabeth Richards (2019) et Aneta Bonikowska, Marie Drolet et Nicole Fortin, (2019)

« Ascenseur social »

- Mobilité intergénérationnelle et l'idée qu'une plus grande proportion de femmes occupent une position sociale plus favorable que celle de leurs mères
Marie Connolly et Catherine Haeck (restez à l'affût!)

REVENU MINIMAL REQUIS POUR FAIRE PARTIE DES 1 % LES PLUS RICHES, 2016

