Document generated on 10/12/2024 2:07 a.m.

Nouvelles perspectives en sciences sociales

Équité salariale entre les sexes au Canada de 1971 à 2016 : note empirique
Gender Pay Equity in Canada from 1971 to 2016: An Empirical Analysis

Mélanie Girard, Simon Laflamme and Émilie Tremblay

Volume 18, Number 2, May 2023

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1101836ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1101836ar

See table of contents

Publisher(s)

Prise de parole

ISSN

1712-8307 (print)
1918-7475 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Girard, M., Laflamme, S. & Tremblay, É. (2023). Équité salariale entre les sexes au Canada de 1971 à 2016 : note empirique. *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, *18*(2), 241–275. https://doi.org/10.7202/1101836ar

Article abstract

This article examines the theme of gender pay equity in Canada. As a first step, using public-use microdata from the 2016 census, it compares the wages of men and women globally and then using the intermediate variables of age, industry sector, education and work status depending on whether it is full-time or part-time. It thus discovers an inequality of pay according to sex although as well, paradoxically, a small variance in wages explained by gender. In a second step, it presents this comparison in the light of those made since 1971, all of which are based on census microdata. It observes a general trend towards reducing the gender gap in wages, but also towards reducing the variance explained in wages by gender; it also observes some stagnation in the reduction of the gap between 2011 and 2016. In a third step, it examines the difference in wages between genders, but according to salary brackets, revealing a clear variation in this difference according to the salary bracket that is taken into account. Fourthly, it lays out some legislative considerations.

Tous droits réservés © Prise de parole, 2023

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Équité salariale entre les sexes au Canada de 1971 à 2016 : note empirique

Mélanie Girard
Université de Hearst, Hearst, Ontario, Canada

Simon Laflamme
Université Laurentienne, Sudbury, Ontario, Canada

Émilie Tremblay
Université de Hearst, Hearst, Ontario, Canada

Introduction

La reconnaissance au travail est primordiale dans la construction et la confirmation de soi[1]. Elle prend diverses formes, dont le respect envers le travail et les efforts fournis, les récompenses monétaires ou les promotions. Ce sentiment de reconnaissance est tributaire du principe « à travail égal, salaire égal ». Or, en dépit de la croissance constante du nombre de femmes sur le marché du travail depuis les années 1950, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes persistent, bien qu'elles se soient amenuisées au fil des ans[2]. On constate que, en 2019, au Canada, environ 81 % des femmes et 90 % des hommes âgés

1 Assaad El Akremi, Narjes Sassi et Sihem Bouzidi, « Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail », *Relations industrielles*, vol. 64, nº 4, 2009, p. 662-684, DOI : 10.7202/038878ar.

2 Marie Drolet, « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, nº 1, 2011, p. 3-13, produit nº 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

de 25 à 54 ans étaient à l'emploi ; mais cela, avec un ratio du salaire horaire moyen de 88 %, ce qui ne saurait s'expliquer que par un examen des secteurs d'emplois, qui restent partiellement définis en fonction du genre[3]. La question se pose donc de savoir dans quelle mesure le principe d'équité bénéficie d'une réelle mise en application.

L'équité salariale est garantie par la législation depuis plus de 40 ans au Canada. Au fil des ans, diverses mesures ont été adoptées à cet effet par le gouvernement canadien, les provinces et les territoires, dont l'une des dernières consiste en la nomination d'une commissaire canadienne à l'équité salariale[4]. Cette nomination est la manifestation d'une volonté de « créer un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs publics et privés fédéraux[5]» en même temps qu'elle exprime clairement le constat de la persistance de la discrimination fondée sur le sexe. Or quelle est la nature de cette persistance ? Peut-on affirmer que l'équité salariale a valeur de droit fondamental, incontestable, ou prend-elle plutôt la forme d'un droit négocié, tel que le suggèrent Yves Hallé et Amélie Anctil dans leur étude sur l'application de la Loi québécoise sur l'équité salariale[6] ? En effet, les auteurs concluent que les acteurs de la négociation ne sont pas sur un

---

3 Statistique Canada, « Ratio du salaire moyen et ratio du salaire médian entre les femmes et les hommes, données annuelles », tableau 14-10-0340-02, 2021, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410034002.

4 Le 10 septembre 2019, Patty Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main d'œuvre et du Travail, a nommée Karen Jensen comme première commissaire canadienne à l'équité salariale. Son rôle consiste, depuis octobre 2019, à assister les citoyens dans leur compréhension de leurs droits et de leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale qui entrait en vigueur en 2020 et d'enquêter sur les différends en termes d'équité salariale [Gouvernement du Canada, « Le gouvernement du Canada nomme la première commissaire fédérale à l'équité salariale du Canada », communiqué de presse, 10 septembre 2019, Gatineau (Québec), Emploi et développement social Canada, https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2019/09/le-gouvernement-du-canada-nomme-la-premiere-commissaire-federale-a-lequite-salariale-du-canada.html].

5 *Ibid.*

6 Yves Hallée et Amélie Anctil, « L'application de la Loi sur l'équité salariale : un droit négocié ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 12, nº 1, 2019, p. 21-43, DOI : 10.7202/1062112ar.

pied d'égalité dès lors que l'on considère que certains d'entre eux sont des femmes et que, collectivement, en tant que telles, elles font l'objet, historiquement, d'une discrimination systémique, dont on peut avancer que les préceptes sont à ce point intériorisés qu'ils en viennent à induire une forme de comportement auto-défaitiste[7].

En prenant appui sur les fichiers de microdonnées des enquêtes sur les particuliers (ou individus) de Statistique Canada, Élisabeth Labrie et ses collègues ont observé que le quotient du revenu des femmes par celui des hommes tendait à augmenter de 1971 à 2001[8]. On peut se demander si les données de 2016[9] confirment cette inclination.

Labrie et ses collaborateurs révélaient aussi, en examinant les données de 2001, que la variance expliquée du revenu par le sexe était faible, se situant à moins de 3 %. Les auteurs concluaient que, malgré l'évidence de l'écart entre les hommes et les femmes, le sexe en lui-même était peu déterminant des rémunérations salariales. Étaient peu déterminantes aussi des variables comme la scolarité, l'âge ou même le secteur d'emploi pour rendre compte de la différence des revenus selon le sexe :

---

7 Dans leur rapport « L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018 », Rachelle Pelletier, Martha Patterson et Melissa Moyser constataient, au sujet des inégalités persistantes : « Comme ce fut le cas pour d'autres études, près des deux tiers de l'écart en 2018 n'ont pu être expliqués. Parmi les explications possibles figurent des différences entre les sexes dans les caractéristiques qui dépassent la portée de la présente étude, comme l'expérience de travail, ainsi que dans des facteurs non observables, comme les biais liés au sexe » (« L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018 », Statistique Canada, 2019, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.htm).

8 Élisabeth Labrie *et al.*, « Équité salariale entre les sexes au Canada : leçons de trois décennies », dans Renée Corbeil, Amélie Hien et Leïla Saadaoui (dir.), *Les avenues du savoir. Actes des 17e et 18e journées sciences et savoirs*, Sudbury, ACFAS-Sudbury, 2015, p. 163-181. Ce texte se situait dans le prolongement de l'article suivant : Christiane Bernier et Simon Laflamme, « L'équité salariale au Canada : un progrès inégal », *Géographie, économie, société*, vol. 2, nº 1, 2000, p. 149-178.

9 Les données de 2021 n'étant pas encore disponibles au moment où nous effectuions ces analyse.

> l'inégalité des revenus apparten[ant] désormais à un système causal étriqué qui ne correspond pas seulement à une multiplication des déterminants, mais aussi à leur intercorrélation, ce qui fait que même le sexe d'une personne, [s'il correspond toujours à une inégalité], est moins singulier, moins socialement défini qu'il ne l'était il y a, à peine, 30 ans.[10]

On peut donc se poser la question de la persistance de la faiblesse de l'incidence du sexe sur la variance des revenus.

Nous entendons répondre à cette question empiriquement, car il nous semble important d'insister sur les chiffres tant, selon nous, le phénomène est étonnant et tant ce phénomène est occulté par la théorie. Nous souhaitons par ailleurs jeter une lumière législative sur la situation canadienne.

Méthodologie et cheminement

On peut répondre à la question empiriquement en recourant aux microdonnées du recensement de 2016[11]. On pourra alors comparer, chez les personnes qui ont au moins 15 ans, les revenus (salaires, traitements et commissions) en fonction du sexe, puis examiner les effets sur les revenus de l'interaction entre le sexe et des variables théoriquement déterminantes comme l'âge[12], le secteur d'industrie[13], la scolarité[14], le fait que le travail soit à plein temps ou à temps partiel.

Signalons au passage que le fichier de microdonnées comprend 930 421 individus, soit 472 129 femmes et 458 292 hommes. La variable du revenu est valide pour 507 971 personnes et, si l'on ne retient que les personnes qui ont au moins 15 ans, elle en comprend 498 044 (242 523 femmes et 255 521 hommes).

Dans les pages qui suivent nous suivons quatre étapes. La première comporte des analyses inférentielles sur des comparaisons de moyennes ; il s'agit d'un test t et d'analyses de variances à deux

10 Élisabeth Labrie *et al.*, *op. cit.*, p. 178.

11 Statistique Canada, « Recensement de la population, 2016 (Canada). Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) : fichier des particuliers », STC-98M0001-F-2016-particuliers, 2020.

12 Catégorisé comme suit : 15-19 ans, 20-24 ans… 65 et plus.

13 Selon la SCIAN 2012.

14 Plus haut certificat, diplôme ou grade.

facteurs. La deuxième étape consiste en une interprétation et en une mise en perspective des résultats qui ont été obtenus dans les comparaisons. Dans une troisième étape, nous effectuons des analyses descriptives par tranche de revenu dans l'optique de vérifier si l'inégalité entre les hommes et les femmes dépend de ces étendues. La quatrième partie est consacrée à une réflexion sur le thème de la législation au Canada.

1. Tests sur la comparaison des moyennes : des différences significatives et des variances faibles

Dans un premier temps, nous comparons les revenus selon le sexe seulement. Cela fait, nous examinons l'interaction entre le sexe et d'autres variables dans leur relation avec le revenu.

1.1. L'effet simple du revenu

En réalisant un test visant à établir la différence entre les hommes et les femmes de manière générale pour ce qui est du revenu, on découvre une inégalité inférable[15]. Le quotient femmes-hommes est de 38 249,66 / 56 609,52 = 0,6757. Autrement dit, toutes catégories confondues, les femmes gagnent 67,6 % du salaire des hommes. Malgré cet écart important, la variance expliquée du revenu par le sexe n'est que de 2,2 %.

1.2. L'effet d'interaction du sexe et d'autres facteurs

Dans l'ordre, nous vérifions maintenant l'incidence du sexe en fonction de l'âge, du secteur d'industrie, de la scolarité puis de l'emploi selon qu'il est à plein temps ou à temps partiel.

1.2.1. Différence entre les sexes selon le groupe d'âge

Si l'on examine, dans une analyse de variance, la différence de revenu entre les sexes en prenant en considération le groupe d'âge, on constate un effet principal du sexe[16] et un effet principal

15 $t_{(379719,62)} = -107,44$; $p < 0,001$.

16 $F_{(1\ ;\ 498\ 026)} = 7\ 955,10$; $p < 0,001$.

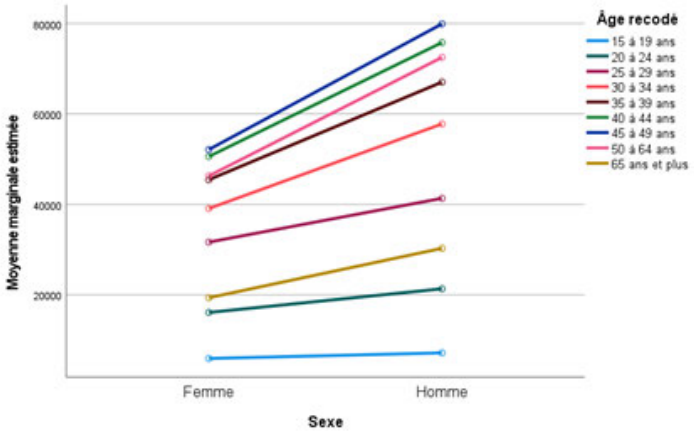
du groupe d'âge[17] ; on note aussi un effet d'interaction de ces deux variables[18] (voir la figure 1). Cet effet d'interaction, en fonction des tests d'inférence (à $p < 0{,}001$), s'explique par le fait que la différence entre les sexes dépend du groupe d'âge – il n'y a égalité des revenus entre les hommes et les femmes que chez les 15-19 ans – alors que la différence entre les groupes d'âge, elle, ne dépend pas du sexe – chez les femmes, comme chez les hommes, il y a une différence significative du revenu entre les catégories d'âge prises dans l'ensemble. Il faut ajouter à cette description que le revenu chez les hommes augmente constamment jusqu'à l'âge de 64 ans (de 7 184,73 $ chez les 15-19 ans à 72 509,93 $ chez les 50-64 ans) tandis que, chez les femmes, il augmente jusqu'à l'âge de 49 ans (de 5 943,48 $ chez les 15-19 ans à 52 125,54 $ chez les 45-49 ans) pour diminuer chez les 50-64 ans, et encore chez les 65 ans et plus. Si l'on calcule les quotients du revenu des femmes en rapport avec celui des hommes, pour chaque groupe d'âge, on observe que le pourcentage diminue avec le vieillissement : il est à 75,5 % chez les 20-24 ans et à 63,9 % chez les 65 ans et plus. L'incidence de la variable sexe semble manifeste, mais la statistique η^2 signale qu'elle n'explique que 1,6 % de la variance du revenu ; la variance expliquée par l'âge, elle, est de 8,6 % et celle de l'interaction est de moins de 1 %.

17 $F_{(8\,;\,498\,026)} = 5\,864{,}07$; $p < 0{,}001$.

18 $F_{(8\,;\,498\,026)} = 342{,}64$; $p < 0{,}001$.

Figure 1

Moyennes marginales estimées du revenu (salaires, traitements et commissions) selon le sexe et le groupe d'âge



1.2.2. Différence entre les sexes selon le secteur de l'industrie

Si l'on se penche maintenant sur la variation des revenus en fonction du sexe et des dix-neuf secteurs d'industrie, on trouve un effet principal aussi bien du sexe[19] que du secteur[20] et on relève aussi un effet d'interaction des deux facteurs[21] (voir la figure 2). L'effet d'interaction ne se déduit pas des tests inférentiels. Que l'on compare les sexes en fonction des secteurs ou les secteurs en fonction des sexes, le niveau de signification est toujours inférieur à 0,001 et le revenu moyen des hommes est toujours supérieur au revenu moyen des femmes. L'interaction est attribuable à l'importance de cette variation entre les sexes selon le secteur. Le revenu des femmes peut ne représenter que 50,5 % de celui des hommes dans le domaine, par exemple, de la finance ; il peut aussi s'élever au-dessus de 70 % dans des domaines comme ceux du commerce de gros (72,4 %), de la construction (74,1 %), de

19 $F_{(1\,;\,451\,874)} = 5\,383\,77$; $p < 0{,}001$.

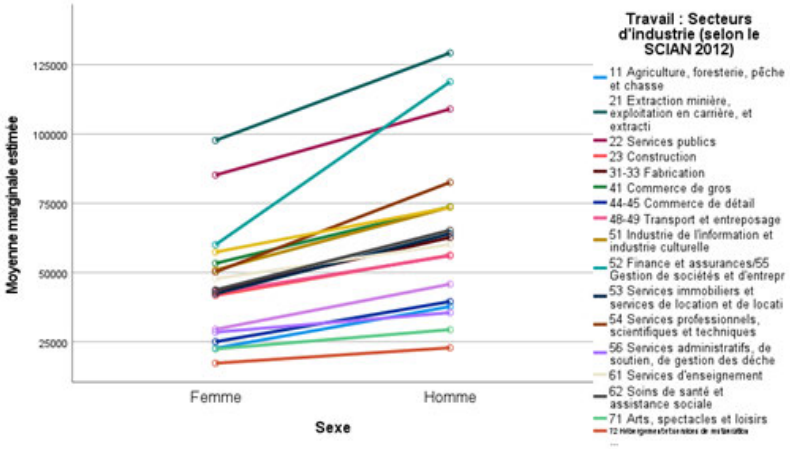
20 $F_{(18\,;\,451\,874)} = 2\,123{,}63$; $p < 0{,}001$.

21 $F_{(18\,;\,451\,874)} = 197{,}57$; $p < 0{,}001$.

l'hébergement et des services de restauration (75,6 %), de l'extraction (75,6 %), du transport et de l'entreposage (76,1 %), des arts, spectacles et loisirs (76,3 %), des administrations publiques (78,0 %), des services publics (78,1 %), des services d'enseignement (79,4 %) et des services administratifs (80,1 %). La variance du revenu, malgré ces quotients, ne s'explique qu'à 1,2 % en fonction du sexe ; le secteur, pour sa part, ne rend compte que de 7,8 % de cette variance ; l'interaction est explicative à moins de 1 %.

Figure 2

Moyennes marginales estimées du revenu (salaires, traitements et commissions) selon le sexe et le secteur de l'industrie



1.2.3. Différence entre les sexes selon le niveau de scolarité

Quand on compare le revenu moyen selon le sexe et le plus haut niveau de scolarité atteint, on note une incidence du sexe[22] et de l'instruction[23] de même qu'un effet d'interaction des deux variables[24] (voir la figure 3). Ni les tests sur la différence entre les sexes selon la scolarité ni ceux sur la différence entre les niveaux

22 $F_{(1\ ;\ 492\ 867)} = 5\ 850{,}23$; $p < 0{,}001$.

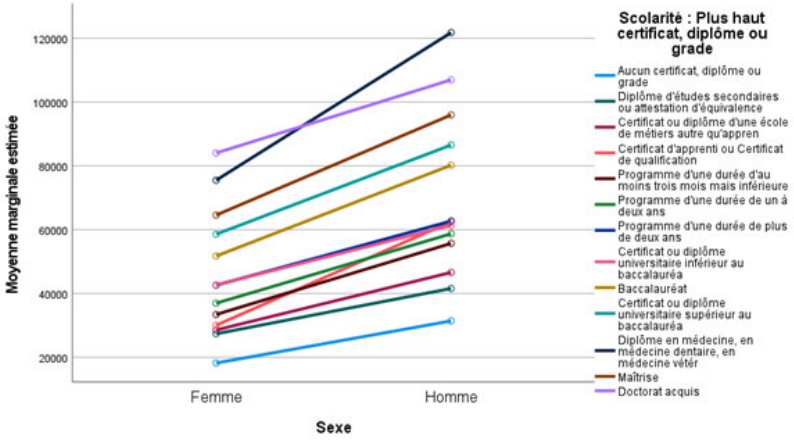
23 $F_{(12\ ;\ 492\ 867)} = 3\ 141{,}46$; $p < 0{,}001$.

24 $F_{(12\ ;\ 492\ 867)} = 123{,}75$; $p < 0{,}001$.

de scolarité selon les sexes ne permettent de localiser l'effet d'interaction, tous ces tests étant positifs. Le phénomène est attribuable à ce que la rémunération moyenne des femmes s'accroît constamment avec la scolarité alors que celle des hommes diminue parfois d'un niveau d'instruction inférieur à un niveau d'instruction supérieur : elle va, par exemple, de 62 529,72 à 55 733,37 quand on passe du certificat d'apprenti ou certificat de qualification à un programme d'une durée d'au moins trois mois, mais inférieur à un an. Quel que soit le degré d'instruction, le revenu moyen des femmes est toujours inférieur à celui des hommes : au plus bas, le quotient est de 48,1 %, il s'agit alors du certificat d'apprenti ou certificat de qualification ; au plus haut, il est de 78,9 % quand les personnes détiennent un doctorat. Une nouvelle fois, étrangement, la variance du revenu ne s'explique qu'à 1,2 % en fonction du sexe ; la scolarité rend compte de 7,1 % de la variance du revenu et l'interaction, de moins de 1 %. Il semblerait donc que le niveau de scolarité ne soit pas plus que l'âge ou le secteur d'emploi déterminant de l'écart salarial entre les sexes. Peut-être la structure d'emploi peut-elle fournir quelques indices supplémentaires.

Figure 3

Moyennes marginales estimées du revenu (salaires, traitements et commissions) selon le sexe et le niveau de scolarité



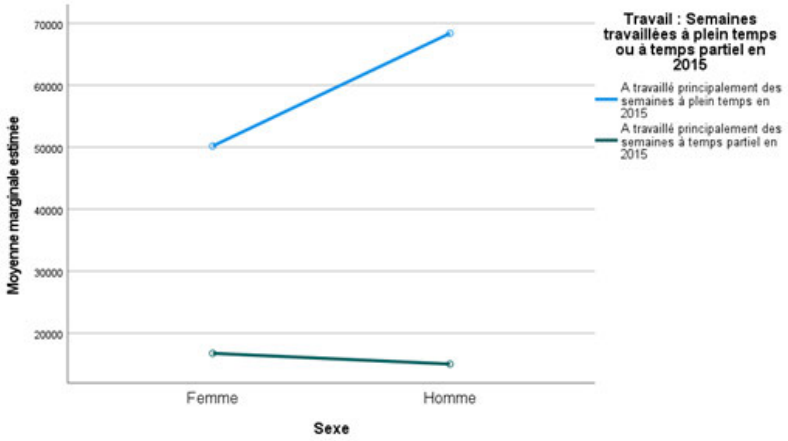
1.2.4. Différence entre les sexes selon qu'on travaille à temps plein ou à temps partiel

On peut s'interroger sur la différence de revenu entre les hommes et les femmes selon que le travail est effectué à plein temps ou à temps partiel. Une analyse de variance signale un effet du sexe[25] et un effet du statut relatif à l'emploi[26]. Elle met aussi en lumière un effet d'interaction des deux facteurs[27] (voir la figure 4). Si l'on s'en remet aux tests inférentiels univariés, il faut affirmer que la différence entre les statuts ne dépend pas du sexe et que la différence en fonction du sexe ne dépend pas du statut. Dans tous les cas, les différences sont significatives ($p < 0{,}001$). Cependant, quand on examine les chiffres de près, on s'aperçoit que, chez les personnes qui travaillent à plein temps, le revenu moyen des hommes ($\bar{X} = 68\ 387{,}87$; $s = 81\ 511{,}35$) est supérieur à celui des femmes ($\bar{X} = 50\ 201{,}06$; $s = 39\ 438{,}26$) alors que, chez les personnes qui sont à temps partiel, c'est le revenu des femmes ($\bar{X} = 16\ 744{,}80$; $s = 19\ 832{,}52$) qui est plus élevé que celui des hommes ($\bar{X} = 15\ 017{,}16$; $s = 33\ 693{,}56$) ; dans le premier cas, les femmes sont rémunérées à 73,4 % par rapport aux hommes et, dans le second, les hommes sont rémunérés à 89,7 % par comparaison aux femmes. Les variances expliquées du revenu sont très faibles : celle qui dépend du sexe est inférieure à 1 % ; celle qui appartient au statut de l'emploi est de 7,5 % et celle de l'interaction n'atteint pas 1 %.

25 $F_{(1\ ;\ 454\ 283)} = 1\ 327{,}94$; $p < 0{,}001$.
26 $F_{(1\ ;\ 454\ 283)} = 36\ 954{,}74$; $p < 0{,}001$.
27 $F_{(1\ ;\ 454\ 283)} = 1\ 944{,}00$; $p < 0{,}001$.

Figure 4

Moyennes marginales estimées du revenu (salaires, traitements et commissions) selon le sexe et selon que le travail a cours à temps plein ou à temps partiel



2. Une différence qui explique peu de choses

Toutes les analyses que nous venons d'effectuer rappellent que la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes.

Elles le font, d'abord, en montrant que les effets d'interaction qui pourraient atténuer cette inégalité sont marginaux. Sauf l'exception des plus jeunes, les appointements des femmes sont inférieurs à ceux des hommes dans une tendance à l'augmentation des revenus selon l'âge ; les rémunérations varient selon le secteur de l'industrie, mais le salaire des femmes est partout inférieur à celui des hommes ; le revenu varie selon l'instruction quoique la rétribution des femmes soit constamment en dessous de celle des hommes. Il y a une seule information qui aille à l'encontre de ce constat général : les hommes à temps partiel gagnent un peu moins que les femmes qui sont dans cette situation, mais la différence n'atteint pas 2 000 dollars annuellement.

Elles le font, deuxièmement, en confirmant que la différence entre les sexes pour le revenu est bien réelle, mais peu explicative, qu'elle l'est toujours moins que la variable accompagnatrice. Les facteurs autres que le sexe expliquent entre 7,1 % et 8,6 % ; dans toutes les analyses, l'effet du sexe ne dépasse pas 2,2 %. L'interaction entre les facteurs n'a d'incidence que de façon négligeable. C'est donc dire qu'aucun facteur n'est fortement déterminant (voir le tableau 1).

Tableau 1
Variance expliquée du revenu
par le sexe, la variable accompagnatrice et l'effet d'interaction

Analyse prenant en compte	Sexe	L'autre facteur	L'interaction
Le sexe	2,2 %		
Le sexe et l'âge	1,6 %	8,6 %	< 1,0 %
Le sexe et le secteur d'industrie	1,2 %	7,8 %	< 1,0 %
Le sexe et la scolarité	1,2 %	7,1 %	< 1,0 %
Le sexe et le statut de l'emploi (plein temps ou temps partiel)	< 1,0 %	7,5 %	< 1,0 %

Les analyses le font, troisièmement, en indiquant que la diminution de l'écart global s'est peut-être arrêtée. En effet, si le quotient a augmenté de 1971 à 2001, en 2016, il est en deçà de celui de 2011 ; il s'élève de 50,5 % en 1971, à 68,8 % en 2011, puis descend légèrement à 67,6 % en 2016 (voir le tableau 2).

Tableau 2
Évolution du salaire moyen et de l'écart-type selon le sexe,
du quotient du revenu F/H et de la variance expliquée
de 1971 à 2016

Année de recensement	Femme		Homme		Quotient F/H	η^2
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type		
1971	3 636,30	2 798,26	7 203,10	5 559,57	50,5 %	12,1 %
1981	8 735,81	7 110,25	16 507,85	11 845,47	52,9 %	12,7 %
1991	17 644,06	14 385,58	29 080,25	22 701,67	60,7 %	8,1 %
2001	24 081,53	19 941,34	36 669,05	30 785,01	65,7 %	5,5 %
2011	35 134,29	33 511,30	51 100,08	64 491,15	68,8 %	2,3 %
2016	38 249,66	38 008,93	56 609,17	77 368,69	67,6 %	2,2 %

Le revenu individuel est supérieur à 0 pour toutes les années.

Il y a donc ici un paradoxe. Il appert que les rémunérations relatives au travail semblent structurellement désavantager les femmes bien que la variance expliquée de ces appointements éprouve peu l'incidence du sexe. Ce phénomène duel est largement attribuable à ce que la variable sexe soit de moins en moins

réductible à elle-même. Le fait d'être femme ou homme dans le rapport à la rétribution renvoie à de nombreuses considérations qui débordent le genre. On le constate aisément quand on prend en considération les écarts-types (voir le tableau 2). Les éloignements par rapport à la moyenne, en effet, sont immenses. Le salaire moyen des femmes prises globalement est de 38 249,66 $, or l'écart-type est presque équivalent, soit 38 000,93 $; le salaire des hommes, lui, est de 56 609,17 $ et l'écart-type s'élève à 77 368,69 $, soit plus de 20 000 $ au-dessus de la moyenne. On est loin des distributions normales. Cela met en évidence que, à l'intérieur de l'ensemble que composent les femmes ou de celui que forment les hommes, les différences entre les individus sont énormes, au point de relativiser l'influence des modalités de la variable sexe. À la lumière de ces analyses et de celles qui les ont précédées, il appert que le fait d'être femme ou d'être homme est de moins en moins réductible à la catégorie elle-même. Cela s'explique assez aisément quand on considère que chacun des genres porte en lui la pluralité, la diversité, la dissimilitude aussi bien que la ressemblance[28]. Et quand l'on constate à quel point la contemporanéité a ouvert la voie à la multiplicité des comportements, des attitudes et des rôles sociosexuels en

[28] Il suffit, à ce titre, de constater l'étendue des travaux qui se consacrent à la question du genre par le biais de l'étude de la population LGBT (lesbienne, gai, bisexuel, et transexuel / transgenre), devenue LGBTQ (la lettre Q signifiant « queer », mais aussi « questioning », c'est-à-dire en questionnement quant à son orientation ou son identité sexuelle ou encore, à la façon d'exprimer son genre), puis, plus récemment, LGBTQIA (les lettres « I » et « A » désignant respectivement les individus qui se disent intersexués ou asexués) pour ne s'en tenir qu'à quelques-unes des adaptations qu'a subies le sigle original, mouvements qui en eux-mêmes témoignent de l'importance que revêt la question du genre depuis quelques décennies. On ajoute souvent un « + » à la fin pour signifier l'inclusion de toute autre forme d'identité potentielle. Dans une forme des plus exhaustives et des plus inclusives, on trouve maintenant LGBTQQI2SAA (lesbienne, gai, bisexuel, transexuel/transgenre, queer, questioning, intersexe, bispirituel, androgyne, asexuel) ou encore LGBTQQIP2SAA, l'ajout du « P » étant pour « pansexuel » et les deux « A » signifiant respectivement asexuel et allié (voir, par exemple, Julienne Obadia, « Responsibility, Respectability, Recognition, and Polyamory: Lessons in Subject Formation in the Age of Sexual Identity », *Feminist Studies*, vol. 46, nº 2, 2020, p. 287-315).

affirmant la place de l'androgynie[29] ou de la multiplicité du genre[30], par exemple, on peut s'étonner de ce que le genre reste central au questionnement. En fait, il semble que la contemporanéité pérennise une discrimination salariale entre les sexes pour ce qui est du revenu en même temps qu'elle réduise la spécificité des traits qui appartiennent aux genres ou qu'elle différencie davantage les revenus aussi bien chez les femmes que chez les hommes, mais tout en maintenant la catégorie « femmes » dans une situation inférieure.

De 1971 à 2016, les écarts-types du salaire ont toujours été élevés, et pour les deux sexes, mais ils tendent à s'accentuer avec les années. Et avec cette hétérogénéisation, s'amenuise l'aptitude de la variable à rendre compte du salaire (ce qu'illustre la dernière colonne du tableau 2). Le problème consiste alors à découvrir comment il se fait que le genre, malgré le caractère multiforme qui lui est inhérent, fait en sorte que se reproduise l'inégalité salariale. Et la réponse réside peut-être en partie dans le transfert de la notion de sexe à celle de genre.

De tous les temps, les sociétés humaines s'organisent autour de deux facteurs ou déterminants : l'âge et le sexe. Dans les sociétés prémodernes et modernes, la division du travail est tributaire de ces facteurs ; dans les sociétés postmodernes, elle l'est aussi, mais autrement. Dans les premières, la biologie joue un rôle déterminant dans la mesure où le travail peut impliquer l'usage d'une certaine force physique et dans celle où les obligations liées aux enfants et à la famille sont plus largement féminines que masculines[31]. Dans les secondes, l'importance de la biologie

29 Que l'on songe au concept d'androgynie psychologique chez Mireille Steinberg (« Santé mentale, rôles sexuels et valeurs sociales », *Santé mentale et processus sociaux*, vol. 17, nº 1, 1985, p. 33-40) ou au modèle de la ressemblance chez Élisabeth Badinter (*L'un est l'autre. Des relations entre hommes et femmes*, Paris, Odile Jacob, 1986), par exemple, pour ne nommer que quelques-uns des nombreux travaux qui se penchaient sur la question il y a de cela près de quarante ans déjà.

30 Dont les travaux de Judith Butler sont parmi les plus représentatifs (voir *Trouble dans le genre. Le féminisme et la subversion de l'identité*, traduit de l'anglais par Cynthia Kraus, Paris, La Découverte, (2005) [1990]).

31 Bon nombre de travaux d'anthropologues ont fait valoir la contribution des femmes aux travaux extérieurs dans les sociétés prémodernes. Chez les

se relativise : 1) le rapport à l'instruction, 2) le rapport à la reproduction, 3) la nature changeante du travail et 4) la syndicalisation font en sorte que la discrimination, sous toutes ses formes, s'atténue[32]. En ce qui concerne la discrimination salariale fondée sur le sexe en particulier, l'amoindrissement est à mettre en rapport avec 1) la plus grande scolarisation des femmes et leur présence accrue et diversifiée sur le marché du travail, 2) une relative autonomie sexuelle liée aux effets de la contraception et de l'accès à l'avortement, 3) la participation à une société de consommation dont les corollaires sont le domaine des biens et des services, l'automatisation du travail, puis la révolution numérique, 4) la multiplication des associations de travailleurs et de travailleuses. Autant de phénomènes qui, conjointement, auraient dû faire que s'estompe l'effet du sexe au profit d'autres déterminants. Et pourtant, les inégalités persistent. Au niveau du sexe ; ou du genre, selon la dénomination que l'on privilégie. Mais avec des variances expliquées qui sont pratiquement nulles et dont l'apport est toujours inférieur à celui de facteurs autres – l'âge, le secteur d'industrie, la scolarité et la nature du travail selon qu'il est à temps plein ou à temps partiel – dont l'apport est toujours, lui, inférieur à 9 %, force est de constater que le sexe,

---

Iroquoiens, par exemple, les tâches sont divisées entre hommes et femmes et ce sont elles qui s'occupent de l'agriculture et de la cueillette de plantes, d'herbes, de petits fruits. Ce sont elles, aussi, qui assurent la confection de vêtements à partir de peaux d'animaux, ou encore qui fabriquent des objets d'usages variés, tels que des pots et des vases, ou des paniers. On observe ce phénomène dans bon nombre de sociétés ; cependant, jusqu'à une époque relativement récente, l'histoire semble avoir été largement muette sur ces contributions féminines. Selon certains anthropologues, l'explication résiderait dans l'importance accordée au féminin et au masculin, respectivement, et aux rôles et tâches qui leur sont assignés. C'est dans cet esprit que Françoise Héritier développe le concept de « valence différentielle des sexes », qui veut que ce qui se rapporte au masculin soit systématiquement plus valorisé que ce qui se rapporte au féminin. On lira, entre autres, à cet effet, Françoise Héritier, *La différence des sexes*, Paris, Bayard, coll. « Les petites conférences », 2019 [2010].

32 Les travaux ayant traité de l'une et l'autre de ces questions se comptent dans les centaines, voire les milliers, tant ces phénomènes font désormais partie de la conscience collective occidentale ; il serait vain de prétendre pouvoir en citer ici les principaux.

s'il est toujours déterminant en ce que, prises dans l'ensemble, les femmes gagnent moins que les hommes (moyennes qui, comme nous l'avons souligné, s'accompagnent d'écarts-types énormes, lesquels traduisent des différences importantes chez les hommes et chez les femmes), la catégorie « femmes » – comme la catégorie « hommes », d'ailleurs – renferme un paradoxe. Questions : serait-ce que ce sont les attitudes, plus que la biologie, qui sont mesurées, observées, jugées ? Seraient-ce au fond des attitudes féminines qui sont en cause, que l'on dévalorise parce que telles ? Serait-ce un effet de la valence différentielle des sexes telle que la conçoit et la théorise Françoise Héritier ? L'androgynie, en tant que concept inhérent à celui de genre – et dans un mouvement analogue à celui-ci – fraye son chemin dans la culture populaire, puis dans la conscience collective, depuis un demi-siècle[33] ; dans ce contexte, une redéfinition des catégories classiques de sexe s'est imposée ; et la notion de genre s'est implantée. Mais dans la mesure où la notion de genre renvoie à l'identité sexuelle, à la façon dont une personne se sent comme appartenant à telle ou telle catégorie – femme, homme, ni femme ni homme, femme-homme, homme-femme – on aura compris qu'elle se distingue radicalement du sexe qui, lui, se fonde d'abord et avant tout sur la biologie, et constitue un concept, une variable dont les modalités ou catégories renvoient directement à la biologie et aux rôles sociaux de sexe qui lui correspondent. Ainsi, pendant des années, c'est le sexe, en tant que catégorie, avec ce qu'elle enferme, qui a fait l'objet de recherches

[33] À commencer par les partisans du mouvement hippie, dont les comportements et les attitudes, du port vestimentaire et capillaire aux choix de carrière, tendent à confondre les catégories « classiques » issues de la génération qui les a précédés ; en passant par les figures du monde de la musique telles que David Bowie ou Mick Jagger, Boy George ou Prince ; et par le monde de la mode, qui voit se multiplier, depuis une décennie environ, le nombre de modèles androgynes, tel que Ruby Rose ou Rain Dove, ou Erika Linder, ou Casey Legler, ou Elliot Sailors, ou Jana Knauer, ou Agyness Deyn, ou Pat Dudek, ou Agathe Mougin, ou Andrej Pejic, ou Harmony Boucher, la culture populaire, portée et véhiculée qu'elle est par les médias de masse, dont internet, est un témoignage net de ce mouvement vers une plus grande fluidité des comportements et des attitudes, laquelle s'accompagne de la reconnaissance de la fluidité du genre.

sur le rapport à l'équité ; mais à partir du moment où la catégorie par laquelle on se définit ne renvoie plus à des indices immédiatement perceptibles, où elle renvoie plutôt à des façons de se percevoir, de se sentir, de se vivre, doit-on – peut-on – la mesurer comme on le faisait pour celle à laquelle on l'a substituée ? Si le sexe se fond derrière les attitudes, les comportements, les traits de caractère, au point de se dissoudre à leur profit, y a-t-il encore lieu de parler d'« hommes » et de « femmes » ? En fait ne serait-ce pas que l'objet d'étude lui-même s'est transformé et que l'adéquation aux observations en subit le contre-coup ?[34] Il semblerait que, après avoir constitué un facteur identifiable de différenciation pendant des décennies, le genre en vienne à comporter plus que lui-même, c'est-à-dire une forme de complexité qui fait qu'il ne soit plus réductible à lui-même et qu'il s'impose désormais comme facteur à la fois de discrimination et de non-discrimination. Mais peut-on identifier dans les données des indices de ce paradoxe ?

3. Analyse descriptive par tranche de revenu : une inégalité variable

Nous avons choisi de pousser ici l'analyse, de décomposer les données. Nous le faisons en examinant d'abord l'ensemble des revenus, puis en analysant les différences en fonction d'étendues de salaire. Les résultats obtenus permettent de dégager quelques tendances fortes dont nous estimons qu'elles méritent d'être soulignées. L'analyse a porté sur 498 044 individus.

En se donnant une perspective globale (voir la figure 5), on note que l'immense majorité des salaires se situe en deçà de la barre de 200 000 $. On voit comment se distribuent ces salaires qui font que les femmes reçoivent 67,57 % du traitement de leurs homologues masculins. Les moyennes sont de 38 249,66 $ pour les unes et de 56 609,52 $ pour les autres. Ainsi, dans l'ensemble, les femmes gagnent un peu moins de 40 000 $ et les hommes, un peu plus de 55 000 $. Mais les écarts-types (s = 38 808,93 $ et s = 77 368,69 $), qui sont, bien que dans des proportions

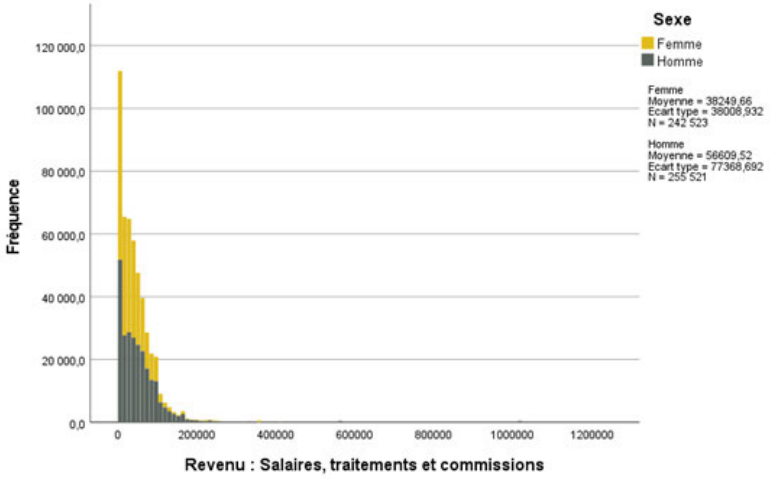
[34] La question est à notre avis pertinente et mérite d'être examinée.

différentes, tous deux plus élevés que les moyennes, témoignent d'une grande disparité au sein de chacun des groupes, et particulièrement chez les hommes, ce qui laisse présager une plus forte présence de valeurs extrêmes chez eux. En effet, quand on examine les distributions de fréquences, on constate que les femmes sont toujours plus nombreuses à être associées aux valeurs qui vont de 1 000 $ à 46 000 $ et que, à compter de la valeur de 47 000 $, ce sont les hommes qui sont toujours plus nombreux. En fait, cette tendance se maintient jusqu'à la valeur de 120 000 $ et les écarts se comptent parfois en milliers d'individus.

Figure 5

Diagramme en barres superposées du revenu (salaires, traitements et commissions) selon le sexe

Distribution globale



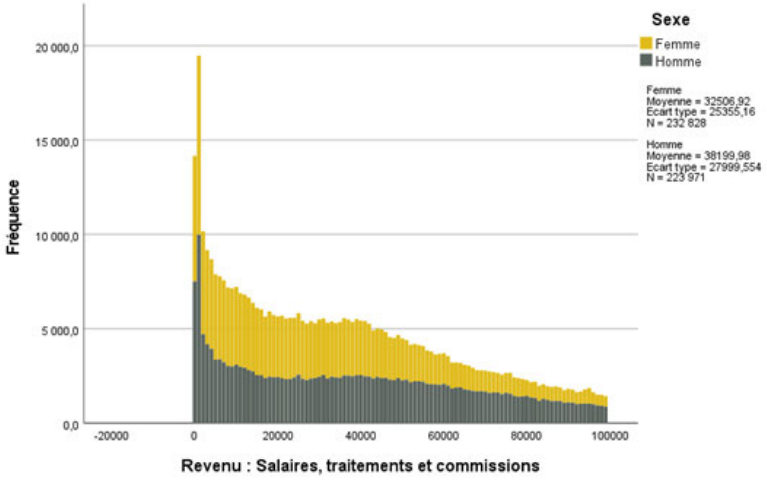
Si l'on examine la distribution des résultats en se limitant aux personnes dont le revenu est inférieur à 100 000 $ (voir la figure 6), on constate que le quotient est clairement plus élevé que ne l'est celui qui tient compte de l'ensemble : dans cette catégorie, les femmes gagnent 85,09 % du salaire des hommes. Les moyennes sont ici de 32 506,92 $ chez les femmes et

38 199,98 $ chez les hommes. L'écart entre les moyennes, non étonnamment, est plutôt faible ; cependant, les écarts-types révèlent encore une grande hétérogénéité des échantillons. L'écart-type, chez les femmes, est de 25 355,16 $; chez les hommes, il est de 27 999,55 $. Pour parler en termes statistiques et pour de simples fins d'illustration, on pourrait dire, si la distribution était normale, que près des deux tiers des femmes (68,3 % d'entre elles, soit la probabilité qui correspond à l'aire sous la courbe normale centrée réduite entre moins une et une unité d'écart-type) gagnent entre 7 151,76 $ et 57 862,08 $, ce qui correspond à un écart de plus de 50 000 $. L'écart-type nous invite donc à traiter cette catégorie comme un ensemble plutôt disparate. Le même phénomène est à l'œuvre chez les hommes : pour un salaire moyen de 38 199,98 $, on calcule un écart-type de 27 999,55 $, révélant qu'ils constituent un agrégat tout aussi hétéroclite que ne le composent les femmes.

Figure 6

Diagramme en barres superposées du revenu (salaires, traitements et commissions) selon le sexe

Distribution de 0 à 99 999 $

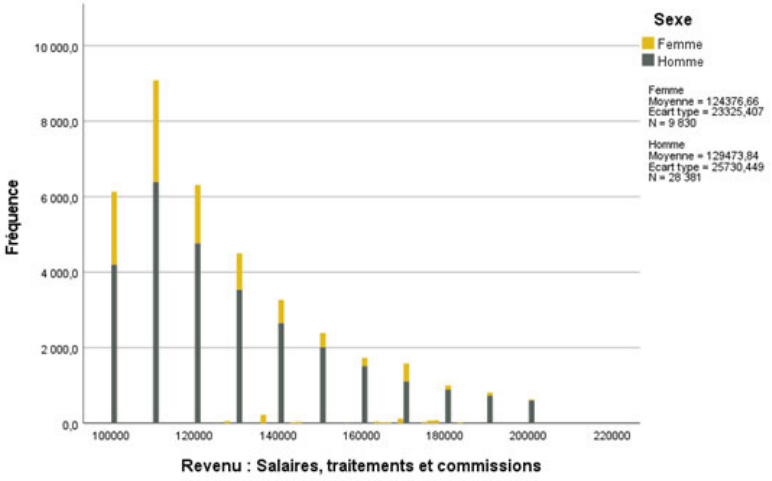


Si l'on prend en considération les hommes et les femmes dont le salaire se situe entre 100 000 $ et 200 000 $ (voir la figure 7), on observe un quotient qui est encore plus élevé que celui de la catégorie des moins de 100 000,00 $ et qui s'approche des 100 % : les femmes, ici, perçoivent 96,06 % du salaire des hommes. Les moyennes sont de 124 376,66 $ (s = 23 325,41 $) et de 129 473,84 $ (s = 25 730,45 $) pour les femmes et les hommes, respectivement. Les moyennes sont assez proches l'une de l'autre ; et bien que les écarts-types ne soient pas négligeables, ils sont, toutes proportions gardées, moins imposants que ne le sont ceux de la distribution précédente. Dans cette catégorie de revenu, donc, non seulement les femmes gagnent presqu'autant que les hommes dans l'ensemble, mais, de plus, les femmes entre elles et les hommes entre eux sont dans des situations de plus faible différenciation.

Figure 7

Diagramme en barres superposées du revenu (salaires, traitements et commissions) selon le sexe

Distribution de 100 000 à 200 000 $

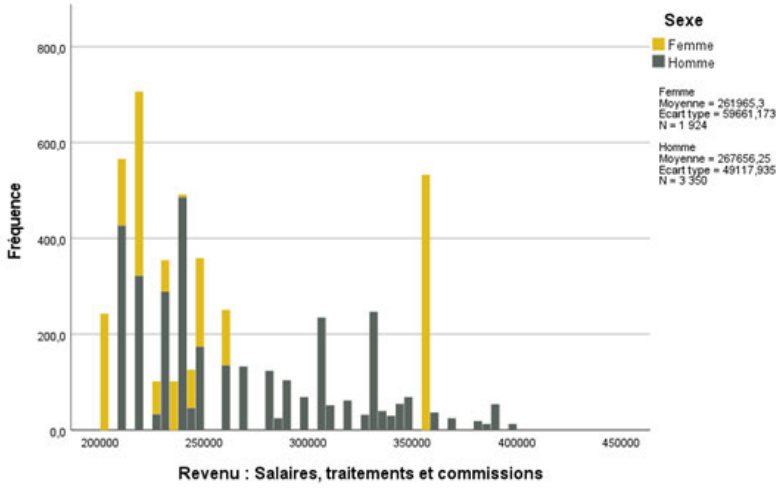


Si l'on se déplace vers les individus qui gagnent entre 200 001,00 $ et 400 000,00 $ par année (voir la figure 8), on découvre un quotient qui est tout à fait semblable à celui des 100 000,00 $ à 200 000,00 $: le ratio est ici de 97,87 %. Le salaire moyen des femmes est de 261 965,30 $; celui des hommes, de 267 656,25 $. Les écarts-types, pour ces deux distributions, sont de 59 661,17 $ et 49 117,94 $, respectivement. Les écarts-types, relativement grands, traduisent une certaine dispersion autour de la moyenne. Cependant, par comparaison au premier groupe (moins de 100 000,00 $, figure 6) et, toutes proportions gardées, ils restent moins conséquents. Ainsi, il semblerait que, au fur et à mesure que croissent les salaires s'attenuent les inégalités en ce sens que : 1) les ratios s'approchent des 100 % ; 2) les écarts-types traduisent des dissimilitudes, certes, mais aussi beaucoup de ressemblance dans un certain niveau d'aisance.

Figure 8

Diagramme en barres superposées du revenu (salaires, traitements et commissions) selon le sexe

Distribution de 200 001 à 400 000 $

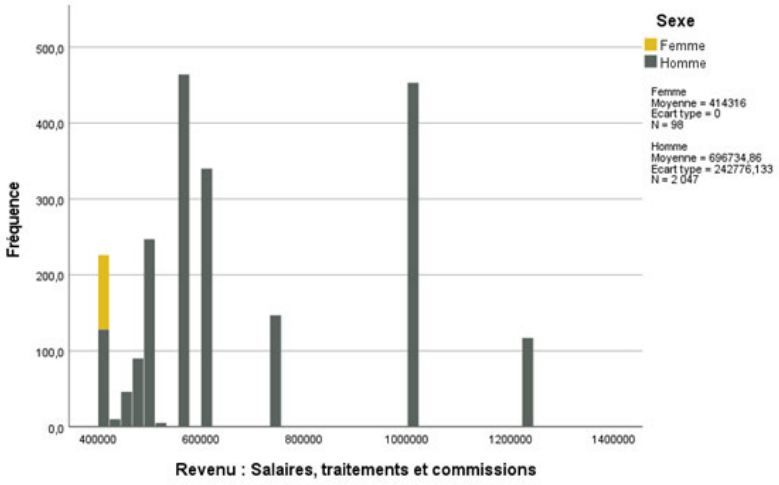


L'examen des chiffres de la dernière catégorie, celle des individus dont le salaire annuel est de 400 001,00 $ et plus (voir la figure 9), vient à la fois contredire et appuyer ce double mouvement vers l'égalité : le quotient est ici de 59,47 %, soit le plus faible de tous. De toutes les étendues de salaire, c'est dans celle-ci que l'écart est le plus criant entre les hommes et les femmes ; cependant, c'est aussi ici que les femmes sont les plus semblables entre elles. La moyenne du salaire des femmes est de 414 316,00 $ et l'écart-type est nul (s = 0 $). La moyenne du salaire des hommes, elle, est de 696 734,86 $ et l'écart-type est de plus de 240 000 $ (s = 242 776,13 $). Il appert donc que les femmes constituent ici un groupe homogène, regroupé autour d'une donnée spécifique, qui renvoie peut-être à une occupation particulière. Il semble aussi que ce groupe se démarque nettement de celui des hommes, dont le salaire est dans l'ensemble beaucoup plus élevé, mais dont l'écart-type traduit d'importantes variations individuelles et, donc, une plus grande variabilité des situations d'emploi, et, potentiellement, une plus grande mobilité liée à l'emploi. L'examen des fréquences absolues permet de faire écho à cette idée en révélant un échantillon de moins de 100 femmes (n = 97) et de plus de 2 000 hommes (n = 2047), soit une présence 20 fois plus marquée des seconds dans cette catégorie des salaires de niveau supérieur.

Figure 9

Diagramme en barres superposées du revenu (salaires, traitements et commissions) selon le sexe

Distribution de plus de 400 000 $



L'examen de ces cinq graphiques nous révèle donc que, prises dans l'ensemble, les femmes gagnent de façon significative un salaire moins élevé que celui des hommes ; mais il permet aussi de constater que, au fur et à mesure que les salaires augmentent, les femmes sont de plus en plus comparables aux hommes, d'une part, et entre elles, d'autre part, et ce, dans toutes les catégories de salaire, hormis la dernière. Et, en examinant la distribution de fréquences, il est possible de dégager des tendances fortes.

Dans la première catégorie, par exemple, celle des personnes dont le revenu est inférieur à 100 000 $, on constate que les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes dans les tranches inférieures, tendance qui s'inverse quand on arrive à un revenu annuel de 47 000 $. À compter de ce salaire, les hommes sont systématiquement plus nombreux que les femmes, et ce, jusqu'à la somme de 260 000 $, à partir de laquelle les femmes disparaissent pour ne réapparaître, de façon concentrée, que dans

trois strates salariales : 260 195 $ (n = 115), 355 115 $ (n = 533) et 414 316 $ (n = 97), aucune femme ne déclarant un salaire supérieur à 414 316 $. Les femmes qui gagnent plus de 260 000 $ par année appartiennent donc à l'une des trois catégories salariales et, peut-on penser, œuvrent dans un emploi ou une profession bien spécifique. Du côté des hommes, non seulement les salaires s'étendent-ils bien au-delà de la somme de 414 316 $ (ils vont jusqu'à tripler, le plus élevé d'entre eux se situant à 1 236 606 $), mais aussi sont-ils diversifiés et associés, chaque fois, à des agrégats plus ou moins imposants.

Au terme de cet exercice, il appert, donc, que : 1) les femmes sont plus nombreuses que les hommes à gagner des salaires qui n'atteignent pas les 50 000 $ par année, les hommes étant partout ailleurs plus nombreux que les femmes en proportions comme en fréquences absolues ; 2) les femmes qui franchissent la barre des 260 000 $ le font en tant que membres de l'une de trois catégories bien spécifiques ; 3) le salaire le plus élevé qu'atteignent les femmes est trois fois moins élevé que le salaire maximal chez les hommes. Et toutes ces nuances permettent de jeter un regard plus éclairé sur le ratio global (les femmes, dans l'ensemble, gagnant 67,57 % du salaire des hommes) qui, à la lumière de ces informations, semble bien mal refléter les situations particulières des unes ou des autres.

4. Législation et équité salariale

La première initiative législative visant l'atteinte de l'équité salariale au Canada remonte à la signature, en 1951, de la *Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'*œuvre féminine pour un travail de valeur égale de l'Organisation mondiale du Travail, qui sera ratifiée en 1972[35]. Plusieurs lois et mesures règlementaires ont succédé à cette convention et ont été adoptées par les divers paliers de gouvernement afin de réduire les différences salariales

[35] Gouvernement du Canada, « Évolution de l'équité salariale », date de modification : 22 juin 2016, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/remuneration-equitable/fiche-renseignements-evolution-equite-salariale.html.

entre les hommes et les femmes. On peut penser, par exemple, au *Code des droits de la personne* de l'Ontario[36], qui fut le premier à être adopté au Canada, en 1962[37], afin de reconnaître le droit à un traitement égal en matière d'emploi à toute personne, quel que soit son sexe[38], et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*[39], qui reconnaît le droit à l'équité salariale (art. 11) des employés des secteurs de compétence fédérale depuis 1977. L'objectif de ces lois est noble, mais leur mise en application est souvent compliquée.

Ces lois mettent en place un système fondé sur les plaintes, dans lequel les employées doivent entreprendre des procédures en cas de discrimination alléguée ; le fardeau de la preuve qu'il y a eu une discrimination salariale repose donc sur la demanderesse. Cela suppose que les femmes prennent connaissance qu'elles sont sous-payées par rapport à leurs homologues masculins dans un travail de valeur égale. Or, dans certains milieux de travail non syndiqués, où les grilles salariales ne sont pas partagées, le caractère confidentiel du salaire gagné constitue en lui-même un obstacle à l'exercice du droit à l'équité salariale et une entrave à la possibilité de négocier son salaire de manière éclairée. De surcroît, la peur de représailles de la part de l'employeur n'est pas à négliger dans les considérations entourant la prise de la décision de déposer une plainte en cas de discrimination salariale[40]. À l'heure actuelle, les employeurs de l'Ontario n'ont aucune obligation d'examiner leur politique de rémunération afin de s'assurer du respect de l'équité salariale. Cette absence de proactivité dans le régime présentement en vigueur a été soulevée à plusieurs reprises.

Des promesses ont été faites par les gouvernements pour adopter des lois visant à établir des régimes dits proactifs afin

---

36 *Code des droits de la personne*, 1990, L.R.O., c H.19.

37 Commission ontarienne des droits de la personne, *Le Code des droits de la personne de l'Ontario*, 1962, http://www.ohrc.on.ca/fr/le-code-des-droits-de-la-personne-de-l%E2%80%99ontario.

38 *Code des droits de la personne*, 1990, art. 5.

39 *Loi canadienne sur les droits de la personne*, 1985, L.R.C., c H-6.

40 *Règlement sur l'équité salariale*, 2020, 154, Gaz. Can. I, 46.

d'atteindre l'équité salariale ; ce fut notamment le cas du gouvernement du Canada dans le cadre du Budget de 2018[41]. Les initiatives et les approches varient aux niveaux fédéral et provincial. Par exemple, au cours des dernières années, des lois ont été adoptées en ce sens au niveau du fédéral et à celui de la province de l'Ontario, mais leurs dates respectives d'entrée en vigueur n'ont toujours pas été établies par les instances gouvernementales et elles ne sont donc pas encore applicables.

En 2016, suivant le rapport du Comité spécial sur l'équité salariale, le Gouvernement du Canada s'est engagé à mettre sur pied une réforme proactive sur l'équité salariale dans les sphères de compétences fédérales[42] et a entrepris des consultations publiques afin d'obtenir les commentaires de la part d'intervenants dans le but de concevoir un régime vigilant d'équité salariale[43].

Ce rapport a été suivi par l'adoption, le 13 décembre 2018, de la *Loi sur l'équité salariale*[44] visant à établir un régime proactif dans les secteurs public et privé fédéraux. Cette loi historique a pour objectif de corriger la discrimination systémique fondée sur le sexe au niveau tant des pratiques que de celui des modes de rémunération[45]. À cette fin, est prévue, entre autres, l'obligation pour les employeurs visés d'établir un plan d'équité salariale[46] et de constituer un comité d'équité salariale[47].

---

41 Gouvernement du Canada, « Document d'information : Équité salariale : Le renforcement du pouvoir des femmes pour une classe moyenne forte », Ministère des finances Canada, date de modification : 27 février 2018, https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2018/03/document-dinformation--equite-salariale-le-renforcement-du-pouvoir-des-femmes-pour-une-classe-moyenne-forte.html.

42 Gouvernement du Canada, « Évolution de l'équité salariale », *op. cit.*

43 Gouvernement du Canada, « Consultations sur l'équité salariale – Rapport sur ce que nous avons entendu », Emploi et Développement social Canada, date de modification : 23 février 2021, https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/droits-personne/apercu-loi-equite-salariale/rapport-nous-avons-entendu-2018-consultation.html.

44 *Loi sur l'équité salariale,* [Édictée par l'article 416 du chapitre 27 des Lois du Canada (2018), articles 1 à 171, 172, 173 et 174 à 184 en vigueur le 31 août 2021, voir TR/2021-36].

45 *Ibid.*

46 *Ibid.*, art. 12.

47 *Ibid.*, art. 16.

En Ontario, la *Loi de 2018 sur la transparence salariale*[48] a été sanctionnée le 7 mai 2018 et devait entrer en vigueur le 1er janvier 2019. La loi a comme objectif, entre autres, de promouvoir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans le milieu du travail par une transparence accrue des salaires[49] et elle prévoit l'obligation pour les employeurs d'inclure, dans l'affichage du poste, soit des renseignements sur la rémunération, soit la fourchette de rémunération prévue pour le poste[50]. Elle interdit toute mesure de représailles contre un employé qui discuterait de sa rémunération avec un autre employé ou qui la divulguerait. La loi a été conçue de façon à promouvoir l'équité dans les milieux de travail et à mettre en lumière les inégalités de rémunération et les préjugés qui existent dans les pratiques des employeurs[51].

Il s'agit de la première loi de ce genre à être adoptée au Canada[52]. Or, son entrée en vigueur a depuis été suspendue jusqu'au jour qui sera fixé par le lieutenant-gouverneur pour sa proclamation[53]. Pourtant d'autres pays, comme le Royaume-Uni, ont mis en œuvre des mesures obligeant les entreprises à déclarer certaines données relativement à leur écart de rémunération entre les hommes et les femmes[54]. Notons aussi que, depuis le 1er novembre 2022, les employeurs affichant des offres d'emploi pour des postes à combler dans la ville de New York doivent y inclure l'échelle salariale.

---

48 *Loi de 2018 sur la transparence salariale* (L.O. 2018, c. 5 [non en vigueur]).

49 *Ibid.*, art. 4.

50 *Ibid.*, art. 6.

51 Ontario, Assemblée législative de l'Ontario, *Journal des débats*, 2e session, 46e législature, 6 mars 2018, « Première lecture du projet de loi 203, *Loi portant sur la transparence salariale* ».

52 Cette approche a été suivie par d'autres provinces canadiennes telles que le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador qui ont depuis déposé leur projet de loi sur la transparence salariale. L'Île-du-Prince-Édouard a plutôt choisi d'ajouter des articles à sa *Loi sur les normes d'emploi*, RSPEI 1988, c E-6.2.

53 Projet de loi 57, annexe 32, 1er session, 42e législature, 2018-2021.

54 Gouvernement du Royaume-Uni, « Gender pay gap reporting », Government Equalities Office, 14 décembre 2020, mise à jour : 23 février 2021, https://www.gov.uk/guidance/gender-pay-gap-reporting-overview, site consulté le 16 juillet 2021.

Conclusion

Dans un rapport de 2019, Rachelle Pelletier, Martha Patterson et Melissa Moyser écrivaient ceci :

> En 2018, l'écart salarial dans la rémunération horaire des employés de 25 à 54 ans s'établissait à 13,3 %, en baisse de 5,5 points de pourcentage par rapport à 1998. Plus de la moitié de ce rétrécissement est attribuable aux variables de contrôle de la présente étude (capital humain, caractéristiques de l'emploi, profession et industrie, et données démographiques), les changements dans la répartition des hommes et des femmes entre les professions y ayant contribué le plus.[55]

Ainsi, les autrices constataient un rétrécissement de l'écart salarial, qu'elles attribuaient essentiellement à une nouvelle répartition au sein des professions. Elles ajoutaient à cela que : « Le niveau de scolarité plus élevé des femmes par rapport aux hommes et la baisse de la proportion d'hommes occupant des emplois syndiqués ont aussi contribué au rétrécissement de l'écart salarial[56] », faits bien documentés par ailleurs. Puis elles soulignaient que : « [l]es différences entre les sexes au chapitre de l'industrie, et plus particulièrement la sous-représentation des femmes dans le secteur de la construction où la rémunération ne cesse d'augmenter, ont nui à la tendance au rétrécissement de l'écart salarial entre les sexes[57] », mettant ainsi en valeur le fait que certains secteurs continuent de contribuer à la disparité entre hommes et femmes. Tout en soulignant, donc, l'impact de l'augmentation du niveau de scolarité des femmes, de même que celui de la diminution de la syndicalisation masculine, les autrices insistaient sur les mouvements intra-professionnels ou intra-sectoriels :

> [p]our ce qui est de l'explication de l'écart salarial entre les sexes restant en 2018, la présente étude a démontré que la répartition des femmes et des hommes entre les secteurs d'activité a joué un rôle clé. Il s'agissait aussi du facteur explicatif le plus important de l'écart en 1998. Les trois mêmes secteurs (construction ; fabrication ; et extraction minière,

55 Rachelle Pelletier, Martha Patterson et Melissa Moyser, *op. cit.*
56 *Ibid.*
57 *Ibid.*

> exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz) ont été à l'origine de la plus grande partie de l'effet observé les deux années.[58]

Ainsi, pour les autrices, ce serait la relativement nouvelle répartition au sein des secteurs d'activités qui serait l'ultime responsable de la persistance de l'écart, « [l]e seul autre facteur expliquant une part importante de l'écart, tant en 1998 qu'en 2018, [étant] le taux plus élevé de travail à temps partiel des femmes, qui donne lieu à une rémunération moyenne plus faible que le travail à temps plein[59] », autre fait abondamment documenté. Mais, en dernière instance, les autrices soulignaient surtout que :

> [m]ême si les facteurs mentionnés précédemment ont joué un rôle important, plus des deux tiers de l'écart salarial entre les sexes restant en 2018 n'ont pu être expliqués par des variables liées au capital humain, aux caractéristiques de l'emploi, à la profession et à l'industrie, ainsi qu'aux caractéristiques démographiques. Cela fait ressortir la nécessité permanente d'une analyse dans ce domaine, afin de mieux comprendre la disparité salariale entre les sexes.[60]

Et c'est dans cet esprit de la nécessité d'une exploration continue que nous avons entrepris, à partir des microdonnées du recensement de 2016 de Statistique Canada, d'examiner les disparités qui demeurent entre les salaires des hommes et ceux des femmes.

La première série d'analyses a porté sur les différences et elle a consisté à comparer les revenus en fonction du sexe, puis à examiner les effets sur les revenus de l'interaction entre le sexe et des variables théoriquement déterminantes comme l'âge, le secteur d'industrie, la scolarité et le fait que le travail soit à temps plein ou à temps partiel. Nous avons ainsi découvert que les femmes gagnaient, dans l'ensemble, en 2016, 67,6 % du salaire des hommes ; mais que la variance expliquée du revenu par le sexe n'était que de 2,2 %. En procédant ensuite à la vérification de l'incidence du sexe en fonction de l'âge, du secteur d'industrie, de la scolarité, puis de l'emploi selon qu'il est à temps plein ou

58 *Ibid.*
59 *Ibid.*
60 *Ibid.*

à temps partiel, nous avons constaté, certes, des différences entre hommes et femmes, mais des différences expliquant « bien peu de choses », la variance expliquée par le sexe ne s'élevant jamais au-delà de 2,2 %, celle expliquée par la variable intermédiaire n'atteignant jamais 9 %. Et les différences étaient systématiquement au détriment des femmes, exception faite du travail à temps partiel, qui défavorise les hommes. L'interprétation des résultats de ces analyses nous amenait à conclure qu'être homme ou femme, dans la contemporanéité, c'est être beaucoup de choses qui transcendent le genre, qui ne sont pas réductibles à une catégorie qui s'exprimerait dans une logique exclusive ou dichotomique ou causale ou polarisante. Puis, dans le même esprit, que l'époque actuelle semble génératrice d'une forme de paradoxe par lequel le genre apparaît comme facteur à la fois de discrimination et de non-discrimination ; paradoxe qui rend possible la persistance d'une discrimination du revenu entre les sexes, non seulement en réduisant la spécificité des traits qui seraient le propre d'un genre, mais aussi en différenciant de plus en plus les revenus au sein de chacune des catégories, hommes et femmes.

La deuxième série d'analyses était de nature descriptive et son objectif consistait, une fois la différence établie, à décomposer les données en étendues de salaire de façon à identifier les lieux de divergences entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Les résultats ont permis de voir que les femmes sont plus fortement représentées dans les catégories salariales qui n'atteignent pas les 47 000 $ et que les hommes sont partout ailleurs plus nombreux. Ils ont également permis de constater que, si les écarts-types sont partout imposants, ils le sont moins dans les catégories de salaire élevées, ce qui montre notamment que, au fur et à mesure que les femmes atteignent des strates salariales élevées, elles sont de plus en plus comparables aux hommes et semblables entre elles. Ils ont enfin mis en évidence l'absence des femmes dans les strates les plus élevées et le fait que le salaire maximal féminin est trois fois moins élevé que ne l'est le summum chez les hommes.

La dernière partie du travail a été consacrée à un bref examen des mesures législatives visant l'équité salariale, provinciales et fédérales, mises en œuvre au cours des dernières années. Cela a permis de constater que, depuis le milieu du siècle dernier, bon nombre de mesures ont été conçues, débattues, approuvées… mais pour être mises en œuvre de façon plus ou moins réussie. Et il nous a semblé que certains facteurs, tous liés au système actuel, pouvaient contribuer à nourrir des hypothèses pour un traitement ultérieur, sans doute de nature plus qualitative. Par exemple, le fait que le système lui-même constitue en quelque sorte une entrave à son bon fonctionnement en étant fondé sur les plaintes, lesquelles supposent non seulement une prise de conscience de sa situation, mais aussi une capacité à la dénoncer. Aussi, le manque de proactivité du régime qui fait en sorte que, par exemple, à l'heure actuelle en Ontario, malgré la législation, les employeurs n'aient aucune obligation d'assurer le respect de l'équité salariale. Puis le fait que, malgré l'adoption de lois telles que la *Loi sur la transparence salariale*, leur mise en vigueur tarde et puisse même être suspendue. En effet, malgré les rapports décriant le fait que les écarts salariaux persistent et que les explications sont de plus en plus sectorielles, l'adoption de lois proactives se focalisant sur cette problématique suit le rythme de la procrastination.

Dans le document de recherche entourant *l'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018* préparé par Statistique Canada, des hypothèses sont avancées quant à la partie non expliquée par les analyses et qui, selon les autrices, auraient trait aux caractéristiques non observables liées à la rémunération, lesquelles pourraient

> comprendre les différences de comportement entre les sexes, comme la motivation et l'effort au travail ou la négociation salariale, ainsi que les répercussions explicites ou implicites de la discrimination salariale fondée sur le sexe, les attentes sociétales ou les contraintes de choix en ce qui a trait aux rôles des sexes dans le travail salarié, ainsi que d'autres enjeux connexes[61].

61 *Ibid.*

Effectivement, on peut imaginer que des éléments plus subtilement à l'œuvre, liés aux rôles sociaux de genre et aux attentes ou préjugés qui les accompagnent interviennent, ce qu'un traitement qualitatif, encore, permettrait sans doute de vérifier. Quoi qu'il en soit, il est peu probable que l'adoption de législation contraignant les employeurs – des secteurs privé ou public – à assurer l'équité salariale suffise à endiguer le problème.

Bon nombre d'ouvrages des dernières années, issus tant du monde de la recherche que de celui des affaires, ont été consacrés à la question de la persistance des distinctions fondées sur le sexe sur le marché du travail et plusieurs d'entre eux insistent sur la nécessité, pour les femmes, de s'outiller autrement qu'elles n'ont su le faire jusqu'à présent afin de réussir – ou de survivre – dans ce marché. Car il semble bien, effectivement, que, au-delà des variables et des facteurs maintes fois mobilisés, quelque chose dans le système, quelque chose dans le régime, quelque chose dans nos institutions… contribue à la perpétuation de l'iniquité. En même temps qu'il devienne de plus en plus possible, dans et par le système, d'atteindre l'équité. Le terme « sexisme institutionnel » est peut-être donc lui-même à remettre en question, surtout à la lumière des réflexions actuelles sur la fluidité du genre, qui invitent à concevoir l'identité sexuelle comme une position parmi tant d'autres sur un spectre aux dimensions quasi-infinies.

Bibliographie

Akremi, Assaad El, Narjes Sassi et Sihem Bouzidi, « Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail », *Relations industrielles*, vol. 64, nº 4, 2009, p. 662-684, DOI : 10.7202/038878ar.

Badinter, Élisabeth, *L'un est l'autre. Des relations entre hommes et femmes*, Paris, Odile Jacob, 1986.

Bernier, Christiane et Simon Laflamme, « L'équité salariale au Canada : un progrès inégal », *Géographie, économie, société*, vol. 2, nº 1, 2000, p. 149-178.

Butler, Judith, *Trouble dans le genre. Le féminisme et la subversion de l'identité*, traduit de l'anglais par Cynthia Kraus, Paris, La Découverte, (2005) [1990].

Code des droits de la personne, 1990, L.R.O., c H.19.

Commission ontarienne des droits de la personne (1962), *Le Code des droits de la personne de l'Ontario*, 1962, http://www.ohrc.on.ca/fr/le-code-des-droits-de-la-personne-de-l%E2%80%99ontario.

Drolet, Marie, « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, nº 1, 2011, p. 3-13, produit nº 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

Gouvernement du Canada, « Comparution de la ministre du travail comité permanent de la condition féminine (FEWO) 25 février 2021 », Emploi et Développement social Canada, https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/comite-plenier/tassi-25fevrier.html.

Gouvernement du Canada, « Consultations sur l'équité salariale – Rapport sur ce que nous avons entendu », Emploi et Développement social Canada, date de modification : 23 février 2021, https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/droits-personne/apercu-loi-equite-salariale/rapport-nous-avons-entendu-2018-consultation.html.

Gouvernement du Canada, « Document d'information : Équité salariale : Le renforcement du pouvoir des femmes pour une classe moyenne forte », Ministère des finances Canada, date de modification : 27 février 2018, https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2018/03/document-dinformation--equite-salariale-le-renforcement-du-pouvoir-des-femmes-pour-une-classe-moyenne-forte.html.

Gouvernement du Canada, « Évolution de l'équité salariale », date de modification : 22 juin, 2016, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/remuneration-equitable/fiche-renseignements-evolution-equite-salariale.html.

Gouvernement du Canada, « Le gouvernement du Canada nomme la première commissaire fédérale à l'équité salariale du Canada », communiqué de presse, 10 septembre 2019, Gatineau (Québec), Emploi et développement social Canada, https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2019/09/le-gouvernement-du-canada-nomme-la-premiere-commissaire-federale-a-lequite-salariale-du-canada.html.

Gouvernement du Royaume-Uni, « Gender pay gap reporting », Government Equalities Office, 14 décembre 2020, mise à jour : 23 février 2021, https://www.gov.uk/guidance/gender-pay-gap-reporting-overview, site consulté le 16 juillet 2021.

Hallée, Yves et Amélie Anctil, « L'application de la Loi sur l'équité salariale : un droit négocié ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 12, nº 1, 2019, p. 21-43, DOI : 10.7202/1062112ar.

Héritier, Françoise, *La différence des sexes*, Paris, Bayard, coll. « Les petites conférences », 2019 [2010].

Labrie, Élisabeth *et al.*, « Équité salariale entre les sexes au Canada : leçons de trois décennies », dans Renée Corbeil, Amélie Hien et Leïla Saadaoui (dir.), *Les avenues du savoir. Actes des 17e et 18e journées sciences et savoirs*, Sudbury, ACFAS-Sudbury, 2015, p. 163-181.

Loi canadienne sur les droits de la personne, 1985, L.R.C., c H-6.

Loi de 2018 sur la transparence salariale, L.O. 2018, c. 5 [non en vigueur].

Loi sur l'équité salariale, [Édictée par l'article 416 du chapitre 27 des Lois du Canada (2018), articles 1 à 171, 172, 173 et 174 à 184 en vigueur le 31 août 2021, voir TR/2021-36].

Loi sur les normes d'emploi, RSPEI 1988, c E-6.2.

Obadia, Julienne, « Responsibility, Respectability, Recognition, and Polyamory: Lessons in Subject Formation in the Age of Sexual Identity », *Feminist Studies*, vol. 46, nº 2, 2020, p. 287-315.

Ontario, Assemblée législative de l'Ontario, *Journal des débats*, 2e session, 46e législature, 6 mars 2018, « Première lecture du projet de loi 203, *Loi portant sur la transparence salariale* ».

Pelletier, Rachelle, Martha Patterson et Melissa Moyser, « L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018 », Statistique Canada, 2019, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.htm

Règlement sur l'équité salariale, 2020, 154, Gaz. Can. I, 46.

Statistique Canada, « Ratio du salaire moyen et ratio du salaire médian entre les femmes et les hommes, données annuelles », tableau 14-10-0340-02, 2021, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410034002.

Statistique Canada, « Recensement de la population, 2016 [Canada]. Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) : fichier des particuliers », STC-98M0001-F-2016-particuliers, 2020.

Steinberg, Mireille, « Santé mentale, rôles sexuels et valeurs sociales », *Santé mentale et processus sociaux*, vol. 17, nº 1, 1985, p. 33-40.