

# Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique

**Ruth Rose, économiste**



2<sup>e</sup> édition : mai 2016



Comité consultatif femmes  
en développement de la  
main-d'œuvre

## **Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'oeuvre**

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403

Montréal, Québec, H2Y 1E6

Téléphone : 514.954.0220, poste 1705 - Télécopieur : 514.954.1230

ccf@ciaft.qc.ca - www.cc-femmes.qc.ca



### **Rédaction**

Ruth Rose, économiste

### **Révision**

Marie-Chantal Plante

### **Graphisme**

Léonie Rouette Tétreault

### **Coordination de l'étude**

Yasmina Drissi

### **Comité exécutif du Comité consultatif Femmes**

Thérèse Belley, présidente

Martine Groulx, première vice-présidente

Nathalie Goulet, seconde vice-présidente

Annie St-Germain, conseillère DDCIS – CPMT

### **Coordonnatrice**

Yasmina Drissi

*La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source exacte et complète.*



*Les prises de position et les recommandations énoncées dans ce document ne correspondent pas nécessairement à la politique officielle de la Commission des partenaires du marché du travail.*

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2016

ISBN 978-2-9814315-6-1

*Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail est le groupe mandataire du Comité consultatif Femmes ainsi que l'éditeur de la publication.*

# Table des matières

Introduction	1
Les progrès des femmes	4
1.1 Les taux d'activité	5
1.2 Les femmes sont de plus en plus scolarisées	7
Les écarts restent à combler	9
2.1 Les revenus d'emploi	9
2.2 La ségrégation professionnelle aujourd'hui	14
2.3 Les choix professionnels des jeunes	16
2.4 La qualité des emplois des femmes	21
2.5 Le chômage et l'assurance emploi	24
2.6 Le travail familial non rémunéré	28
2.7 Les femmes et la retraite	32
Les femmes doublement discriminées	35
3.1 Les femmes immigrantes	35
3.2 Les femmes appartenant à une minorité visible	39
3.3 Les Autochtones	42
3.4 Les femmes ayant une limitation fonctionnelle	45
En bref	47
Annexe	50

---

## Liste des tableaux

---

Tableau 1	Rémunération horaire moyenne selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2005-2015	13
Tableau 2	Répartition des professions selon le taux de féminité, Québec, 2010 et 2005	14
Tableau 3	Présence des femmes dans les dix programmes les plus fréquentés de la formation professionnelle de niveau secondaire (DEP, ASP), 2013-2014	17
Tableau 4	Personnes diplômées d'un des programmes collégiaux techniques comptant au moins 350 diplômés en 2011-2012, présence des femmes et salaires	19
Tableau 5	Personnes diplômées d'un baccalauréat en 2011, selon le domaine d'études, présence des femmes et salaires	20
Tableau 6	Ratio entre les prestations reçues et les gains cotisés avant et après la réforme de l'assurance emploi de 1996 selon deux exemples concernant le nombre d'heures travaillées par semaine	27
Tableau 7	Moyenne quotidienne de temps consacré aux principales activités de l'emploi du temps, selon le sexe pour certains groupes d'âge, Québec, 2010	29
Tableau 8	Revenu des personnes âgées de 65 ans et plus, selon le sexe, Québec, 2012	33
Tableau 9	Présence sur le marché du travail selon le sexe, le statut et la période d'immigration, population âgée de 25 à 54 ans, Québec, 2010	37
Tableau 10	Revenu d'emploi annuel selon le statut et la période d'immigration, le sexe et le niveau de scolarité, population âgée de 25 à 54 ans ayant travaillé toute l'année à temps plein, Québec, 2010	38
Tableau 11	Présence sur le marché du travail selon l'appartenance à une minorité visible et le sexe, population âgée de 25 à 54 ans, Québec, 2010	40
Tableau 12	Revenu d'emploi annuel des personnes s'identifiant à une minorité visible, selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2010	41
Tableau 13	Répartition des personnes selon l'identité autochtone, le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2010	42
Tableau 14	Présence sur le marché du travail des Autochtones selon le sexe, population âgée de 25 à 54 ans, Québec, 2010	44
Tableau 15	Revenu d'emploi annuel selon l'identité autochtone, le sexe et le niveau de scolarité Québec, 2010	44
Tableau 16	Présence sur le marché du travail des personnes ayant une limitation fonctionnelle, selon le sexe, population âgée de 15 à 64 ans, Québec, 2006	46

## ANNEXES

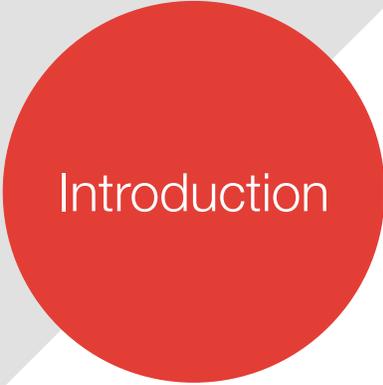
Tableau A.1	Les 10 principales professions occupées par les femmes sur 140 catégories professionnelles, ensemble de la population ayant eu un revenu d'emploi, Québec, 2010	51
Tableau A.2	Les 10 principales professions occupées par les hommes sur 140 catégories professionnelles, ensemble de la population ayant eu un revenu d'emploi, Québec, 2010	52
Tableau A.3	Personnes diplômées d'une maîtrise en 2011, selon le domaine d'études, présence des femmes et salaires	53
Tableau A.4	Répartition de la population selon le statut et la période d'immigration, le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2010	54
Tableau A.5	Répartition de la population s'identifiant à une minorité visible, selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2010	55

---

## Liste des figures

---

Figure 1	Taux d'activité selon le sexe, personnes âgées de 15 à 64 ans, Québec, 1976 à 2015	5
Figure 2	Taux d'activité selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1976 à 2015	6
Figure 3	Taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans, selon le niveau de scolarité, Québec, 1990-2015	7
Figure 4	Répartition de la population âgée de 25 à 54 ans selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 1990 et 2015	8
Figure 5	Ratio des gains annuels des femmes comparés à ceux des hommes, selon le régime de travail, Québec, 1976 à 2011	10
Figure 6	Salaires horaires moyens, selon le sexe et le genre de travail, employés âgés de 15 ans et plus, Québec, 1997 à 2015	10
Figure 7	Ratio des salaires horaires femmes/hommes, selon la syndicalisation ou non, personnes âgées de 25 à 54 ans, Québec, 1997 à 2015	12
Figure 8	Pourcentage des personnes travaillant à temps partiel, selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1976 à 2015	21
Figure 9	Pourcentage des travailleuses et travailleurs autonomes, Québec, 1976 à 2015	23
Figure 10	Taux de chômage selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1976 à 2015	24
Figure 11	Ratio des personnes recevant des prestations liées au chômage sur le nombre de chômeurs, population âgée de 15 ans et plus, selon le sexe, Québec, 1976 à 2015	26
Figure 12	Taux d'activité des personnes ayant des enfants de moins de 16 ans, Québec, 1976 à 2015	30
Figure 13	Ratio des gains annuels entre les femmes et les hommes, selon l'état matrimonial, Québec, 1976 à 201	32



# Introduction

Ce document présente un portrait succinct de la situation des femmes sur le marché du travail, au Québec, au milieu de la deuxième décennie du XXI<sup>e</sup> siècle. À ce titre, il propose une mise à jour du portrait statistique publié en 2013 par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre.

Dans les médias et chez certains responsables politiques, on entend souvent dire que les femmes ont maintenant atteint l'égalité et qu'il est temps de passer à autre chose. Certes, les femmes ont fait beaucoup de progrès au cours des dernières décennies, mais les statistiques ne mentent pas. Les femmes ont encore un important chemin à parcourir, et celles qui affrontent encore plus d'obstacles, en l'occurrence les femmes immigrantes récentes, appartenant à une minorité visible, autochtones, vivant avec une limitation fonctionnelle ou peu scolarisées, ont devant elles un chemin encore plus long à parcourir.

Les progrès les plus évidents observés chez les femmes ont trait à la scolarisation et à l'augmentation des taux d'activité, particulièrement chez les mères de famille. Grâce à leur réussite dans les milieux collégial et universitaire, les femmes ont réussi à s'insérer massivement dans la plupart des professions libérales traditionnellement masculines, comme la médecine, le droit et l'encadrement administratif de niveau intermédiaire. La plus grande participation au marché du travail a été facilitée entre autres grâce à la politique familiale du Québec, notamment par la création d'un réseau de services de garde à prix abordable, la création du Régime québécois d'assurance parentale et la mise en place de prestations généreuses pour les enfants.

Les principaux écarts qui restent à combler se situent au niveau des salaires, de la ségrégation professionnelle et du partage des tâches domestiques. Ces écarts sont le résultat d'une discrimination systémique qui repose en partie sur des préjugés tenaces quant aux capacités des femmes, sur la résistance des hommes à partager leurs privilèges et sur le déni de l'existence de cette discrimination de la part des responsables politiques.

Les femmes continuent à assumer la plus grande part des soins aux enfants et aux adultes malades, invalides ou en perte d'autonomie, ainsi que des tâches ménagères. Ce phénomène explique pourquoi les femmes continuent à travailler plus souvent à temps partiel que les hommes, à faire moins d'heures par semaine et à s'absenter plus souvent du marché du travail. De ces éléments découlent d'autres causes d'inégalité, notamment des écarts de salaire de l'ordre de 30 % sur une base annuelle, une plus

grande précarité en emploi, un moindre accès aux prestations en cas de chômage et des revenus plus faibles à la retraite. L'identification des femmes au travail domestique non rémunéré est aussi à la racine des préjugés quant à leur capacité à exercer certains emplois traditionnellement masculins et à la sous-évaluation des emplois typiquement féminins.

Le Québec a adopté une loi proactive sur l'équité salariale en 1996, qui a certainement aidé à réduire les écarts salariaux, surtout en milieu syndiqué, où les femmes avaient le soutien nécessaire pour défendre leurs droits. Toutefois, des écarts importants subsistent entre des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine qui ont la même valeur lorsqu'on les évalue selon des critères objectifs. De plus, des écarts de l'ordre de 10 % au niveau du salaire horaire persistent, à l'intérieur d'une même profession ou entre femmes et hommes ayant le même niveau de scolarité et le même niveau d'expérience.

Quant à la ségrégation professionnelle, on doit constater que la grande majorité des femmes se retrouvent dans les emplois traditionnellement féminins et ont beaucoup de difficulté à pénétrer certains emplois à prédominance masculine comme les métiers de col bleu et les postes de cadre supérieurs ainsi que le génie et l'informatique. Les choix que font les jeunes en formation professionnelle de niveau secondaire et en formation collégiale technique laissent présager que cette situation perdurera encore longtemps.

Depuis 1985, les programmes d'accès à l'égalité en emploi sont en vigueur au Canada et au Québec. Ces programmes exigent des efforts concertés en vue d'embaucher des femmes, et d'autres groupes sous-représentés, dans des postes où elles avaient été largement exclues. Néanmoins, cet outil a été utilisé de façon plutôt sporadique et surtout dans le secteur public. Dans les emplois de col bleu, de la construction, des transports, du secteur manufacturier et des ressources naturelles, il y a beaucoup de résistance de la part des employeurs et des employés masculins à embaucher des femmes. En conséquence, ce sont les femmes peu scolarisées qui ont le plus de difficulté à accéder aux emplois et qui gagnent les salaires les plus faibles.

Les femmes immigrantes et celles qui font partie de minorités visibles font face à une double discrimination et à des préjugés encore plus marqués quant à leurs capacités. Souvent, on ne reconnaît ni leur formation ni leur expérience acquise à l'étranger. Les femmes autochtones subissent également une double discrimination, aggravée par le fait qu'elles sont nombreuses à vivre dans des réserves éloignées où les opportunités économiques sont limitées. En vue de parfaire leur éducation, elles doivent s'éloigner de leur communauté et surmonter une adaptation culturelle parfois difficile. Quant aux femmes ayant des limitations fonctionnelles, peu d'employeurs sont prêts à instaurer les accommodements spécifiques qui leur permettraient de participer pleinement au marché du travail.

---

## Les premières femmes en médecine au Québec

En 1809, Margaret Ann Bulkley a été admise à l'École de médecine de l'Université d'Édimbourg, mais elle a dû changer son nom et devenir James Miranda Barry Stuart, connue sous le nom de Dr Barry. Première femme à pratiquer une césarienne en Afrique et à instaurer un traitement radical contre la lèpre et les maladies tropicales, elle a été nommée Inspecteur Général des hôpitaux du Bas et du Haut-Canada en 1857.

Emily Stowe, Jennie Kidd Trout, Octavia Grace Ritchie et Maude Abbott sont d'autres pionnières canadiennes dans le domaine de la médecine, mais elles ont dû se battre pour être admises dans les écoles de médecine d'universités comme Bishop's, McGill ou américaines.

Du côté francophone, Irma LeVasseur a dû s'exiler d'abord à Saint-Paul, au Minnesota, puis à New York, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle pour obtenir une formation complète en médecine puisqu'au Québec on ne permettait pas aux femmes d'effectuer des stages en milieu hospitalier. De retour au Québec, le Collège des médecins et chirurgiens du

Québec lui a nié le droit de pratiquer et l'Université Laval lui a refusé l'accès à la Faculté de médecine où elle aurait pu obtenir un diplôme québécois. Elle est donc retournée à New York, puis s'est rendue en Europe en vue de parfaire sa formation et d'acquérir de l'expérience.

Finalement, de retour en 1906, Irma LeVasseur a œuvré au développement de services de santé pour les enfants malades des classes défavorisées et à la promotion de l'instruction des femmes qui, selon elle, ont la responsabilité première d'éduquer et de soigner les enfants. Fondatrice des hôpitaux pour enfants Sainte-Justine, à Montréal, et des Enfants malades, à Québec, elle a toutefois dû lutter pour faire reconnaître le droit d'y pratiquer la médecine. Ce n'est que dans les années 1950 que sa contribution a été enfin reconnue.

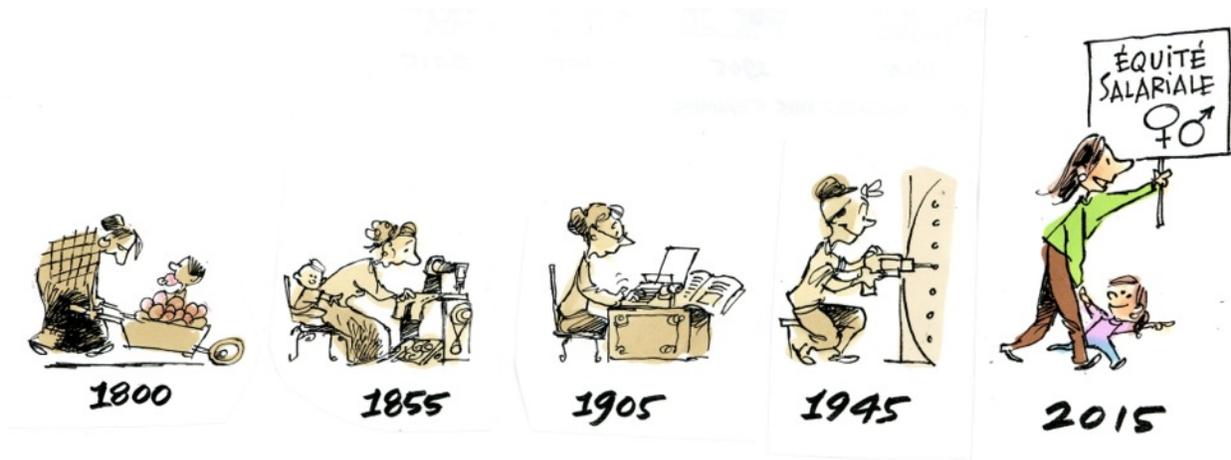
*Gill, P., « Irma LeVasseur et les premières femmes médecins », novembre 2015, [www.fondationlionelarouolx.org](http://www.fondationlionelarouolx.org).*

---

# Chapitre 1

## Les progrès des femmes

La situation des femmes sur le marché du travail s'est améliorée sur plusieurs fronts depuis 1976, première année pour laquelle l'étude présente des statistiques. Leur taux d'activité se rapproche de plus en plus de celui des hommes et elles sont plus scolarisées. Elles ont pénétré massivement certaines professions qui étaient longtemps des bastions masculins, notamment en médecine, en droit et dans des postes intermédiaires en administration. Il reste néanmoins des écarts à combler par rapport à la situation des hommes, notamment en ce qui concerne la rémunération et l'accès à certains emplois traditionnellement masculins. En particulier, on les trouve encore peu nombreuses chez les cadres supérieurs, en génie et en informatique et surtout dans les emplois de col bleu bien rémunérés. Elles continuent d'assumer la plus grande part des tâches domestiques.



---

Le **taux d'activité** mesure la proportion de la population dans un groupe qui est active sur le marché du travail, c'est-à-dire qui occupe un emploi ou qui est chômeur.

Le **taux de chômage** mesure la proportion de la population active qui n'occupe pas un emploi, mais qui en recherche un activement.

Le **taux d'emploi** mesure la proportion de la population dans un groupe qui a réussi à trouver un emploi. Il reflète donc à la fois le taux d'activité et le taux de chômage.

---

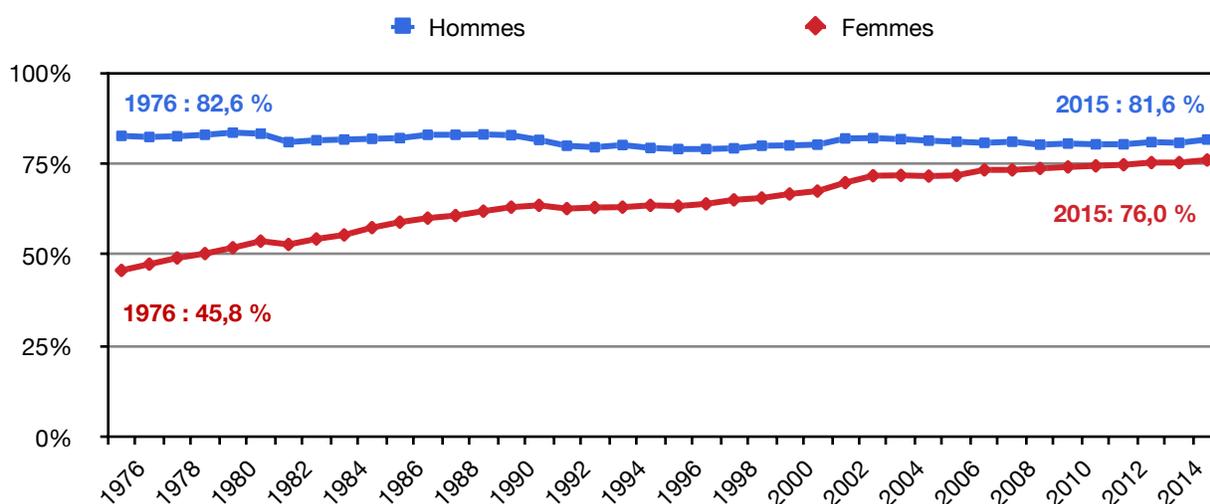
## 1.1 Les taux d'activité

*Dans l'ensemble, les taux d'activité des femmes se rapprochent de ceux des hommes*

Les taux d'activité des femmes ne cessent de grimper. Pour l'ensemble des femmes âgées de 15 à 64 ans, le taux d'activité a augmenté, passant de 46 % en 1976 à 76 % en 2015, un taux inférieur à celui des hommes par moins de six points de pourcentage (Figure 1).



Figure 1 : Taux d'activité selon le sexe, personnes âgées de 15 à 64 ans, Québec, 1976 à 2015

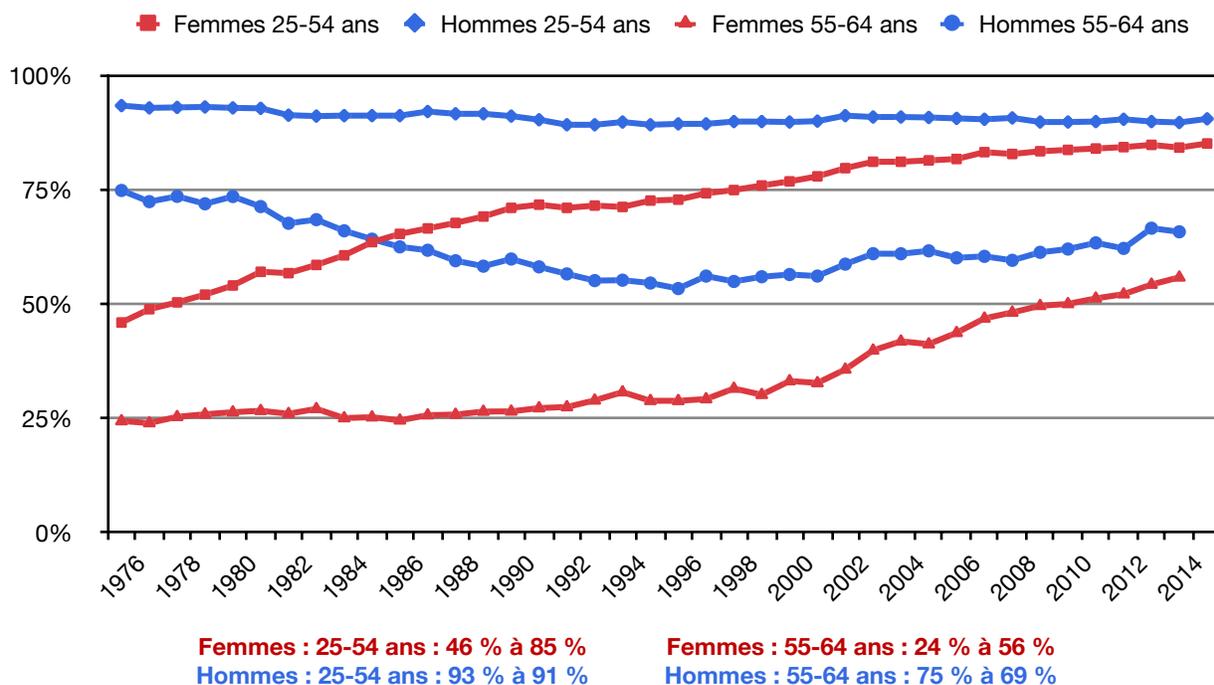


Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM tableau 282-0002

*Les femmes de plus de 55 ans risquent d'accroître le plus leur taux d'activité*

Ce sont les femmes âgées de 55 à 64 ans, les femmes ayant de jeunes enfants, particulièrement les femmes monoparentales, et celles ayant trois enfants ou plus qui ont les taux d'activité les plus faibles. Au cours des prochaines années, on pourrait s'attendre à un rattrapage additionnel, surtout parmi les femmes âgées de 55 ans et plus. D'une part, les femmes vieillissantes des générations actuelles sont mieux établies sur le marché du travail que les générations antérieures. D'autre part, l'érosion des régimes de retraite publics et privés et l'instabilité des couples font en sorte que les femmes ont besoin de travailler plus longtemps pour s'assurer d'un revenu de retraite décent. Les pénuries de main-d'œuvre contribuent en outre à la prolongation de la vie au travail puisque les employeurs veulent garder leur main-d'œuvre expérimentée et sont plus enclins à faire des accommodements à cet égard.

Figure 2 : Taux d'activité selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1976 à 2015



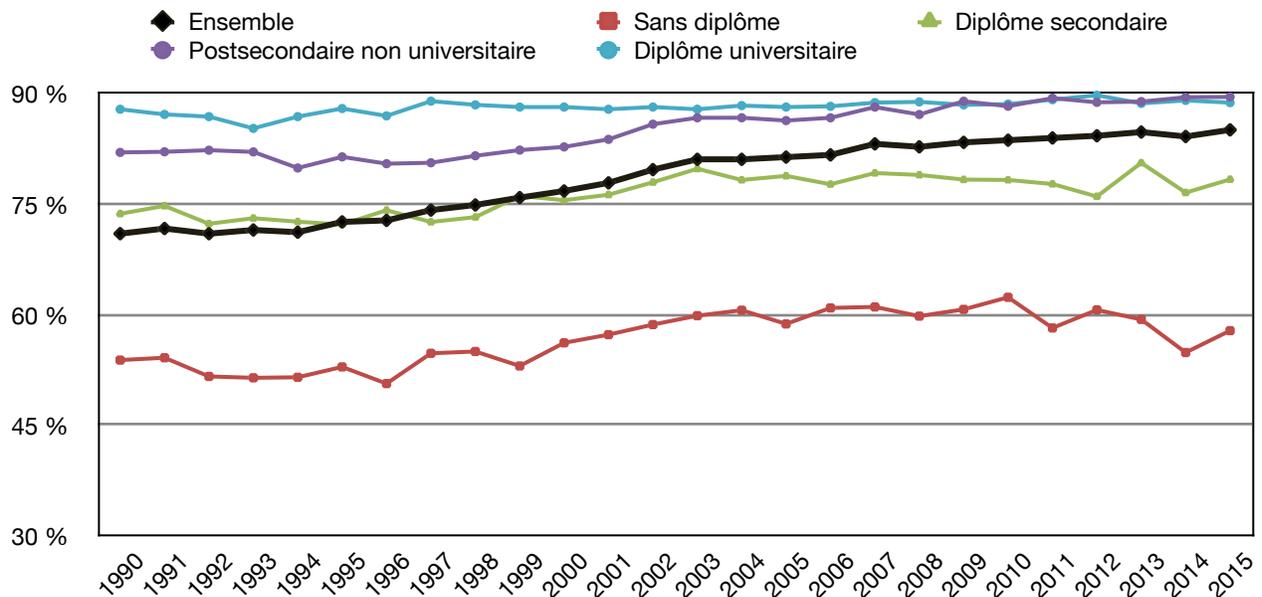
Source: Statistique Canada, CANSIM tableau 282-0002

### *Les femmes peu scolarisées ont de la difficulté à participer au marché du travail*

La Figure 3 trace les taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans selon le niveau de scolarité. Les femmes détentrices d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme postsecondaire non universitaire ont des taux d'activité de presque 90 %, comparativement à environ 93 % chez les hommes. Les écarts entre les taux d'emploi sont du même ordre : environ 85 % des femmes ayant un diplôme postsecondaire, universitaire ou non, occupent un emploi, comparativement à 88 % des hommes (chiffres non montrés dans la Figure 3).

Par contre, le taux d'activité des femmes qui ont seulement un diplôme de niveau secondaire est de 78,4 % en 2014 (88,7 % chez les hommes) et leur taux d'emploi est de 71,7 % (80,7 % chez les hommes). Chez les femmes sans diplôme d'études secondaires, le taux d'activité est de 57,8 % (74,8 % chez les hommes) et le taux d'emploi, un maigre 51,5 % (63,2 % chez les hommes). En d'autres mots, il existe encore un nombre important d'emplois déceamment rémunérés pour les hommes peu scolarisés, notamment dans les travaux manuels, mais il y en a très peu pour les femmes. C'est à ce niveau, en particulier, que l'équité salariale et l'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins ont encore un rôle important à jouer.

Figure 3 : Taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans, selon le niveau de scolarité, Québec, 1976 à 2015



**Ensemble - Taux d'activité: 85,1 %**

**Sans diplôme secondaire**

**Taux d'activité: 57,8 %**

**Taux d'emploi: 51,5 %**

**Post secondaire non universitaire**

**Taux d'activité: 89,6 %**

**Avec diplôme secondaire**

**Taux d'activité: 78,4%**

**Taux d'emploi: 71,7 %**

**Diplôme universitaire**

**Taux d'activité: 88,8 %**

Source: Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0004, Enquête sur la population active

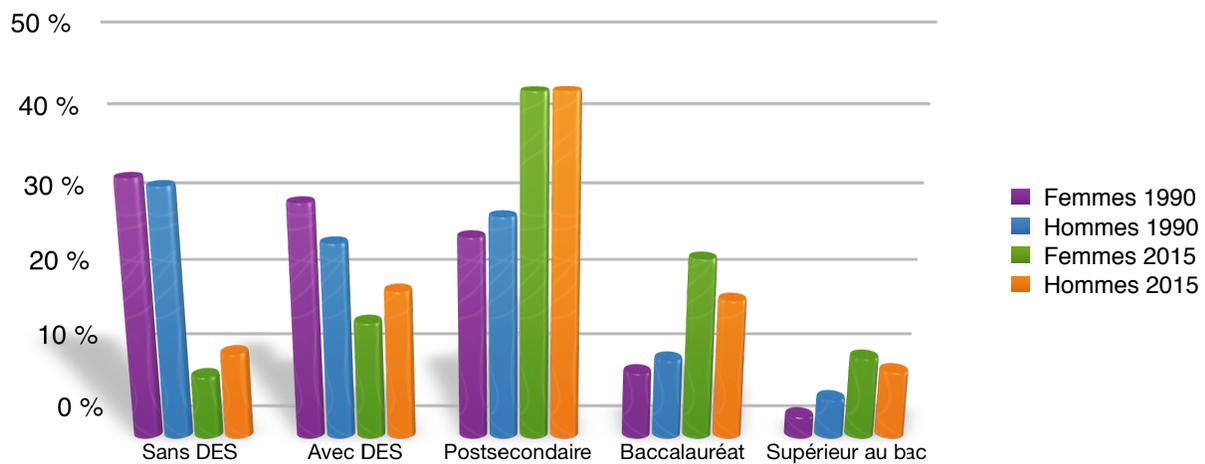
## 1.2 Les femmes sont de plus en plus scolarisées

La Figure 4 montre la répartition de la population masculine et féminine âgée de 25 à 54 ans selon le niveau de scolarité en 1990 et 2014. En 1990, 33 % des femmes et 32 % des hommes n'avaient pas de diplôme secondaire. Les femmes étaient plus susceptibles d'avoir un diplôme d'études secondaires (30 % contre 25 % des hommes), alors que les hommes avaient plus souvent un diplôme de niveau postsecondaire non universitaire (26 % des femmes et 28 % des hommes), un baccalauréat (9 % des femmes et 10 % des hommes) ou un diplôme supérieur (3 % des femmes et 5 % des hommes).

En 2015, les femmes étaient plus scolarisées que les hommes. Alors que 11 % des hommes n'avaient pas de diplôme secondaire, c'était le cas pour seulement 8 % des femmes. De même, 19 % des hommes, comparativement à 15 % des femmes, avaient seulement un diplôme d'études secondaires. Autant d'hommes que de femmes (43 %) détenaient un diplôme de niveau postsecondaire non universitaire, mais les femmes dépassaient les hommes pour le baccalauréat (23 % contre 18 %) et les diplômes d'études supérieures à ce niveau (10 % contre 9 %).



Figure 4 : Répartition de la population âgée de 25 à 54 ans, selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 1976 à 2015



Source: Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0004, Enquête sur la population active

## Chapitre 2

### Les écarts restent à combler

#### 2.1 Les revenus d'emploi

##### Les gains annuels

Entre 1976 et 2011, le ratio des gains annuels des femmes à ceux des hommes a augmenté de 54 % à 72 % (ayant atteint un sommet de 74% en 2009). Pour les personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année, le ratio femmes/hommes a aussi augmenté, passant de 63 % à 75 % et atteignant un sommet de 79 % en 2000 (Figure 5).

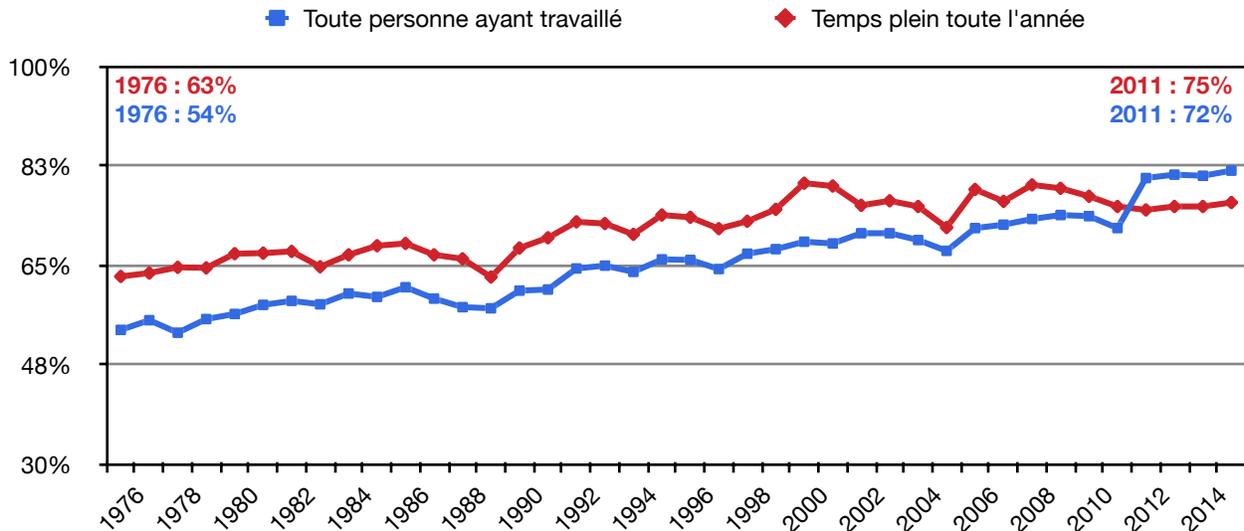
Sur l'écart de 28 % demeurant entre les gains annuels des femmes et des hommes, environ la moitié est attribuable au fait que les femmes travaillent moins d'heures que les hommes, même quand elles sont à temps plein. En effet, elles continuent à assumer la majorité des tâches domestiques et donc le fardeau de concilier les responsabilités familiales et professionnelles.

L'autre moitié des écarts est due à au moins trois facteurs :

- 1) pour le même emploi, les femmes sont moins payées en moyenne;
- 2) les emplois traditionnellement féminins continuent à être sous-évalués et sous-rémunérés;
- 3) les femmes ont toujours de la difficulté à accéder aux emplois à prédominance masculine les mieux rémunérés, surtout dans les métiers de cols bleus, les postes de cadres supérieurs et les professions en génie et en informatique.

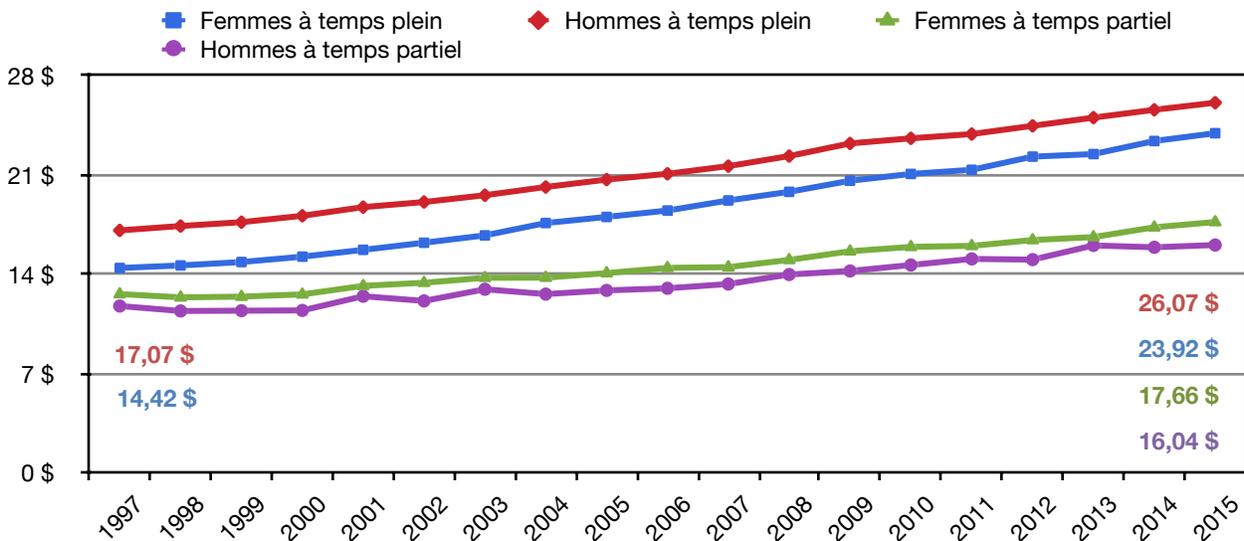


Figure 5 : Ration des gains annuels des femmes comparés à ceux des hommes, selon le régime de travail, Québec, 1976 à 2011



Source : CANSIM, tableau 202-0102, Enquête sur les finances des consommateurs et Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Figure 6 : Salaires horaires moyens, selon le sexe et le genre de travail, employés 15 ans et plus, Québec, 1976 à 2015



Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0070

## *Les salaires horaires, temps partiel et temps plein*

---

La Figure 6 montre l'évolution des salaires horaires moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel de 1997 à 2015. Pour l'ensemble des employés masculins, le salaire moyen en 2015 était de 24,77 \$, comparativement à 22,31 \$ pour les femmes, laissant un écart de 9,9 % (chiffres non montrés dans la Figure 6). Il y a donc moins de différence entre les femmes et les hommes au niveau des salaires horaires qu'au niveau des gains annuels.

Le salaire des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 66 % sur la période, passant de 14,42 \$ à 23,92 \$. Celui des hommes a augmenté de 53 %, passant de 17,07 \$ à 26,07 \$. Entretemps, l'indice des prix à la consommation au Canada a augmenté de 40 %. Le ratio du salaire moyen des femmes à celui des hommes est donc passé de 84 % à 92 % pour les personnes à temps plein, laissant toutefois un écart de 8 points de pourcentage.

Quant aux personnes travaillant à temps partiel, les femmes gagnent un peu plus que les hommes : 17,66 \$ pour les femmes en 2015 et 16,04 \$ pour les hommes, soit un ratio de 110 %. Rappelons toutefois que les hommes qui travaillent à temps partiel sont surtout des jeunes, alors que les femmes sont de tout âge. On peut également constater que le salaire moyen des femmes travaillant à temps partiel a augmenté au même rythme que le coût de la vie, sans créer un enrichissement. Celui des hommes a perdu deux points et demi de pourcentage en termes de pouvoir d'achat.

## *Les salaires horaires selon la syndicalisation*

---

En 2015, 44 % des femmes en emploi, âgées de 25 à 54 ans, étaient couvertes par un syndicat comparativement à 42% des hommes. En 1997, le taux de couverture chez les femmes était de 43 %, alors que celui des hommes se situait à 48 %<sup>1</sup>.

C'est dans le secteur privé que l'on compte le plus faible taux de couverture syndicale ainsi que la baisse du taux sur les 18 dernières années. Ainsi, le taux de couverture des hommes âgés de 25 à 54 ans dans le secteur privé a diminué, passant de 37 % à 32 %, alors que le pourcentage d'hommes travaillant dans ce secteur a augmenté un peu, de 77 % à 80 %. Le taux de syndicalisation des hommes dans le secteur public est resté relativement stable autour de 83 %.

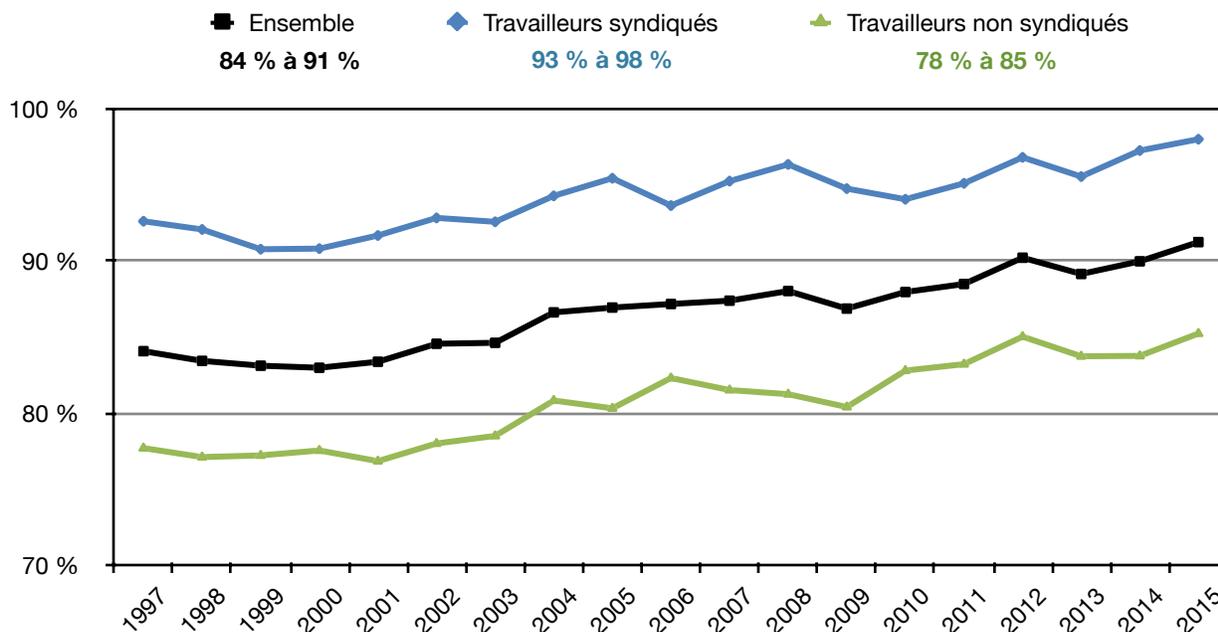
Par contre, le pourcentage des femmes âgées de 25 à 54 ans dans le secteur public a augmenté, passant de 32 % en 1997 à 37 % en 2015, et leur taux de syndicalisation est resté stable, autour de 86 %. Dans le secteur privé, leur couverture par un syndicat a baissé de 23 % à 19 %.

La syndicalisation contribue grandement à la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Ainsi, en 2015, le salaire horaire moyen des femmes syndiquées âgées de 25 à 54 ans représentait 98 % de celui des hommes, en hausse par rapport à un ratio de 93 % en 1997 (Figure 7). En comparaison, en 2015, les travailleuses non syndiquées ne gagnaient que 85 % du salaire horaire des hommes non syndiqués, en hausse par rapport au taux observé de 78 % en 1997.

---

<sup>1</sup> Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0078, tiré de l'Enquête sur la population active. Le taux de couverture comprend à la fois les personnes membres d'un syndicat et les non membres couverts par une convention collective.

Figure 7 : Ration des salaires horaires femmes/hommes selon la syndicalisation ou non, personnes âgées de 25 à 54 ans, Québec, 1976 à 2015



Source: Statistique Canada: CANSIM, tableau 282-0074

### Les salaires horaires selon le niveau de scolarité

Non seulement les salaires augmentent-ils avec le taux de scolarité, mais le ratio entre les salaires des femmes et ceux des hommes augmente aussi (Tableau 1). En 2015, une femme qui n'avait pas de diplôme d'études secondaires (DES) gagnait en moyenne 14,45 \$ l'heure, ou moins que la moitié du salaire d'une diplômée universitaire (29,77 \$). De plus, ce salaire ne représentait que 80 % du salaire moyen d'un homme sans diplôme. Même, un homme qui n'avait pas de diplôme gagnait 0,44 \$ de plus qu'une femme détentrice d'un diplôme secondaire et un homme ayant un DES gagnait 0,60 \$ de plus qu'une femme détentrice d'un diplôme d'études postsecondaires non universitaires.

L'écart de salaires entre les femmes et les hommes détenteurs d'un diplôme universitaire était de 2,87 \$ ou de 9 %. Constatons également que c'est chez les personnes détenant un diplôme universitaire que l'écart entre les femmes et les hommes a diminué le plus entre 2005 et 2015, passant de 85 % à 91 %.

Plus loin, nous examinerons les écarts de salaire entre les femmes et les hommes récemment diplômés, selon le niveau et le domaine d'études, ainsi que les différences de salaire entre les femmes et les hommes pour certaines catégories professionnelles.

Tableau 1 : Rémunération horaire moyenne selon le sexe et le niveaux d'étude,  
Québec, 2005 et 2015

Niveau d'études	2005			2015		
	Femmes	Hommes	Ratio F/H	Femmes	Hommes	Ratio F/H
Sans diplôme secondaires	11,36 \$	15,00 \$	76 %	14,45 \$	18,15 \$	80 %
Diplôme d'études secondaires	14,60 \$	17,56 \$	83 %	17,71 \$	21,18 \$	84 %
Études postsecondaires	16,13 \$	19,02 \$	85 %	20,58 \$	23,89 \$	86 %
Diplôme universitaire	23,61 \$	27,91 \$	85 %	29,77 \$	32,64 \$	91 %
<b>Tous les niveaux de scolarité</b>	<b>17,01 \$</b>	<b>19,79 \$</b>	<b>86 %</b>	<b>22,31 \$</b>	<b>24,77 \$</b>	<b>90 %</b>

Source : Institut de la statistique du Québec, 2016, *Annuaire québécois des statistiques sur le travail*, Volume 12, p. 139.

### *Les écarts salariaux : taille de l'établissement*

Plus l'établissement est grand, plus les salaires sont élevés. Ainsi, en 2015, les femmes travaillant dans de petites entités de moins de 20 employés gagnaient 18,05 \$ l'heure, comparativement à 29,26 \$ dans des établissements embauchant plus de 500 personnes. Les salaires des hommes variaient de 20,96 \$ à 32,05 \$<sup>2</sup>.

Évidemment, quelle que soit la taille de l'établissement, les hommes gagnent davantage que les femmes. En 2015, l'écart était de 14 % dans les petits établissements, comparativement à environ 6 % dans les établissements embauchant 100 à 500 personnes et 9% dans ceux qui comptaient entre 20 et 99 employés ou plus de 500 employés. Les grands établissements sont plus susceptibles d'être syndiqués.

### *Les personnes travaillant au salaire minimum*

En 2015, 57 % des personnes travaillant au salaire minimum étaient des femmes. De même, en 2014, les femmes représentaient 60 % des personnes gagnant un salaire situé entre 100 % et 125 % du salaire minimum, soit entre 10,36 \$ et 12,93 \$ l'heure. Pour les salaires se situant entre 125 % et 150 % du salaire minimum (entre 12,93 \$ et 15,51 \$ l'heure), les femmes comptaient pour 53 %.<sup>3</sup>

Malheureusement, l'Institut de la statistique du Québec publie peu de chiffres sur les personnes travaillant au salaire minimum en croisant le sexe avec d'autres variables. On peut toutefois déduire que, parmi ces personnes, les hommes sont principalement des jeunes, alors qu'une plus grande proportion

<sup>2</sup> Institut de la statistique du Québec, 2016, *Annuaire québécois des statistiques sur le travail*, Volume 12, p. 144.

<sup>3</sup> Institut de la statistique du Québec, Marc-André Demers, « Plus de 450 000 Québécois et Québécoises sont rémunérés au salaire minimum... ou presque », *Bulletin*, avril 2015.

des femmes a 25 ans ou plus. Par exemple, en 2012, parmi les personnes non aux études et gagnant le salaire minimum, 61 % étaient des femmes et 64 % d'entre elles travaillaient à temps plein (72 % des hommes). En moyenne, les femmes travaillaient 31,3 heures par semaine, comparativement à 35,4 heures pour les hommes. Les emplois au salaire minimum sont particulièrement nombreux dans les secteurs de la restauration, de l'hébergement et du commerce de détail, là où les horaires sont atypiques et où souvent les employés ne peuvent obtenir autant d'heures qu'ils le voudraient <sup>4</sup>.

## 2.2 La ségrégation professionnelle aujourd'hui

Malgré le progrès au niveau de l'activité, le marché du travail demeure essentiellement ségrégué, surtout au bas et en haut de l'échelle. On considère une catégorie d'emploi comme étant mixte lorsqu'elle compte entre 40 % et 60% de femmes. Or, en 2010, seulement 25 des 140 catégories professionnelles étaient mixtes et seulement 23 % des femmes et 19 % des hommes travaillaient dans ces professions. Ces chiffres ont peu changé depuis 2005 (voir Tableau 2).

En 2010, la majorité des femmes, 57 %, se retrouvaient dans des emplois à prédominance féminine (comptant au moins 60 % de femmes), une légère amélioration par rapport à 2005, quand il était à 60 %. De plus, dans les deux années, seulement 19 % des femmes travaillaient dans des emplois à prédominance masculine.

Tableau 2 : Répartition des professions selon le taux de féminité, Québec, 2010 et 2005, 140 catégories professionnelles à 3 chiffres (classification de 2011 et 2006)

Taux de féminité	2010			2005		
	Nombre de professions	% des femmes	% des hommes	Nombre de professions	% des femmes	% des hommes
80% ou plus	12	31%	4 %	14	37 %	5 %
60% à 79,9%	20	26 %	9 %	19	23 %	9 %
40% à 59,9%	25	23 %	19 %	26	22 %	18 %
20% à 29,9%	32	14%	28%	35	15 %	31 %
Moins de 20%	51	5 %	40 %	46	4 %	36 %
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>140</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Note :** La somme des colonnes peut ne pas être égale au total en raison d'erreurs d'arrondissement. Statistique Canada reconnaît environ 520 catégories professionnelles détaillées qu'il identifie par quatre chiffres. Celles-ci sont regroupées en 140 catégories de niveau intermédiaire identifiées par trois chiffres.

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006, tableau 97-563-XCB2006069 et Enquête nationale auprès des ménages 2011, tableau 99-014-X2011042. Les principales catégories professionnelles féminines et masculines

<sup>4</sup> Institut de la statistique du Québec, « Pouvoir d'achat et durée du travail de la population non étudiante travaillant au salaire minimum », *Bulletin*, avril 2013.

Du côté des hommes, il y a eu un peu de mouvement vers une plus grande ségrégation : 13 % des hommes, comparativement à 14 % en 2005, travaillaient dans des emplois à prédominance féminine. De plus, 68 % des hommes, comparativement à 67 % en 2005, occupaient un emploi à prédominance masculine.

Signe de ghettoïsation, trois des dix principales professions occupées par les femmes en 2010 sont des emplois de bureau (colorés en bleu dans le Tableau A.1, en annexe) et trois se retrouvent dans le domaine de la vente ou des services (colorés en orange). Les deux catégories d'emplois de niveau professionnel sont dans les domaines traditionnels de la santé, l'enseignement et les services sociaux. Les deux dernières catégories (personnel de soutien des services de santé et paraprofessionnels des services juridiques, sociaux et communautaires) se retrouvent aussi dans ces domaines. À part les vendeurs, toutes ces professions sont à prédominance féminine.

Or, les dix principales professions occupées par les hommes sont plus variées : deux sont dans le secteur prestigieux et bien rémunéré de la gestion (colorées en violet dans le Tableau A.2), un est un emploi de professionnel en informatique dans le domaine des sciences, trois se situent dans la catégorie des métiers, du transport et de la machinerie (colorées en rose). Enfin, il y a deux catégories d'emploi du secteur de la vente et des services (orange), un emploi de bureau (bleu) et une catégorie d'emploi subalterne de la fabrication et des services d'utilité publique. À part la catégorie des vendeurs et des directeurs de commerces, toutes ces professions sont à prédominance masculine.

On note également que 41,4 % de la main-d'œuvre féminine se concentre dans les dix principales professions investies par les femmes, comparativement à 21,9 % de la main-d'œuvre masculine qui se trouve dans les dix principales professions occupées par les hommes. La seule catégorie d'emploi qui se retrouve dans les deux tableaux est celle des vendeurs – commerce de détail.

Malgré un changement dans les systèmes de classification, on peut constater que les dix principales professions féminines n'ont à peu près pas changé depuis 1995. En 1995, 2000 et 2005, comme en 2010, trois des dix principales professions féminines étaient des emplois de bureau (avec des titres différents) et trois étaient les mêmes dans les professions de vente et de services : vendeurs, caissières et personnel des services des aliments et boissons. Les deux catégories de professionnelles, celles des infirmières et des enseignantes, ainsi que le personnel de soutien des services de santé, figuraient aussi sur les quatre listes <sup>5</sup>.

La catégorie « G81 Personnel de soutien et de garderie » comptait parmi les dix principales professions féminines de 1995 à 2005, mais elle était classée parmi les emplois de ventes et services. En 2010, la catégorie « Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance » est classée comme une sous-catégorie (4 chiffres) de la plus grande catégorie « Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement » et représente 3,5 % des femmes. De même, la sous-catégorie « Gardiens d'enfants en milieu familial » est classées dans le groupe « Dispensateurs de soins en milieu familial et personnel de soutien en enseignement » et représente 0,4 % des travailleuses du Québec. Bref, le métier d'éducatrice à la petite enfance demeure l'une des principales professions

---

<sup>5</sup> Dans le Tableau 3.2 du Portrait statistique de 2013, la catégorie « D31 Personnel de soutien des services de santé » n'apparaît pas dans la liste des dix principales professions féminines de 2005. C'était une erreur : il aurait dû se retrouver à la place de la catégorie « B31 Personnel administratif et de réglementation » parce qu'elle comptait 3,1 % des travailleuses en 2005, 2,7 % en 2000 et 2,5 % en 1995.

féminines et on a enfin reconnu qu'il est un emploi de niveau paraprofessionnel faisant partie du système d'éducation plutôt qu'un « service » peu qualifié.

Les dix principales catégories professionnelles des hommes ont aussi à peine changé. Parmi ces catégories, trois étaient à caractère mixte en 2005, soit A21 Directeurs de la vente au détail, G21 Vendeurs et commis-vendeurs et G93 Nettoyeurs. Toutefois, en 2010, la catégorie de nettoyeurs est plutôt à prédominance masculine. De plus, dans le cas des vendeurs et des directeurs de la vente au travail, il y a une ségrégation au niveau des sous-catégories. Ainsi, les directrices de la vente au détail se retrouvent plutôt dans les petits magasins à propriétaire unique, alors que les directeurs se retrouvent davantage dans les gros magasins corporatifs. Le ratio des salaires femmes/hommes est parmi les plus faibles, à 64 %. Parmi les vendeurs du commerce de détail, les hommes prédominent dans la vente des automobiles, des appareils ménagers et d'autres biens offrant des commissions intéressantes, alors que les femmes vendent davantage de menus articles sans commission. Le ratio des revenus d'emploi femmes/hommes est le plus faible des deux tableaux, à 60 %.

Dans presque toutes les catégories professionnelles, y compris celles non montrées dans les deux tableaux en annexe, en 2010 comme en 2005, les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes.

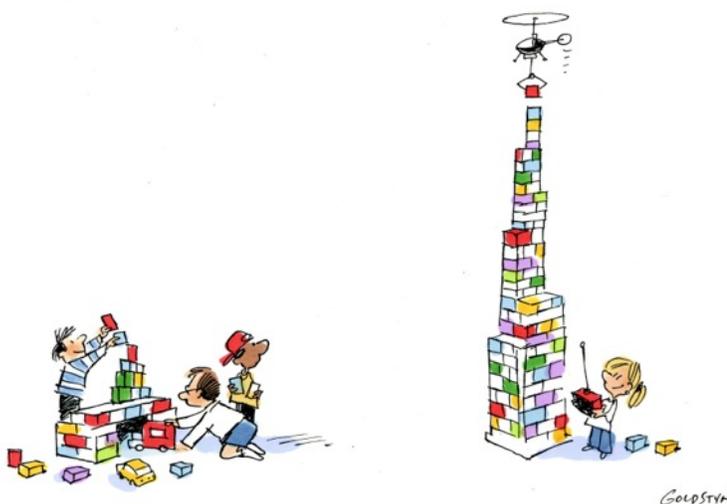
### 2.3 Les choix professionnels des jeunes

Les choix professionnels des jeunes encore aux études laissent présager la continuation de la ségrégation professionnelle, surtout aux niveaux de la formation professionnelle secondaire et de la formation technique collégiale.

#### *La formation professionnelle de niveau secondaire*

Le Tableau 3 montre le pourcentage de femmes inscrites dans les dix programmes les plus fréquentés de la formation professionnelle de niveau secondaire. De ces dix programmes, seul celui du lancement d'une entreprise est mixte. Les femmes sont concentrées dans les formations d'assistance en santé, le secrétariat et la comptabilité, alors que les hommes se retrouvent plutôt dans les métiers de col bleu (charpenterie-menuiserie, mécanique automobile, électricité, soudage-montage et transport par camion). Ces métiers sont relativement bien rémunérés comparativement aux catégories d'emploi à prédominance féminine de même niveau scolaire.

Parmi les personnes ayant obtenu un diplôme d'études professionnelles (DEP) en 2011-2012, et ayant répondu à l'enquête de 2013, 41 % étaient des femmes. À peu près le même pourcentage de femmes que d'hommes étaient en emploi (76 ou 77 %) ou aux études (11 %), mais les hommes étaient un peu plus souvent à la recherche d'un emploi (7,6 % des femmes et 10,4 % des hommes). Les femmes travaillaient plus souvent à temps partiel (22 % contre 7 %) ou étaient inactives (5 % contre 3 %). En



2013, les femmes gagnaient 592 \$ par semaine en moyenne ou 74 % du montant de 797 \$ gagné par les hommes<sup>6</sup>.

Chez les diplômés d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), les femmes représentaient 46 %. Parmi celles-ci, 82 % étaient en emploi, 4 % inactives, 7 % aux études et 7 % à la recherche d'un emploi. Les chiffres n'étaient pas très différents pour les hommes. Toutefois, le salaire moyen des femmes était de 606 \$, comparativement à 817 \$ pour les hommes, et le ratio était également de 74 %.

Tableau 3 : Présence des femmes dans le dix programmes les plus fréquentés de la formation professionnelle de niveau secondaire (DEP, ASP), 2013-2014

Les 10 programmes les plus fréquentés	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	% de femmes	Prédominance
Lancement d'une entreprise	7 981	6 215	56 %	mixte
Santé, assistance et soins infirmiers	8 590	1 505	85 %	F
Secrétariat	8 969	174	98 %	F
Comptabilité	6 116	1 811	77 %	F
Assistance-personne, établissement de santé	4 945	1 099	82 %	F
Charpenterie-menuiserie	164	5 544	3 %	H
Mécanique automobile	285	3 814	7 %	H
Électricité	102	3 563	3 %	H
Soudage-montage	257	3 258	7 %	H
Transport par camion	373	3 132	11 %	H
<b>Tous les programmes</b>	<b>63 959</b>	<b>79 025</b>	<b>45 %</b>	<b>mixte</b>

**Notes :** DEP = Diplôme d'études professionnelles / ASP = Attestation de spécialisation professionnelle

Sur 168 programmes, 40 sont à prédominance féminine, 16 sont mixtes et 112 sont à prédominance masculine. Un programme est considéré comme mixte s'il compte entre 40 % et 60 % de femmes.

Entre le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et le 30 juin 2014, 129 348 personnes ont fréquenté la formation professionnelle. Certaines ont participé à plus d'un programme.

Source : Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR), Portail informationnel, consulté le 22-01-2015.

<sup>6</sup> Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2015, *Rapport de l'enquête 2013, La Relance au secondaire en formation professionnelle, La situation d'emploi des personnes diplômées en 2011-2012 et tableaux statistiques qui l'accompagnent.*

## La formation technique de niveau collégial

---

Le Tableau 4 présente un portrait des personnes diplômées dans les onze programmes de niveau collégial technique comptant au moins 350 diplômés en 2011-2012. Sur les onze programmes, seulement trois sont mixtes : Techniques de comptabilité et de gestion, Gestion de commerces et Technologie de l'architecture.

Les femmes, qui représentent 63 % de l'ensemble des diplômés, prédominent dans les soins infirmiers, l'éducation spécialisée, l'éducation à l'enfance et le travail social, tous des domaines traditionnellement féminins. Les hommes comptent pour 92 % des diplômés en informatique de gestion, 89 % en génie civil et 96 % en génie mécanique. Alors qu'en 2007-2008, les femmes représentaient 34 % des personnes diplômées en techniques policières, en 2013-2014, ce pourcentage a reculé à 25 %.

Pour l'ensemble des personnes ayant obtenu un diplôme d'études collégiales techniques, le salaire moyen des femmes un an ou deux après l'obtention du diplôme était inférieur de 10 % à celui des hommes. Les hommes gagnaient plus que les femmes dans toutes les disciplines, sauf en éducation à l'enfance, là où il n'y avait presque pas d'hommes, et en informatique de gestion, où les femmes gagnaient 4 % de plus que les hommes, mais ne représentaient que 8 % des personnes diplômées. À part les soins infirmiers (salaire moyen des femmes de 808 \$), les salaires dans les professions à prédominance masculine étaient plus élevés que ceux dans les professions à prédominance féminine ou dans les professions mixtes.

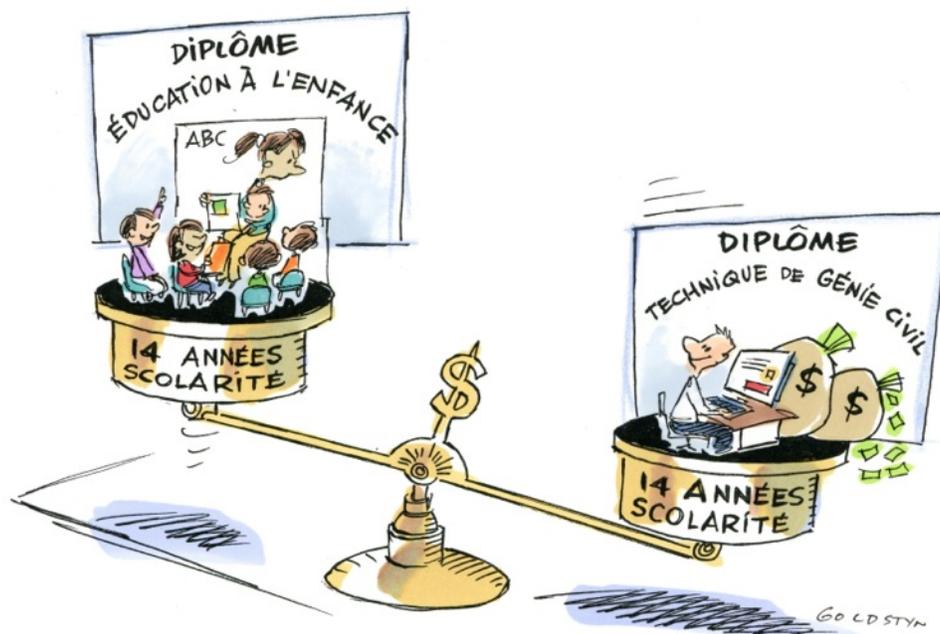


Tableau 4 : Personnes diplômées d'un des programmes collégiaux techniques comptant au mois 350 diplômés en 2011-2012, présence des femmes et salaires

Programme	Nombre de diplômés	% de femmes	Prédominance	Salaires hebdomadaires, mars 2013		
				Femmes	Hommes	Ratio F/H
Soins infirmiers	2 268	88 %	F	808 \$	817 \$	99 %
Éducation spécialisée	1 352	90 %	F	678 \$	740 \$	92 %
Comptabilité, gestion	1 045	58 %	mixte	630 \$	679 \$	93 %
Techniques policières	787	25 %	H	637 \$	699 \$	91 %
Éducation à l'enfance	733	98 %	F	588 \$	542 \$	108 %
Gestion de commerces	615	46 %	mixte	607 \$	677 \$	90 %
Informatique de gestion	610	8 %	H	761 \$	735 \$	104 %
Travail social	504	89 %	F	639 \$	678 \$	94 %
Génie civil	446	11 %	H	710 \$	888 \$	80 %
Technologie architecture	369	51 %	mixte	648 \$	658 \$	98 %
Génie mécanique	353	4 %	H	719 \$	795 \$	90 %
<b>Tous les programmes</b>	<b>17 651</b>	<b>63 %</b>	<b>F</b>	<b>686 \$</b>	<b>764 \$</b>	<b>90 %</b>

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science (MESRS), 2015, *La relance au collégial en formation technique, La situation en emploi en 2013 des personnes diplômées de 2011-2012*.

### La formation universitaire

Le Tableau 5 indique la proportion des femmes parmi les personnes diplômées d'un baccalauréat en 2011, selon le domaine d'études, ainsi que les salaires gagnés deux ans après l'obtention du diplôme. Le Tableau A.3 en annexe donne les mêmes informations pour les personnes ayant obtenu une maîtrise.

Constatons d'abord que les hommes prédominent seulement en sciences appliquées. Les sciences pures et les sciences administratives sont mixtes aux deux niveaux de diplôme, le droit au niveau de la maîtrise. Les femmes prédominent dans tous les autres domaines.

Au niveau des disciplines d'études (les sous-catégories des domaines d'études), les choix des femmes ne sont pas les mêmes que ceux des hommes. Par exemple, au baccalauréat, dans le domaine des sciences pures, où on compte à peu près le même nombre d'hommes que de femmes, les femmes sont concentrées dans les sciences à caractère biologique, alors que les hommes prédominent dans les mathématiques, les sciences physiques et la chimie. Malgré la prédominance masculine dans la plupart des sciences appliquées, notamment en génie et en informatique, les femmes sont majoritaires dans les

domaines qui touchent les sciences de la vie (agriculture, sciences et technologies des aliments, design de l'environnement, génie biologique et biomédical), ainsi qu'en architecture.

En sciences humaines, les femmes prédominent ou sont à égalité partout, sauf en économie, en histoire et en philosophie. Dans les autres grands domaines, il y a peu de différences entre les disciplines.

Malgré la percée des femmes dans les études universitaires, à diplôme égal et seulement deux ans après la fin des études, alors que les absences liées à la naissance d'un enfant n'ont pas encore eu le temps d'avoir un impact significatif, les femmes continuent à gagner moins que les hommes. En moyenne, les bachelières gagnent 12 % de moins que les bacheliers. Au niveau de la maîtrise, l'écart est de 10 %.

Ce n'est que dans le domaine des lettres que les femmes gagnent autant que les hommes. L'écart est le plus marqué en droit : 23 % au niveau du baccalauréat et 13 % pour la maîtrise. En sciences de la santé aussi, les bachelières gagnent 18 % de moins que les hommes. Les écarts les plus faibles sont observés en sciences de l'éducation, aux deux niveaux, et en sciences humaines à la maîtrise.

Tableau 5 : Personnes diplômées d'un baccalauréat en 2011, selon le domaine d'études, présence des femmes et salaires

Domaine d'études	Nombre de diplômés	% femmes	Prédominance	Salaires hebdomadaires, janvier 2013		
				Femmes	Hommes	Ratio F/H
Sciences de la santé	3 884	78 %	F	1 106 \$	1 341 \$	82 %
Sciences pures	1 618	47 %	mixte	840 \$	942 \$	89 %
Sciences appliquées	4 206	28 %	H	932 \$	1 075 \$	87 %
Sciences humaines	6 935	68 %	F	772 \$	833 \$	93 %
Lettres	1 219	73 %	F	746 \$	729 \$	102 %
Droit	1 146	64 %	F	894 \$	1 159 \$	77 %
Sciences de l'éducation	3 456	81 %	F	824 \$	871 \$	95 %
Sciences de l'administration	6 033	53 %	mixte	869 \$	964 \$	90 %
Arts	1 410	65 %	F	645 \$	762 \$	85 %
Études plurisectorielles	1 042	71 %	F	974 \$	1 121 \$	87 %
<b>Tous les programmes</b>	<b>30 949</b>	<b>61 %</b>	<b>F</b>	<b>880 \$</b>	<b>995 \$</b>	<b>88 %</b>

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science et de la Technologie (MESRST), 2014, *La relance à l'université, La situation en emploi de personnes diplômées de 2011 pendant la semaine du 20 au 26 janvier 2013*.

## 2.4 La qualité des emplois des femmes

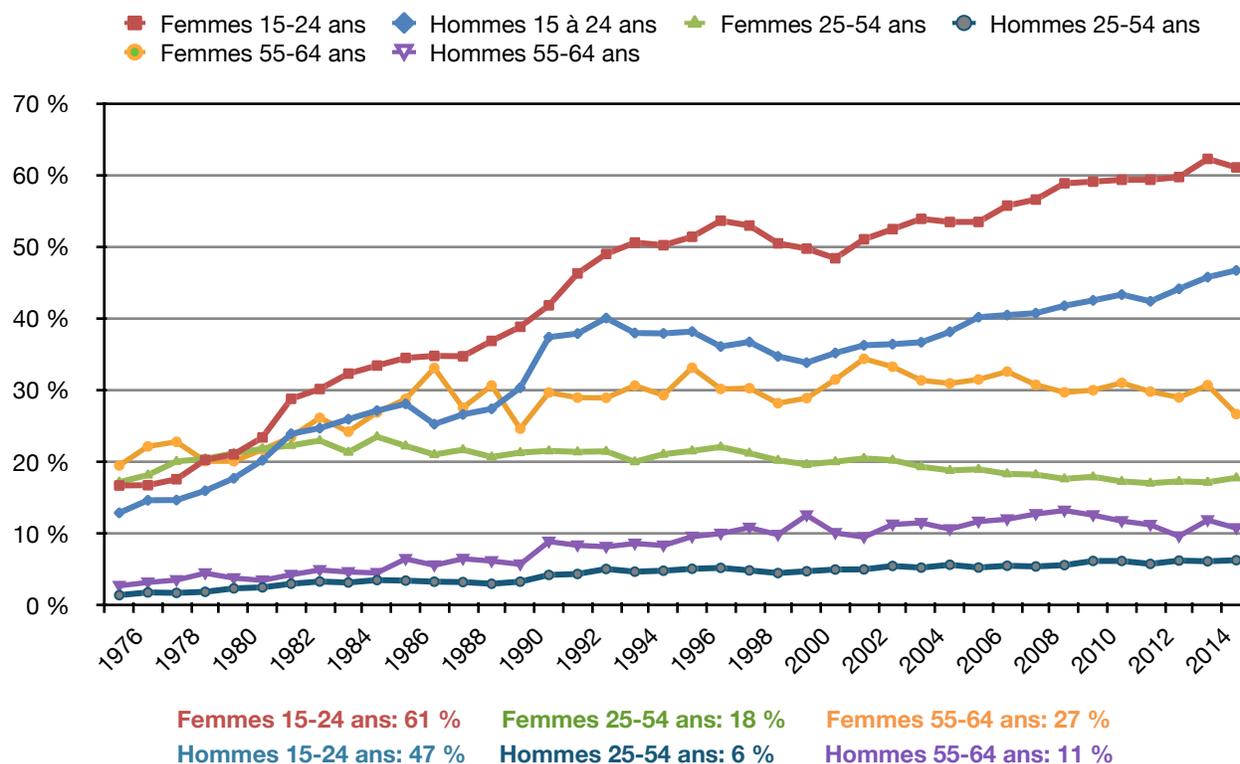
### Le temps partiel

La Figure 8 montre qu'à tous les âges, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, y compris chez les jeunes de 15 à 24 ans : 61 % des femmes et 47 % des hommes en 2015.

On constate que le pourcentage des femmes âgées de 25 à 54 ans travaillant à temps partiel a baissé d'environ 23 % dans les années 1980 à 18 % au cours des dix dernières années. Chez les femmes âgées de 55 à 64 ans, le taux s'est stabilisé à un peu moins de 30 %. Toutefois, étant donné l'augmentation du taux d'activité des femmes, le nombre de femmes âgées de 25 à 54 ans travaillant à temps partiel avait plus que doublé entre 1976 et 1992, mais s'est stabilisé autour de 230 000 par la suite. Par contre, le nombre de femmes âgées de plus de 55 ans travaillant à temps partiel continue d'augmenter au même rythme que l'augmentation de leur taux d'activité.

La Figure 8 permet également de constater que les hommes travaillent maintenant un peu plus souvent à temps partiel. Chez les jeunes, la prolongation de la période des études a fait augmenter leur taux de temps partiel d'environ 13 % en 1976 à 47 % en 2015. Chez les hommes âgés de 25 à 54 ans, le taux est passé de 1 % en 1976 à 6 % en 2015 et chez les hommes âgés de 55 à 64 ans, le taux est passé de 3 % à 11 %.

Figure 8 : Pourcentage des personnes travaillant à temps partiel, selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1976 à 2015



Source: Statistique Canada, CANSIM tableau 282-0002, Enquête sur la population active

### *Les raisons du travail à temps partiel*

---

Chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans, les études représentent le principal motif pour travailler à temps partiel, tant chez les femmes (80 % en 2015) que chez les hommes (77 %). La maladie, le soin des enfants, le choix personnel ou d'autres raisons volontaires sont peu importants, alors que la difficulté à trouver un emploi à temps plein pour des raisons conjoncturelles ou autres explique ce choix dans le cas de 17 % des jeunes hommes et 13 % des jeunes femmes<sup>7</sup>.

Par contre, en 2015, 18 % des femmes âgées de 25 à 54 ans évoquaient les soins d'enfants ou d'autres obligations personnelles pour travailler à temps partiel, contre 2 % des hommes. Le choix personnel ou d'autres raisons volontaires étaient cités par 31 % des femmes et 26 % des hommes. En pourcentage, les hommes mentionnaient les études plus souvent que les femmes, mais, étant donné le plus grand nombre de femmes à temps partiel, les femmes travaillant à temps partiel en raison des études étaient plus nombreuses que les hommes. Le même phénomène s'appliquait dans le cas des motifs économiques : 45 % des hommes comparativement à 34 % des femmes disaient ne pas pouvoir trouver un emploi à temps plein, mais cela représentait 80 500 femmes et la moitié moins d'hommes, soit 39 900.

Quant aux personnes âgées de 55 ans et plus, le portait est incomplet en raison de la petite taille de l'échantillon. Néanmoins, on peut constater que la principale raison évoquée pour travailler à temps partiel était le choix personnel ou d'autres raisons volontaires. Les raisons économiques venaient en deuxième lieu pour environ 20 à 25 % des personnes. La maladie ou l'incapacité,

ainsi que des obligations personnelles ou familiales ont également été mentionnées comme raison pour travailler à temps partiel.

### *Les heures de travail*

---

Depuis 1976, les hommes âgés de 25 à 54 ans ont réduit leurs heures de travail habituelles de 42 à environ 40 heures. Les heures habituelles des femmes sont restées assez stables, fluctuant entre 34 et 35 heures<sup>8</sup>.

Cette différence dans les heures travaillées explique en grande partie pourquoi l'écart entre les gains annuels des femmes et des hommes est de 28 %, alors qu'au niveau de la rémunération hebdomadaire, il est de l'ordre de 20 % et pour le salaire horaire, de 10 %. Serait-il souhaitable que les femmes augmentent leurs heures ou que les hommes diminuent les leurs dans la perspective d'une meilleure répartition des tâches domestiques ?

### *Travail atypique : emplois temporaires*

---

De 1997 à 2015, le pourcentage de femmes âgées de 25 à 54 ans occupant un emploi temporaire fluctuait entre 11 % et 13 %, alors que celui des hommes variait entre 9 % et 11 %<sup>9</sup>. Les hommes sont plus susceptibles de travailler dans un emploi saisonnier, notamment dans le secteur de la construction et dans les régions ressources où l'agriculture, la pêche et la foresterie ont une place importante dans l'économie. Toutefois, les femmes se retrouvent dans des emplois temporaires dans le commerce, la restauration et l'hébergement et même l'industrie manufacturière.

---

<sup>7</sup> Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0014, tiré de l'Enquête sur la population active.

<sup>8</sup> Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0016, tiré de l'Enquête sur la population active.

<sup>9</sup> Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0074, tiré de l'Enquête sur la population active.

## Travail atypique : travailleuses et travailleurs autonomes

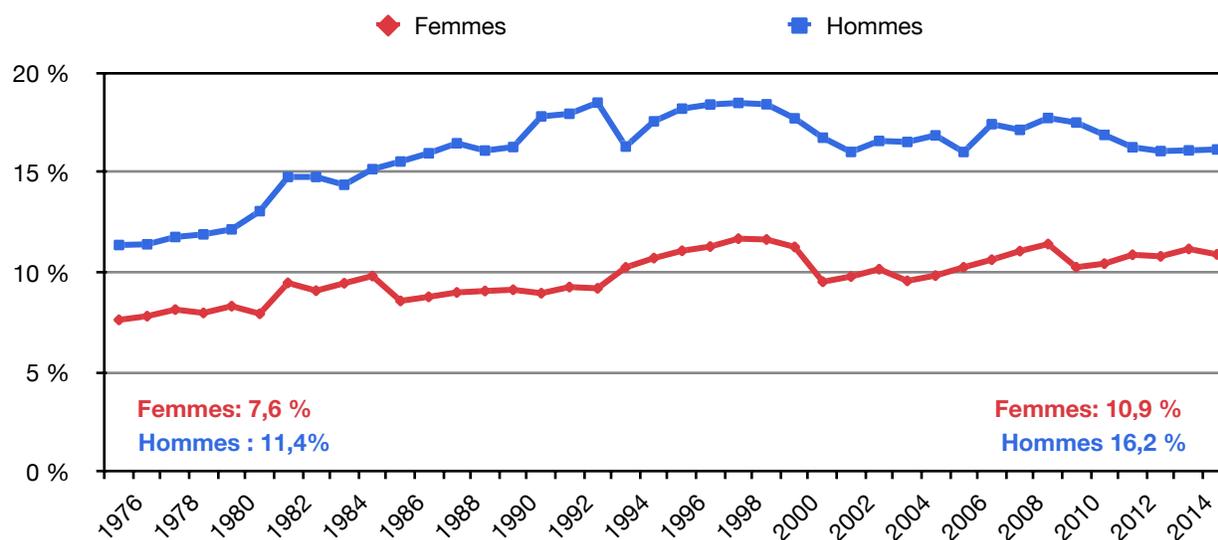
Entre 1976 et 1990, le pourcentage d'autonomes chez les hommes a augmenté, passant de 11 % à 18 %, mais il est resté relativement stable par la suite, fluctuant entre 16 % et 19 % selon la conjoncture (voir Figure 9).

Chez les femmes, la tendance à la hausse a duré un peu plus longtemps : le taux d'autonomes ayant augmenté, passant de 8 % en 1976 à environ 12 % en 1998. Depuis la fin des années 1990, le taux reste stable aussi, fluctuant entre 9 % et 12 % selon la conjoncture.

Les hommes sont beaucoup plus susceptibles d'avoir constitué leur entreprise en société : 53 % des hommes et 28 % des femmes en 2015. Ils ont aussi plus souvent de l'aide : 40 % des hommes et 18 % des femmes en 2015.

En 1976, 35 % des femmes considérées comme travailleuses autonomes étaient en fait des travailleuses familiales non rémunérées (4 % des hommes), mais ce chiffre a diminué à 10 % en 1990 et à moins de 2 % à partir de 2004 <sup>10</sup>. Le pourcentage d'hommes travailleurs familiaux non rémunérés est tellement faible que Statistique Canada ne publie pratiquement plus de données à cet effet.

Figure 9 : Pourcentage des travailleuses et travailleurs autonomes, Québec 1976 à 2015



Source: Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0012, tiré de l'Enquête sur la population active

<sup>10</sup> En 1980, les deux paliers de gouvernement ont modifié les lois fiscales de façon à permettre à un propriétaire d'entreprise non incorporée de déduire, comme frais d'exploitation, le salaire versé à son conjoint en autant qu'il peut démontrer que si le conjoint ne travaillait pas, il aurait besoin d'embaucher une autre personne pour faire le travail. Depuis ce moment, les femmes collaboratrices de leur conjoint dans une petite entreprise ont pris conscience de leurs droits et sont devenues soit salariées soit associées en affaires plutôt que des travailleuses familiales non rémunérées. Les femmes collaboratrices sont particulièrement nombreuses dans l'agriculture, la restauration, les petits commerces et même les entreprises de construction ou des bureaux de professionnels où elles s'occupent des tâches administratives. Voir Ruth Rose-Lizée, 1984, *Portrait de femmes collaboratrices du Québec*, Association des femmes collaboratrices du Québec.

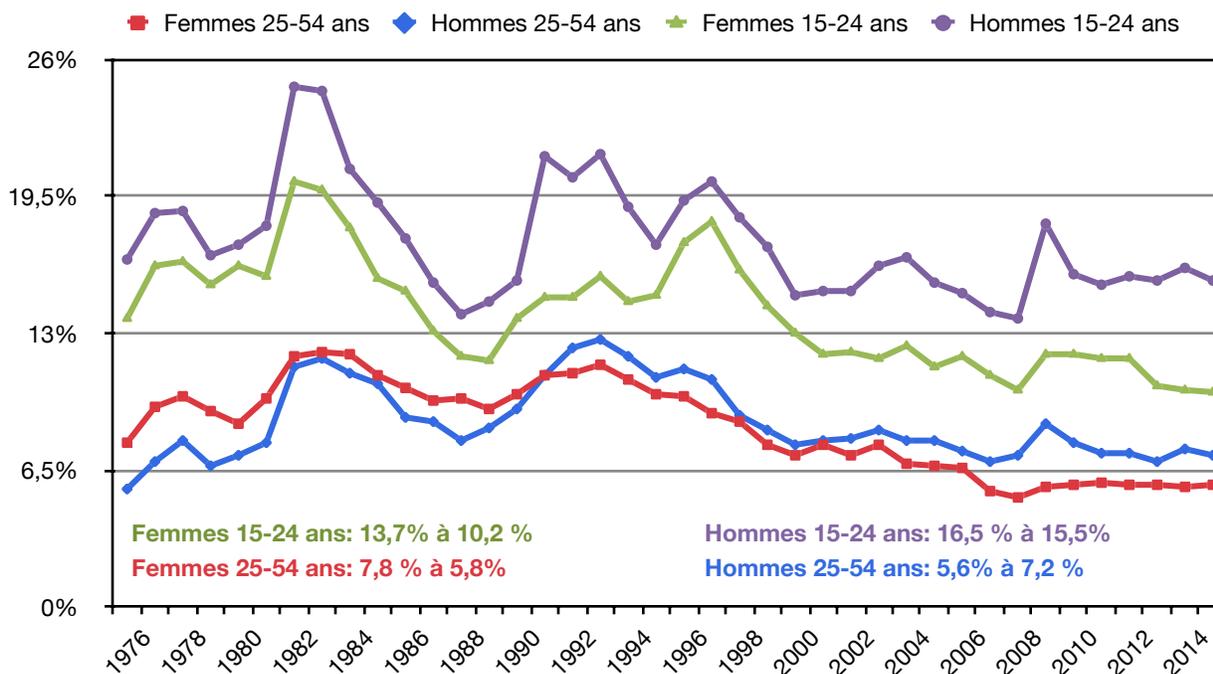
## 2.5 Le chômage et l'assurance emploi

### Le chômage

La Figure 10 trace l'évolution des taux de chômage selon le sexe, pour deux groupes d'âge, de 1976 à 2015. Au début de la période, le taux de chômage des femmes âgées de 25 à 54 ans était de 7,8 %, plus élevé que le 5,6 % des hommes du même groupe d'âge. Cependant, à partir d'environ 1992, le taux de chômage des hommes a dépassé celui des femmes et, en fin de période, les positions des deux groupes ont été inversées : 5,8 % pour les femmes et 7,2 % pour les hommes.

Les jeunes, davantage les hommes que les femmes, sont plus vulnérables au chômage. Le taux de chômage des hommes âgés de 15 à 24 ans était de 16,5 % en 1976 et a atteint un sommet de 25 % en 1982 et 1983, pour finir à 15,5 % en 2015. Celui des femmes est passé de 13,7 % en 1976 à un sommet de 20 % et, ensuite, a diminué à 10,2 % en 2015. Quant aux femmes et hommes âgés de 55 à 64 ans, leurs taux de chômage sont comparables à ceux des personnes âgées de 25 à 54 ans (chiffres non montrés sur la Figure 10).

Figure 10 : Taux de chômage selon sexe et le groupe d'âge, Québec, 1976 à 2015



Sources : Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0002, Enquête sur la population active

## Les femmes reçoivent moins souvent l'assurance emploi que les hommes

---

Depuis sa création en 1944, le régime d'assurance chômage du Canada a incorporé des mesures discriminatoires à l'égard des femmes, notamment des femmes mariées. Toutefois, c'est surtout depuis la réforme de 1996 que l'on constate une divergence importante entre l'accès des chômeuses et des chômeurs à l'assurance emploi.

Cette réforme a modifié le critère pour déterminer l'admissibilité aux prestations et leur durée en le basant désormais sur les heures de travail plutôt que sur les semaines en emploi<sup>11</sup>. Auparavant, pour être admissible aux prestations, il fallait

avoir travaillé entre 12 et 20 semaines selon le taux de régional de chômage, dont un minimum de 15 heures par semaine. À partir de 1997, cette exigence était convertie en heures de travail en raison de 35 heures par semaine : l'exigence est donc passée de 420 à 700 heures. Pour les personnes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois ou qui y retournent après une absence, c'est-à-dire les personnes qui n'avaient pas travaillé au moins 490 heures dans l'année précédant l'année de référence, la règle dite DEREMPA fixe l'exigence à 910 heures. Selon l'évaluation de certains économistes, la règle DEREMPA, adoptée en 1979, visait aussi à limiter l'accès des femmes et des jeunes aux prestations puisqu'on croyait que ceux-ci entraînent sur le marché du travail seulement le temps nécessaire pour se qualifier pour l'assurance chômage.

Comme l'illustre la Figure 11, les hommes recevaient un peu plus souvent les prestations que les femmes de 1976 à 1985. Entre 1985 et 1997, l'accès était comparable, et cela, malgré la diminution marquée du ratio prestataires/chômeurs entre 1990 et 1997, à la suite des coupes répétées dans les paramètres du programme. Ainsi ce ratio est passé d'environ 97 % en 1990 à 55 % en 1997 pour les deux sexes.

À partir de 1998, les hommes ont réussi à rétablir leur admissibilité à un taux fluctuant autour de 60 %, alors que celui des femmes a diminué à environ 50 %. À partir de 2010, à la suite de nouvelles restrictions dans le programme, les deux taux ont chuté de nouveau. En 2015, le ratio prestataires-chômeurs était de 38,6 % pour les femmes et de 49,8 % pour les hommes.

La réforme de 1996 visait à protéger les travailleurs saisonniers, principalement des hommes travaillant de longues heures, et cela au détriment des personnes travaillant à temps partiel, principalement des femmes et des jeunes. Une personne qui travaille moins d'heures par semaine a moins de chance d'être admissible à des prestations et recevra des prestations moins longtemps qu'une personne travaillant

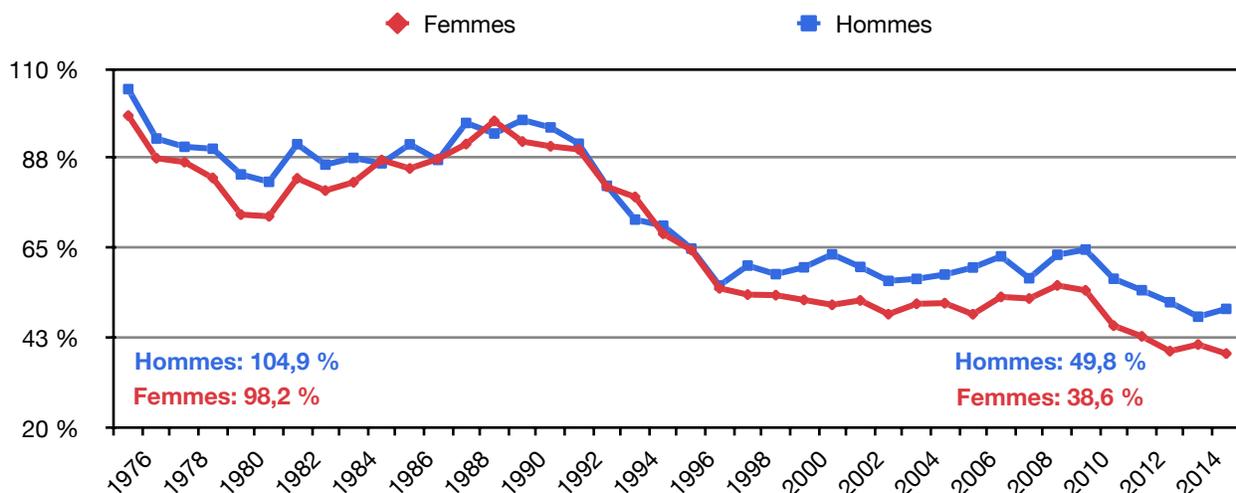


---

<sup>11</sup> Voir Ruth Rose, « Les femmes et l'assurance-emploi, une lutte pour la reconnaissance et l'égalité », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 2015, 10 : 1, 82-105, pour une discussion sur cette question. C'est en 1997 que le nom du régime d'assurance chômage a été modifié pour devenir l'assurance emploi.

plus d'heures. De toute façon, la prestation est toujours établie en fonction des gains hebdomadaires, ce qui tient déjà compte du nombre d'heures plus faible.

Figure 11 : Ratio des personnes recevant des prestations liées au chômage sur le nombre de chômeurs, population âgée de 15 ans et plus, selon le sexe, Québec, 1976 à 2015



Source: Statistique Canada. Prestataires: CANSIM, tableaux 276-0001 et 276-0020. Chômeurs: CANSIM, tableau 282-0002. Les prestations liées au chômage incluent les prestations ordinaires ou régulières, de formation, pour pêcheurs, de création d'emploi, d'aide au travail indépendant et de travail partagé.

Deux exemples illustrent le mécanisme de discrimination (voir Tableau 6). Stéphane et Nathalie vivent tous les deux dans une région où, en fonction du taux de chômage, l'exigence pour se qualifier est de 560 heures de travail. Les deux ont travaillé 800 heures à un salaire de 15 \$ l'heure et ont donc cotisé sur des gains totaux de 12 000 \$. Toutefois, Stéphane a effectué ses 800 heures en raison de 40 heures pendant 20 semaines et Nathalie, qui ne travaille que 20 heures par semaine, a dû travailler 40 semaines pour atteindre les 800 heures. Dans le cadre de la réforme, Stéphane a pu accroître le montant total de ses prestations de 7 260 \$ à 7 590 \$. Avant la réforme, Nathalie aurait eu droit à 5 280 \$ en prestations : elle recevait moins par semaine que Stéphane parce que ses gains hebdomadaires étaient plus faibles, mais elle aurait reçu 32 semaines de prestations au lieu des 22 auxquelles Stéphane avait droit, parce qu'elle a travaillé plus longtemps. Après la réforme, elle ne reçoit que 3 795 \$ en prestations. En termes de ratio entre les prestations reçues et les gains cotisés, le ratio de Stéphane a augmenté de 60 % à 63 % alors que celui de Nathalie a diminué de 44 % à 32 %.

Deuxième exemple : Paul et Émilie habitent une région où l'exigence est de 630 heures. Paul a travaillé 40 heures par semaine pendant 20 semaines pour un total de 800 heures. Émilie a travaillé les mêmes 20 semaines, mais pendant 30 heures par semaine seulement, un horaire que Statistique Canada comme étant à temps plein. Avant la réforme, les deux auraient eu droit à 18 semaines de prestations avec des montants proportionnels à leurs gains hebdomadaires. Après la réforme, Paul a augmenté son ratio prestations/gains de 50 % à 52 % alors qu'Émilie n'est pas admissible du tout : ses 600 heures ne sont pas assez pour rencontrer le critère de 630 heures.

Tableau 6 : Ratio entre les prestations reçues et les gains cotisés avant et après la réforme de l'assurance emploi de 1996 selon deux exemples concernant le nombre d'heures travaillées par semaine

	Gains cotisés	Prestations reçues	Ratio prestations/gains
<b>Comparaison 1 : Région avec exigence de 560 heures</b>			
<b>Stéphane : 800 heures de travail à 40 heures par semaine</b>			
Avant la réforme	12 000 \$	7 260 \$	60 %
Après la réforme	12 000 \$	7 590 \$	63 %
<b>Nathalie : 800 heures de travail à 20 heures par semaine</b>			
Avant la réforme	12 000 \$	5 280 \$	44 %
Après la réforme	12 000 \$	3 795 \$	32 %
<b>Comparaison 2 : Région avec exigence de 630 heures</b>			
<b>Paul : 800 heures de travail à 40 heures par semaine</b>			
Avant la réforme	12 000 \$	5 940 \$	50 %
Après la réforme	12 000 \$	6 270 \$	52 %
<b>Émilie : 600 heures de travail à 30 heures par semaine</b>			
Avant la réforme	9 000 \$	4 455 \$	50 %
Après la réforme	9 000 \$	0	0 %

De nouvelles règles, instaurées depuis 2012, distinguent les travailleurs de longue date, les prestataires fréquents et les prestataires occasionnels. Tous sont obligés d'accepter un salaire plus faible que celui de leur dernier emploi après un certain délai, mais le délai est plus court et le seuil de salaire acceptable est plus faible pour les prestataires occasionnels que pour les travailleurs de longue date et encore plus restrictifs pour les prestataires fréquents. Comme nous l'avons déjà démontré, les femmes se retrouvent plus souvent dans des emplois temporaires que les hommes, les rendant ainsi plus susceptibles d'être classées comme des prestataires fréquentes. Si elles réussissent à pénétrer dans un emploi traditionnellement masculin à caractère saisonnier comme la construction, elles risquent d'être les premières renvoyées en cas de ralentissement économique, étant les dernières arrivées. De plus, leurs absences plus fréquentes en raison de leurs responsabilités familiales font qu'elles auront plus de difficultés à se faire qualifier comme des travailleuses de longue date. D'autres règles, adoptées aussi en 2012-2013 (et probablement appliquées sur une base administrative dès 2011), risquent également d'affecter davantage les femmes que les hommes et expliquent les nouvelles baisses du ratio prestataires/chômeurs observés à la Figure 11 à partir de 2011 <sup>12</sup>.

Le budget fédéral de 2016 a annoncé plusieurs bonnes nouvelles qui devraient accroître l'admissibilité des femmes aux prestations d'assurance-emploi, sans toutefois éliminer les écarts par rapport aux

<sup>12</sup> Voir le numéro spécial du REMEST, 2015, 10 :1, pour une discussion sur la réforme de 2012-2013. Disponible sur le site [www.reмест.ca](http://www.reмест.ca).

hommes. L'abolition de la règle DEREMPA touchera surtout les femmes et les jeunes, mais aussi les personnes ayant immigré récemment. Le budget estime que cette mesure permettrait à 50 000 personnes supplémentaires de devenir admissibles aux prestations. Le budget prévoit également mettre fin aux réformes de 2012 qui avaient instauré des règles plus strictes concernant la recherche d'un nouvel emploi selon la fréquence d'utilisation du programme<sup>13</sup>.

## 2.6 Le travail familial non rémunéré

### *L'emploi du temps*

---

Les femmes continuent d'assumer plus de la moitié de toutes les tâches domestiques et des soins aux enfants. En 2010, l'ensemble des femmes consacraient en moyenne 2,9 heures par jour aux tâches domestiques et 0,7 heures aux soins aux enfants, comparativement à 2,2 heures et 0,4 heures, respectivement, dans le cas des hommes (Tableau 7). Les femmes âgées de 25 à 34 ans effectuaient 2,8 heures de tâches domestiques et 2,2 heures de soins aux enfants pour un total de 5 heures, comparativement à 2,9 heures dans le cas des hommes.

Toutefois, les hommes âgés de 25 à 34 ans ayant des enfants y consacraient 2,8 heures par semaine, comparativement à 3,9 heures dans le cas des femmes. Dans le groupe d'âge de 35 à 44 ans, les femmes avec enfants y consacraient 2,7 heures et les hommes 1,7 heure (chiffres non montrés dans le Tableau 7).



Notons toutefois que les hommes font en moyenne plus de travail rémunéré et que les femmes âgées de 45 à 54 ans, dont les enfants sont grands, en font davantage que les femmes plus jeunes.

D'autres données permettent de relever certaines tendances dans l'emploi du temps selon le sexe, la présence d'enfants et l'âge. Ainsi, les femmes qui ont au moins un enfant de 4 ans ou moins ont augmenté le temps professionnel (travail rémunéré et études), de 6,8 heures par jour à 7,7 heures, mais ont aussi augmenté le temps consacré aux tâches domestiques de 6,5 à 7,0 heures. Lorsque tous les enfants avaient au moins 5 ans, les femmes exerçaient une activité professionnelle un peu plus souvent que les femmes ayant de jeunes enfants ; il y a eu une augmentation de 7,1 à 8,1 heures entre 1986 et 1998, mais une diminution légère entre 1998 et 2010.

Les femmes ayant seulement des enfants de 5 à 18 ans ont diminué les heures consacrées aux tâches domestiques de 5,2 à 4,7 heures, mais en font plus que les femmes sans enfant dont la moyenne tourne autour de 3,5 heures.

---

<sup>13</sup> Ministre des Finances, William Francis Morneau, *Assurer la croissance de la classe moyenne*, Budget 2016-2017, déposé à la Chambre des communes, le 22 mars 2016, p. 79-81.

Tableau 7 : Moyenne quotidienne de temps consacré aux principales activités de l'emploi du temps, selon le sexe pour certains groupes d'âge, Québec, 2010

Activités	Toute la population		25-34 ans		45-54 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Travail rémunéré	3,2	4,2	3,9	5,0	5,1	6,3
Activités éducatives	0,6	0,5	0,4	faible	faible	faible
Tâches domestiques (a)	2,9	2,2	2,8	2,0	3,4	2,1
Soins aux enfants	0,7	0,4	2,2	0,9	0,2	0,2
Personnel	11,3	10,8	10,8	10,1	10,9	10,6
Libre (b)	5,2	5,8	4,0	5,4	4,2	4,7
<b>TOTAL</b>	<b>23,9</b>	<b>23,9</b>	<b>24,1</b>	<b>23,4</b>	<b>23,8</b>	<b>23,9</b>

**Notes :** Les chiffres s'appliquent à une journée moyenne représentative des 7 jours de la semaine. Les totaux peuvent ne pas être égaux à 24 heures en raison des erreurs d'arrondissement, d'erreurs de mesure et le temps résiduel où l'enquête n'a pas pu identifier l'activité.

- a) Il s'agit des tâches domestiques, incluant le magasinage, autres que les soins aux enfants de 14 ans et moins.
- b) Le temps libre comprend les activités bénévoles et communautaires, les divertissements, les sports et les loisirs, la lecture et la télévision. Le temps personnel n'est pas défini dans la source, mais inclut sans doute le temps pour manger, pour les soins personnels et pour les repas.

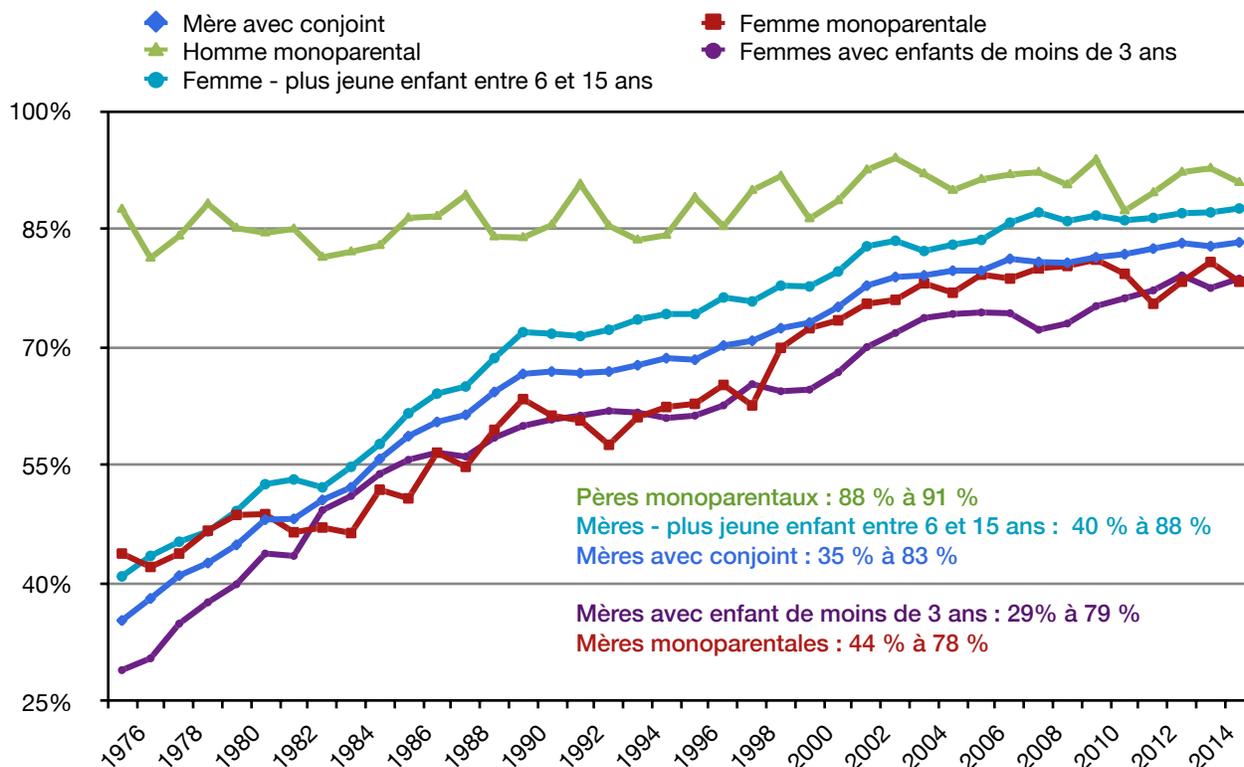
Source : Institut de la statistique du Québec, compilation spéciale à partir de Statistique Canada, *Enquête sociale générale 2010*.

Pour leur part, quelle que soit la présence et l'âge des enfants, les hommes consacrent environ 9 heures par jour aux activités professionnelles sans beaucoup de variation dans le temps. Par contre, les hommes ayant de jeunes enfants ont augmenté leurs activités domestiques de 2,9 à 5,1 heures. Toutefois, lorsque tous les enfants ont au moins 5 ans, les hommes consacrent autour de 3 heures aux tâches domestiques sans tendance vers la hausse. Les hommes sans enfants de 18 ans ou moins semblent avoir augmenté leurs activités domestiques de 2,5 heures en 1986 à 2,9 heures en 2010.

#### *L'activité sur le marché du travail selon le statut familial et la présence d'enfants*

Tel que l'illustre la Figure 12, le taux d'activité a augmenté pour toutes les mères. Toutefois, les mères monoparentales (78 % en 2015) et les femmes ayant des enfants de moins de 3 ans (79 %) ont les taux d'activité les plus faibles. En comparaison, 83 % des mères vivant avec un conjoint et 88 % des mères dont le plus jeune enfant avait entre 6 et 15 ans étaient actives. Le taux d'activité des pères monoparentaux ayant un enfant de moins de 16 ans est resté constant, autour de 90 %.

Figure 12: Taux d'activité des personnes ayant des enfants de moins de 16 ans, Québec, 1976 à 2015



Source: Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0211, tiré de l'Enquête sur la population active. Les salaires selon le statut familial.

Plusieurs indices appuient l'hypothèse que la politique des services de garde à taux réduit est responsable d'une part importante de l'augmentation des taux d'activité des Québécoises ayant de jeunes enfants. Dans les autres provinces, les frais annuels pour un poupon peuvent atteindre 15 000 \$ et, pour un enfant âgé de 2 à 5 ans, 12 000 \$<sup>14</sup>. Ces provinces offrent une aide financière aux familles les plus pauvres mais dans beaucoup de cas, il n'est pas facile de trouver une place subventionnée.

Cependant, dans le cas des femmes vivant en couple, le revenu du conjoint les rend généralement inadmissibles à l'aide. De plus, la déduction fiscale pour frais de garde, offerte par le gouvernement fédéral et toutes les provinces autres que le Québec, doit être utilisée par le parent ayant le revenu le plus faible, ce qui en réduit la valeur à 15 % des frais pour les personnes gagnant moins de 45 000 \$. En d'autres mots, la plupart des femmes vivant en couple doivent assumer jusqu'à 75 % des frais de garde. Surtout lorsqu'il y a plus d'un enfant, de nombreuses mères jugent que cela ne vaut pas la peine de travailler et leurs taux d'activité sont plus faibles qu'au Québec.

<sup>14</sup> David Macdonald et Thea Klinger, *They Go Up So Fast, 2015 Child Care Fees in Canadian Cities*, Canadian Centre for Policy Alternatives, 2015, disponible à [www.policyalternatives.ca](http://www.policyalternatives.ca). Rappelons que le Québec offre également un crédit d'impôt qui rembourse entre 75 % (les familles les plus pauvres) et 26 % (les plus riches) des frais de garde.

Par contre, l'aide financière dans les autres provinces peut réduire les frais payés par les mères monoparentales à un niveau inférieur à celui payé par les mères monoparentales québécoises. Donc, il y a moins d'écart entre les taux d'activité des mères monoparentales au Québec et ceux des autres provinces <sup>15</sup>.

### *Les mères monoparentales ayant de jeunes enfants ont des taux de chômage élevés*

---

Alors que les mères vivant avec un conjoint ont des taux de chômage autour de 6 %, les mères monoparentales ont des taux beaucoup plus élevés : 19,4 % lorsqu'elles ont un enfant de moins de 3 ans, 12,5 % lorsque le plus jeune enfant a moins de 6 ans et 7,5 % lorsque le plus jeune enfant a entre 6 et 15 ans ou lorsqu'il n'y a pas d'enfant de moins de 16 ans.

Ces taux élevés de chômage, combiné à un taux d'activité de seulement 78 %, ont pour conséquence que les taux d'emploi des femmes monoparentales sont aussi très faibles : 53 % lorsqu'il y a un enfant de moins de 3 ans (74 % chez les mères avec conjoint) et 62 % lorsque le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans (75 % chez les mères avec conjoint). L'écart est moindre lorsque le plus jeune enfant a entre 6 et 15 ans. En d'autres termes, la monoparentalité rend beaucoup plus difficile l'accès à l'emploi, particulièrement quand les enfants sont très jeunes et, cela, malgré la politique des services de garde.

Quant aux pères monoparentaux, à 7,9% leur taux de chômage est un peu plus élevé que le 7,5% qui s'applique à l'ensemble des hommes âgés de 25 à 54 ans.

Selon des données compilées par l'Institut de la statistique du Québec, en 2008, les mères monoparentales étaient plus susceptibles que les mères ayant un conjoint de se retrouver dans le secteur privé et dans des établissements de moins de 100 employés et étaient moins souvent syndiquées. En conséquence, leurs salaires étaient également beaucoup plus faibles. À ces égards, leur situation s'est détériorée entre 1997 et 2008. En comparaison, les mères ayant un conjoint, qu'elles avaient des enfants de moins de 6 ans ou non, se trouvaient plus souvent dans le secteur public et dans de grandes entreprises en 2008 qu'en 1997, même si leur taux de syndicalisation avait diminué un peu. Leurs salaires avaient aussi augmenté plus rapidement que l'inflation, tout comme ceux des femmes âgées de 25 à 44 ans sans enfant<sup>16</sup>.

La Figure 13 trace les ratios des gains annuels des femmes à ceux des hommes selon l'état matrimonial. Les femmes célibataires gagnent à peu près le même montant que les hommes célibataires, mais l'écart entre les femmes et les hommes mariés ou en union de fait est encore de 33 % en 2011. D'autres données indiquent que les hommes célibataires gagnent moins que les hommes vivant en couple. Donc, les gains annuels des femmes célibataires sont également plus faibles que ceux des hommes avec conjoint, même s'ils sont supérieurs à ceux des femmes vivant en couple.

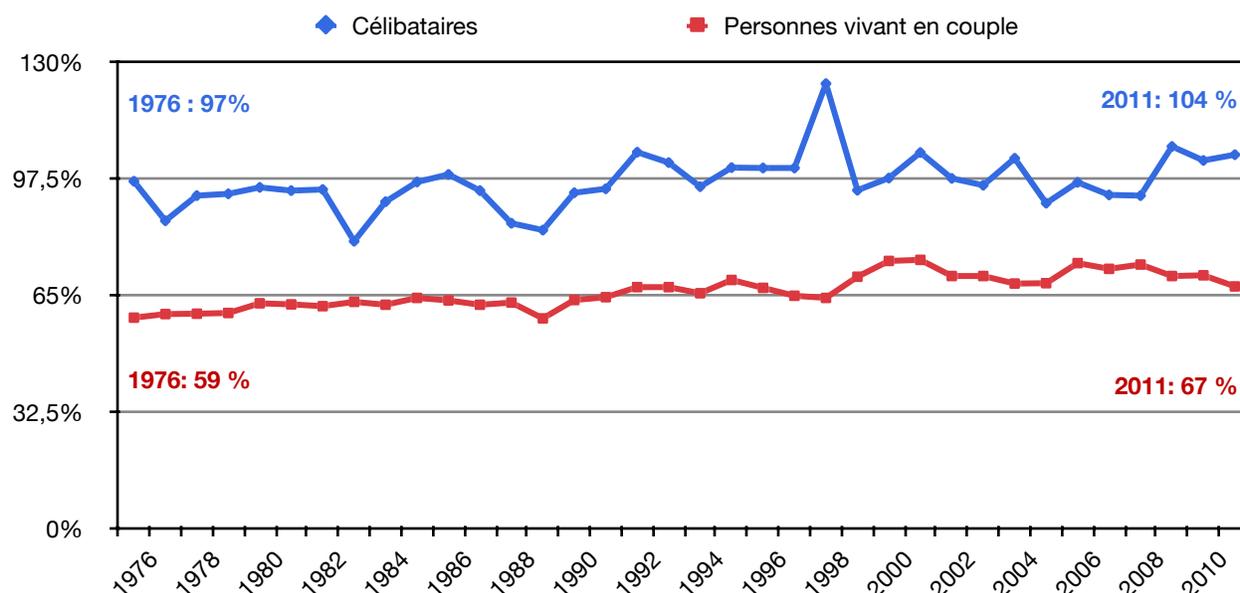
---

<sup>15</sup> Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0011, tiré de l'Enquête sur la population active.

<sup>16</sup> Alexandre Gaudreault, « Plus active que jamais les mères québécoises occupent toutefois des emplois aux caractéristiques différentes selon qu'elles sont seules ou en couple », Institut de la statistique du Québec, *Flash-info*, septembre 2009, 10 :3, 1-4.

Entre 17 % et 20 % des mères ayant un enfant de moins de 16 ans travaillent à temps partiel, sans différence marquée selon le statut familial ou la présence de très jeunes enfants. Toutefois, seulement 7 % des pères monoparentaux travaillent à temps partiel.

Figure 13: Ratio des gains annuels entre les femmes et les hommes, selon l'état matrimonial, Québec, 1976 à 2011



Source: Statistique Canada, CANSIM, tableau 202-0104: Enquête sur les finances des consommateurs ou Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

## 2.7 Les femmes et la retraite

Le fait que les femmes ont eu des taux d'activité et des gains plus faibles que les hommes tout au long de leur vie se traduit par des revenus moindres à la retraite. Le revenu total des femmes de 65 ans et plus était de 27 201 \$, soit 59 % des 45 814 \$ que recevaient les hommes (Tableau 8). Presque la moitié du revenu des femmes (13 407 \$), provenait des régimes publics alors que les 14 612 \$ que recevaient les hommes ne représentaient que le tiers de leur revenu total (voir l'encadré à la page suivante pour une brève description des régimes publics). Les femmes reçoivent à peu près les mêmes montants de la Sécurité de la vieillesse (SV) que les hommes et un peu plus du Supplément de revenu garanti (SRG) parce que ce dernier est destiné aux personnes pauvres.



Par contre, la rente des femmes en provenance du Régime de rentes du Québec (RRQ) représente moins que les trois quarts de celle des hommes parce qu'elle est fondée sur les revenus gagnés pendant toute la vie adulte. Un autre reflet de leurs revenus plus faibles d'avant la retraite, les femmes

âgées reçoivent aussi beaucoup moins de revenus de régimes de retraite privés, de l'épargne personnelle ou d'un patrimoine que les hommes. Aussi, les hommes continuent davantage à travailler après 65 ans et peuvent donc compter sur presque 7 000 \$ de cette source, comparativement à seulement 1 707 \$ pour les femmes.

Le RRQ/RPC offre quatre mesures principales pour tenir compte du fait qu'une bonne partie du travail des femmes au cours de leur vie d'adulte était non rémunéré mais socialement utile, notamment les soins aux enfants et aux personnes malades ou en perte d'autonomie. Ces quatre mesures sont :

- 1) une table unisexe qui assure une rente viagère aux femmes sur la même base que les hommes, même si elles ont une espérance de vie plus grande <sup>17</sup>;
- 2) des rentes de conjoint survivant avant et après la retraite dont les femmes sont les principales bénéficiaires;
- 3) la possibilité d'exclure les années où une femme (exceptionnellement un homme) avait la charge d'un enfant de moins de 7 ans dans le calcul de la rente de retraite;
- 4) le partage des crédits de rente (du RRQ et des régimes d'employeur ou des REER) accumulés pendant le mariage lors d'un divorce; toutefois dans le cas de la rupture d'une union de fait, ce partage se fait seulement sur consentement mutuel ou s'il y avait un contrat le spécifiant entre les deux conjoints.

Malgré ces mesures, les femmes continuent d'être plus pauvres à la retraite que les hommes.

Tableau 8 : Revenu des personnes âgées de 65 ans et plus, selon le sexe, Québec, 2012

Source du revenu	Femmes	Hommes	Ratio F/H
Sécurité de la vieillesse (SV) – quasi universelle	6 016 \$	5 938 \$	101 %
Supplément de revenu garanti (SRG) – assistance	2 451 \$	1 800 \$	136 %
RRQ/RPC – assurance sociale	4 940 \$	6 874 \$	72 %
<b>Total partiel : régimes publics</b>	<b>13 407 \$</b>	<b>14 612 \$</b>	<b>92 %</b>
Régimes privés et épargne	7 329 \$	14 945 \$	49 %
Revenus de patrimoine	4 144 \$	8 321 \$	50 %
Revenus d'activité	1 707 \$	6 910 \$	25 %
Autre revenus	614 \$	1 026 \$	60 %
<b>Total partiel : sources privées</b>	<b>13 794 \$</b>	<b>31 202 \$</b>	<b>44 %</b>
<b>Revenu total</b>	<b>27 201 \$</b>	<b>45 814 \$</b>	<b>59 %</b>

<sup>17</sup> Les régimes d'employeur à prestations déterminées utilisent également une table unisexe, mais dans le cas d'un régime à cotisation déterminée ou un REER, les femmes doivent assumer seules tout le risque de la longévité. Non seulement ont-elles moins d'argent au début de la retraite que les hommes, en général, mais cet argent doit durer plus longtemps. De plus, elles ne savent pas à l'avance combien de temps elles vont vivre; si elles sous-estiment leur longévité, leur patrimoine va s'épuiser trop tôt. Les régimes d'employeur doivent également prévoir une rente de conjoint survivant, mais le coût est généralement assumé par le cotisant, alors que dans le RRQ/RPC, il est assumé par l'ensemble des cotisants.

Source : Calculé à partir de Québec, Ministère des Finances et de l'Économie et ministère du Revenu, 2014, *Statistiques fiscales des particuliers – Année d'imposition 2012*. Certains postes ont été modifiés pour tenir compte du revenu réellement reçu plutôt que des montants imposables.

---

## Les régimes publics de retraite au Québec et au Canada

La **Sécurité de la vieillesse (SV)** est un régime quasi universel offert par le gouvernement fédéral à presque tout le monde âgé d'au moins 65 ans, sauf aux personnes à très haut revenu et aux personnes immigrantes qui n'ont pas résidé au moins 10 ans au Canada. C'est une composante essentielle du revenu des femmes âgées.

Le **Supplément de revenu garanti (SRG)** est un programme d'assistance offert par le gouvernement fédéral aux personnes âgées de 65 ans qui ont peu ou pas d'autres ressources. Combiné à la SV, il offre un revenu minimum garanti d'un peu plus de 16 000 \$ à une personne seule et de 26 000 \$ à un couple en 2016. Toutefois, les montants sont réduits à un taux de 50 % ou de 75 % en fonction des revenus autres que la SV, y compris la rente RRQ. En ce sens, il constitue une « trappe fiscale » parce que les gens qui ont moins de 17 000 \$ sous forme d'autres revenus – donc, la moitié des Québécoises et 40 % des Québécois âgés – ont de la difficulté à s'éloigner du minimum offert et donc à maintenir leur niveau de vie après la retraite.

En complément au SRG, le gouvernement fédéral offre une **Allocation au conjoint et une Allocation au survivant** à certaines personnes à très faible revenu, âgées de 60 à 64 ans, principalement des femmes.

Le **Régime de rentes du Québec (RRQ) et le Régime de pensions du Canada (RPC)** remplacent jusqu'à 25 % des gains moyens de carrière et ils sont financés par les cotisations des employés et leurs employeurs ou les travailleurs autonomes, ce qui en fait une assurance sociale. Ces régimes offrent aussi des rentes de conjoint survivant, d'orphelin, d'invalidité et de décès.

---

## Chapitre 3

### Les femmes doublement discriminées

#### 3.1 Les femmes immigrantes

En 2010, 13,9 % de la population du Québec âgée de 15 ans et plus était issue de l'immigration, comparativement à 12,9 % en 2005. Environ 30 % de ces personnes sont arrivées avant 1981; ce premier groupe provenait principalement de l'Europe ou des États-Unis et n'appartenait pas à une minorité visible. Environ 35 % sont arrivées entre 1981 et 2000 et 35 % sont des immigrants récents, arrivés entre 2001 et 2011. Depuis 1981, les deux tiers des immigrants viennent de l'Afrique, notamment du Maghreb, de l'Asie et de l'Amérique latine. Un recoupement important peut donc être observé entre les personnes immigrantes de date récente et les membres des minorités visibles, sans grande différence entre les femmes et les hommes<sup>18</sup>.

Entre 2010 et 2014, 74 % des hommes immigrants relevaient de la catégorie de l'immigration économique, comparativement à 65 % des femmes. Dans les deux cas, plus de 85 % de ce groupe étaient des travailleurs qualifiés, par opposition à des entrepreneurs. Les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie du regroupement familial : 25 % des femmes et 17 % des hommes. Environ 9 % des deux sexes sont des réfugiés. Des aides familiaux comptent pour 1,2 % de l'immigration et les femmes composent 60 % de ce groupe. La presque totalité provient des Philippines<sup>19</sup>.

Parmi les femmes, 60 % connaissent le français en arrivant, comparativement à 63 % des hommes. Les hommes sont aussi plus susceptibles de connaître l'anglais : 48 % des femmes et 54 % des hommes. Parmi les femmes, 25 % ne connaissent ni l'anglais, ni le français, comparativement à 22 % des hommes.

Les personnes immigrantes sont beaucoup plus scolarisées que les personnes nées au Canada. En 2010, parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans, 43 % des immigrantes et des immigrants, comparativement à 30 % des femmes non immigrantes et 22 % des hommes non immigrants, avaient un certificat ou un grade universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur. Parmi les personnes arrivées

<sup>18</sup> Statistique Canada, CANSIM, tableau 99-012-X2011038, Enquête nationale auprès des ménages 2011.

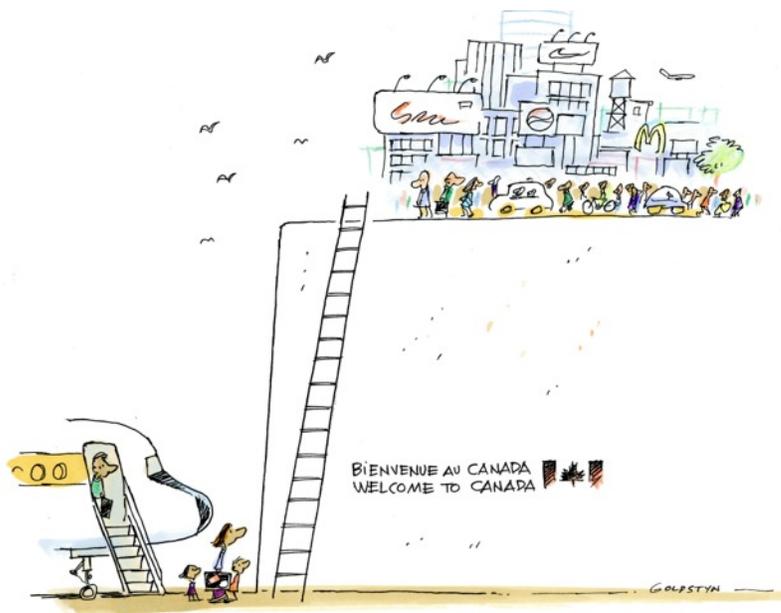
<sup>19</sup> Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) du Québec, 2015, *Portraits statistiques, L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes 2010-2014*, disponible à [www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherche](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherche). Les aides familiales sont admises en vertu du Programme des aides familiales résidentes et ont une obligation de résider chez leur employeur pendant au moins deux ans, ce qui peut mener à des abus. Puisque cette catégorisation comprend également les membres des familles des aides familiales, plusieurs personnes de sexe masculin ne sont pas vraiment des aides familiaux.

entre 2006 et 2009, 57 % des femmes et 55 % des hommes avaient un baccalauréat ou davantage (voir Tableau A.4 en annexe).

### *Des difficultés à intégrer le marché du travail*

---

En moyenne, en 2010, chez la population âgée de 25 à 54 ans, les taux d'activité des femmes immigrantes étaient plus faibles de 11 points de pourcentage que ceux des femmes non immigrantes (Tableau 9). Plus l'immigration est récente, plus le taux d'activité est faible; celui des femmes ayant immigré entre 2006 et 2009 n'est que de 64 %. Par contre, parmi les hommes, seuls ceux qui ont immigré entre 2006 et 2009 affichent un taux d'activité plus faible, inférieur d'environ 9 points de pourcentage aux taux des immigrants plus anciens ou des non-immigrants.



Les personnes immigrantes sont également presque deux fois plus susceptibles de se retrouver en chômage. En 2010, parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans, 11,8 % des immigrantes et 10,2 % des immigrants étaient en chômage, comparativement à 6,3 % des non-immigrantes et 6,6 % des hommes non immigrants. Chez les personnes arrivées entre 2001 et 2006, les taux de chômage était de 20,3 % pour les femmes et de 16,1 % pour les hommes.

Les taux d'emploi, qui reflètent à la fois les taux d'activité plus faibles et les taux de chômage plus élevés, sont encore plus révélateurs. Ainsi, en 2010, seulement 65,0 % des femmes immigrantes ont pu trouver un emploi, comparativement à 78 % des hommes immigrants, 80 % des femmes non immigrantes et 84 % des hommes non immigrants (Tableau 9). Chez les femmes ayant immigré entre 2001 et 2006, le taux d'emploi n'était que de 51 % et cela malgré le niveau de scolarisation élevé.

### *Revenus d'emploi faibles*

---

À scolarité égale, parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans et ayant travaillé à temps plein toute l'année, celles qui ont immigré avant 1981, le plus souvent comme enfants, ont des revenus supérieurs ou égaux à ceux des personnes nées au Canada. Pour les autres, plus l'immigration est récente, plus les revenus sont faibles (Tableau 10).

Quel que soit le niveau de scolarité ou le statut d'immigration, les revenus d'emploi annuel des femmes représentent entre 72 % et 85 % de celui des hommes. Les écarts de revenu entre les hommes immigrants et les non-immigrants sont plus grands que dans le cas des femmes. En d'autres termes, les femmes immigrantes subissent une double discrimination : celle d'être femme et celle d'être immigrante, ce dernier désavantage étant partagé avec les hommes. Ainsi, par exemple, une immigrante détentrice

d'un baccalauréat a gagné 52 152 \$ en 2010, soit 62 % des 84 724 \$ gagné par un homme non immigrant, détenteur du même diplôme. De cet écart, environ les trois quarts sont attribuables au fait d'être une femme et le quart au fait d'être immigrante. En fait, à diplôme égal, les hommes immigrants gagnent davantage que les femmes non immigrantes.

L'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 ne fournit pas de chiffres sur les professions exercées selon le statut d'immigration ou l'appartenance à une minorité visible.

Tableau 9 : Présence sur le marché du travail selon le sexe, le statut et la période d'immigration, population âgée de 25 à 54 ans, Québec, 2010

	% de la population	Taux d'activité	Taux de chômage	Taux d'emploi
<b>Ensemble des immigrants</b>				
Femmes	16,0 %	74 %	11,8 %	65 %
Hommes	15,7 %	87 %	10,2 %	78 %
<b>Immigrants avant 1981</b>				
Femmes	1,9 %	81 %	6,0 %	76 %
Hommes	1,9 %	90 %	6,5 %	84 %
<b>Immigrants 1981 à 1990</b>				
Femmes	2,5 %	79 %	8,6 %	72 %
Hommes	2,5 %	90 %	8,0 %	83 %
<b>Immigrants 1991 à 2000</b>				
Femmes	4,0 %	76 %	9,6 %	69 %
Hommes	3,8 %	89 %	8,2 %	81 %
<b>Immigrants 2001 à 2005</b>				
Femmes	3,2 %	76 %	11,1 %	67 %
Hommes	3,1 %	91 %	9,4 %	82 %
<b>Immigrants 2006 à 2009</b>				
Femmes	4,4 %	64 %	20,3 %	51 %
Hommes	4,3 %	81 %	16,1 %	68 %
<b>Non immigrants</b>				
Femmes	82,9 %	85 %	6,3 %	80 %
Hommes	83,0 %	91 %	6,6 %	84 %

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, tableau 99-012-X2011038.

Tableau 10 : Revenu d'emploi annuel selon le statut et la période d'immigration, le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2010  
(population âgée de 25 à 54 ans ayant travaillé toute l'année à temps plein)

	Sans diplôme	Diplôme secondaire	Diplôme postsecondaire non universitaire	Baccalauréat ou supérieur	Ensemble
<b>Personnes immigrantes</b>					
Femmes	24 754 \$	30 658 \$	35 529 \$	52 152 \$	41 257 \$
Hommes	32 427 \$	37 598 \$	43 689 \$	66 612 \$	51 759 \$
Ratio F/H	76 %	82 %	81 %	78 %	80 %
<b>Immigration avant 1981</b>					
Femmes	27 918 \$	38 001 \$	45 085 \$	70 791 \$	50 270 \$
Hommes	37 931 \$	49 573 \$	54 511 \$	97 847 \$	66 020 \$
Ratio F/H	74 %	77 %	83 %	72 %	76 %
<b>Immigration 1981 à 1990</b>					
Femmes	25 967 \$	31 317 \$	36 111 \$	62 813 \$	42 890 \$
Hommes	33 454 \$	38 562 \$	45 561 \$	77 400 \$	51 642 \$
Ratio F/H	78 %	81 %	79 %	81 %	83 %
<b>Immigration 1991 à 2000</b>					
Femmes	23 304 \$	28 882 \$	33 845 \$	54 342 \$	40 746 \$
Hommes	29 735 \$	33 885 \$	42 513 \$	68 240 \$	50 616 \$
Ratio F/H	78 %	85 %	80 %	80 %	83 %
<b>Immigration 2001 à 2005</b>					
Femmes	23 255 \$	26 370 \$	33 093 \$	45 430 \$	38 934 \$
Hommes	32 288 \$	34 685 \$	39 601 \$	58 602 \$	49 599 \$
Ratio F/H	72 %	76 %	84 %	78 %	78 %
<b>Immigration 2006 à 2009</b>					
Femmes	21 512 \$	24 877 \$	27 865 \$	39 712 \$	33 932 \$
Hommes	28 130 \$	31 093 \$	36 121 \$	52 559 \$	44 053 \$
Ratio F/H	76 %	80 %	77 %	76 %	77 %
<b>Pers. non immigrantes</b>					
Femmes	26 134 \$	36 090 \$	39 651 \$	62 627 \$	44 950 \$
Hommes	39 060 \$	47 873 \$	53 542 \$	84 724 \$	57 849 \$
Ratio F/H	67 %	75 %	74 %	74 %	78 %
<b>Ratio des revenus immigrants/non immigrants</b>					
Femmes	95 %	85 %	90 %	83 %	92 %
Hommes	83 %	79 %	82 %	79 %	90 %

Source: Statistique Canada, Enquête national auprès des ménages, Tableau 99-014-X2011041.

### 3.2 Les femmes appartenant à une minorité visible

En 2010, les femmes appartenant à une minorité visible constituaient 10 % de la population âgée de 15 ans et plus, une hausse par rapport à 5,6 % en 1996 et à 7,9 % en 2005. En 2010, le pourcentage était le même chez les hommes, alors que dans les années précédentes, il y avait un peu plus d'hommes que de femmes. Du total des minorités visibles, les Noirs représentaient 28 %, les Arabes 19 %, les Latino-Américains 15 %, les Chinois 10 %, les Sud-Asiatiques 10 % et les Asiatiques du Sud-Est 8 %. D'autres groupes plus petits, venant principalement de l'Asie, composaient le reste<sup>20</sup>.

Chez les minorités visibles, 83 % des femmes et 81 % des hommes sont des immigrants; 18 % sont arrivés entre 2001 et 2005 et 25 % entre 2006 et 2011.

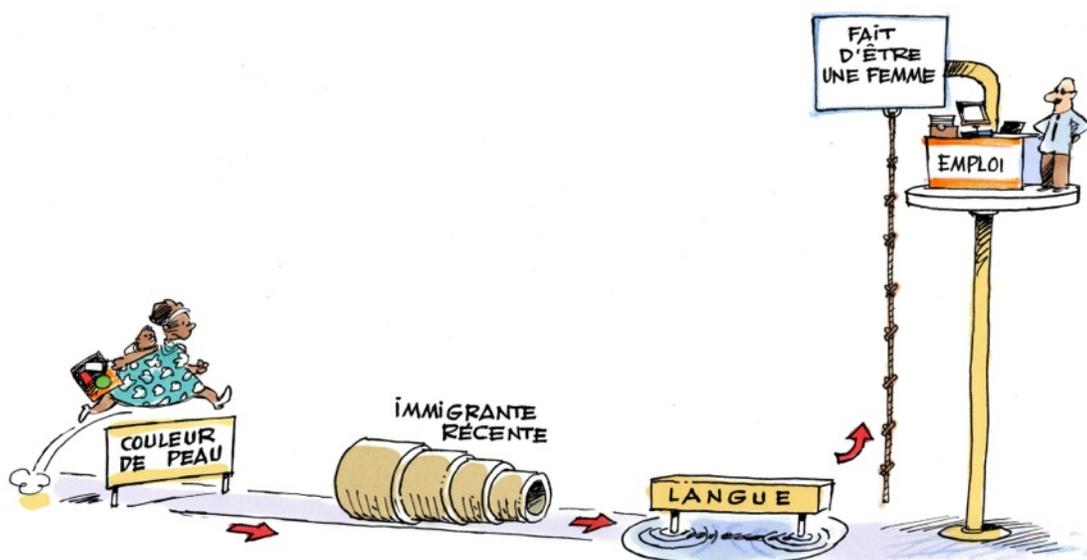
Les taux de scolarité des minorités visibles sont très élevés, similaires à ceux des personnes ayant immigré récemment (voir Tableau A.5 en annexe).

#### *Situation difficile sur le marché du travail*

.....

Dans l'ensemble, la situation des minorités visibles par rapport au marché du travail est similaire à celle des personnes ayant immigré après 1981. Dans le groupe âgé de 25 à 54 ans, 71 % des femmes et 85 % des hommes étaient actifs, un écart de 14 points de pourcentage par rapport aux femmes n'appartenant pas à une minorité visible et de 6 points chez les hommes (Tableau 11). Les taux d'activité étaient particulièrement faibles pour les femmes arabes et de l'Asie occidentale (64 %).

Les taux de chômage étaient aussi très élevés : 13,2 % chez les femmes et 11,7 % chez les hommes. La combinaison d'un taux d'activité faible et d'un taux de chômage élevé avait comme conséquence que seulement 62 % des femmes appartenant à une minorité visible, et 75 % des hommes, étaient en emploi, comparativement à 81 % des femmes et 85 % des hommes de souche européenne.



<sup>20</sup> Ces chiffres s'appliquent à la population âgée de 15 ans et plus et sont donc différents de ceux du Tableau 11 qui s'appliquent à la population âgée de 25 à 54 ans.

Autrement dit, le taux d'emploi des femmes appartenant à une minorité visible était inférieur de 23 points de pourcentage à celui des hommes blancs. Dans leur recherche d'emploi, les femmes appartenant à une minorité visible font face à deux obstacles, soit la couleur de leur peau et le fait d'être une femme. À ces désavantages s'ajoute, dans bien des cas, celui d'être une immigrante récente.

Tableau 11 : Présence sur le marché du travail selon l'appartenance à une minorité visible et le sexe, population âgée de 25 à 54 ans, Québec, 2010  
(population âgée de 25 à 54 ans ayant travaillé toute l'année à temps plein)

	% de la population	Taux d'activité	Taux de chômage	Taux d'emploi
<b>Minorités visibles – ensemble</b>				
Femmes	12,5 %	71 %	13,2 %	62 %
Hommes	12,2 %	85 %	11,7 %	75 %
<b>Arabes, Asiatiques occidentaux</b>				
Femmes	2,7 %	64 %	18,0 %	52 %
Hommes	3,2 %	84 %	14,2 %	72 %
<b>Noirs</b>				
Femmes	3,3 %	79 %	13,0 %	69 %
Hommes	3,1 %	86 %	12,7 %	75 %
<b>Latino-Américains</b>				
Femmes	1,9 %	70 %	13,2 %	61 %
Hommes	1,8 %	84 %	11,0 %	75 %
<b>Asiatiques et autres</b>				
Femmes	4,5 %	71 %	10,7 %	63 %
Hommes	4,0 %	85 %	9,0 %	78 %
<b>Non-minorités visibles</b>				
Femmes	87,5 %	85 %	4,4 %	81 %
Hommes	87,8 %	91 %	6,0 %	85 %

Source: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Tableau 99-012-X2011038.

### Revenus d'emploi faibles

En 2010, les femmes appartenant à une minorité visible, âgées de 25 à 54 ans et ayant travaillé à temps plein toute l'année, ont gagné en moyenne 38 097 \$, soit 85 % du revenu d'emploi moyen des femmes de souche européenne. Pour les détentrices d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur, le revenu d'emploi moyen était de 48 575 \$, soit seulement 78 % des 62 283 \$ gagnés par les bachelières n'appartenant pas à une minorité visible (Tableau 12). En fait, plus le niveau de scolarité était élevé, plus il y avait un écart entre les femmes s'identifiant à une minorité visible et celles qui ne s'y identifient pas. Est-ce la non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger ? Est-ce une manifestation des préjugés à l'égard des femmes de couleur ? Ou les deux ?

Les hommes appartenant à une minorité visible gagnaient 46 689 \$ en 2010, comparativement à 58 073 \$ pour les hommes blancs, soit un ratio de 80 %. En fait, à scolarité égale, les revenus d'emploi des hommes appartenant à une minorité visible s'approchaient de ceux des femmes blanches.

Quels que soient la couleur de la peau ou le niveau de scolarité, les femmes gagnaient beaucoup moins que les hommes, mais l'écart était le plus élevé pour les personnes sans diplôme d'études secondaires. De plus, les écarts étaient moins grands chez les minorités visibles que chez les Blancs en raison des faibles salaires des hommes non blancs. Ce phénomène était particulièrement marqué chez les Noirs où le ratio des revenus femmes/hommes était de 90 % pour tous les niveaux de scolarité.

Tableau 12 : Revenu d'emploi annuel des personnes d'identifiant à une minorité visible, selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2010  
(population âgée de 25 à 54 ans ayant travaillé toute l'année à temps plein)

	Sans diplôme	Diplôme secondaire	Diplôme postsecondaire non universitaire	Baccalauréat ou supérieur	Ensemble
<b>Minorités visibles</b>					
Femmes	23 466 \$	28 780 \$	33 233 \$	48 575 \$	38 097 \$
Hommes	29 780 \$	33 545 \$	40 794 \$	60 465 \$	46 689 \$
Ratio F/H	79 %	86 %	81 %	80 %	82 %
<b>Arabes, Asiatiques occidentaux</b>					
Femmes	23 205 \$	29 498 \$	31 233 \$	48 487 \$	39 709 \$
Hommes	30 959 \$	35 086 \$	40 888 \$	61 312 \$	50 487 \$
Ratio F/H	75 %	84 %	76 %	79 %	79 %
<b>Noirs</b>					
Femmes	24 716 \$	29 338 \$	35 016 \$	49 068 \$	37 889 \$
Hommes	27 922 \$	32 565 \$	38 988 \$	54 453 \$	42 029 \$
Ratio F/H	89 %	90 %	90 %	90 %	90 %
<b>Latino-Américains</b>					
Femmes	22 374 \$	27 058 \$	32 427 \$	42 764 \$	34 221 \$
Hommes	32 077 \$	35 000 \$	41 333 \$	53 940 \$	42 923 \$
Ratio F/H	70 %	77 %	78 %	79 %	80 %
<b>Asiatiques et autres</b>					
Femmes	23 214 \$	28 993 \$	32 333 \$	50 028 \$	39 039 \$
Hommes	29 501 \$	32 747 \$	42 255 \$	65 178 \$	49 101 \$
Ratio F/H	79 %	89 %	77 %	77 %	80 %
<b>Non-minorités visibles</b>					
Femmes	26 191 \$	36 061 \$	39 684 \$	62 283 \$	45 056 \$
Hommes	39 079 \$	47 953 \$	53 402 \$	83 908 \$	58 073 \$
Ratio F/H	67 %	75 %	74 %	74 %	78 %
<b>Ratio des revenus minorités visibles / non-minorités visibles</b>					
Femmes	90 %	80 %	84 %	78 %	85 %
Hommes	76 %	70 %	76 %	72 %	80 %

Source: Statistique Canada, Enquête national auprès des ménages, Tableau 99-014-X2011041.

### 3.3 Les Autochtones

En 2011, les personnes déclarant avoir une identité autochtone représentaient 1,8 % de la population du Québec, comparativement à 1,3 % en 2006 et 0,9 % en 2001<sup>21</sup>. En moyenne, la population autochtone est beaucoup plus jeune que la population non autochtone. Toutefois, le pourcentage des 25 à 54 ans est à peu près le même : 39 % des hommes autochtones, comparativement à 43 % des hommes non autochtones; 42 % des femmes autochtones et non autochtones.

Les Premières Nations constituent le groupe autochtone le plus nombreux (58 %), suivi des personnes s'identifiant comme Métis (29 %) et des Inuits (9 %), les autres ayant des identités multiples ou ayant fourni une autre réponse.

Parmi les Premières Nations, 47 % habitent une réserve alors que le pourcentage est inférieur à 1 % chez les Métis et les Inuits. Les femmes des Premières Nations sont un peu moins nombreuses (46 %) à habiter une réserve que les hommes (48 %).

#### *Scolarité faible*

C'est au niveau de la scolarité que les Autochtones se comparent le moins bien aux autres groupes. En 2010, parmi la population âgée de 25 à 54 ans, 17 % des femmes et 22 % des hommes n'avaient pas de diplôme secondaire (7 % des femmes et 11 % des hommes non autochtones) (Tableau 13). Néanmoins, ces chiffres représentent une amélioration significative relativement à la situation en 2005, où 33 % des femmes et 36 % des hommes n'avaient pas de diplôme d'études secondaires<sup>22</sup>.

Tableau 13 : Répartition des personnes selon l'identité autochtone, le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2010  
(population âgée de 25 à 54 ans ayant travaillé toute l'année à temps plein)

Niveau de scolarité	Autochtones		Non-Autochtones	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sans diplôme	17 %	22 %	7 %	11 %
Diplôme secondaire	17 %	16 %	17 %	17 %
Diplôme postsecondaire non universitaire	50 %	51 %	45 %	47 %
Baccalauréat ou supérieur	17 %	11 %	31 %	25 %

**Note :** Les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 % en raison d'erreurs d'arrondissement.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, Tableau 99-014-X2011041.

<sup>21</sup> Statistique Canada : pour 2011, Enquête nationale auprès des ménages, tableau 99-011-X2011026; pour les autres années, le Recensement de 2006. De façon générale, les données sur les Autochtones sont sujettes à caution pour diverses raisons. Dans certains cas, les Autochtones refusent de répondre aux enquêtes de Statistique Canada et les définitions du statut d'Indien ou du terme « autochtone » changent. Dans tous les cas, à cause de son caractère non obligatoire, les données de l'ENM sont plus ou moins fiables.

<sup>22</sup> Statistique Canada, Recensement de 2006, Tableau 97-560-XCB 2006031.

De même, en 2010, 17 % des femmes et 11 % des hommes autochtones avaient un baccalauréat ou un diplôme supérieur, comparativement à 10 % des femmes et 6 % des hommes en 2005. Chez les non-Autochtones, 31 % des femmes et 25 % des hommes détenaient un baccalauréat ou un diplôme supérieur en 2010.

### *Un marché du travail peu favorable aux Autochtones*

En 2010, le taux d'activité des femmes autochtones âgées de 25 à 54 ans était de 76 %, comparativement à 83 % chez les femmes non autochtones, un écart de 7 points de pourcentage. Chez les hommes, l'écart était de 9 points de pourcentage : un taux d'activité de 81 % pour les Autochtones et de 90 % pour les non-Autochtones (Tableau 14).



Les Autochtones, surtout les hommes, ont également des taux de chômage beaucoup plus élevés que le reste de la population. En 2010, le taux de chômage des femmes autochtones âgées de 25 à 54 ans était de 9,7 %, comparativement à 4,4 % chez les femmes non-autochtones et 11,8 % chez les femmes immigrantes. De même, 13,9 % des hommes autochtones, 6,5 % des hommes non autochtones et 10,2 % des hommes immigrants étaient en chômage. Parmi les trois groupes autochtones, ce sont les Inuits qui ont les taux de

chômage les plus élevés : 19,0 % chez les hommes et 13,3% chez les femmes.

Comme c'est le cas des femmes immigrantes et des minorités visibles, le taux d'emploi des femmes autochtones est faible : 68 % pour les Autochtones, 65 % pour les immigrantes et 62 % pour les minorités visibles, comparativement à 79 % chez les femmes non autochtones. Chez les hommes, les chiffres comparables sont de 70 % pour les Autochtones, 78 % pour les immigrants, 75 % pour les minorités visibles et 84 % pour les non-Autochtones.

### *Revenus d'emploi*

Dans l'ensemble, les femmes autochtones, âgées de 25 à 54 ans et ayant travaillé à temps plein toute l'année, ont gagné 40 117 \$ en 2010, comparativement à 50 745 \$ pour les hommes autochtones, 44 533 \$ pour les femmes non autochtones et 57 094 \$ \$ pour les hommes non autochtones (Tableau 15). De plus, seulement 41 % des femmes et 44 % des hommes autochtones ont pu travailler à temps plein toute l'année, comparativement à 47 % des femmes et 57 % des hommes non autochtones.

Les ratios des revenus d'emploi femmes/hommes étaient presque les mêmes pour les deux groupes : 79 % pour les Autochtones et 78 % pour les non-Autochtones. Chez les personnes n'ayant pas de diplôme ou seulement un diplôme de niveau secondaire, les Autochtones ont gagné un peu plus que les non-Autochtones, alors que pour les personnes ayant un diplôme postsecondaire, baccalauréat ou inférieur, les salaires étaient presque les mêmes. Les gains moyens moindres de l'ensemble des Autochtones étaient donc dus à leur plus faible niveau de scolarité. Toutefois, il faut se rappeler que dans les régions éloignées où résident grand nombre d'Autochtones, le coût de la vie est beaucoup plus cher qu'en milieu urbain. Un même niveau de salaire va moins loin en termes de pouvoir d'achat.

Tableau 14 : Présence sur le marché du travail des Autochtones selon le sexe, population âgée de 25 à 54 ans, Québec, 2010

	Autochtones		Non-Autochtones		Écart Autochtones – Non-Autochtones (points de %)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Taux d'activité	76 %	81 %	83 %	90 %	7	9
Taux de chômage	9,7 %	13,9 %	5,3 %	6,5 %	4,4	7,4
Taux d'emploi	68 %	70 %	79 %	84 %	11	14

Source: Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, Tableau 99-012-X2011039.

Tableau 15 : Revenu d'emploi annuel selon l'identité autochtone, le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2010 (population âgée de 25 à 54 ans ayant travaillé toute l'année à temps plein)

	Sans diplôme	Diplôme secondaire	Diplôme postsecondaire non universitaire	Baccalauréat ou supérieur	Ensemble
<b>Autochtones</b>					
Femmes	30 508 \$	36 350 \$	38 440 \$	58 279 \$	40 117 \$
Hommes	39 737 \$	48 927 \$	50 443 \$	77 468 \$	50 745 \$
Ratio F/H	77 %	74 %	76 %	75 %	79 %
<b>Non-Autochtones</b>					
Femmes	25 730 \$	35 541 \$	39 240 \$	60 788 \$	44 533 \$
Hommes	38 235 \$	46 606 \$	52 602 \$	80 348 \$	57 094 \$
Ratio F/H	67 %	76 %	75 %	76 %	78 %
<b>Ratio des revenus Autochtones/non-Autochtones</b>					
Femmes	119 %	102 %	98 %	96 %	89 %
Hommes	104 %	105 %	96 %	97 %	90 %

Source: Statistique Canada, Enquête national auprès des ménages, Tableau 99-014-X2011041.

### 3.4 Les femmes ayant une limitation fonctionnelle

Les femmes ayant une limitation fonctionnelle représentaient, en 2006, 6,6 % des femmes âgées de 15 à 64 ans, et le pourcentage augmentait avec l'âge, allant de 2,5 % chez les femmes âgées de 15 à 24 ans à 10,8 % chez celles âgées de 45 à 64 ans. Les taux sont similaires pour les hommes.

#### *Très peu d'accès au marché du travail*

.....

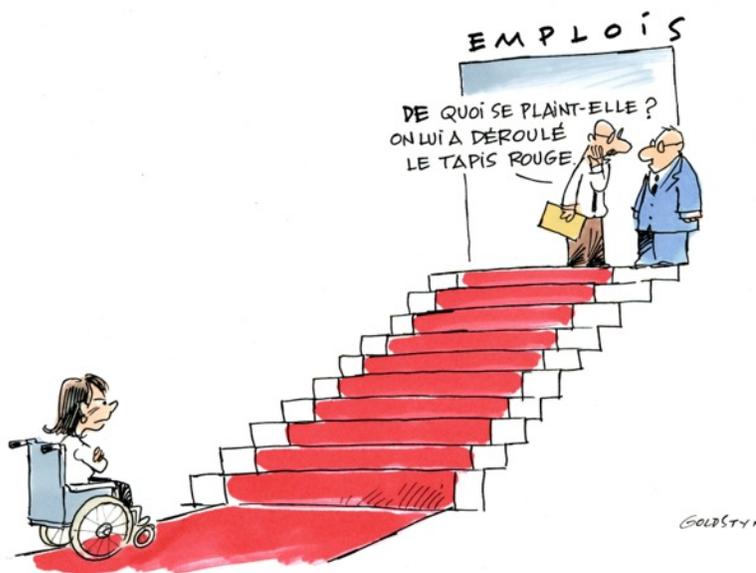
En 2006, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans ayant une limitation fonctionnelle était de 43 %, comparativement à 51 % des hommes ayant une limitation. L'écart avec l'ensemble de la population était de 28 points de pourcentage pour les femmes et de 30 points pour les hommes.

De plus, puisque leur taux de chômage était de 17,6 % (11,6 % chez les hommes), seulement 36 % des femmes ayant une limitation occupaient un emploi, comparativement à 67 % de l'ensemble des femmes et 45 % des hommes ayant une limitation (Tableau 16).

Parmi les femmes ayant un emploi, 30 % travaillaient à temps partiel, (19 % chez les hommes). Seulement 86 % des femmes avaient un emploi permanent (91 % des hommes).

Comme pour les autres groupes, les femmes diplômées ayant une limitation étaient plus susceptibles de dénicher un emploi que celles ayant peu de scolarité : seulement 26 % des femmes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires occupaient un emploi, comparativement à 55 % de celles ayant un diplôme d'études collégiales et 57 % des détentrices d'un diplôme universitaire.

Parmi les femmes handicapées inactives, 9 % rapportent s'être vu refuser un emploi (23 % chez les hommes). Plusieurs se sont fait refuser une promotion ou une mesure d'accommodement ou reçoivent une rémunération moindre que les personnes sans incapacité. Un grand nombre ont obtenu des accommodements au travail comme des modifications apportées aux horaires ou aux chaises ou l'accès à un équipement adapté.



---

*En matière de travail, le seul document du site de l'Office des personnes handicapées du Québec provient de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006. Statistique Canada n'offre pas d'informations plus récentes non plus. Nous reproduisons ici les informations déjà publiées dans notre document de 2013.*

---

### Difficultés à accéder aux études

---

En 2006, 45 % des femmes de 15 ans et plus ayant une limitation fonctionnelle n'avaient pas de diplôme d'études secondaires; environ 21 % avaient un tel diplôme, 11 % un diplôme d'une école de métiers, 11 % un diplôme d'études collégiales et 12 % un diplôme universitaire.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec interdit la discrimination fondée sur le handicap et les commissions scolaires sont obligées d'organiser des services éducatifs pour les enfants ayant des limitations fonctionnelles. En 2006, 96 % des enfants handicapés âgés de 5 à 14 ans fréquentaient un établissement scolaire. De ce nombre, 65 % des filles et 56 % des garçons fréquentaient une école régulière. Néanmoins, 44 % des filles et 56 % des garçons ont pris du retard dans leur cheminement scolaire.

Parmi les femmes âgées de 15 à 34 ans, environ 4 % étaient inscrites dans un collège, un cégep ou un institut technique, alors que 8 % suivaient un cours universitaire. Environ 14 % suivaient encore un programme de niveau primaire ou secondaire dans une école régulière ou spéciale.

### Revenus d'emploi très faibles

---

En 2006, le revenu d'emploi moyen des adultes québécois âgés de 15 ans et plus, ayant une incapacité, était de 21 833 \$, comparativement à 33 632 \$ pour les personnes n'ayant pas d'incapacité. Ces statistiques ne sont pas présentées selon le sexe, mais pour l'ensemble du Canada, les femmes handicapées gagnaient 22 213 \$ ou 72 % des 30 748 \$ gagnés par les hommes handicapés. Chez les personnes sans incapacité, le ratio était de 64 % (28 942 \$ pour les femmes et 45 125 \$ pour les hommes). De façon peu surprenante, le revenu diminuait avec la sévérité de l'incapacité.

---

Tableau 16 : Présence sur le marché du travail des personnes ayant une limitation fonctionnelle, selon le sexe, population âgée de 15 à 64 ans, Québec, 2006

---

	Avec limitation fonctionnelle		Ensemble de la population		Écart (points de %)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Taux d'activité	43 %	51 %	71 %	80 %	28,1	30
Taux de chômage	17,6 %	11,6 %	6,5 %	7,4 %	11,1	4,2
Taux d'emploi	36 %	45 %	67 %	75 %	31,0	30

Source : Conseil du statut de la femme du Québec, *Des nouvelles d'Elles, Les femmes handicapées du Québec*, 2012.

## Chapitre 4

### En bref

Au cours des dernières décennies, les femmes ont fait beaucoup de progrès. Elles sont maintenant plus scolarisées que les hommes et sont majoritaires dans presque tous les domaines universitaires, sauf en sciences appliquées et dans certaines sciences pures ou humaines. Leurs taux d'activité n'affichent que quelques points de différence avec ceux des hommes, sauf dans le cas des femmes peu scolarisées. Néanmoins, elles continuent à assumer la plus grande partie du travail domestique non rémunéré. Les femmes monoparentales et les femmes ayant de jeunes enfants affichent des taux d'activité plus faibles que les femmes sans enfant et celles dont le plus jeune enfant a entre 6 et 15 ans.

**Les femmes, même celles qui occupent un emploi à temps plein, travaillent moins d'heures que les hommes et se retirent temporairement du marché du travail plus souvent**, ce qui entraîne des conséquences directes sur leurs revenus et éventuellement sur leur situation à la retraite.

**Malgré les progrès observés, les femmes continuent à avoir de la difficulté à pénétrer certains bastions traditionnellement masculins**, notamment en haut de l'échelle chez les cadres supérieurs et au bas de l'échelle dans les emplois de cols bleus bien rémunérés. La formation professionnelle de niveau secondaire et les études techniques de niveau collégial demeurent très ségréguées. En 2010, seulement 25 des 140 catégories professionnelles étaient mixtes, un recul par rapport aux 26 catégories en 2005. Seulement 23 % des femmes et 19 % des hommes travaillent dans ces catégories. La catégorie identifiée comme mixte la plus importante est celle des vendeurs dans le commerce de détail, là où se joue une ségrégation au niveau du type de produits vendus et où les femmes ne gagnent que 60 % du revenu annuel des hommes.

**L'élément le plus décourageant est la persistance de grands écarts de revenus.** Dans presque toutes les professions, et à diplôme égal, les femmes gagnent moins que les hommes. Au niveau annuel, l'écart est de l'ordre de 25 %, même pour les personnes travaillant à temps plein toute l'année.

**Sur une base horaire, il reste encore un écart de l'ordre de 9 % pour les personnes travaillant à temps plein.** Les écarts sont plus marqués en milieu non syndiqué, dans le secteur privé et dans les petites entreprises. Pour les femmes sans diplôme secondaire, l'écart est de 25 %. Pour les détentrices d'un diplôme d'études secondaires, l'écart est de 17 %; pour celles détenant un diplôme postsecondaire inférieur à un baccalauréat, l'écart est de 15% et avec un baccalauréat ou un diplôme supérieur, il est encore de 8 %.

**Chez les jeunes diplômés, en début de carrière, avant même que ne s'applique le désavantage lié au retrait du marché pour s'occuper d'enfants, les femmes gagnent moins que les hommes qui ont le même diplôme, à quelques exceptions près.** Les écarts les plus importants se situent au niveau de la formation professionnelle secondaire où les femmes ne gagnent que 74 % du salaire hebdomadaire des hommes. Ici, en particulier, c'est la sous-évaluation des emplois où se concentrent les femmes (secrétariat, comptabilité et assistance en milieu de santé) qui explique leurs salaires plus faibles. Les métiers où se concentrent les hommes (charpenterie-menuiserie, mécanique automobile, électricité, soudage-montage et transport par camion) sont mieux rémunérés.

**Dans les onze programmes les plus fréquentés au niveau collégial technique, les écarts de revenu hebdomadaire, deux ans après l'obtention du diplôme, sont plutôt de l'ordre de 10 %.** Dans quelques programmes, les femmes gagnent autant, sinon plus, que les hommes, mais les faibles salaires dans les professions où prédominent les femmes, à l'exception des soins infirmiers, expliquent une bonne partie de l'écart global. En génie civil, où les femmes ne représentent que 11 % des personnes diplômées, elles gagnent 20 % de moins que les hommes.

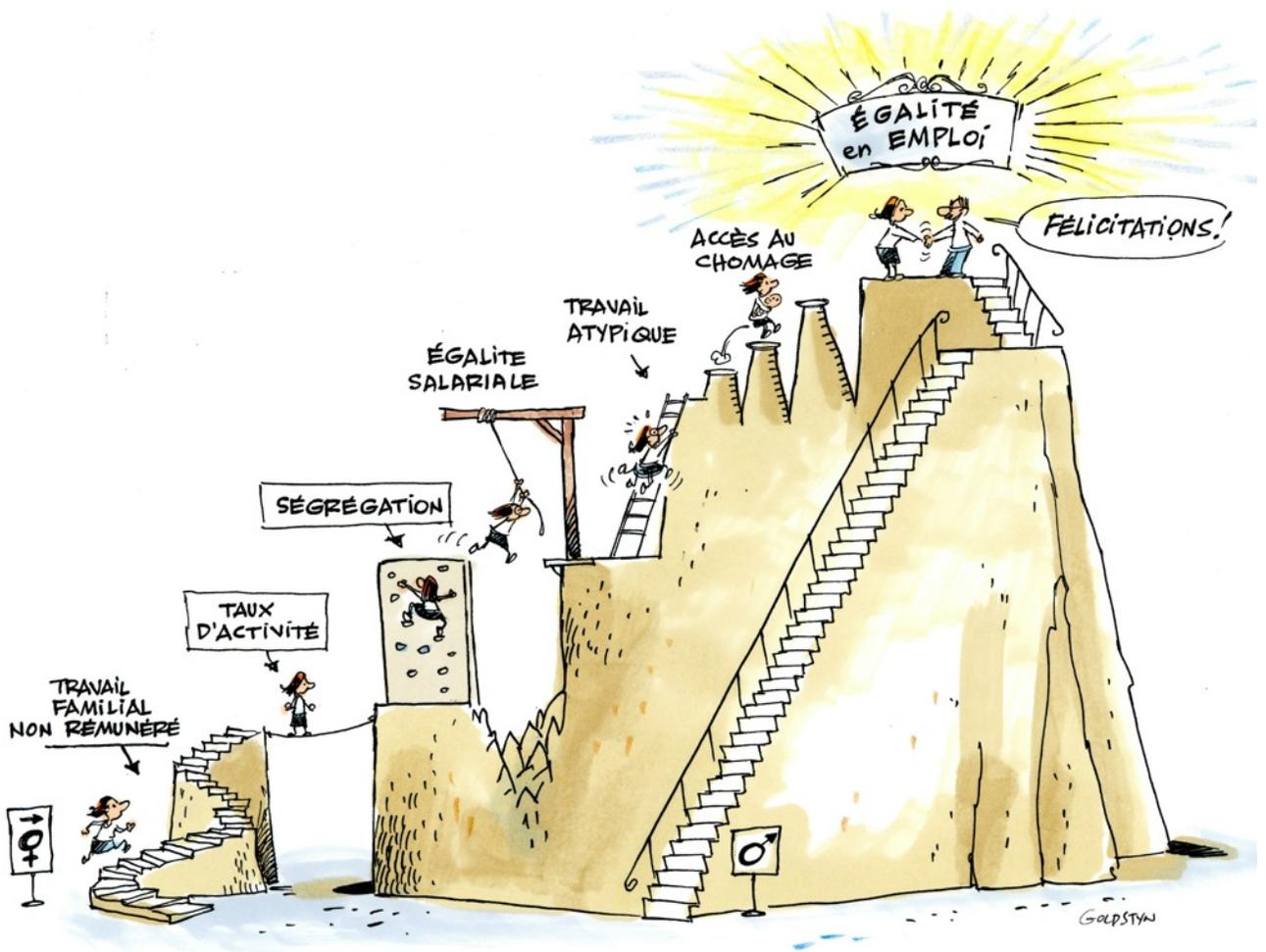
**De plus, la qualité des emplois des femmes laisse souvent à désirer.** Non seulement travaillent-elles plus souvent à temps partiel, même après avoir terminé leurs études, mais elles occupent plus fréquemment des emplois temporaires. Les femmes sont, moins souvent que les hommes, des travailleuses autonomes, et les hommes sont plus susceptibles d'avoir constitué leur entreprise en société et d'avoir embauché de l'aide.

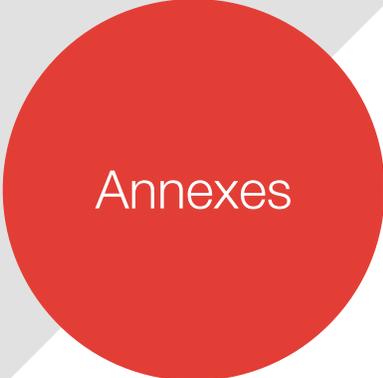
**Depuis 1992, le taux de chômage des femmes a été plus faible que celui des hommes, mais l'accès des femmes à l'assurance emploi est plus difficile,** notamment depuis la réforme de 1997 qui a remplacé le critère d'admissibilité défini en termes de semaines de travail par un critère fondé sur les heures de travail.

**Les femmes immigrantes récentes, appartenant à des minorités visibles, autochtones ou ayant une limitation fonctionnelle sont doublement discriminées.** Elles gagnent encore moins que les femmes blanches, nées au Canada, et ont beaucoup plus de difficulté à trouver un emploi permanent, à temps plein et compatible avec leur niveau et leur domaine de formation.

Les hommes immigrants, autochtones et appartenant à une minorité visible sont également discriminés sur le marché du travail, mais lorsqu'ils réussissent à trouver un emploi à temps plein, à diplôme égal, ils gagnent autant ou davantage que les femmes blanches nées au Canada. En d'autres mots, le désavantage d'être une femme a plus d'impact négatif sur les revenus d'emploi que le fait d'être autochtone ou immigrant ou d'appartenir à une minorité visible.

**Finalement, ce sont les personnes ayant une limitation fonctionnelle qui sont les moins bien placées pour obtenir une bonne éducation et intégrer convenablement le marché du travail.** Là aussi, les femmes se retrouvent encore plus désavantagées que les hommes.





## Annexes

- Tableau A.1 Les 10 principales professions occupées par les femmes sur 140 catégories professionnelles, ensemble de la population ayant eu un revenu d'emploi, Québec, 2010
- Tableau A.2 Les 10 principales professions occupées par les hommes sur 140 catégories professionnelles, ensemble de la population ayant eu un revenu d'emploi, Québec, 2010
- Tableau A.3 Personnes diplômées d'une maîtrise en 2011, selon le domaine d'études,
- Tableau A.4 Répartition de la population s'identifiant à une minorité visible selon le sexe et le niveau de scolarité, population âgée de 25 à 54 ans ayant travaillé toute l'année à temps plein, Québec, 2010
- Tableau A.5 Répartition de la population s'identifiant à une minorité visible selon le sexe et le niveau de scolarité, population âgée de 25 à 54 ans ayant travaillé toute l'année à temps plein, Québec, 2010

Tableau A.1 : Les 10 principales professions occupées par les femmes sur 140 catégories professionnelles,<sup>a</sup> ensemble de la population ayant eu un revenu d'emploi, Québec, 2010

Catégorie professionnelle	Répartition des femmes dans la profession (%)	Répartition des hommes dans la profession (%)	Taux de féminité de la profession (%)	Revenu d'emploi annuel		
				Femmes (\$)	Hommes (\$)	Ratio femmes/hommes
<b>Population active totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>45,5</b>	<b>32 289</b>	<b>44 333</b>	<b>73 %</b>
Adjointes administratives de bureau	6,4	0,2	96,8	30 889	36 791	84 %
Paraprofessionnels services juridiques, sociaux, communautaires	5,5	0,6	87,9	25 091	32 570	77 %
Vendeurs – commerce de détail	4,9	3,3	55,6	15 153	25 379	60 %
Enseignants – secondaire, primaire, préscolaire	4,2	1,1	75,3	44 537	52 815	84 %
Caissiers	4,0	0,6	85,5	11 043	11 305	98 %
Personnel administratif et de régulation	3,9	1,4	70,6	41 488	54 693	76 %
Personnel au travail général de bureau	3,7	0,6	84,7	25 445	29 345	87 %
Personnel professionnel, soins infirmiers	3,2	0,3	89,8	49 713	57 860	86 %
Personnel de soutien des services de santé	2,9	0,5	83,4	24 071	30 309	79 %
Personnel, services aliments et boissons	2,7	0,7	75,3	14 558	19 055	76 %
<b>Total dans ces professions</b>	<b>41,4</b>	<b>9,2</b>	<b>78,9</b>	<b>28 129</b>	<b>33 998</b>	<b>83 %</b>

\* Les 10 grandes catégories professionnelles définies par Statistique Canada sont : 0 : Gestion; 1 : Affaires, finance et administration; 2 : Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés; 3 : Secteur de la santé; 4 : Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux; 5 : Arts, culture, sports et loisirs; 6 : Vente et services; 7 : Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés; 8 : Ressources naturelles, agriculture et production connexe; 9 : Fabrication et services d'utilité publique.

Note : a) Les données de ce tableau sont basées sur la Classification nationale des professions de 2011 de Statistique Canada qui regroupe environ 520 catégories professionnelles détaillées en 140 catégories à 3 chiffres. Cette classification n'est pas directement comparable à celle de 1991 (Tableau 3.2 de l'étude de Ruth Rose de 2013) ou à celle de 2006 (autres tableaux du chapitre 3 et de l'Annexe E de l'étude).

Tableau A.2 : Les 10 principales professions occupées par les hommes sur 140 catégories professionnelles,<sup>a</sup> ensemble de la population ayant eu un revenu d'emploi, Québec, 2010

	Répartition des hommes dans la profession (%)	Répartition des femmes dans la profession (%)	Taux de féminité de la profession (%)	Revenu d'emploi annuel		
				Hommes (\$)	Femmes (\$)	Ratio femmes/hommes
<b>Population active totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>45,5</b>	<b>44 333</b>	<b>32 289</b>	<b>73 %</b>
Conducteurs automobiles et transport en commun	4,1	0,5	8,2	31 550	25 283	80 %
Vendeurs - commerce de détail	2,8	4,9	55,6	25 379	15 153	60 %
Nettoyeurs	2,6	2,2	38,3	24 032	16 428	68 %
Professionnels en informatique	2,0	0,8	22,0	60 981	56 847	93 %
Personnel, logistiques de chaîne d'approvisionnement, coordination	1,9	1,0	27,2	33 014	29 713	90 %
Corps législatifs et cadres supérieurs	1,8	0,9	25,9	106 772	77 035	72 %
Métiers d'usinage, formage, profilage et montage du métal	1,7	0,1	4,5	40 133	27 611	69 %
Charpentiers et ébénistes	1,7	0,1	2,3	33 233	22 355	67 %
Directeurs – commerce de détail et de gros	1,7	1,7	42,4	48 873	31 522	64 %
Manœuvres, fabrication et services d'utilité publique	1,6	1,2	34,0	27 392	20 522	75 %
<b>Total dans ces professions</b>	<b>21,9</b>	<b>13,3</b>	<b>30,4</b>	<b>40 711</b>	<b>26 060</b>	<b>64 %</b>

Voir les notes et les commentaires du tableau A.1.

Tableau A.3 : Personnes diplômées d'une maîtrise en 2011, selon le domaine d'études, présence des femmes et salaires

Domaine d'études	Nombre de diplômés	% femmes	Prédominance	Salaires hebdomadaires, janvier 2013		
				Femmes	Hommes	Ratio F/H
Sciences de la santé	1 143	80 %	F	1 146 \$	1 241 \$	92 %
Sciences pures	487	47 %	mixte	870 \$	966 \$	90 %
Sciences appliquées	1 340	34 %	H	1 027 \$	1 156 \$	89 %
Sciences humaines	1 468	65 %	F	984 \$	1 005 \$	98 %
Lettres	324	72 %	F	900 \$	902 \$	100 %
Droit	149	60 %	mixte	1 331 \$	1 530 \$	87 %
Sciences de l'éducation	343	80 %	F	1 175 \$	1 228 \$	96 %
Sciences de l'administration	2 842	48 %	mixte	1 342 \$	1 481 \$	91 %
Arts	282	63 %	F	773 \$	824 \$	94 %
Études plurisectorielles	210	64 %	F	936 \$	985 \$	95 %
<b>Tous les programmes</b>	<b>8 588</b>	<b>56 %</b>	<b>mixte</b>	<b>1 149 \$</b>	<b>1 272 \$</b>	<b>90 %</b>

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science et de la Technologie (MESRST), 2014, *La relance à l'université, La situation en emploi de personnes diplômées de 2011 pendant la semaine du 20 au 26 janvier 2013*.

Tableau A.4 : Répartition de la population selon le statut et la période d'immigration, le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2010  
(population âgée de 25 à 54 ans ayant travaillé toute l'année à temps plein)

	Sans diplôme	Diplôme secondaire	Diplôme postsecondaire non universitaire	Baccalauréat ou supérieur
<b>Ensemble des immigrants</b>				
Femmes	7,3 %	13,0 %	36,6 %	43,0 %
Hommes	8,6 %	14,8 %	33,2 %	43,4 %
<b>Immigration avant 1981</b>				
Femmes	9,5 %	17,9 %	41,3 %	31,4 %
Hommes	10,6 %	17,9 %	38,8 %	32,7 %
<b>Immigration 1981 à 1990</b>				
Femmes	10,4 %	16,6 %	40,7 %	32,3 %
Hommes	12,9 %	20,4 %	38,2 %	28,5 %
<b>Immigration 1991-2000</b>				
Femmes	7,5 %	12,7 %	39,2 %	40,6 %
Hommes	9,2 %	15,2 %	34,5 %	41,2 %
<b>Immigration 2001-2005</b>				
Femmes	3,7 %	9,3 %	31,6 %	55,4 %
Hommes	5,0 %	10,2 %	27,6 %	57,2 %
<b>Immigration 2006-2009</b>				
Femmes	5,4 %	9,1 %	29,0 %	56,5 %
Hommes	5,6 %	11,8 %	28,0 %	54,6 %
<b>Personnes non immigrantes</b>				
Femmes	6,5 %	17,2 %	46,7 %	29,5 %
Hommes	11,6 %	17,3 %	48,8 %	22,3 %

Source: Statistique Canada, Enquête national auprès des ménages, Tableau 99-014-X2011041.

Tableau A5 : Répartition de la population s'identifiant à une minorité visible,  
selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2010  
(population âgée de 25 à 54 ans ayant travaillé toute l'année à temps plein)

	Sans diplôme	Diplôme secondaire	Diplôme postsecondaire non universitaire	Baccalauréat ou supérieur
<b>Minorités visibles ensemble</b>				
Femmes	8,0 %	13,8 %	37,8 %	40,4 %
Hommes	9,3 %	16,6 %	32,9 %	41,2 %
<b>Arabes, Asiatiques occidentaux</b>				
Femmes	5,5 %	9,6 %	32,7 %	52,3 %
Hommes	5,4 %	11,8 %	29,5 %	53,3 %
<b>Noirs</b>				
Femmes	7,6 %	12,0 %	49,4 %	30,9 %
Hommes	9,1 %	17,5 %	40,1 %	33,3 %
<b>Latino-Américains</b>				
Femmes	9,6 %	16,7 %	38,6 %	35,2 %
Hommes	11,4 %	21,0 %	36,2 %	31,4 %
<b>Asiatiques et autres</b>				
Femmes	8,8 %	15,6 %	31,0 %	44,6 %
Hommes	11,2 %	17,5 %	28,6 %	42,8 %
<b>Personnes non minorités visibles</b>				
Femmes	6,6 %	17,2 %	46,2 %	30,0 %
Hommes	11,6 %	17,1 %	47,9 %	23,4 %

Source: Statistique Canada, Enquête national auprès des ménages, Tableau 99-014-X2011041.