

Marché du travail et rémunération

Numéro 41 | Décembre 2025



L'emploi et la rémunération chez les titulaires de diplômes universitaires au Québec : tendances observées depuis 2006 chez les 25-54 ans

Luc Cloutier-Villeneuve

Introduction

Depuis plusieurs années, le Québec, tout comme les pays industrialisés, vit un rehaussement de la scolarisation de la population ; la formation universitaire ne cesse de prendre de l'importance. En 2000, au Québec, on estimait qu'il y avait environ 750 000 personnes de 25 à 64 ans qui avaient une formation universitaire (baccalauréat ou plus), ce qui représentait près de 19 % des personnes de ce groupe. Presque un quart de siècle plus tard, en 2024, ce nombre était d'environ 1 324 000, soit près de 35 % de la population des 25-64 ans¹. Durant cette période, il y a eu une augmentation relative de la population détenant une formation universitaire de l'ordre de 115 %, tandis que la population, dans son ensemble, n'a augmenté que d'environ 14 %².

1. Chez les 25-54 ans, on estimait la population détenant une formation universitaire (baccalauréat et plus) à environ 1 324 000 en 2024, pour une part d'environ 38 % (données non présentées).

2. Voir à ce sujet le tableau Web suivant : [Répartition de la population de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, la région administrative, l'âge et le sexe, Québec, 1990-2024](#).

Faits saillants

Contexte général

- Entre 2006 et 2024, le nombre de personnes âgées de 25 à 54 ans occupant un emploi salarié au Québec s'est accru d'environ 360 000.
- La croissance de ce nombre a été assez soutenue dans les dernières années. En 2024, on estime qu'il s'élève à 2 670 000 pour ce groupe d'âge.

Tendances selon le niveau de scolarité

- Jusqu'en 2020, on note une diminution graduelle du nombre de salariés et salariées ayant tout au plus un diplôme d'études secondaires. Entre 2006 et 2024, le volume d'emplois est demeuré relativement stable chez les salariés et salariées détenant une formation postsecondaire (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs).
- Par contre, chez les personnes diplômées universitaires (baccalauréat et plus), on note une croissance continue du nombre de l'emploi salarié pendant cette période : il est passé d'environ 580 000 à plus de 1 million.

Recomposition du marché du travail

- Le marché du travail québécois a connu une augmentation marquée de la présence de titulaires de diplômes universitaires (baccalauréat et plus) parmi les salariés et salariées.
- Dans l'ensemble, la part des personnes diplômées universitaires dans l'emploi salarié chez les 25-54 ans est passée de 25 % en 2006 à 40 % en 2024 : chez les femmes, d'environ 26 % à 46 % (presque une sur deux), et chez les hommes, d'environ 23 % à 35 %.

Suite à la page 2

Un tel constat quant au marché du travail amène certaines questions. Par exemple, quelle importance numérique et relative les personnes diplômées universitaires ont-elles prise au fil du temps sur le marché du travail ? Compte tenu de la croissance beaucoup plus forte des personnes diplômées universitaires que de la population en général, observe-t-on pour autant sur le marché du travail une diminution de l'adéquation entre le diplôme universitaire et les emplois exigeant un tel niveau d'études ? Quelles sont les incidences de l'accroissement de l'offre de main-d'œuvre universitaire sur la rémunération des personnes ayant un tel niveau d'études au fil du temps, et comment leur avantage salarial a-t-il évolué par rapport aux autres groupes de niveaux moindres ? Pour répondre à ces questions, on fait d'abord état brièvement de la démarche méthodologique retenue. Par la suite, on dresse un portrait de l'évolution de l'effectif en emploi chez les personnes diplômées universitaires et de l'effet sur la composition du marché du travail. On traite ensuite de l'adéquation entre la formation universitaire et l'emploi exigeant habituellement un tel niveau d'études, pour enfin s'attarder à l'évolution de la rémunération des titulaires de diplômes universitaires selon diverses mesures.

Démarche retenue

On utilise les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada, lesquelles nous permettent de suivre l'évolution de l'emploi salarié chez les titulaires de diplômes universitaires et de démontrer l'adéquation entre la formation universitaire des personnes et l'occupation ou non d'emplois exigeant une telle formation. Aux fins de la présente analyse, il s'agit des emplois appartenant au groupe FEER 1 identifié dans la *Classification nationale des professions* de 2021³. De plus, cette classification permet d'avoir des données qui remontent à 2006. Par ailleurs, l'EPA contient une mesure de la rémunération horaire qui s'applique aux personnes occupant un emploi salarié

3. Pour de l'information sur la catégorisation FEER (formation, étude, expérience et responsabilités), veuillez consulter la [Classification nationale des professions \(CNP\) 2021 version 1.0](#).

- La part de l'emploi salarié pour la catégorie FEER 1 (professions exigeant habituellement une formation universitaire) a connu une croissance notable entre 2006 et 2024, en parallèle à l'augmentation du nombre de titulaires d'un diplôme universitaire sur le marché du travail. En 2024, environ le tiers des femmes ayant un emploi salarié l'occupe dans cette catégorie d'emploi, une proportion qui a augmenté par rapport à 2006 (23 %).

Adéquation entre le diplôme universitaire et l'emploi exigeant ce niveau d'études

- Parallèlement à la forte croissance du nombre de personnes diplômées universitaires (baccalauréat et plus), la part de celles occupant un emploi correspondant à leur niveau d'études (formation universitaire) n'a pas changé.
- Une majorité de titulaires de diplômes universitaires occupent des emplois correspondant à leur niveau d'études.
- En 2024, cette part se situe à environ 66 % chez les femmes et à environ 59 % chez les hommes. Chez les personnes natives, la part est passée d'environ 66 % à environ 74 % entre 2006 et 2024.

Avantage salarial selon le niveau d'études

- La comparaison selon le niveau d'études montre qu'entre 2006 et 2024, il y a eu une diminution de l'avantage salarial des personnes détenant un diplôme universitaire (baccalauréat et plus) par rapport aux personnes ayant une scolarité moindre.
- Par exemple, chez les femmes diplômées universitaires, cet avantage par rapport aux femmes ayant un diplôme d'études secondaires (DES) ou de niveau moindre est passé d'environ 77 % (ratio de 1,77) à environ 64 % (ratio de 1,64).
- La comparaison entre les femmes diplômées de l'université et celles diplômées du postsecondaire (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs) révèle que l'avantage salarial est passé d'environ 44 % à environ 36 %.
- L'avantage salarial chez les hommes détenant une formation universitaire a diminué également, mais moins fortement que chez les femmes.

Avantage salarial selon la catégorie d'emploi et la cohorte¹

- Dans les cohortes des 25-29 ans et des 30-34 ans en 2006, on note par rapport à 2024 un accroissement de l'avantage salarial des femmes et des hommes ayant un diplôme universitaire (baccalauréat et plus) et occupant un emploi exigeant habituellement un tel niveau par rapport aux personnes occupant des emplois de niveau postsecondaire ou de niveau moindre.
- Chez les femmes détentrices d'un emploi habituellement de niveau universitaire, l'avantage salarial par rapport aux femmes ayant un emploi exigeant une scolarité secondaire ou inférieure est passé d'environ 63 % (ratio de 1,63) en 2006 à environ 93 % (ratio de 1,93) en 2024 pour la cohorte des 25-29 ans. Pour la cohorte des 30-34 ans, le ratio est passé d'environ 1,78 à 1,99.
- La comparaison chez les hommes révèle également que l'avantage salarial s'est accentué de façon notable dans ces deux cohortes, en particulier celle des 25-29 ans.
- Dans la cohorte des 40-44 ans en 2006, les hommes ayant un emploi habituellement de niveau universitaire ont vu leur avantage salarial augmenté d'environ 25 points (ratio passant d'environ 1,84 à 2,10) par rapport aux hommes occupant un emploi exigeant tout au plus un DES.

1. L'analyse est faite par pseudocohorte (groupe d'âge donné suivi dans le temps) sur une période de 18 ans (de 2006 à 2024).

et constituant notre population visée. Le groupe des 25-54 ans, qui est le plus actif sur le marché du travail, est retenu pour cette analyse.

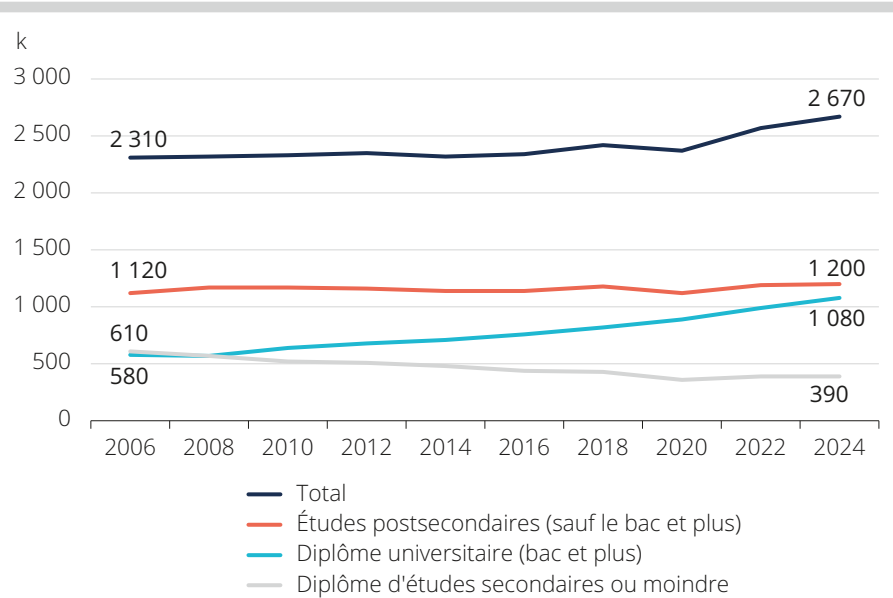
Résultats

Effectifs détenant un diplôme universitaire

En 2006, au Québec, on estimait qu'il y avait environ 2 310 000 personnes de 25 à 54 ans qui occupaient un emploi salarié (figure 1). Cette population s'est accrue progressivement par la suite pour finalement atteindre environ 2 670 000 en 2024. La croissance a d'ailleurs été assez soutenue dans les dernières années. Parallèlement, on observe sur le marché du travail deux tendances divergentes. Ainsi, on constate qu'il y a eu une baisse graduelle jusqu'en 2020 du nombre de personnes occupant un emploi salarié ayant une formation scolaire équivalent à un diplôme d'études secondaires (DES) ou tout au plus. À l'opposé, comme le montre la figure 1, le nombre de personnes diplômées universitaires (baccalauréat et plus)⁴ s'est accru continuellement entre 2006 et 2024, rejoignant presque le niveau observé chez les personnes diplômées du postsecondaire (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs)⁵. Dans ce dernier cas, le volume d'emplois salariés est resté assez stable dans le temps. Plus précisément, au début de la période, on dénombrait environ 580 000 titulaires d'un diplôme universitaire occupant un emploi salarié. Presque 20 ans plus tard, ce nombre s'établissait à un peu plus de 1 million, ce qui compte pour une hausse d'environ 500 000. Cette croissance des effectifs universitaires est d'ailleurs observée chez les hommes et chez les femmes (figure 2). En effet, leur nombre a doublé durant la période, un scénario qui n'est toutefois pas observé chez les hommes.

Figure 1

Emploi salarié selon le niveau d'études, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2006-2024

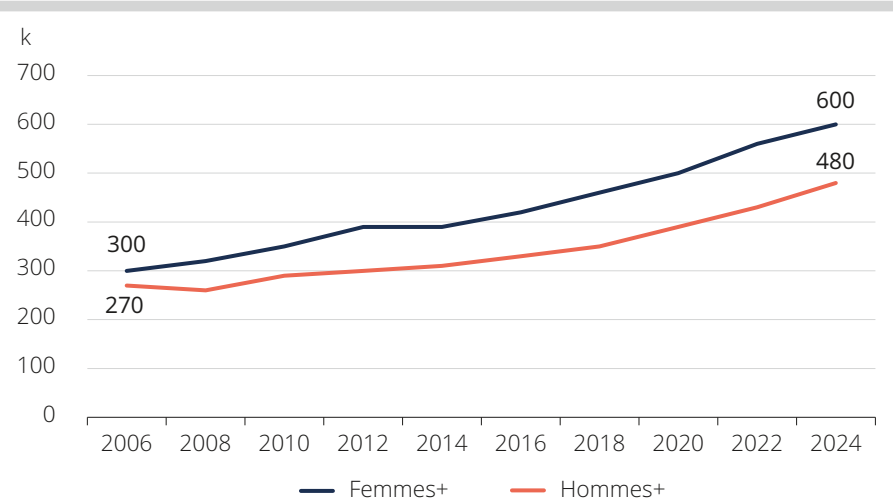


Notes : Les données sont arrondies au multiple de 10. Comprend les emplois de gestion.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Emploi salarié occupé par des personnes ayant une formation universitaire (baccalauréat et plus) selon le genre, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2006-2024



Notes : Les données sont arrondies au multiple de 10. Comprend les emplois de gestion.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

4. Les expressions « personnes diplômées universitaires » ou « formation universitaire » font toujours référence aux personnes ayant terminé un baccalauréat ou un programme d'études supérieures. Dans le texte, on rappelle à l'occasion cette précision.

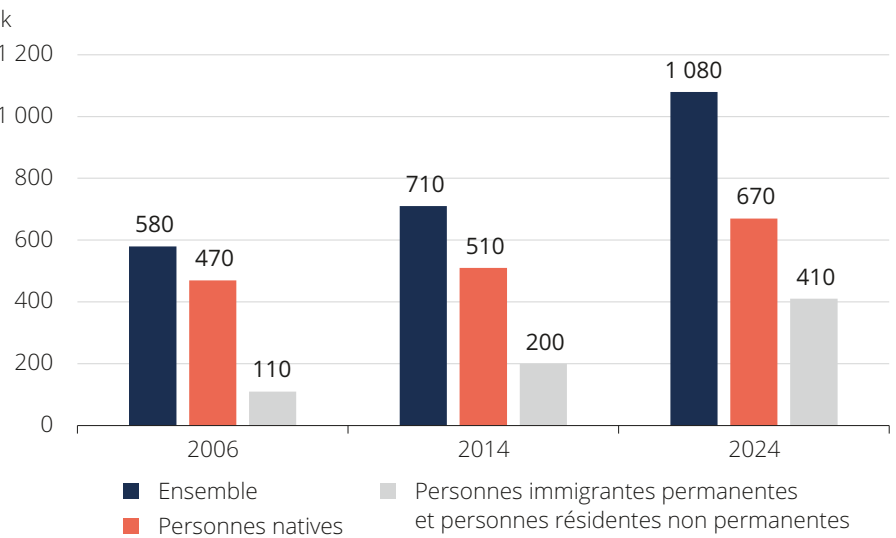
5. Les expressions « personnes diplômées du postsecondaire » ou « formation postsecondaire » excluent toujours les personnes ayant terminé un baccalauréat ou un programme d'études supérieures. Dans le texte, on rappelle à l'occasion cette précision.

Par ailleurs, l'essor de la part des emplois salariés occupés par des personnes ayant une formation universitaire est attribuable non seulement aux personnes natives, mais aussi, et surtout, aux personnes immigrantes⁶ (figures 3 et 4). En effet, on observe que le nombre d'emplois salariés a augmenté d'environ 200 000 chez les personnes natives et de 300 000 chez les personnes immigrantes, qu'elles soient permanentes ou non. Dans ce dernier groupe, la croissance relative a d'ailleurs été très forte : elle a été multipliée par plus de deux fois et demie. En comparaison, chez les personnes natives, la part d'emplois salariés chez les universitaires s'est accrue d'environ 43 % entre 2006 et 2024. Ces changements ont fait que la part des personnes immigrantes ayant une formation universitaire dans l'emploi salarié détenu par des personnes ayant ce niveau d'études s'est élevée à près de 40 % en 2024, soit deux fois plus qu'en 2006.

Évidemment, le marché du travail s'est recomposé grâce à la présence accrue de personnes ayant une formation universitaire (baccalauréat et plus). Comme le montre la figure 5, entre 2006 et 2024, la part de diplômés et diplômées universitaires dans l'emploi salarié a crû constamment. Celle-ci, dans l'ensemble, est passée d'environ 25 % en 2006 à environ 40 % en 2024. Le changement est considérable, et il l'est encore plus chez les femmes. Chez ces dernières, la part d'emplois salariés détenus par des diplômées universitaires a atteint environ 46 % en 2024, soit presque une femme sur deux. Il s'agit ici d'un bond de presque 20 points pour la période. Chez les hommes, la part d'universitaires dans l'emploi salarié est passée d'environ 23 % à environ 35 %. Ces derniers occupent ainsi une part moins grande que celle des femmes, ce qui s'explique par un nombre d'effectifs universitaires moindre.

Figure 3

Emploi salarié occupé par des personnes ayant une formation universitaire (baccalauréat et plus) selon le statut migratoire, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2006-2024

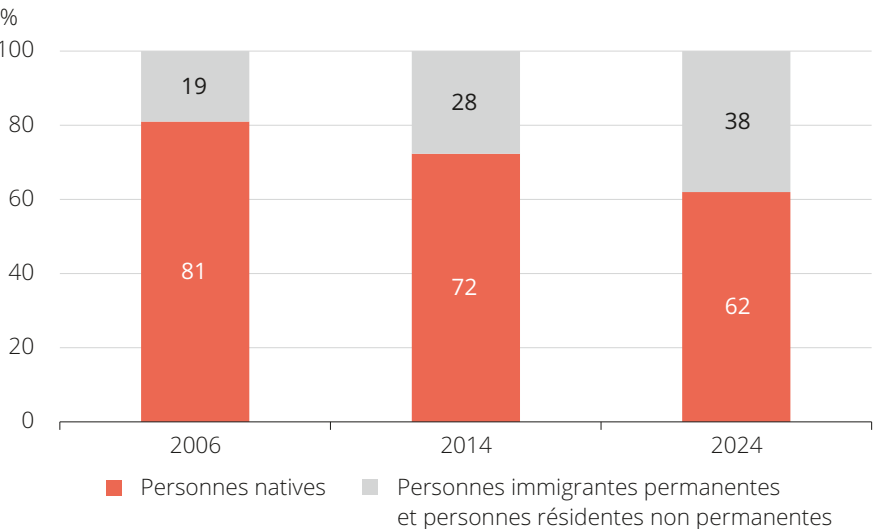


Notes : Les données sont arrondies au multiple de 10. Comprend les emplois de gestion.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 4

Répartition de l'emploi salarié occupé par des personnes ayant une formation universitaire (baccalauréat et plus) selon le statut migratoire, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2006-2024



Notes : Les données sont arrondies au multiple de 10. Comprend les emplois de gestion.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

6. Les résultats tiennent compte des personnes immigrantes permanentes et des personnes résidentes non permanentes.

On constate également que ce changement dans la composition du marché du travail se traduit aussi lorsqu'on regarde la répartition des emplois salariés selon la catégorie FEER⁷, qui permet de tenir compte des exigences des professions en matière de formation et d'études, mais aussi d'expérience et de responsabilités. La catégorie FEER 1 regroupe les professions exigeant une formation universitaire. On constate que la part de celle-ci, grâce à une forte présence des personnes diplômées universitaires sur le marché du travail, a crû entre 2006 et 2024 (figure 6). En effet, pour l'ensemble, cette part est passée d'environ 20 % à environ 28 %. Chez les femmes, le résultat est encore plus marqué que chez les hommes, puisque la part de cette catégorie d'emplois est passée d'environ 23 % à environ 34 % durant la période. Chez les hommes, la part d'emplois dans la catégorie FEER 1 a également augmenté, mais moins fortement ; celle-ci se situe à environ 22 % en 2024 comparativement à environ 16 % en 2006. Notons que dans l'ensemble, la

croissance du nombre d'emplois dans la catégorie FEER 1 a été de l'ordre de 65 %. En comparaison, la part d'emplois de niveau

universitaire, y compris ceux de gestion, dans l'emploi salarié a augmenté de 87 % (données non présentées).

Figure 5

Part de l'emploi salarié occupé par des personnes ayant une formation universitaire (baccalauréat et plus) selon le genre, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2006-2024

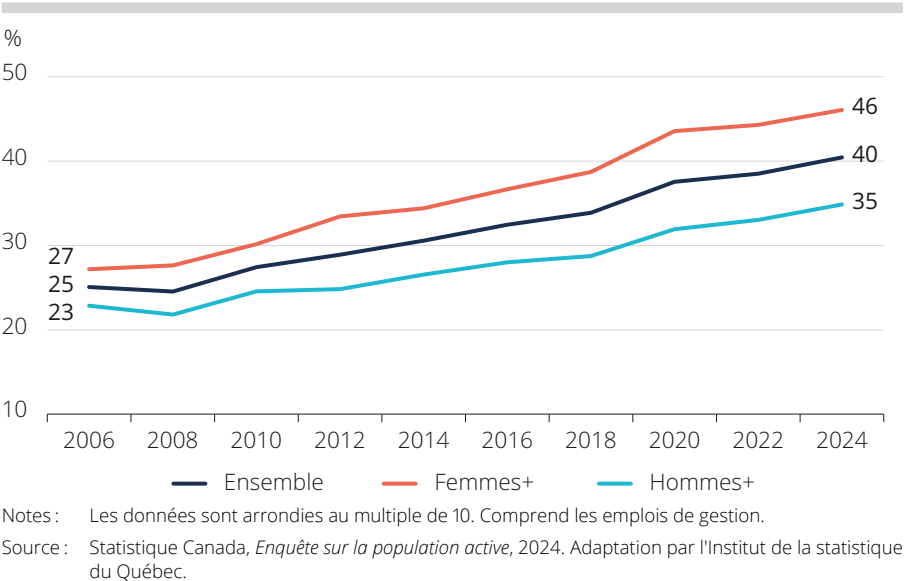
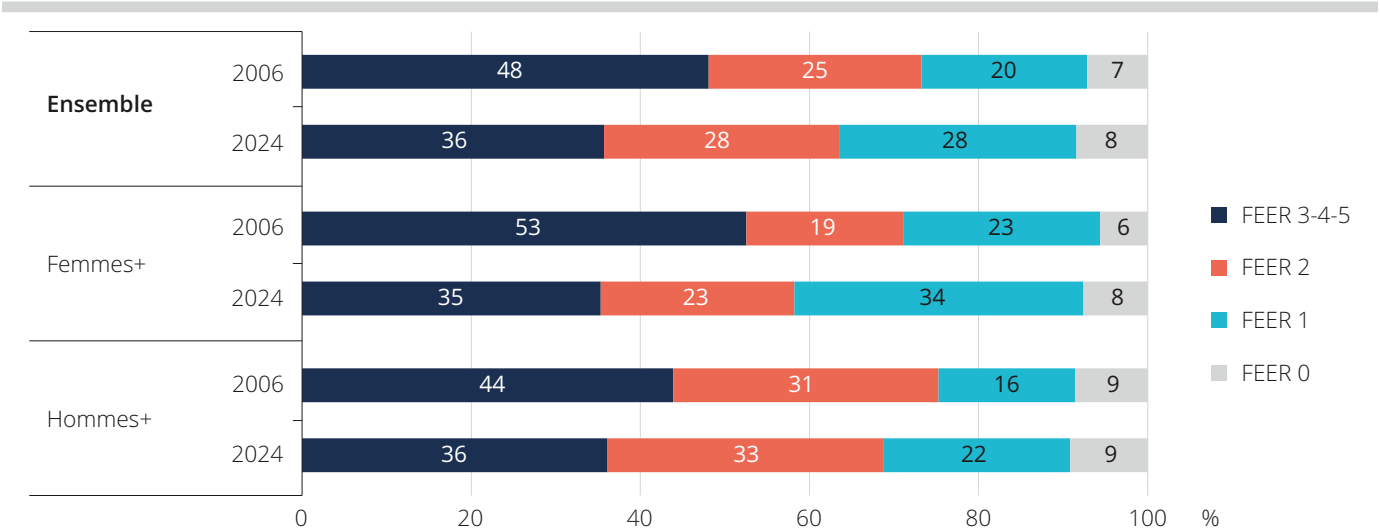


Figure 6

Répartition de l'emploi salarié selon la catégorie FEER¹ et le genre, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2006 et 2024



1. La catégorie FEER 0 comprend les emplois de gestion ; la catégorie FEER 1 comprend les emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) ; la catégorie FEER 2 comprend les emplois exigeant des études postsecondaires de deux ans et plus (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs) ; et les catégories FEER 3-4-5 comprennent les emplois exigeant des études postsecondaires de moins de deux ans ou de moindre niveau.

Note : Les données sont arrondies.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

7. Formation, étude, expérience et responsabilités. Pour en savoir davantage sur la classification des professions par catégories FEER, consultez la [Classification nationale des professions](#) (CNP) 2021 version 1.0, p.12.

En raison d'une forte hausse de la scolarisation universitaire observée entre 2006 et 2024 chez les femmes, ces dernières occupent de plus en plus des emplois de la catégorie FEER 1, soit ceux exigeant habituellement une formation universitaire (baccalauréat ou plus). En contrepartie, la part d'emplois salariés dans les emplois nécessitant les qualifications les moins élevées (FEER 3-4-5) a décliné pendant la même période. Le changement est particulièrement important chez les femmes : ces catégories d'emplois représentaient environ 53 % de l'effectif féminin dans l'emploi salarié en 2006, contre environ 35 % en 2024.

Outre ces changements dans la composition de la main-d'œuvre sur le plan de la scolarité et dans l'emploi selon la qualification, comment l'adéquation entre le diplôme universitaire et l'emploi exigeant un tel niveau d'études a-t-elle évolué ? Dans la section qui suit, on aborde l'intégration des titulaires de diplômes universitaires (baccalauréat et plus) au marché du travail.

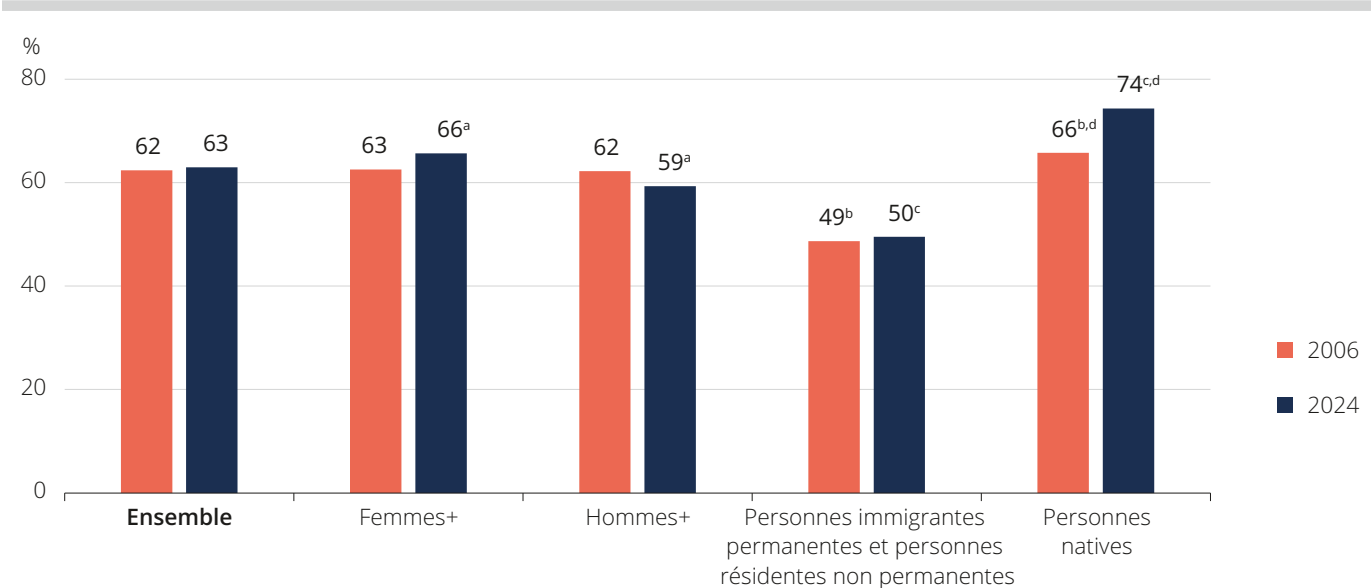
Adéquation entre le niveau de formation universitaire et l'emploi occupé

L'indicateur utilisé pour mesurer l'adéquation entre le niveau de formation universitaire et l'emploi occupé est le pourcentage des diplômés et diplômées universitaires qui occupent un emploi de la catégorie FEER 1. À la figure 7, on observe que, dans l'ensemble, il n'y a pas eu de changement statistiquement significatif de la part des titulaires d'un diplôme universitaire occupant un emploi exigeant habituellement un tel niveau d'études entre 2006 et 2024, et ce, malgré la croissance du nombre de ces personnes. En 2024, cette part se chiffre à environ 63 % dans l'ensemble des emplois salariés. Chez les femmes, cette proportion se situe à environ 66 % et est plus élevée que celle observée chez les hommes (59 %). De plus, même si le nombre de femmes diplômées universitaires (baccalauréat et plus) s'est accru plus fortement que celui des hommes, leur part dans l'emploi de niveau universitaire est demeurée stable pendant la période.

Par ailleurs, les résultats concernant les personnes natives révèlent que la part d'emplois salariés habituellement de niveau universitaire détenue par les personnes ayant un tel niveau d'études s'est accrue entre 2006 et 2024 : elle est passée d'environ 66 % à environ 74 %. Quant aux personnes immigrantes, y compris les personnes résidentes non permanentes, environ seulement la moitié occupe un emploi exigeant une scolarité universitaire en 2024, tout comme c'était le cas en 2006. Ainsi, l'écart entre les personnes non immigrantes et les personnes immigrantes s'est creusé ; il est de presque 25 points en 2024, ce qui témoigne des défis que rencontrent les personnes immigrantes ayant une scolarité universitaire pour obtenir des emplois exigeant un tel niveau d'études.

Figure 7

Proportion de personnes diplômées universitaires occupant un emploi salarié de la catégorie FEER 1 (formation universitaire) selon le sexe et le statut migratoire, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2006 et 2024



a,b,c,d Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

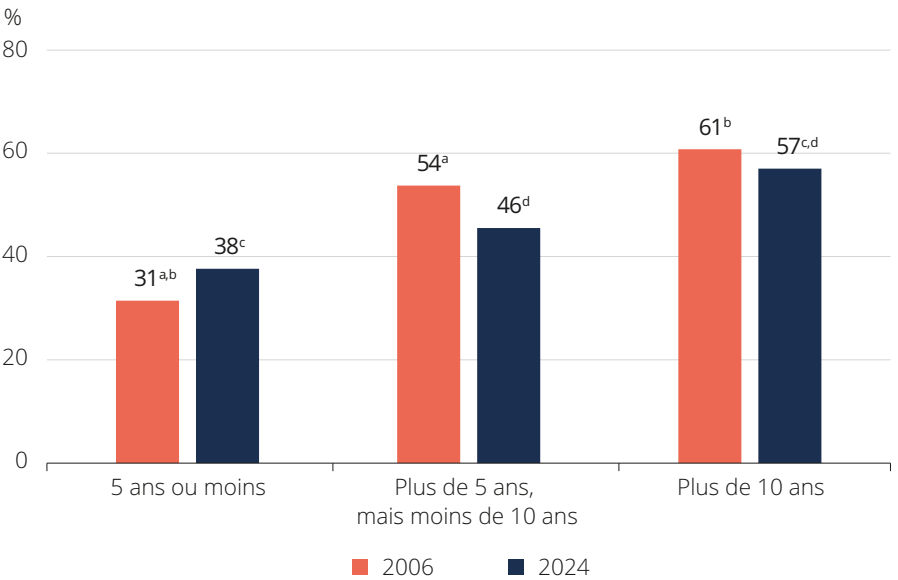
Note : Comprend les emplois de gestion.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Évidemment, la durée de résidence chez les personnes immigrantes joue grandement dans la capacité de ces dernières à pouvoir mettre à profit leur formation universitaire. En effet, comme le montre la figure 8, en 2024 environ 38 % des personnes immigrantes ayant une formation universitaire (baccalauréat ou plus) et ayant une durée de résidence de 5 ans ou moins occupent un emploi de la catégorie FEER 1, soit celle exigeant habituellement une formation universitaire. Cette proportion s'établit à environ 57 % chez celles dont la durée de résidence est de plus de 10 ans. Ainsi, on remarque que plus la durée de résidence des personnes immigrantes est longue, meilleure est l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi chez les personnes détenant un baccalauréat ou plus. Toutefois, en 2024, même si les personnes immigrantes ont une très longue durée de résidence (plus de 10 ans), elles présentent une proportion de loin inférieure à celle des personnes natives (57 % c. 74 %). Par ailleurs, il n'est pas possible d'un point de vue statistique de déterminer s'il y a eu des changements au fil du temps pour les trois durées de résidence chez les personnes immigrantes.

Figure 8

Proportion de personnes immigrantes détenant un diplôme universitaire qui occupent un emploi salarié de la catégorie FEER 1 (formation universitaire) selon la durée de résidence, personnes immigrantes permanentes de 25 à 54 ans, Québec, 2006 et 2024



a,b,c,d Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.



SoiStock / iStock

Rémunération dans l'emploi salarié selon le niveau d'études

Les données sur la rémunération horaire réelle montrent comme attendu que plus le niveau d'études est élevé, plus la rémunération est haute (figure 9). L'analyse révèle qu'entre 2006 et 2024, la rémunération horaire moyenne s'est accrue, et ce, peu importe le niveau d'études et le genre.

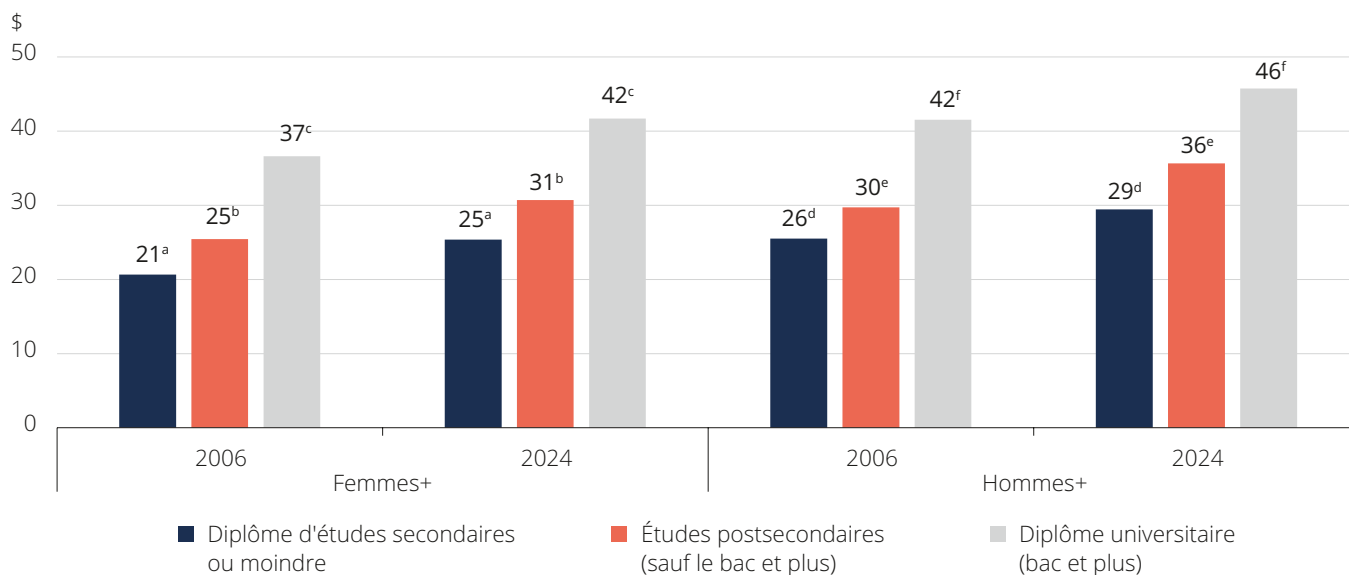
Chez les femmes, on observe que la rémunération horaire moyenne réelle a augmenté d'environ 23 % entre 2006 et 2024 chez celles qui ont tout au plus un DES, pour s'établir à 25 \$ en 2024. Chez les femmes diplômées du postsecondaire (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs), la hausse est similaire, soit d'environ 21 %, alors que

chez les femmes qui ont un diplôme universitaire (baccalauréat et plus), elle est de moindre ampleur, soit d'environ 14 %. Chez ces dernières, cette plus faible augmentation s'est produite parallèlement comme on l'a vu à une forte croissance du nombre de femmes détenant une formation universitaire sur le marché du travail et, en conséquence, à une plus grande présence dans celui-ci (voir figures 2 et 5). Comme on l'a vu, cette augmentation résulte en bonne partie de la part occupée par les femmes issues de l'immigration.

Chez les hommes, la rémunération horaire moyenne a augmenté, en termes réels, de l'ordre de 15 % chez les moins scolarisés. Malgré une croissance moins forte que celle notée chez les femmes, ces derniers continuent d'avoir un avantage salarial par rapport à ces dernières, tout comme pour les autres niveaux d'études. Lorsqu'on s'attarde aux hommes ayant fait des études postsecondaires, on peut voir que leur rémunération horaire moyenne réelle s'est accrue d'environ 20 %, ce qui se compare à celle de leurs homologues féminines, et que celle chez les hommes diplômés universitaires a augmenté de l'ordre de 10 % seulement.

Figure 9

Rémunération horaire moyenne selon le niveau d'études et le genre (en dollars courants de 2024), personnes de 25 à 54 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2006 et 2024



a,b,c,d,e,f Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

Notes : Les données sur la rémunération horaire sont arrondies. Comprend les emplois de gestion.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

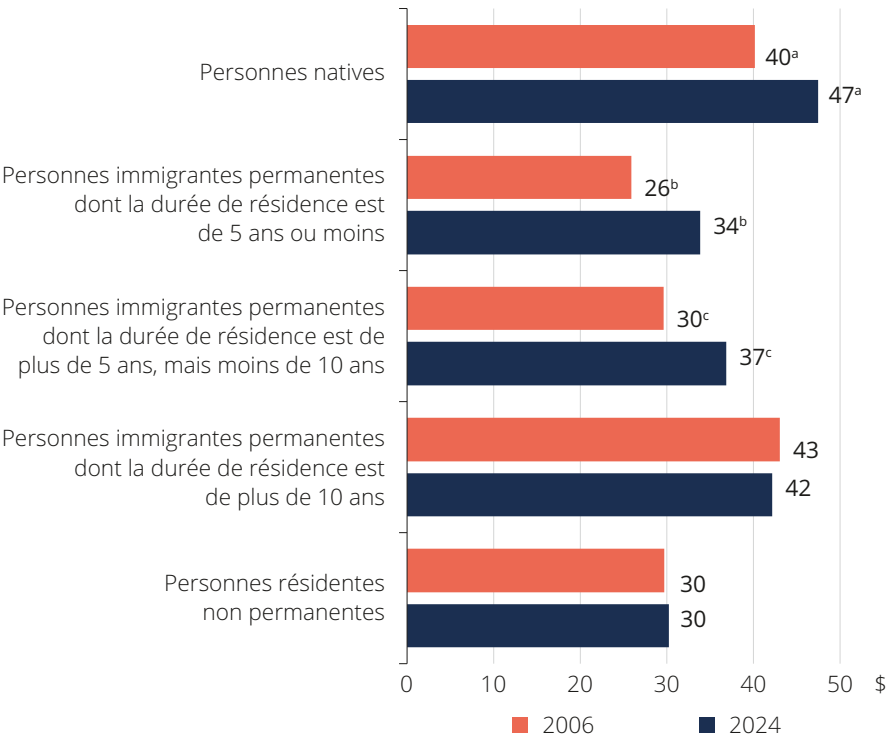
Rémunération dans l'emploi
salarié selon le statut migratoire

Compte tenu de la hausse importante de l'emploi salarié chez les personnes immigrantes détenant un diplôme universitaire (baccalauréat et plus) concurremment à celle chez les personnes natives (voir figure 3), il est pertinent d'analyser l'évolution comparative de la rémunération horaire entre ces deux groupes.

Chez les personnes natives, la rémunération horaire moyenne réelle a augmenté de l'ordre de 18 % entre les années 2006 et 2024 (figure 10). Chez les personnes immigrantes, la croissance a été toutefois plus forte chez celles ayant une durée de résidence de moins de 5 ans (environ 31 %) et chez celles dont la durée de résidence est de 5 à 10 ans (environ 24 %). Par ailleurs, la rémunération horaire chez celles dont la durée de résidence est de plus de 10 ans et celle des personnes résidentes non permanentes n'a pas varié pendant la période. Il y a donc des différences observées dans l'évolution de la rémunération horaire moyenne lorsqu'on tient compte du statut migratoire. Il convient d'ajouter ici que les niveaux de rémunération horaire peuvent être influencés par la structure d'âge. C'est le cas en particulier des personnes immigrantes ayant une durée de résidence de moins de 5 ans et des personnes résidentes non permanentes qui comptent une part importante de personnes âgées de 25 à 29 ans, contrairement aux autres groupes.

Figure 10

Rémunération horaire moyenne selon le statut migratoire¹ et la durée de résidence (en dollars courants de 2024), personnes de 25 à 54 ans occupant un emploi salarié et détenant une formation universitaire (baccalauréat et plus), Québec, 2006 et 2024



a,b,c Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

1. Les données pour les personnes résidentes non permanentes (RNP) doivent être interprétées avec prudence (voir encadré sur la qualité des données pour plus de détails).

Note : Les données sur la rémunération horaire sont arrondies.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.



JLco - Julia Amaral / iStock

Rémunération dans l'emploi salarié selon la catégorie d'emploi FEER

Lorsqu'on tient compte de la catégorie d'emploi FEER, on peut voir l'évolution de la rémunération horaire dans les emplois sans égard au niveau d'études. Les figures 11 et 12 illustrent les résultats à cet effet pour les femmes et pour les hommes.

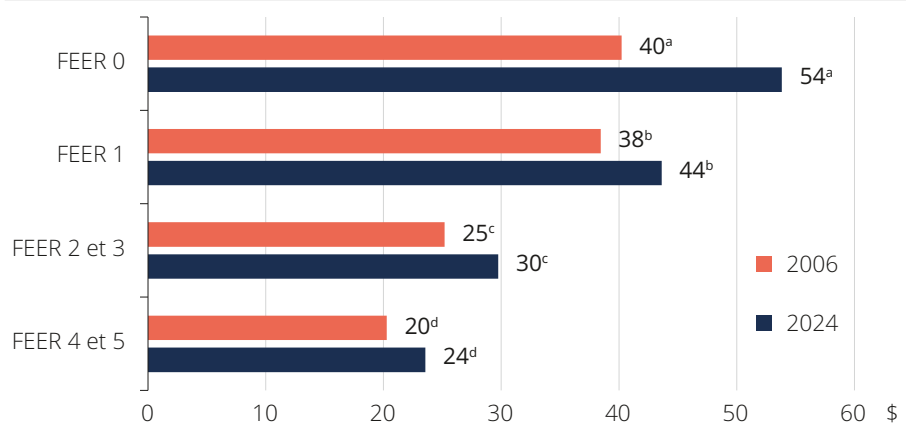
On constate que les femmes occupant des emplois de gestion (FEER 0) ont vu leur rémunération horaire moyenne réelle s'accroître d'environ 34 % entre les années 2006 et 2024 (figure 11). Cette augmentation moyenne dépasse largement celle notée dans les emplois de la catégorie FEER 1 (emplois exigeant habituellement une formation universitaire), qui se situe à environ 14 % pour la période. Entre les emplois de cette catégorie, qui affichent une rémunération horaire d'environ 44 \$, et ceux de gestion, l'écart absolu est de l'ordre de 10 \$ en 2024. Or, la situation en 2006 était tout autre : l'écart noté était limité (environ 2 \$) et n'était pas statistiquement significatif. Comme on l'a mentionné précédemment, les femmes diplômées universitaires (baccalauréat et plus) occupent une plus grande part de l'emploi salarié en 2024 qu'en 2006.

Les femmes occupant des emplois des catégories FEER 4 et 5, soit ceux exigeant tout au plus un DES, ont vu leur rémunération horaire réelle s'accroître d'environ 16 % pendant la période⁸. Cette croissance relative est un peu plus élevée que celle notée dans les emplois de la catégorie FEER 1, mais demeure légèrement inférieure à celle des catégories d'emplois FEER 2 et 3 (ceux exigeant une formation postsecondaire, sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs). Dans ce dernier cas, la hausse a été d'environ 18 %.

Chez les hommes, on constate que les emplois de la catégorie de gestion sont aussi ceux qui présentent la plus forte hausse de la rémunération horaire réelle entre 2006 et 2024 (environ 35 %) (figure 12); elle est sensiblement du même ordre que celle des

Figure 11

Rémunération horaire moyenne des femmes selon la catégorie d'emploi FEER¹, (en dollars courants de 2024), personnes de 25 à 54 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2006 et 2024



a,b,c,d Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

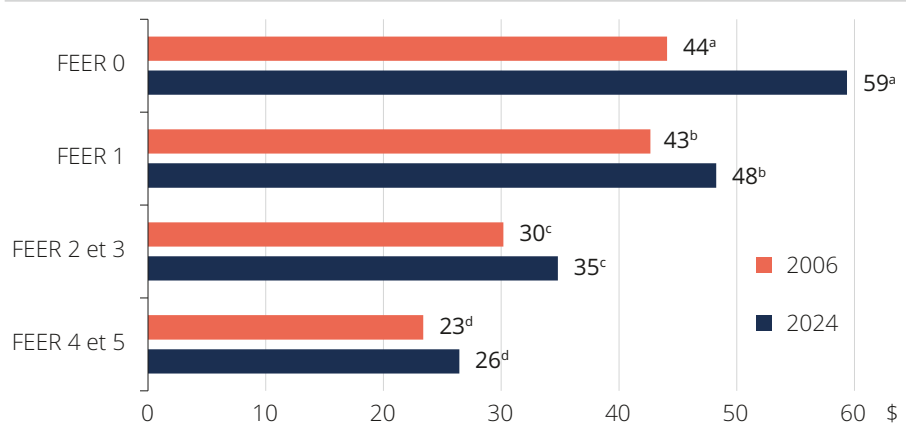
1. La catégorie FEER 1 comprend les emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus); les catégories FEER 2-3 comprennent les emplois exigeant des études postsecondaires de deux ans et plus ou de moins de deux ans (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs); et les catégories FEER 4-5 comprennent les emplois exigeant des études secondaires ou de moindre niveau.

Note : Les données sur la rémunération horaire sont arrondies.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 12

Rémunération horaire moyenne des hommes selon la catégorie d'emploi FEER¹, (en dollars courants de 2024), personnes de 25 à 54 ans occupant un emploi salarié, Québec, 2006 et 2024



a,b,c,d Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.

1. La catégorie FEER 1 comprend les emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus); les catégories FEER 2-3 comprennent les emplois exigeant des études postsecondaires de deux ans et plus ou de moins de deux ans (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs); et les catégories FEER 4-5 comprennent les emplois exigeant des études secondaires ou de moindre niveau.

Note : Les données sur la rémunération horaire sont arrondies.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

8. Une analyse approfondie révèle toutefois que la croissance a été de près de 30 % chez les femmes occupant un emploi de la catégorie FEER 5 (aucune formation scolaire exigée). Chez les hommes, la croissance a été de l'ordre de 12 % par rapport à 2006 (données non présentées).

femmes (34 %). En 2024, les hommes occupant un emploi de gestion au titre de salarié pouvaient s'attendre à gagner environ 59 \$ l'heure. Les croissances dans les autres catégories d'emploi FEER demeurent relativement identiques et de moindre ampleur, soit entre environ 13 % (FEER 1, emplois exigeant habituellement une formation universitaire) et 15 % (FEER 2 et 3, emplois exigeant une formation postsecondaire).

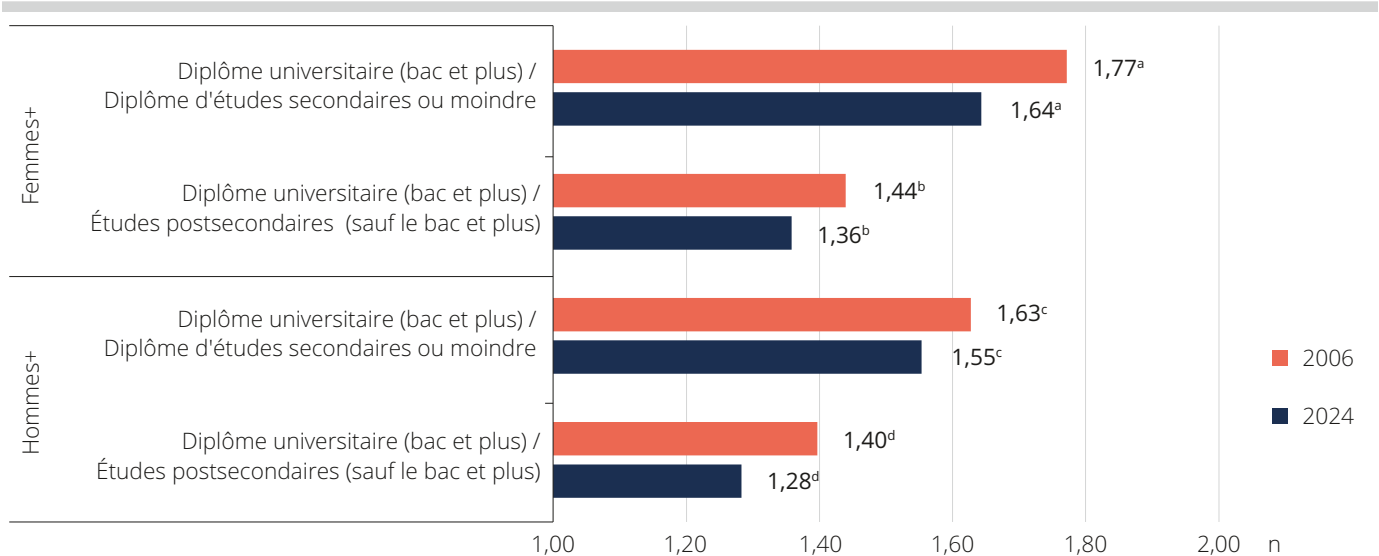
Jusqu'ici, on a analysé la rémunération horaire moyenne selon les niveaux de croissance relatifs. Pour dresser un portrait précis de l'évolution de la rémunération entre les groupes de population comparés, on fera l'analyse des ratios de rémunération horaire dans la prochaine section. Un ratio supérieur à 1 indique un avantage salarial. Dans cette analyse, on examine l'évolution de l'avantage salarial des personnes détenant une formation universitaire (baccalauréat et plus) par rapport aux autres groupes de population ayant une scolarité inférieure. Cela nous permettra de voir s'il y a eu une augmentation ou une diminution de l'avantage salarial des personnes diplômées universitaires au fil du temps.

Ratio de rémunération horaire des personnes diplômées universitaires

Les données indiquent que l'avantage salarial horaire entre les personnes diplômées universitaires (baccalauréat et plus) et les personnes ayant un diplôme inférieur a diminué entre 2006 et 2024, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes (figure 13). La diminution s'observe plus particulièrement entre les femmes diplômées universitaires et celles ayant un DES ou moins : l'avantage salarial était d'environ 77 % en 2006 (ratio de 1,77) contre environ 64 % en 2024 (ratio de 1,64). Entre les femmes diplômées universitaires et celles du postsecondaire (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs), le ratio de rémunération horaire a également baissé pendant la période, passant d'environ 1,44 à environ 1,36. Comme on l'a constaté précédemment, la croissance de la rémunération horaire moyenne a été plus forte chez les femmes les moins scolarisées que chez celles qui le sont plus, ce qui a entraîné une diminution de l'avantage salarial des femmes diplômées universitaires.

Ces tendances sont également observées du côté des hommes. Ainsi, l'avantage salarial entre les hommes diplômés universitaires et ceux ayant tout au plus un DES a diminué, passant d'environ 63 % à environ 55 % entre 2006 et 2024. De même, l'avantage salarial entre les hommes diplômés universitaires et ceux ayant une formation postsecondaire a décliné, pour s'établir à environ 28 % en 2024.

Figure 13
Ratio de rémunération horaire des personnes salariées ayant une formation universitaire par rapport aux personnes salariées ayant une formation postsecondaire ou de niveau moindre (en dollars courants de 2024), personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2006 et 2024



a,b,c,d Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les proportions au seuil de 0,05.
Notes : Comprend les emplois de gestion. Les ratios sont calculés sur la base des rémunérations horaires non arrondies.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Ratio de rémunération horaire selon la catégorie d'emplois FEER

Le fait de prendre en compte la catégorie d'emploi FEER permet toutefois d'avoir une mesure particulière de l'avantage salarial des personnes diplômées universitaires (baccalauréat et plus) occupant des emplois exigeant habituellement un tel niveau d'études⁹, par rapport aux personnes ayant des emplois n'exigeant pas un tel niveau d'études. La figure 14 illustre des résultats à cet égard pour les années 2006 et 2024 selon le genre. Contrairement à l'analyse portant sur les niveaux d'études, celle ayant trait à la catégorie d'emplois FEER montre qu'il n'y a pas eu de changement statistiquement significatif de l'avantage salarial des personnes occupant un emploi de la catégorie FEER 1 (ceux exigeant habituellement un niveau universitaire), par rapport

aux personnes occupant un emploi des catégories FEER 2 à 5 (ceux exigeant tout au plus une formation postsecondaire, sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs), et ce, tant chez les femmes que chez les hommes.

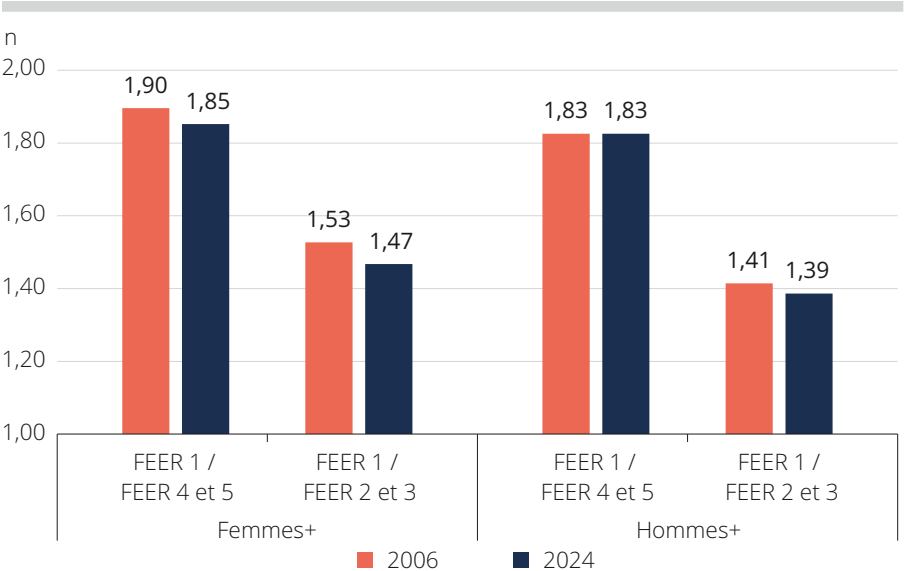
Ainsi, même si les croissances de rémunération horaire enregistrées entre 2006 et 2024 ont été généralement un peu plus fortes chez les femmes et les hommes ayant tout au plus une formation postsecondaire que chez celles et ceux ayant une formation universitaire (voir figures 11 et 12), l'avantage salarial des personnes détenant un emploi exigeant habituellement un niveau

d'études universitaires (FEER 1) par rapport aux autres catégories d'emplois se maintient entre les deux années comparées.

Par ailleurs, lorsqu'on compare les ratios de rémunération horaire, on peut constater que ceux observés sur la base des catégories d'emplois FEER demeurent plus élevés que ceux notés selon le niveau d'études, même si dans ce dernier cas, les emplois de gestion sont pris en compte. Par exemple, le ratio de rémunération horaire des femmes en 2024 est d'environ 1,85 (avantage salarial de 85 %) lorsqu'on fait la comparaison entre la catégorie d'emplois FEER 1 (emploi habituellement de niveau universitaire) et les catégories d'emploi FEER 4 et 5 (emploi nécessitant tout au plus une formation secondaire). Or, lorsque la comparaison porte uniquement sur le niveau d'études des personnes, ce ratio descend à environ 1,64 (figure 13). Il en va de même pour ce qui est de la comparaison entre la catégorie d'emplois FEER 1 et les catégories FEER 2 et 3 (un ratio de 1,47, contre 1,36 pour l'analyse selon le niveau d'études). Ces constats sont également faits chez les hommes. Contrairement à l'analyse selon le niveau d'études, l'analyse selon la catégorie d'emplois FEER 1 permet d'exclure les personnes ayant une formation universitaire (baccalauréat et plus) occupant un emploi exigeant un niveau d'études inférieur, ce qui est particulièrement le cas des personnes immigrantes.

Ces résultats semblent donc démontrer que l'analyse de l'avantage salarial des personnes ayant une formation universitaire par rapport à celles ayant un niveau d'études inférieur serait plus précise lorsque la comparaison porte sur la catégorie d'emploi et non simplement sur le niveau d'études. Les résultats observés dans le premier cas indiquent, comme on l'a vu, une stabilité de l'avantage salarial entre les années 2006 et 2024.

Figure 14
Ratio de rémunération horaire des personnes salariées occupant un emploi exigeant une formation universitaire (FEER 1¹) par rapport aux personnes salariées occupant un emploi exigeant un niveau d'études postsecondaires ou de niveau moindre (en dollars courants de 2024), selon le genre, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2006 et 2024



1. La catégorie FEER 1 comprend les emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus); les catégories FEER 2-3 comprennent les emplois exigeant des études postsecondaires de deux ans et plus (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs) ou de moins de deux ans; et les catégories FEER 4-5 comprennent les emplois exigeant des études secondaires ou de moindre niveau.

Note : Les ratios sont calculés sur la base des rémunérations horaires non arrondies.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

9. Il est important de mentionner ici que les personnes occupant un emploi de la catégorie d'emploi FEER 1 peuvent avoir, dans certains cas, une formation postsecondaire de 2 à 3 ans, mais avec plusieurs années d'expérience dans la profession occupée. En 2024, c'était le cas d'environ 20 % des emplois de la catégorie FEER 1 détenus par des personnes ayant un tel niveau d'études.



Jacob Wackerhausen / iStock

Lorsqu'on pousse un peu plus loin l'analyse, on peut aussi observer l'évolution de cet avantage salarial en étudiant les cohortes. Cette démarche permet de suivre dans le temps des groupes de population en particulier et ainsi de tenir compte davantage de leur progression salariale. Dans notre cas, on suit l'évolution de l'avantage salarial des personnes occupant un emploi de la catégorie FEER 1 (niveau habituellement universitaire) par rapport à celui des personnes occupant un emploi n'exigeant pas un tel niveau d'études.

Ratio de rémunération horaire selon la cohorte¹⁰

Pour suivre l'évolution de la rémunération horaire dans les cohortes, on a étudié quatre groupes sur une période de 18 ans, soit de 2006 à 2024. Il s'agit des 25-29 ans, des 30-34 ans, des 35-39 ans et des 40-44 ans. Les résultats sont présentés aux figures 15 à 18 et tiennent compte du genre. Plus particulièrement, on compare la situation des personnes âgées de 25 à 29 ans en 2006 (cohorte 1) avec leur situation 18 ans plus tard (en 2024) alors que ce groupe est âgé à ce moment de 43 à 47 ans. On fait le même exercice pour les autres groupes d'âge.

De façon générale, on constate que l'avantage salarial chez les personnes salariées occupant un emploi habituellement de niveau universitaire pour les cohortes des 25-29 ans et des 30-34 ans en 2006 s'est accru pendant la période par rapport aux personnes ayant un emploi exigeant un niveau d'études inférieur, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes.

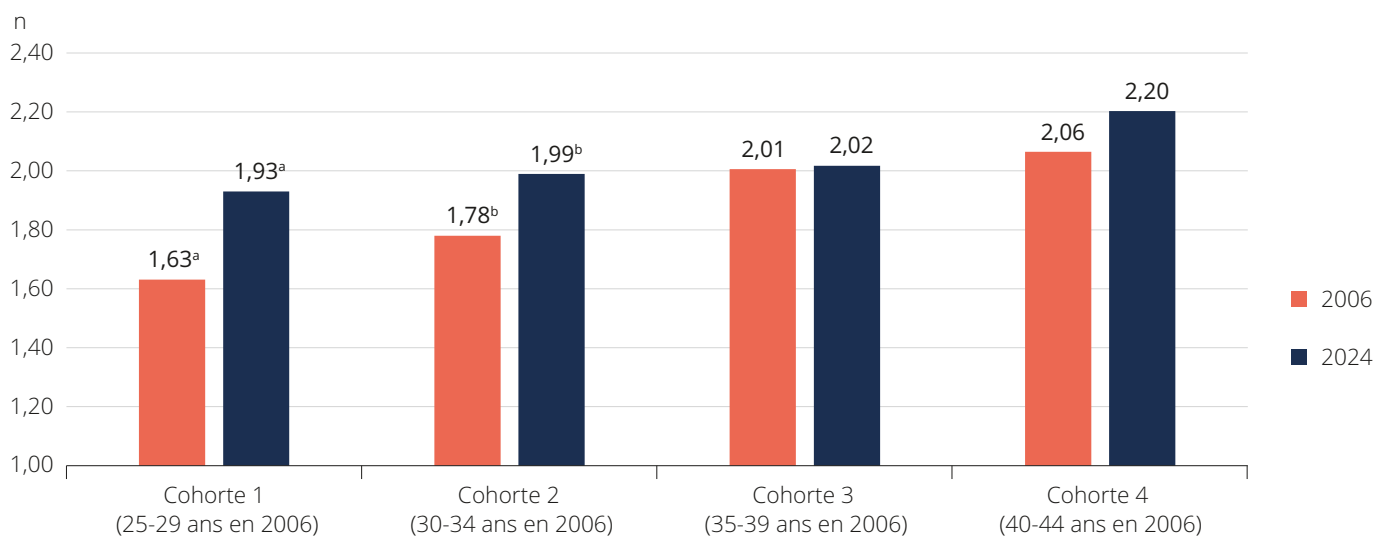
Plus précisément, pour la cohorte des 25-29 ans, l'avantage salarial des femmes occupant un emploi habituellement de niveau universitaire par rapport aux femmes ayant un emploi exigeant tout au plus un DES est passé d'environ 63 % (ratio de 1,63) à environ 93 % (ratio de 1,93) entre 2006 et 2024 (figure 15). Pour la cohorte des 30-34 ans, les ratios sont passés d'environ 1,78 à environ 1,99 pendant la période ; l'avantage salarial s'est donc accru aussi dans cette cohorte.

Ces tendances à la hausse de l'avantage salarial chez les détentrices d'emplois habituellement de niveau universitaire s'observent également lorsque la comparaison se fait avec les femmes ayant un emploi de niveau postsecondaire (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs ; figure 16). Ainsi, pour la cohorte des 25-29 ans, l'avantage salarial est passé d'environ 36 % (ratio de 1,36) en 2006 à environ 54 % (ratio de 1,54) en 2024. De plus, les résultats pour la cohorte des 30-34 ans montrent que le ratio est passé d'environ 1,41 à environ 1,59.

10. L'analyse est faite par pseudocohorte (groupe d'âge donné suivi dans le temps) sur une période de 18 ans (2006 à 2024). Voir la définition détaillée dans la section méthodologie.

Figure 15

Ratio de rémunération horaire des femmes salariées occupant un emploi exigeant habituellement une formation universitaire (FEER 1¹) par rapport aux femmes salariées occupant un emploi exigeant un niveau d'études secondaires ou de niveau moindre (FEER 4-5²) (en dollars courants de 2024), selon la cohorte, personnes de 25 à 62 ans, Québec, 2006 et 2024



a,b Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les ratios au seuil de 0,05.

1. La catégorie FEER 1 comprend les emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus).

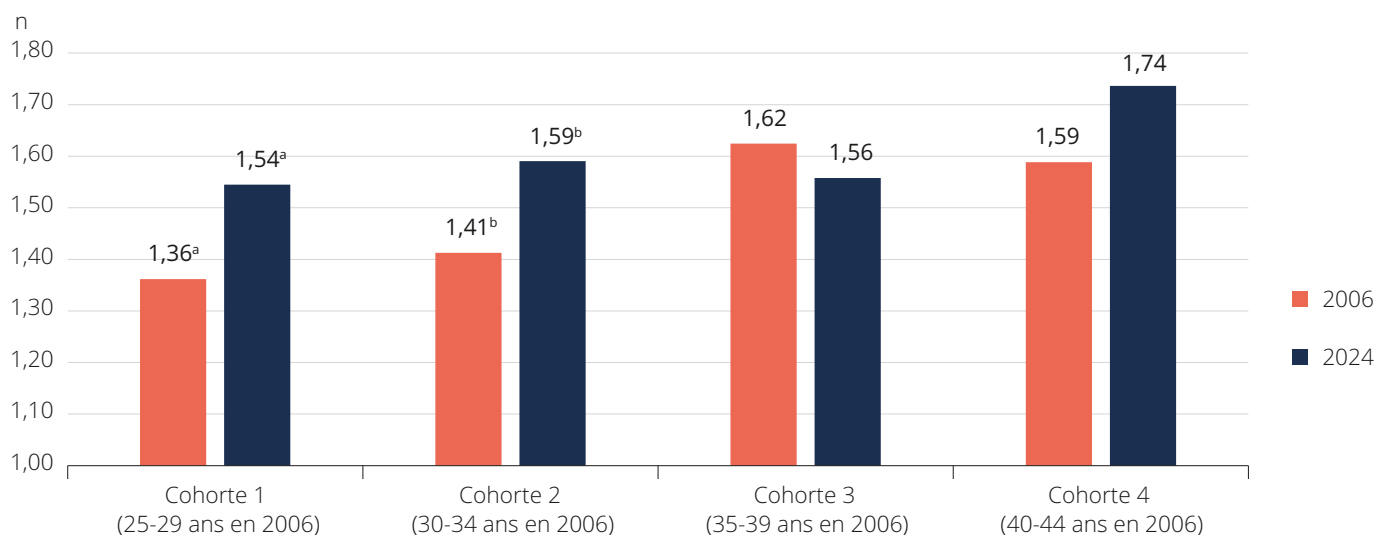
2. Les catégories FEER 4-5 comprennent les emplois exigeant des études secondaires ou de moindre niveau.

Note : Les ratios sont calculés sur la base des rémunérations horaires non arrondies.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 16

Ratio de rémunération horaire des femmes salariées occupant un emploi exigeant habituellement une formation universitaire (FEER 1¹) par rapport aux femmes salariées occupant un emploi exigeant un niveau d'études postsecondaires (FEER 2-3²) (en dollars courants de 2024), personnes de 25 à 62 ans, Québec, 2006 et 2024



a,b Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les ratios au seuil de 0,05.

1. La catégorie FEER 1 comprend les emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus).

2. Les catégories FEER 2-3 comprennent les emplois exigeant des études postsecondaires de deux ans et plus (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs) ou de moins de deux ans.

Note : Les ratios sont calculés sur la base des rémunérations horaires non arrondies.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.



sanjeri / iStock

Chez les hommes, l'avantage salarial s'est accru entre 2006 et 2024 dans au moins trois cohortes analysées. Premièrement, quand on compare les hommes occupant un emploi de la catégorie FEER 1 (niveau universitaire) à ceux occupant un emploi exigeant tout au plus une formation secondaire, on observe que le ratio pour la cohorte des 25-29 ans est passé d'environ 1,53 à environ 1,92, et que celui de la cohorte des 30-34 ans est passé d'environ 1,78 à environ 1,97 (figure 17). Dans ce dernier cas, les hommes détenant un emploi universitaire (baccalauréat et plus) ont une rémunération horaire presque deux fois plus élevée que ceux qui ont un diplôme de niveau inférieur. Deuxièmement, on remarque aussi qu'il y a une progression de l'avantage salarial dans la cohorte des

40-44 ans : le ratio est passé d'environ 1,84 à environ 2,10. Ainsi, les hommes de cette dernière cohorte qui détiennent une formation universitaire et occupent un emploi exigeant habituellement ce niveau ont, en 2024, une rémunération horaire équivalant à plus de deux fois celle des hommes ayant un emploi exigeant tout au plus une formation secondaire.

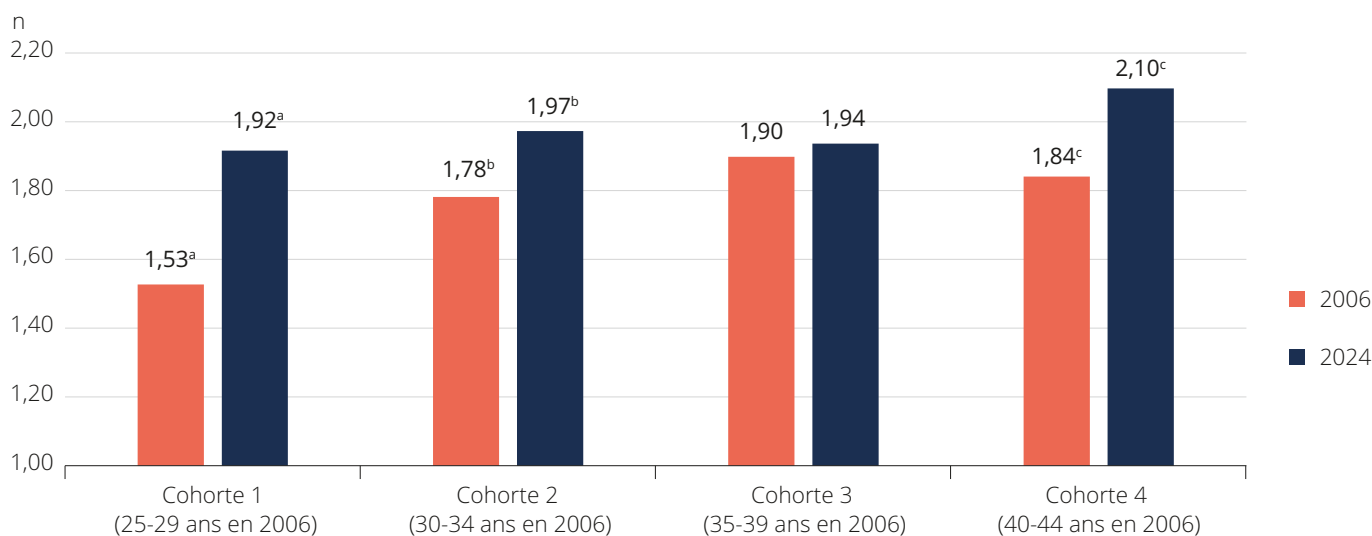
Finalement, on constate également que l'avantage salarial des hommes détenant un emploi universitaire par rapport à leurs homologues détenant des emplois exigeant une formation postsecondaire (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs) s'est accru entre 2006 et 2024 pour les cohortes des 25-29 ans, des 30-34 ans et des 40-44 ans. Durant cette période, les ratios

sont donc respectivement passés d'environ 1,28 à 1,52, d'environ 1,34 à 1,47 et d'environ 1,43 à 1,62.

L'analyse par cohorte à partir des catégories d'emplois FEER révèle donc qu'il y a eu, entre 2006 et 2024, un accroissement de l'avantage salarial des femmes et des hommes ayant une scolarité universitaire (baccalauréat et plus) qui occupent un emploi exigeant habituellement un tel niveau d'études, par rapport aux femmes et aux hommes occupant des emplois exigeant un niveau d'études inférieur. Ce type d'analyse permet ainsi d'avoir une lecture plus juste de l'évolution de la rémunération horaire, puisqu'elle tient compte en partie des progressions salariales des personnes salariées dans leur emploi au fil du temps.

Figure 17

Ratio de rémunération horaire des hommes salariés occupant un emploi exigeant habituellement une formation universitaire (FEER 1¹) par rapport aux hommes salariés occupant un emploi exigeant un niveau d'études secondaires ou de niveau moindre (FEER 4-5²) (en dollars courants de 2024), selon la cohorte, personnes de 25 à 62 ans, Québec, 2006 et 2024



a,b,c Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les ratios au seuil de 0,05.

1. La catégorie FEER 1 comprend les emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus).

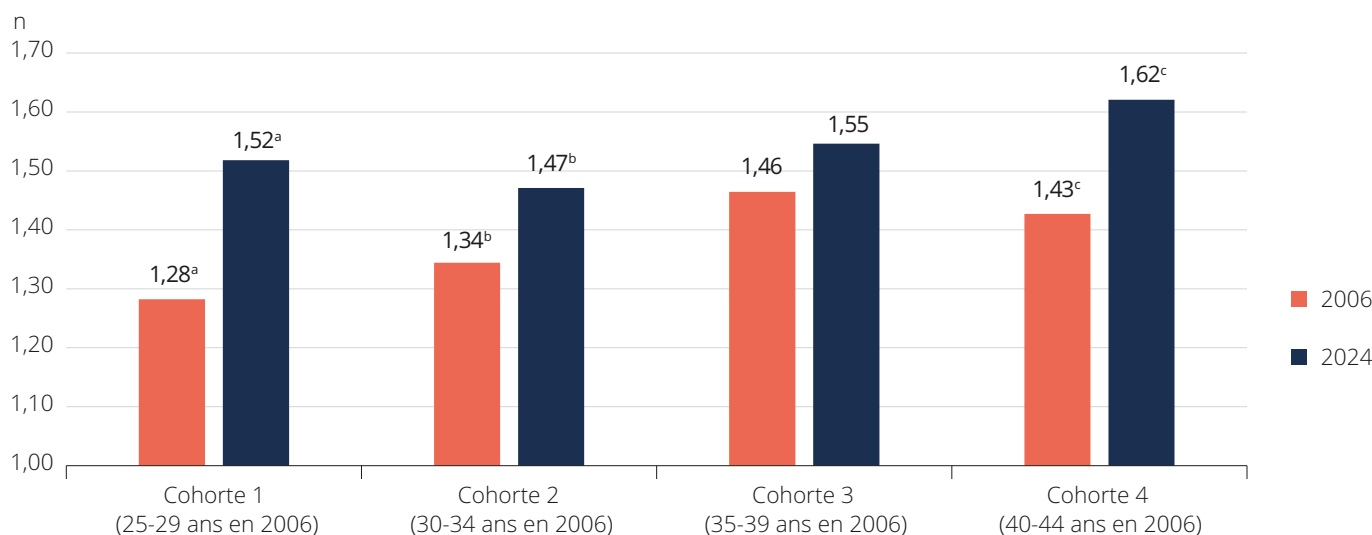
2. Les catégories FEER 4-5 comprennent les emplois exigeant des études secondaires ou de moindre niveau.

Note : Les ratios sont calculés sur la base des rémunérations horaires non arrondies.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 18

Ratio de rémunération horaire des hommes salariés occupant un emploi exigeant habituellement une formation universitaire (FEER 1¹) par rapport aux hommes salariés occupant un emploi exigeant un niveau d'études postsecondaires (FEER 2-3²) (en dollars courants de 2024), personnes de 25 à 62 ans, Québec, 2006 et 2024



a,b,c Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les ratios au seuil de 0,05.

1. La catégorie FEER 1 comprend les emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus).

2. La catégorie FEER 2-3 comprend les emplois exigeant des études postsecondaires de deux ans et plus (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs) ou de moins de deux ans.

Note : Les ratios sont calculés sur la base des rémunérations horaires non arrondies.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

L'avantage salarial des emplois de gestion s'accroît par rapport aux autres catégories d'emplois

Dans la *Classification nationale des professions* selon la catégorie d'emplois FEER, les emplois de gestion forment une catégorie distincte qui tient compte des conditions d'accès à la profession à partir du système FEER et non à partir d'un domaine d'études ou d'une industrie¹¹. Comme il s'agit du groupe professionnel qui encadre les autres professions, les niveaux de salaire y sont généralement supérieurs. L'évolution de l'avantage salarial de ce groupe par rapport aux autres catégories d'emplois FEER est donc intéressante compte tenu des données disponibles à cet effet.

Comme on peut le voir à la figure 19, l'avantage salarial des emplois de gestion mesuré par le ratio salarial (rémunération horaire moyenne des emplois de gestion / rémunération horaire moyenne d'une catégorie d'emplois FEER donnée) s'est accru entre les années 2006 et 2024, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. Plus précisément, chez les femmes, les gestionnaires ont vu leur avantage salarial s'accroître par rapport aux personnes occupant des emplois exigeant habituellement une formation universitaire (FEER 1) : il est passé d'environ 5 % en 2006 (ratio de 1,05) à environ 23 % en 2024 (ratio de 1,23). Les données

présentées à la figure 11 indiquent que pour 2024, les femmes occupant un emploi de gestion avaient en moyenne une rémunération horaire d'environ 54 \$ et celles détenant un emploi de niveau professionnel, d'environ 44 \$.

Comme attendu, l'avantage salarial des femmes gestionnaires par rapport aux femmes occupant des emplois exigeant habituellement une formation de niveau postsecondaire (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs) ou une formation inférieure est plus élevé. En 2024, les femmes ayant un emploi de gestion affichaient un avantage salarial de l'ordre de 81 % (ratio de 1,81) par rapport aux femmes se trouvant dans des catégories d'emplois FEER 2-3 (formation postsecondaire). Cet avantage s'est accru d'environ 20 points par rapport à 2006. Par ailleurs, en 2006, les femmes gestionnaires obtenaient une rémunération horaire environ deux fois plus élevée que celle des femmes occupant les emplois les moins qualifiés (ratio d'environ 2). Cet avantage salarial s'est accru de près de 30 points en 2024 (ratio d'environ 2,30).

Les tendances chez les hommes sont similaires. Ainsi, les gestionnaires détiennent un avantage salarial qui s'est accru entre 2006 et 2024 par rapport

aux autres salariés des catégories d'emplois FEER. Le ratio de rémunération horaire des emplois de gestion chez les hommes a augmenté d'environ 20 points par rapport aux emplois exigeant habituellement une formation universitaire, d'environ 25 points par rapport aux emplois de niveau postsecondaire et d'environ 35 points lorsque la comparaison porte sur les emplois nécessitant tout au plus une formation de niveau secondaire. En 2024, les hommes occupant des emplois de gestion gagnaient en moyenne 59 \$ l'heure. En comparaison, ceux ayant un emploi de niveau universitaire (FEER 1) obtenaient environ 48 \$ l'heure, ceux occupant un emploi de niveau postsecondaire (FEER 2-3) gagnaient environ 36 \$ et 30 \$ respectivement, et finalement, ceux des catégories FEER 4 et 5 obtenaient respectivement 28 \$ et 24 \$.

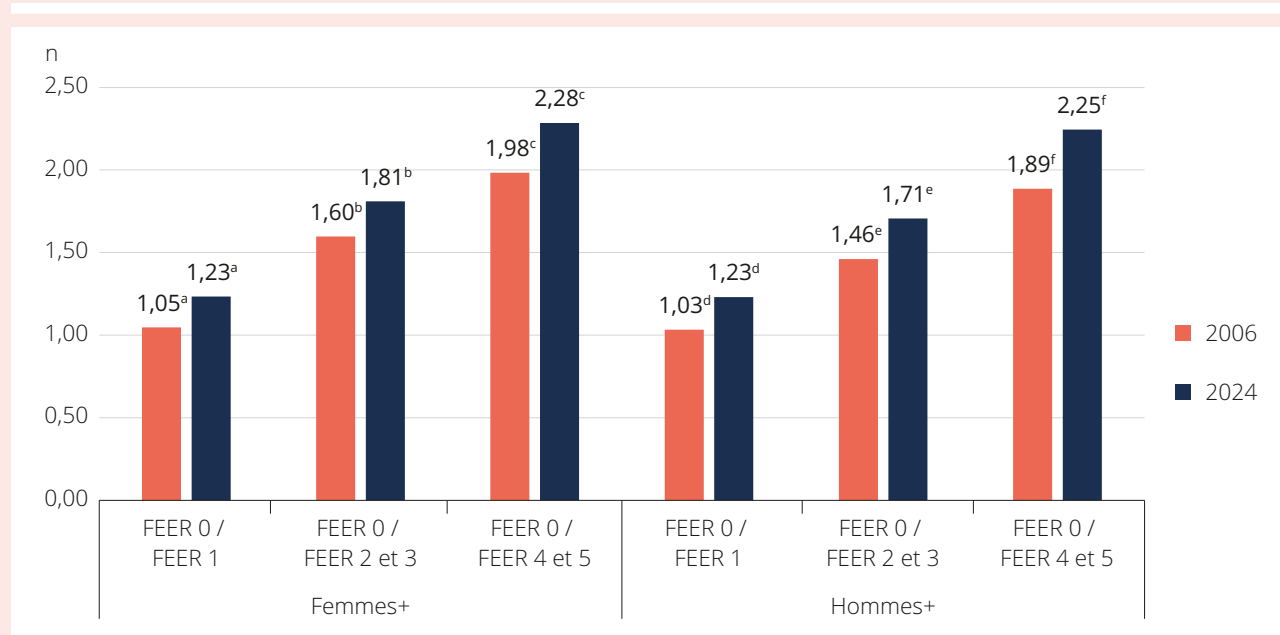
Les données révèlent donc que les personnes occupant des emplois de gestion ont connu, entre les années 2006 et 2024, un accroissement de leur avantage salarial qui résulte d'une plus forte croissance de leur rémunération horaire moyenne que celle des autres salariés et salariées, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes.

Suite à la page 18

11. Voir à cet effet la [Classification nationale des professions 2021](#) (p. 18).

Figure 19

Ratio de rémunération horaire des personnes salariées occupant un emploi de gestion par rapport aux personnes salariées occupant un emploi exigeant habituellement un niveau d'études universitaires ou de niveau moindre (en dollars courants de 2024), selon le genre, personnes de 25 à 54 ans, Québec, 2006 et 2024



a,b,c,d,e,f Pour une catégorie donnée, un même exposant indique une différence statistiquement significative entre les ratios au seuil de 0,05.

Notes : Les ratios sont calculés sur la base des rémunérations horaires non arrondies.

La catégorie FEER 0 comprend les emplois de gestion ; la catégorie FEER 1 comprend les emplois exigeant habituellement un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) ; les catégories FEER 2-3 comprennent les emplois exigeant des études postsecondaires de deux ans et plus (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs) ou de moins de deux ans ; et les catégories FEER 4-5 comprennent les emplois exigeant des études secondaires ou de moindre niveau.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Conclusion

Cet article avait pour but de répondre à certaines questions en lien avec l'évolution au Québec de l'emploi salarié occupé par des personnes ayant une formation universitaire (baccalauréat et plus). En premier lieu, on a pu constater une croissance importante des personnes diplômées universitaires occupant un emploi salarié. Comme cette tendance a été observée tout au long de la période étudiée (2006-2024), cela donne à penser qu'il s'agit d'un phénomène plus structurel que conjoncturel, et qui s'est produit sur le marché du travail au fil du temps. En conséquence, les chiffres présentés ont permis de voir le changement manifeste dans la recomposition du marché du travail au Québec. Si l'on devait retenir un résultat à cet égard, c'est celui de la part des femmes universitaires dans l'emploi salarié. À titre de rappel, en 2024, cette part était d'environ 46 %, comparativement à environ 27 % en 2006. Il s'agit ici d'une transformation majeure du marché du travail chez les femmes, qui sont de plus en plus qualifiées sur le marché du travail. Les hommes diplômés universitaires ne sont pas en reste, même si leur part dans l'emploi salarié est inférieure à celle des femmes (35 % en 2024).

En second lieu, nous nous sommes interrogés sur les effets de cet accroissement des personnes diplômées universitaires sur l'adéquation entre la détention d'un diplôme universitaire et l'occupation d'emplois exigeant un tel niveau d'études. Cette question paraît fondamentale étant donné que la croissance en nombre et en pourcentage de l'emploi salarié a été beaucoup moins forte que celle des personnes diplômées universitaires sur le marché du travail. Les données selon le genre ont montré que la part de personnes diplômées universitaires occupant un emploi exigeant habituellement un tel niveau d'études n'a pas changé entre 2006 et 2024. Cette stabilité pourrait indiquer que le marché du travail a été en mesure d'absorber en bonne

partie les personnes nouvellement diplômées universitaires. Toutefois, l'adéquation ne touche qu'environ 66 % des femmes diplômées universitaires et environ 59 % des hommes diplômés universitaires. Il existe encore une bonne part de personnes diplômées universitaires qui n'arrivent pas à obtenir un emploi conforme à leur niveau d'études. Comme on l'a vu, c'est particulièrement le cas des personnes immigrantes, surtout de celles dont la durée de résidence est tout au plus de 10 ans.

Sur le plan de la rémunération, on s'est questionné dans un premier temps sur la croissance de celle-ci chez les personnes diplômées universitaires compte tenu de leur forte présence sur le marché du travail et de l'évolution de leur avantage salarial par rapport à celui des personnes ayant un niveau d'études moindre. En termes réels, la croissance de la rémunération horaire a été moins forte chez les personnes diplômées universitaires que chez les personnes ayant un niveau d'études inférieur. Ce constat a été fait tant chez les femmes que chez les hommes. En conséquence, l'avantage salarial chez les personnes diplômées universitaires s'est réduit, et ce, plus particulièrement chez les femmes lorsque la comparaison a été faite entre les diplômées universitaires et celles ayant tout au plus un DES (le ratio est passé d'environ 1,77 à environ 1,64). Ces dernières ont vu leur rémunération horaire réelle s'accroître d'environ 23 % comparativement à environ 14 % chez les femmes diplômées universitaires.

Toutefois, l'analyse de la rémunération selon la catégorie d'emploi a permis d'approfondir la compréhension des écarts entre les emplois exigeant habituellement une formation universitaire et ceux n'ayant pas cette exigence. La comparaison a ainsi permis de constater qu'il y avait des taux de croissance réelle de la rémunération horaire sensiblement du même ordre. En conséquence, notre analyse a révélé

que l'avantage salarial des femmes et des hommes diplômés universitaires occupant un emploi d'un tel niveau d'études n'aurait pas changé au fil du temps, par rapport aux personnes occupant un emploi n'ayant pas cette exigence de scolarité. De plus, rappelons que l'avantage salarial était plus élevé lorsqu'on analysait les catégories d'emplois que lorsqu'on étudiait les niveaux d'études, ce qui démontre l'effet positif de l'adéquation entre la formation universitaire et l'emploi exigeant un tel niveau d'études.

En poussant un peu plus loin la réflexion, on a analysé l'évolution de l'avantage salarial selon des cohortes spécifiques, ce qui nous a permis de prendre en compte, d'une certaine façon, la progression salariale des personnes dans leur emploi ou leur carrière au fil du temps. On constate que l'avantage salarial des cohortes les plus jeunes (personnes âgées de 25 à 29 ans et de 30 à 34 ans en 2006) des femmes et des hommes diplômés universitaires occupant un emploi habituellement de ce niveau d'études s'est accru pendant la période par rapport aux personnes occupant des emplois n'exigeant pas un tel niveau d'études. Qui plus est, les hommes diplômés universitaires de la cohorte des personnes âgées de 40 à 44 ans en 2006 ont également vu leur avantage salarial s'accroître pendant la période. Ces constats montrent donc que la hausse de la part de l'emploi salarié occupé par des personnes diplômées universitaires s'est faite en partie parallèlement à un accroissement de leur avantage salarial. Cette progression de l'avantage salarial s'est produite également dans un contexte où la part de personnes diplômées universitaires occupant un emploi exigeant habituellement un tel niveau d'études est demeurée stable, ce qui indique que le marché du travail a été en mesure d'absorber, en tout ou en partie, l'afflux de main-d'œuvre hautement qualifiée entre 2006 et 2024.

Source des données, définitions et qualité des données

Source des données

La source de données utilisées pour la réalisation de cet article est l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. L'EPA est réalisée sur une base mensuelle auprès d'approximativement 64 000 ménages canadiens hors institutions (12 043 ménages pour le Québec, selon le *Guide de l'Enquête sur la population active 2020*). Les données de l'EPA sont recueillies par province selon un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'EPA présente des estimations sur l'emploi et le chômage ainsi que d'autres indicateurs tels que le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité. De plus, elle fournit des renseignements approximatifs sur l'emploi selon la branche d'activité, la profession, le nombre d'heures travaillées, etc. Il est possible de croiser ces données selon une variété de caractéristiques démographiques. Des estimations sont diffusées pour le Canada, pour les provinces, pour les territoires et pour plusieurs régions infraprovinciales, comme les régions économiques. En ce qui concerne la main-d'œuvre salariée, les estimations sur les salaires, la couverture syndicale, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail sont également disponibles.

Définitions

Genre

Le genre d'une personne réfère à son identité personnelle et sociale en tant qu'homme, en tant que femme ou en tant que personne non binaire (une personne dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin). Les catégories Femmes+ et Hommes+ signifient que les personnes non binaires ont été réparties entre les femmes et les hommes. En raison de la petite taille de la population non binaire, cette répartition est nécessaire pour assurer la confidentialité des données des personnes appartenant à cette population.

Population

Aux fins de ce bulletin, la population visée est constituée des personnes âgées de 25 à 54 ans occupées durant la semaine de référence de l'EPA et occupant un emploi à titre de salarié. Les personnes ayant un emploi de travailleur ou travailleuse autonome ne sont pas prises en compte dans les résultats. L'analyse retient le groupe de population des 25-54 ans, soit celui qui demeure le plus actif sur le marché du travail chez les personnes ayant une formation universitaire, entre autres.

La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception des personnes qui vivent dans les réserves indiennes, des membres à temps plein des Forces armées et des pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et la clientèle d'hôpitaux ou de maisons de repos).

Période d'analyse

La période d'analyse visée dans les résultats est celle des années 2006 à 2024, puisqu'elles permettent d'avoir la plus longue série de données disponibles portant sur la *Classification nationale des professions* (CNP 2021) de Statistique Canada. Cette classification permet aussi d'avoir depuis 2006 le regroupement des professions en catégories d'emplois FEER.

Sans diplôme d'études secondaires

Terme faisant référence aux personnes n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires.

Diplôme d'études secondaires (DES)

Terme faisant référence aux personnes ayant obtenu un diplôme d'études secondaires.

Emploi salarié

Emploi occupé par une personne qui travaille pour un employeur dans le secteur public ou dans le secteur privé.

Personne immigrante

Personne qui est ou qui a déjà été une immigrante ou un immigrant reçu, ou une résidente ou un résident permanent au Canada. Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Certaines personnes immigrantes ont la citoyenneté canadienne, d'autres non.

Personne résidente non permanente

Personne d'un autre pays dont le lieu de résidence habituel est le Canada et qui est titulaire d'un permis d'études, d'un permis de travail ou qui a demandé le statut de réfugié.

Suite à la page 21

Personne native

Personne née au Canada/Québec.

Études postsecondaires

Terme faisant référence aux personnes ayant fait ou non une formation en vue de l'obtention d'un certificat (y compris un certificat de métiers) ou d'un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire (sauf le baccalauréat et les niveaux supérieurs). Cela comprend une école de métiers, une période d'apprentissage, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc. Sont également incluses les personnes qui ont obtenu un certificat ou un diplôme universitaire de niveau inférieur au baccalauréat.

Diplôme universitaire

Terme faisant référence aux personnes ayant obtenu au moins un baccalauréat à l'université.

Catégories d'emplois FEER

Selon la CNP 2021, « Une catégorie FEER est définie par le nombre d'années et le type d'études et de formation nécessaires pour accéder à une profession et en exercer les fonctions. Elle tient également compte de l'expérience requise et de la complexité des responsabilités liées au travail. Chaque catégorie FEER reflète les voies d'emploi généralement acceptées dans une profession. »

Six catégories sont définies dans la classification.

FEER 0 : Professions du domaine de la gestion.

FEER 1 : Professions requérant généralement un diplôme universitaire ou une expérience antérieure et une expertise dans la connaissance du sujet dans une profession connexe du FEER 2.

FEER 2 : Professions requérant généralement un programme de deux à trois ans dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, ou un programme de formation en apprentissage de deux à cinq ans ou professions comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de sécurité, ou nécessitant plusieurs années d'expérience dans une profession connexe à partir du FEER 3.

FEER 3 : Professions requérant généralement un programme d'études postsecondaires de moins de deux ans dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, ou un programme de formation en apprentissage de moins de deux ans, ou une formation en cours d'emploi ou en cours de formation, ou une expérience de travail particulière de plus de six mois ainsi que des études secondaires partielles, ou nécessitant plusieurs années d'expérience dans une profession connexe à partir du FEER 4.

FEER 4 : Professions requérant généralement des études secondaires complètes ou plusieurs semaines de formation en cours d'emploi avec des études secondaires partielles ou une expérience liée aux professions du FEER 5.

FEER 5 : Professions requérant une brève démonstration du travail et ne nécessitant aucune exigence en matière de formation scolaire.

Rémunération horaire

Salaire ou traitement (avant impôts et autres déductions), y compris les pourboires, les commissions ou les primes, prévu pour une heure de travail ou toute autre rémunération (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ramenée sur une base horaire en tenant compte du nombre d'heures de travail habituellement payées.

Ratio de rémunération horaire

Exprime le rapport entre une rémunération horaire d'un groupe et celle d'un autre groupe. Un ratio supérieur à 1 indique un avantage salarial (avance salariale).

Résultats par cohorte

Les résultats présentés selon la cohorte permettent de suivre des groupes d'âge donné dans le temps. Dans les faits, les résultats portent sur des pseudocohortes, puisqu'il ne s'agit pas d'un suivi longitudinal précis. Quatre groupes d'analyse sont retenus et constituent les cohortes de départ en 2006 : cohorte 1, qui regroupe les 25-29 ans ; cohorte 2, qui regroupe les 30-34 ans ; cohorte 3, qui regroupe les 35-39 ans ; et cohorte 4, qui regroupe les 40-44 ans. En 2024, les résultats présentés pour ces cohortes portent respectivement sur les groupes d'âge suivant : 43-47 ans ; 48-52 ans ; 53-57 ans ; et 58-62 ans.

Qualité des données

Les estimations de l'EPA sont fondées sur un échantillon et sont ainsi sujettes à une certaine variabilité, qui est d'autant plus importante lorsqu'elles sont ventilées selon le sexe, l'âge, les régions, les industries, etc. Les estimations tirées de cette enquête sont aussi sujettes à des erreurs qui ne sont pas liées à l'échantillonnage. Généralement, deux types d'erreurs peuvent survenir lors d'une enquête : les erreurs d'échantillonnage et les erreurs non liées à l'échantillonnage. Le premier type d'erreur correspond à la différence entre les données estimées à partir de l'échantillon de l'enquête et celles qui auraient été obtenues à partir d'un recensement. Par conséquent, une erreur d'échantillonnage résulte de la variabilité des échantillons. Les erreurs non dues à l'échantillonnage sont liées entre autres à la non-réponse, à la collecte et au traitement des données. Ces deux types d'erreurs sont susceptibles d'être particulièrement importantes

Suite à la page 22

pour les estimations concernant les personnes résidentes non permanentes (RNP). Les statistiques produites dans le cadre de cette étude tiennent compte des erreurs d'échantillonnage à partir de la méthode des poids d'autoamorçage. Dans les microdonnées de l'EPA, 1 000 poids ont été produits au moyen de cette méthode et ont été appliqués aux statistiques produites.

Tests statistiques

L'ampleur de la variabilité des estimations est mesurée ici par l'erreur type. De façon générale, plus celle-ci est petite, plus l'estimation est précise. L'erreur type est utilisée entre autres pour construire des intervalles de confiance ou pour faire de l'inférence statistique ; par exemple, on s'en sert pour déterminer s'il y a une différence significative entre une caractéristique d'une sous-population et une valeur donnée, ou entre deux sous-populations.

Aux fins de l'article, l'ISQ a produit les intervalles de confiance à partir du logiciel SUDAAN au moyen des poids d'autoamorçage (bootstrap) produits par Statistique Canada afin de déterminer s'il y avait des différences statistiquement significatives entre les sous-populations comparées. Le niveau de confiance associé aux intervalles de confiance est de 95 %. En conséquence, le seuil du test statistique réalisé est $\leq 5 \%$.

Expressions utilisées dans le texte

Les résultats présentés dans ce document d'analyse proviennent de données d'enquêtes et comportent donc un certain degré d'erreur, d'où l'utilisation dans le texte de certaines expressions telles que « près de », « environ » et « de l'ordre de », qui rappellent qu'il ne s'agit pas de valeurs exactes.

Mention

Les analyses contenues dans ce texte ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), qui est membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, des Fonds de recherche du Québec ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans ce texte sont celles de l'auteur et pas nécessairement celles du RCCDR, du CIQSS ou de leurs partenaires.

Remerciement

L'auteur tient à remercier Frédéric Fleury-Payeur de la Direction des statistiques sociodémographiques pour la relecture du présent document et pour ses commentaires.

Vient de paraître

[Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2025](#)

Novembre 2025

[Évolution du bassin de personnes disponibles pour travailler ou travailler davantage au Québec entre 2014 et 2024](#)

Septembre 2025

À paraître

L'exposition des professions à l'intelligence artificielle au Québec en 2024

Janvier 2026

Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2025). « L'emploi et la rémunération chez les titulaires de diplômes universitaires au Québec : tendances observées depuis 2006 chez les 25-54 ans », *Marché du travail et rémunération*, [En ligne], n° 41, décembre, p. 1-23. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/emploi-remuneration-diplomes-universitaires-depuis-2006.pdf].

Ce bulletin a été réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :

Luc Cloutier-Villeneuve

Direction des statistiques du travail et de la rémunération :

Patrice Gauthier

Révision linguistique et édition :

Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements :

Centre d'information et de documentation
Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2401
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Courriel : cjd@stat.gouv.qc.ca

Site Web : statistique.quebec.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2025
ISSN 2563-0857 (en ligne)

© Gouvernement du Québec
Institut de la statistique du Québec, 2020

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec. statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction

Photo en couverture : kate_sept2004 / iStock