

Marché du travail et rémunération

Numéro 25 | Mars 2021



Les écarts salariaux selon le sexe dans les professions de formation universitaire : portrait des entreprises québécoises de 200 employés et plus au Québec

Par Anca-Maria Florea et Nadège Jean

En 2019, près de la moitié des 4 339 900 personnes en emploi au Québec sont des femmes (47,8 %). Elles gagnent, quels que soient le régime (temps plein/temps partiel) et le genre de travail exercé, en moyenne un salaire horaire de 2,87 \$ de moins que celui des hommes (25,19 \$ contre 28,06 \$). Ces dernières sont 32 % à détenir un diplôme universitaire. La proportion d'universitaires est plus faible chez les hommes ; elle s'établit à 26 %. De plus, en nombre absolu, il y a plus de femmes détentrices d'un grade universitaire que d'hommes (657 400 contre 587 400). Parmi ces diplômés, le taux horaire des femmes professionnelles est plus faible que celui des hommes, respectivement de 33,91 \$ contre 36,52 \$.

Faits saillants

- En 2019, dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus du Québec, environ 303 510 employés permanents à temps plein, dont 176 720 femmes, occupent l'une des 23 professions de formation universitaire (groupe intermédiaire). Le taux de présence féminine dans ces emplois est de près de 60 %. Par profession, il varie de 19 % à 87 %.
- En nombre absolu, il y a plus de femmes professionnelles syndiquées que d'hommes. Chez les professionnels non syndiqués, la situation inverse est observée.
- Selon le secteur d'appartenance, le taux de présence féminine atteint près de 70 % dans le secteur public (regroupant les sous-secteurs suivants : les administrations municipales, québécoise et fédérale au Québec, les universités et les entreprises à caractère public de compétence fédérale, provinciale et locale), alors qu'il est de presque 40 % dans le secteur privé.
- Les femmes occupent plus souvent un emploi dans les domaines d'activité « affaires, finance et administration » de même que « enseignement, droit et services sociaux communautaires et gouvernementaux ».
- Dans les entreprises de 200 employés et plus, le salaire horaire moyen estimé des femmes occupant un emploi de formation universitaire (42,30 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (45,13 \$). Le ratio entre le salaire horaire des femmes et celui des hommes est de 93,7 %.

Suite à la page 2



Photo : Bernardbodo / Istockphoto.com

- L'analyse sous l'angle du statut de syndicalisation, du secteur d'appartenance et des sous-secteurs du secteur public montre également des écarts salariaux en défaveur des femmes. Selon la ventilation, la portion de salaire des femmes par rapport à celle des hommes varie de 88,2 % à 97,4 %.
- Cette analyse ne permet pas de déterminer les causes de l'écart de rémunération entre les sexes. Cependant, certains facteurs, comme la différence de l'effectif selon le sexe, la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail et le mode de rémunération, ou encore des caractéristiques démographiques, comme la situation familiale, pourraient l'expliquer en partie.
- Une analyse complémentaire évalue l'influence de la répartition des femmes et des hommes dans les professions et les divers secteurs sur les écarts salariaux. Les résultats de cette analyse montrent généralement une différence salariale moins marquée entre les sexes lorsqu'on corrige les résultats pour tenir compte de la répartition différente des sexes dans les professions.

Le lecteur intéressé par les résultats touchant l'ensemble du marché du travail peut consulter le rapport intitulé *L'Annuaire québécois des statistiques du travail*. L'édition 2019 de cette publication présente un portrait de l'état du marché du travail et des conditions de travail de 2009 à 2019. Le chapitre 5 sur la rémunération horaire comporte une analyse différenciée selon le sexe, qui prend en compte diverses variables (secteur d'appartenance, régime de travail, durée de l'emploi, statut de syndicalisation de l'employé). Ce rapport, réalisé par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), à partir des données de *l'Enquête sur la population active 2019*, est disponible sur le [site Web](#) de l'ISQ.

Le présent article s'intéresse à l'écart salarial entre les femmes et les hommes occupant une profession de formation universitaire permanente à temps plein¹ dans les grandes entreprises québécoises. Les données de *l'Enquête sur la rémunération globale du Québec (ERG)*, réalisée chaque année par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), peuvent être mises à profit afin d'observer la situation des employés salariés dans les

moyennes et grandes entreprises. Ainsi, cet article dresse un portrait de la distribution de l'effectif ainsi que de l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes occupant des emplois de professionnels dans les entreprises de 200 employés et plus du Québec. Les résultats sont présentés selon le secteur d'appartenance, le statut de syndicalisation, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et le type d'emploi

professionnel, définis en fonction du taux de présence des femmes. Sur la base de ce dernier indicateur, les professions ont été classées en trois groupes : professions à prédominance féminine, professions « sans prédominance » et professions à prédominance masculine (voir l'encadré 1 pour les définitions).

1. Il s'agit des employés dont le contrat de travail est à durée indéterminée et qui travaillent plus de 30 heures par semaine.

Encadré 1

Le coin de la législation : professions à prédominance féminine/masculine

Une catégorie d'emplois considérée à prédominance féminine ou masculine est définie par l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, chapitre E-12.001), en fonction de la proportion des salariés du même sexe qui occupent l'emploi en cause. Lorsqu'au moins 60 % des employés sont des femmes, la profession est alors considérée à prédominance féminine, tandis que lorsqu'au moins 60 % des employés sont des hommes, la profession est jugée à prédominance masculine. Ainsi, les professions « sans prédominance » affichent un taux de présence des femmes variant de 41 % à 59 %.

La Loi sur l'équité salariale, adoptée le 21 novembre 1996¹, cherche à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systématique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine (art. 1, RLRQ, chapitre E-12.001).

Art. 55 (RLRQ, chapitre E-12.001) Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1. elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels ;
2. au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe ;
3. l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif ;
4. l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

1. Voir le lien : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements.

La présence des femmes dans les entreprises de 200 employés et plus

Sur 10 employés du secteur public, 6 sont des femmes

En 2019, près de la moitié des salariés permanents à temps plein œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus du Québec sont des femmes (508 740 sur 1 030 800 employés). Lorsque le statut de syndicalisation est pris en compte, comme le montre la figure 1, il y a plus de femmes syndiquées que d'hommes syndiqués (52,8 %). La situation contraire est observée pour les non-syndiqués. Dans le secteur public, environ 6 employés sur 10 sont de sexe féminin. Cette proportion descend à 4 sur 10 dans le secteur privé.

Les professions à « prédominance féminine » et à « prédominance masculine » regroupent chacune environ 40 % des employés travaillant dans les entreprises de 200 employés et

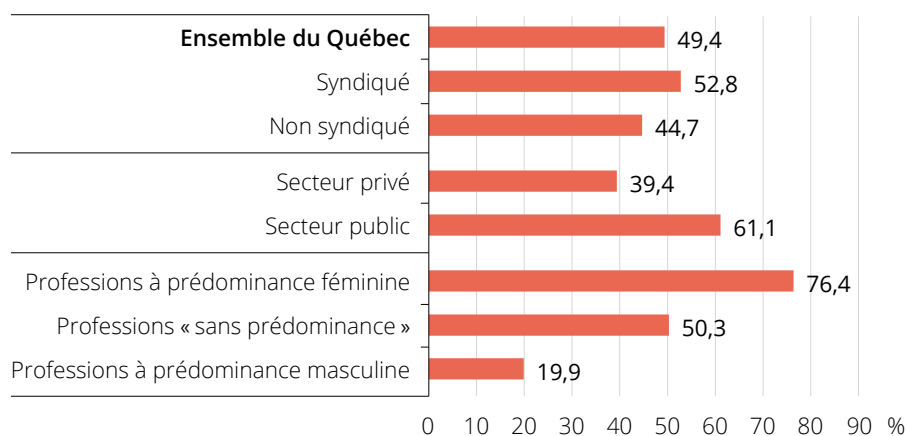
plus. Dans la première catégorie, le taux de présence moyen des femmes est de 76 %, alors que dans la deuxième il est de 20 %.

Le lecteur trouvera sous forme de tableau complémentaire (tableau 4), à la fin de l'article, la répartition de l'effectif dans

l'ensemble des professions pour les ventilations du secteur privé, selon le statut de syndicalisation et la taille de l'entreprise ainsi que les sous-secteurs regroupant le secteur public.

Figure 1

Taux de présence féminine selon le secteur et la prédominance du sexe de l'emploi, ensemble des emplois, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019*.

Plus de 50 % des femmes salariées sont en emploi dans les secteurs des affaires, de la finance et de l'administration, de l'enseignement, du droit et des services sociaux

Dans les entreprises de 200 employés et plus, environ 70 % de l'ensemble des employés réguliers à temps plein travaillent dans les domaines suivants : « affaires, finance et administration », « enseignement, droit et services sociaux communautaires et gouvernementaux », « vente et services », « sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ». Le tableau 1 montre que les femmes se trouvent surtout dans les genres de compétence « affaires, finance et administration » ainsi que « enseignement, droit et services sociaux communautaires et gouvernementaux ». Ces deux groupes comprennent respectivement 31 % et 22 % de l'ensemble des femmes en emploi.

La répartition selon le sexe révèle que trois des neuf genres de compétence montrent un nombre de femmes supérieur à celui des hommes. Le secteur de la santé affiche le taux de présence féminine le plus élevé (80,6 %). Les deux autres genres sont « affaires, finance et administration », avec une

proportion estimée de 67 %, et « enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux », avec un ratio de 65 %. Dans ces deux groupes, les femmes, en nombre absolu, sont environ deux fois plus nombreuses que les hommes.



Photo : Syda Productions / Shutterstock.com

Tableau 1

Distribution de l'effectif dans les entreprises de 200 employés et plus par genres de compétence¹, Québec, 2019

Secteur	Effectif ²			Taux de présence féminine
	Ensemble du Québec			
	Femmes	Hommes	Total	%
	n			
Affaires, finance et administration	158 590	76 570	235 160	67,4
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	34 990	112 980	147 970	23,6
Secteur de la santé	68 610	16 470	85 070	80,6
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	114 420	61 370	175 790	65,1
Arts, culture, sports et loisirs	9 640	10 260	19 900	48,4
Vente et services	77 690	80 690	158 380	49,1
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	6 980	90 670	97 650	7,1
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	220	3 160	3 380	6,6
Fabrication et services d'utilité publique	34 470**	67 150	101 610	33,9
Total	508 740	522 050	1 030 800	49,4

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Selon la Classification nationale des professions, 2016.

2. Le nombre d'employés est arrondi à la dizaine près. Pour cette raison, la somme de l'effectif masculin et féminin ne correspond pas toujours au total présenté.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019*.

La majorité des employés occupant une profession de formation universitaire sont des femmes

Lorsque l'on compare les niveaux de compétence de la Classification nationale des professions (CNP), on constate que le niveau de compétence de formation universitaire, représentant 29 % du total de l'effectif travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus, est le seul niveau où on retrouve plus de femmes que d'hommes (176 720 contre 126 790), soit environ 58 %.

En 2019, environ 303 500 employés permanents à temps plein occupent des emplois de formation universitaire (tableau 2). Environ 7 employés sur 10 ont pour employeur une organisation du secteur public, alors que les autres travaillent dans le secteur privé. En outre, la répartition selon le sexe montre que le taux de présence des femmes dans les emplois de formation universitaire dans

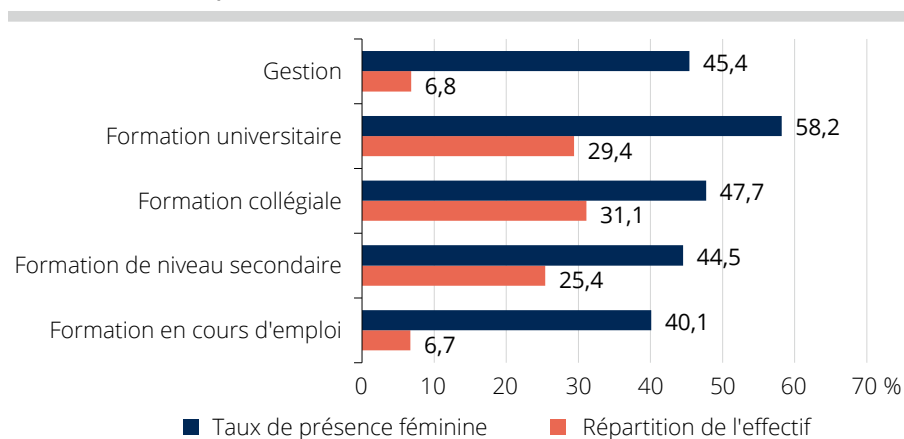
le secteur public est de presque trente points de pourcentage supérieur à celui estimé pour le même type d'emplois dans le secteur privé.

Dans le secteur privé, les données sont disponibles selon le statut de syndicalisation et la taille de l'entreprise. Environ 95 % des 100 210 professionnels de ce secteur sont non syndiqués. Environ 7 employés sur 10 travaillent dans une entreprise de 1000 employés et plus, alors que 15 % œuvrent dans une entreprise de 200 à 499 employés. Le taux de présence féminine est par contre similaire dans les trois strates de taille analysées.

Le secteur public dans son ensemble compte environ 203 300 professionnels. Le taux de présence des femmes est en moyenne de 68 %. Un peu plus de 70 % de l'ensemble des professionnels de ce secteur travaillent dans l'administration québécoise (regroupant les employés de la fonction publique et des réseaux publics de l'éducation et de la santé). Le taux de présence des femmes dans l'administration québécoise est de 75 %, soit le pourcentage le plus élevé des sous-secteurs du secteur public. Dans les autres composantes du secteur public (administrations fédérale et municipale, secteur universitaire et « entreprises publiques »), ce taux varie de 46 % à 54 %.

Figure 2

Distribution de l'effectif dans les entreprises de 200 employés et plus selon les niveaux de compétence¹, Québec, 2019



Note : Moins de 1 % de l'ensemble des emplois n'ont pas pu se voir attribuer un code CNP en raison de l'ambiguïté du titre de l'emploi. Pour cette raison, la répartition de l'effectif n'est pas égale à 100 %. L'analyse porte sur les employés permanents à temps plein. Il s'agit des employés dont le contrat de travail est à durée indéterminée et qui travaillent plus de 30 heures par semaine.

1. Selon la Classification nationale des professions, 2016.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec - Collecte 2019*.



Photo : Sam Edwards / Istockphoto.com

Environ 60 % de l'effectif professionnel occupe un emploi à prédominance féminine

Les professions à prédominance féminine regroupent près de 60 % de l'ensemble des employés professionnels, pour un total de 174 500 personnes. Parmi celles-ci,

130 530 sont des femmes (taux de présence de 75 %). Quant aux professions à prédominance masculine, environ 42 % de l'effectif total masculin occupent ces emplois.

Tableau 2

Distribution de l'effectif, ensemble des professions de formation universitaire, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Secteur	Effectif ¹ (professionnels)				Taux de présence féminine
	Total		Femmes	Hommes	%
	n	%	n		
Ensemble des professionnels	303 510	100,0	176 720	126 790	58,2
Syndiqué	188 200	62,0	127 970	60 230	68,0
Non syndiqué	115 320	38,0	48 750	66 560	42,3
Privé	100 210	33,0	39 090	61 120	39,0
Syndiqué	5 240*	...	2 810*	2 440*	53,5
Non syndiqué	94 970	...	36 290	58 680	38,2
Entreprises de 200 à 499 employés	15 330*	...	7 010*	8 320*	45,7
Entreprises de 500 à 999 employés	12 380*	...	4 470*	7 910**	36,1
Entreprises de 1000 employés et plus	72 500	...	27 610	44 890	38,1
Public	203 300	67,0	137 630	65 680	67,7
Administration québécoise ^{2,3}	146 040	...	109 159	36 881	74,7
Administration fédérale ²	19 718	...	10 569	9 149	53,6
Administration municipale ⁴	5 390	...	2 830	2 560	52,5
« Entreprises publiques »	18 170	...	8 420	9 750	46,3
Universitaire	13 980	...	6 650	7 330	47,6
Professions à prédominance féminine	174 500	57,5	130 530	43 970	74,8
Professions « sans prédominance »	60 110	19,8	30 620	29 490	50,9
Professions à prédominance masculine	68 900	22,7	15 570	53 340	22,6

... N'ayant pas lieu de figurer.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Le nombre d'employés est arrondi à la dizaine près. Pour cette raison, la somme de l'effectif masculin et féminin ne correspond pas toujours au total présenté. L'analyse porte sur les employés permanents à temps plein. Il s'agit des employés dont le contrat de travail est à durée indéterminée et travaillent plus de 30 heures par semaine.
2. Les données de l'administration québécoise ainsi que celles de l'administration fédérale sont recensées. Dans ces deux secteurs, les employés permanents à temps plein sont mesurés sous forme d'équivalent à temps complet.
3. L'administration québécoise regroupe la fonction publique, le réseau de l'éducation (centres de services scolaires et cégeps) ainsi que le réseau de la santé et des services sociaux.
4. L'administration municipale comprend les villes d'au moins 25 000 habitants.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019*.

Écart salarial entre les sexes : les femmes professionnelles sont en moyenne moins bien rémunérées que leurs homologues masculins

Comme le montre le tableau 4 dans la section « [Tableaux complémentaires](#), à la page 13, selon les données de l'ERG, en 2019, dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus du Québec, les femmes gagnent par heure 1,53 \$ de moins que les hommes. Cela représente un ratio salarial entre les femmes et les hommes de 95,5 %. Le ratio femmes/hommes est plus élevé dans le secteur public (93,6 %) que dans le secteur privé (87,2 %). Par niveau de compétence, le ratio entre le salaire horaire moyen des femmes et celui des hommes est plus élevé dans le niveau de formation universitaire, pour atteindre près de 94 %. Dans les autres niveaux, les ratios vont de 83,6 % pour la formation en cours d'emploi à 90,4 % pour la formation de niveau secondaire.

Le salaire horaire moyen des femmes professionnelles (42,30 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (45,13 \$). L'écart salarial horaire en défaveur des femmes est ainsi estimé à 2,83 \$ (figure 3), pour un ratio femmes/hommes de 93,7 %. Par ailleurs, pour toutes les ventilations

analysées, le ratio salarial femmes/hommes est d'au moins 91 %, sauf dans le secteur universitaire où il est de 88,2 %.

Les femmes professionnelles syndiquées et non syndiquées gagnent en moyenne moins que leurs collègues masculins ayant le même statut de syndicalisation (respectivement 3,67 \$/h et 2,99 \$/h de moins). La comparaison des secteurs public et privé mène à des constats similaires à ceux que l'on fait pour l'ensemble des secteurs et selon le statut de syndicalisation : le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Il faut souligner que le ratio du secteur public (91,6 %) est similaire à celui du secteur privé (91,4 %).

Dans le secteur public, on retrouve le plus petit écart et le plus grand écart en défaveur des femmes parmi toutes les ventilations analysées. Dans l'administration québécoise, le salaire horaire moyen des professionnelles est de 41,72 \$ et celui des professionnels est de 42,83 \$, soit une différence de 1,11 \$. Cela représente la plus petite différence salariale et un ratio

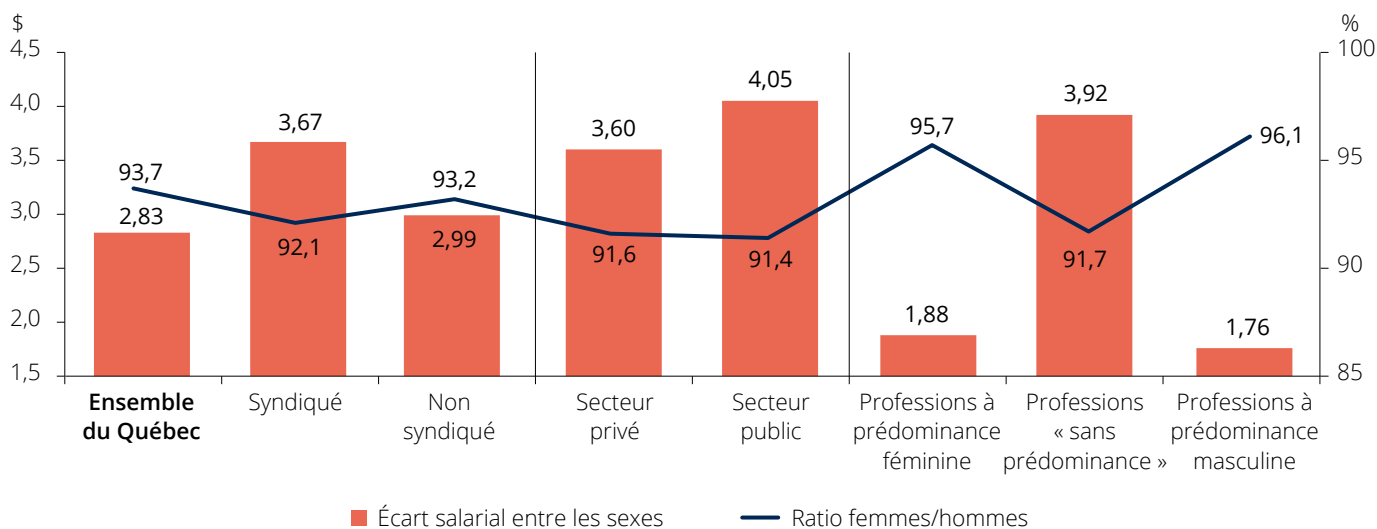
femmes/hommes de 97,4 %. À l'opposé, le plus grand écart entre les deux sexes se trouve dans le secteur universitaire (7,33 \$). Le salaire horaire moyen des femmes y est de 54,84 \$, comparativement à 62,17 \$ pour les hommes.



Photo : Gremlin / Istockphoto.com

Figure 3

Écart et ratio salariaux selon le sexe, ensemble des professions de formation universitaire, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019



Note : Tous les écarts salariaux présentés dans la figure sont significatifs au seuil de 5 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019*.

La catégorie d'emplois à prédominance féminine montre un salaire plus faible

Lorsque l'on compare le salaire moyen des emplois à prédominance féminine avec ceux des emplois à prédominance masculine ou « sans prédominance », on constate que le salaire horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Dans la catégorie des professions « sans prédominance », on retrouve l'écart le plus élevé. Il est évalué à 3,92 \$ (ratio femmes/hommes de 91,7 %). À l'opposé, l'écart constaté dans les professions à prédominance masculine est de 1,76 \$, alors que la différence pour celles à prédominance féminine est de 1,88 \$. De plus, les emplois de formation universitaire à prédominance féminine montrent un salaire horaire moyen inférieur d'environ 2,50 \$ à celui associé aux emplois à prédominance masculine ou « sans prédominance ».

Le [tableau 4](#), à la page 13, présente les salaires moyens des femmes et des hommes pour l'ensemble des emplois et selon le niveau de compétence requis par l'emploi.

Par ailleurs, il est important de souligner que ces résultats sont influencés, entre autres, par la répartition des femmes et des hommes dans les professions et les secteurs. Quels seraient les écarts salariaux lorsque cette variable est contrôlée ? L'[encadré 2](#) répond à la question en présentant une analyse qui tient compte de la répartition des sexes.

Qu'en est-il des écarts salariaux selon la profession ?

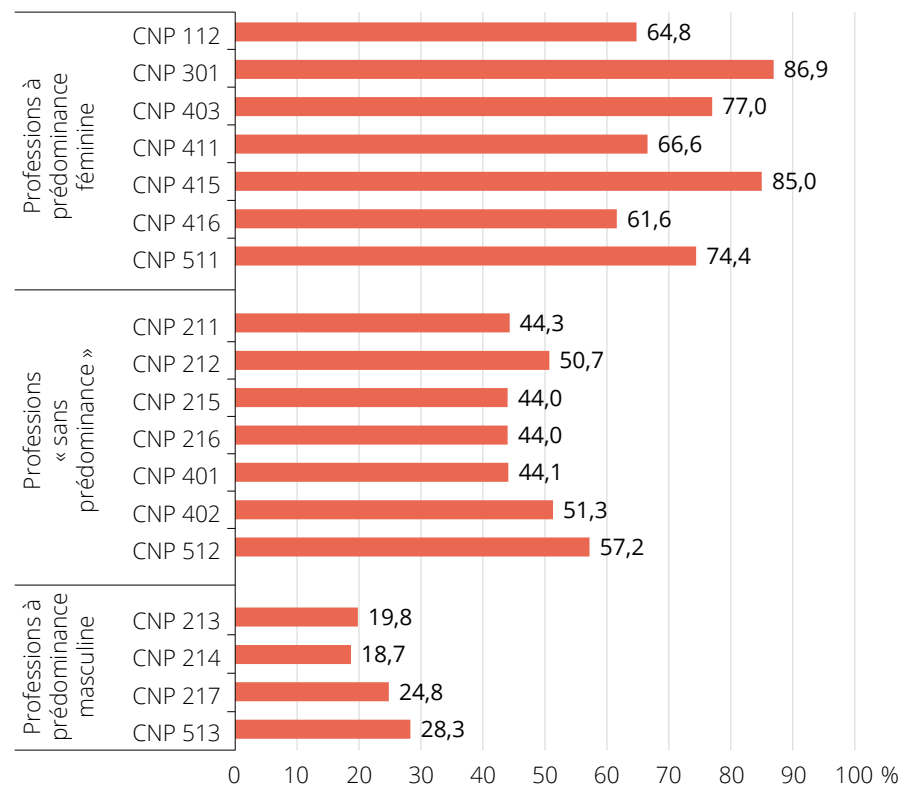
La présence des femmes selon la profession

Dans le niveau de compétence de formation universitaire de la Classification nationale des professions (CNP), on retrouve 23 groupes intermédiaires. L'analyse est réalisée pour 18 des 23 emplois pour lesquels les résultats sont diffusables. Il faut préciser que les résultats relatifs aux professions non présentées sont inclus dans les moyennes d'ensemble. Les emplois à prédominance (taux de présence des femmes supérieurs à 60 %) est la catégorie la plus nombreuse en termes d'effectif. Elle compte 58 % de l'ensemble des professionnels dans les entreprises de 200 employés et plus.

Comme le montre la figure 4, le taux de présence des femmes dans les emplois analysés varie de 19 % à 87 %. Les catégories de professions à prédominance féminine et « sans prédominance » comptent sept emplois chacun, alors que la catégorie à prédominance masculine – dans laquelle le taux de présence des femmes est inférieur à 40 % – en compte quatre. Dans cette dernière catégorie, trois des quatre emplois présentés sont du domaine des sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, et ils forment 98 % de l'effectif des employés occupant un emploi à prédominance masculine. Les emplois sont placés en ordre croissant selon le code CNP.

Figure 4

Taux de présence féminine par profession de formation universitaire¹ et prédominance du sexe dans les professions, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019



1. Selon la Classification nationale des professions, 2016.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019*.

Encadré 2

Analyse complémentaire : comparaison du salaire horaire des femmes avec celui des hommes, selon une répartition standardisée de l'effectif

La répartition différente des femmes et des hommes dans les professions et les secteurs de comparaison est une des variables qui influencent les moyennes salariales selon le sexe. Pour que cette influence soit prise en compte, les résultats ont été recalculés selon une répartition standardisée de l'effectif. La moyenne du salaire horaire des femmes et celle du salaire horaire des hommes dans les professions où l'on trouve les deux sexes ont ainsi été recalculées sur la base, dans les deux cas, de la répartition des hommes dans les professions et les secteurs.

Les résultats de cet exercice mènent à des observations intéressantes. Dans presque toutes les comparaisons, le

salaire moyen standardisé des femmes (calculé sur la base de la répartition des hommes dans les professions) a tendance à être supérieur à celui présenté au tableau 5 (moyenne non standardisée calculée sur la base de la répartition des femmes). Lorsque l'on tient compte de la variable « répartition de l'effectif », l'écart en défaveur des femmes est moindre que celui présenté précédemment dans l'article. Pour l'ensemble des professionnelles, le ratio femmes/hommes estimé à partir des salaires moyens standardisés est de 96,3 %, alors qu'il est de 93,7 % sans standardisation. L'effet de cette variable est plus important dans certains secteurs. Par exemple, dans le secteur public, l'écart en défaveur des femmes

est de 1,42 \$, ce qui est associé à un ratio femmes/hommes de 97,0 %. Sans standardisation, le ratio est d'environ 91,4 %. Une différence du même ordre est observée dans le secteur universitaire. En effet, le ratio du salaire des femmes sur celui des hommes s'établit à 93,6 % avec la standardisation, alors qu'il était de 88,2 %.

Ces résultats illustrent le fait que la répartition de l'effectif féminin et masculin dans les professions et les secteurs influence les moyennes salariales. D'autres facteurs pourraient être considérés, comme la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail, le mode de rémunération en vigueur, ou encore des facteurs liés à la personne et à la situation familiale.

Tableau 3

Salaire horaire moyen calculé selon une répartition standardisée de l'effectif, ensemble des professions de formation universitaire, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Secteur	Analyse selon le sexe			
	Femmes	Hommes	Écart	Ratio
	\$			%
Ensemble du Québec	43,45	45,13	- 1,68^a	96,3
Syndiqué	45,32	46,51	- 1,19 ^a	97,4
Non syndiqué	41,30	43,88	- 2,58 ^a	94,1
Privé	40,39	42,90	- 2,51^a	94,1
Syndiqué	43,59	44,18	- 0,59	98,7
Non syndiqué	40,27	42,85	- 2,58 ^a	94,0
Entreprises de 200 à 499 employés	39,84	41,19	- 1,35	96,7
Entreprises de 500 à 999 employés	37,33	40,61	- 3,28	91,9
Entreprises de 1000 employés et plus	41,05	43,62	- 2,57 ^a	94,1
Public	45,78	47,20	- 1,42^a	97,0
Administration québécoise ^{1,2}	42,35	42,83	- 0,48 ^a	98,9
Administration fédérale ¹	46,87	47,81	- 0,94 ^a	98,0
Administration municipale ³	48,01	48,91	- 0,9 ^a	98,2
« Entreprises publiques »	49,25	51,44	- 2,19 ^a	95,7
Universitaire	58,17	62,17	- 4,0 ^a	93,6

a. Écart significatif au seuil de 5 %.

1. Les données de l'administration québécoise ainsi que celles de l'administration fédérale sont recensées.

2. L'administration québécoise regroupe la fonction publique, le réseau de l'éducation (centres de services scolaires et cégeps) ainsi que le réseau de la santé et des services sociaux.

3. L'administration municipale comprend les villes d'au moins 25 000 habitants.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019*.

Les emplois « sans prédominance » affichent plus souvent un ratio salarial femmes/hommes plus faible que ceux à prédominance féminine et masculine

Dans la catégorie des emplois à prédominance féminine, les ratios du salaire des femmes sur celui des hommes varient de 93,9 % à 101,9 %. Cette catégorie comprend les deux seuls emplois présentant un écart salarial en faveur des femmes parmi tous les emplois analysés. Il s'agit des professionnels des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art (code CNP 511) et du personnel professionnel en soins infirmiers (code CNP 301), ce dernier groupe comptant 11 % de l'ensemble des professionnels. La différence salariale pour ces deux emplois se référant à des domaines traditionnellement féminins est respectivement de 0,87 \$/h et 0,72 \$/h.

Tous les autres emplois du groupe présentent un salaire moyen plus faible chez les femmes que chez les hommes. Par ailleurs, les enseignants/enseignantes aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et les conseillers/conseillères d'orientation, (CNP 403) regroupent le plus grand nombre d'employés occupant

un poste à prédominance féminine (environ 33 %). Ici, l'écart salarial en défaveur des femmes est de 0,68 \$/h, avec un ratio femmes/hommes de 98,4 % et un taux de présence féminine estimé à 77,0 %.

Les sept emplois « sans prédominance » comptent environ 12 % de l'effectif des professionnels dans les entreprises de 200 employés et plus. Cette catégorie montre les quatre écarts salariaux les plus grands parmi les 18 groupes analysés. Les professeurs/professeures d'université et les assistants/assistantes d'enseignement au niveau postsecondaire (code CNP 401), représentant 17 % de la catégorie des emplois « sans prédominance », montrent l'écart salarial le plus important de tous les emplois. Les femmes occupant cette profession gagnent en moyenne environ neuf dollars de l'heure de moins que leurs homologues masculins du groupe, pour un ratio femmes/hommes estimé à 86,0 %.

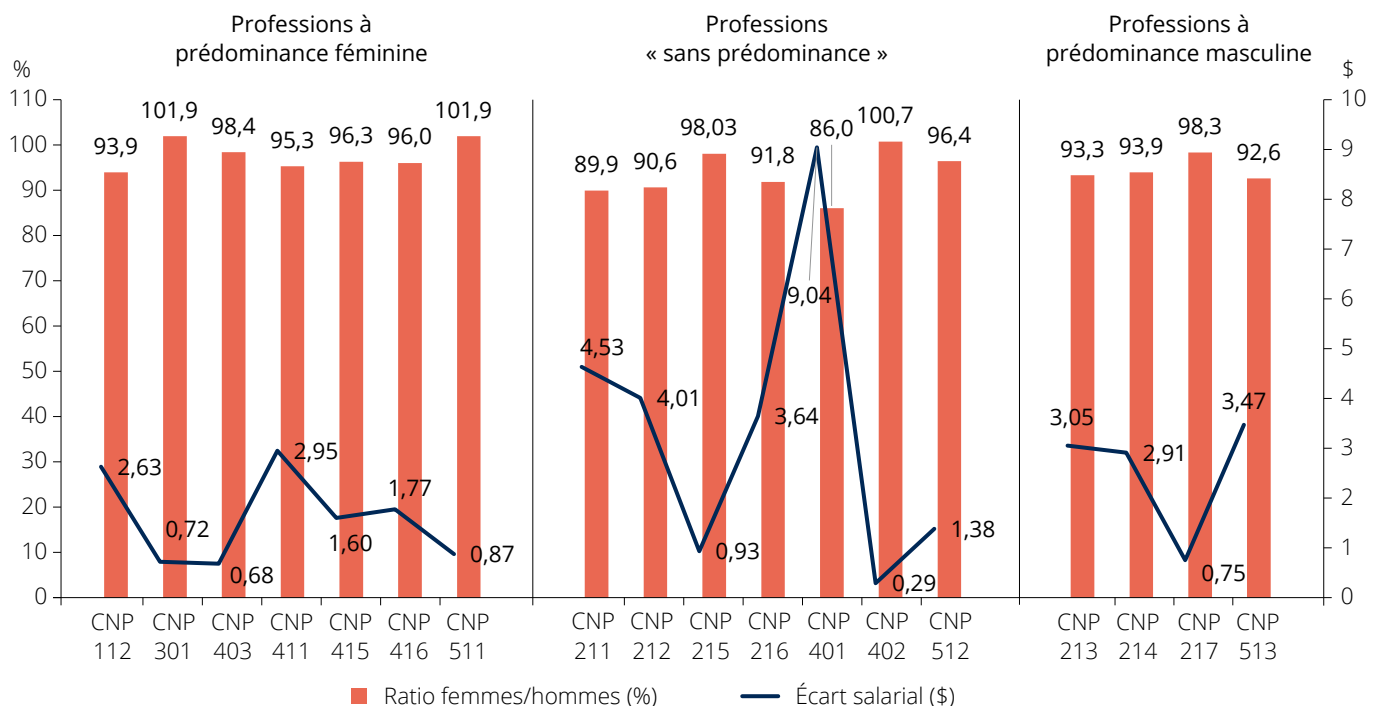
La catégorie présente aussi les deux seuls emplois, parmi tous les groupes intermédiaires analysés, pour lesquels l'écart entre le salaire horaire moyen des femmes et celui des hommes n'est pas significativement différent sur le plan statistique. Il s'agit des codes CNP 402 et 512.

Les quatre emplois à prédominance masculine affichent des écarts salariaux en défaveur des femmes. Les différences varient de 0,75 \$/h chez les professionnels en informatique à 3,47 \$/h chez les professionnels en arts plastiques et en arts de la scène. Ces emplois constituant les deux bornes de salaire regroupent respectivement le plus grand nombre de salariés de la catégorie et le plus faible.

Le lecteur peut consulter le tableau complémentaire 6 pour des résultats plus détaillés sur ces 18 emplois. Les emplois sont placés selon leur catégorie de prédominance et en ordre croissant du code CNP.

Figure 5

Écart et ratio salariaux selon le sexe par profession de formation universitaire¹ et prédominance du sexe dans les professions, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019



1. Selon la Classification nationale des professions, 2016.

Note : Tous les écarts salariaux présentés dans la figure sont significatifs au seuil de 5 %, à deux exceptions : CNP 402 et CNP 512.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019*.

En conclusion

Dans les entreprises de 200 employés et plus du Québec, le salaire horaire moyen estimé des femmes occupant des emplois de formation universitaire (42,30 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (45,13 \$). Le ratio femmes/hommes est de 93,7 %.

Cette rémunération inférieure pour les femmes s'observe tant selon le secteur d'appartenance que selon le statut de syndicalisation. Aussi, parmi toutes les ventilations analysées, l'écart le plus élevé entre le salaire horaire moyen des femmes et celui des hommes se trouve dans le secteur universitaire : la différence salariale entre les deux sexes y est de 7,33 \$/h.

Dans les professions de formation universitaire, en 2019, le salaire horaire moyen associé aux emplois à prédominance féminine

(42,43 \$) est inférieur à celui associé aux emplois à prédominance masculine (44,69 \$) et à ceux sans « prédominance » (45,18 \$). Des 18 emplois analysés, 14 – dont 7 se réfèrent à des professions du domaine des sciences naturelles et appliquées (code CNP débutant par le chiffre 2) – montrent un salaire horaire plus faible pour les femmes par rapport aux hommes, les ratios femmes/hommes variant de 86,0 % à 98,4 %. Pour deux autres emplois, la différence entre les sexes n'est pas significative sur le plan statistique. Enfin, deux emplois affichent un salaire supérieur chez les femmes, comparativement aux hommes. L'avantage est respectivement de 0,72 \$/h et 0,87 \$/h.

En ce qui concerne la répartition de l'effectif dans les entreprises de 200 employés et plus du Québec, le fait qu'on retrouve plus de femmes que d'hommes dans le secteur

public (à l'inverse du secteur privé) et que la répartition soit différente selon le sexe dans les groupes intermédiaires de la CNP explique une partie des écarts salariaux. Afin que l'influence de cet aspect soit prise en compte, les résultats ont été recalculés selon une répartition standardisée de l'effectif. Selon cette analyse complémentaire, le salaire moyen standardisé des femmes (calculé sur la base de la répartition des hommes) a tendance à être supérieur au salaire moyen non standardisé. Par exemple, pour l'ensemble des professionnelles, le ratio femmes/hommes estimé à partir des salaires moyens standardisés est de 96,3 %, alors qu'il est de 93,7 % sans cette standardisation. Les résultats de l'analyse selon les secteurs vont généralement dans le même sens, en particulier dans le secteur public et ses sous-secteurs.

Encadré 3

Notes méthodologiques

Source des données

L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* est réalisée chaque année auprès d'un échantillon représentatif des entreprises de 200 employés et plus dans différents secteurs du marché du travail et les municipalités d'au moins 25 000 habitants. Le rapport présente des données sur les salaires, les heures normales de travail et la rémunération globale pour plusieurs ventilations.

Période de référence et statut d'emploi

Les données sont celles au 1^{er} avril 2019. Les résultats concernent les employés permanents à temps plein, dont le contrat de travail est à durée indéterminée et qui travaillent habituellement au moins 30 heures par semaine.

Secteurs analysés

Le secteur public est composé des sous-secteurs suivants : administration québécoise (fonction publique québécoise et réseaux publics de l'éducation – centre de services scolaire et cégeps – et de la santé et des services sociaux), administration fédérale au Québec, administration municipale, universités et entreprises à caractère public de compétence fédérale, provinciale ou locale. Les salariés peuvent être syndiqués ou non syndiqués. Le secteur privé regroupe l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus.

Dans l'administration municipale, la population estimée est définie sur la base de la population résidant dans une municipalité plutôt que sur la base du nombre d'employés. Ce sont les municipalités de 25 000 habitants et plus qui font partie de la population visée par l'enquête, et celle-ci comportent généralement au moins 200 employés.

Suite à la page 12

Couverture des emplois

L'analyse des emplois est réalisée à partir de la Classification nationale des professions (CNP), un système reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes d'emplois existants, selon le genre et le niveau de compétence.

La catégorie de professions la plus vaste est celle qui se rapporte au « genre de compétence », qui repose sur le genre de travail réalisé et témoigne du champ de formation et de l'expérience normalement exigés pour exercer une profession donnée. Le « niveau de compétence » renvoie quant à lui au type et à la durée de la formation ou de l'éducation ordinairement requise par la profession, et traduit également l'expérience exigée ainsi que la complexité des responsabilités associées au travail. La CNP se compose de cinq niveaux de compétence : gestion, formation universitaire, formation collégiale ou son équivalent, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi.

La codification des emplois se fait à l'aide de trois chiffres (groupes intermédiaires) ou de quatre chiffres (groupes de base). Cet article présente uniquement les groupes intermédiaires. Le premier chiffre du groupe intermédiaire représente le domaine d'activité (genre de compétence), le deuxième, le niveau de compétence (1 pour le niveau de compétence universitaire) et le troisième, le champ d'activité de la profession.

Certains résultats n'ont pu être diffusés pour des raisons autres que des règles de confidentialité. C'est le cas des emplois dont la rémunération est basée soit exclusivement, soit en partie, sur des commissions et de certains emplois du secteur de la santé. Dans ce dernier secteur, les groupes professionnels retirés de l'analyse sont rémunérés selon un mode particulier (comme la rémunération à l'acte, non couverte par l'enquête), ou n'ont pas été couverts par l'enquête parce que les titulaires ne sont généralement pas des salariés. Prenons par exemple le code 311 – Médecins, dentistes et vétérinaires. Il n'a pas été possible de recueillir les données sur le salaire de la majorité des médecins, dentistes et vétérinaires, leur mode de rémunération étant souvent à l'acte et peu d'entre eux étant des salariés. Par contre, les salaires des médecins résidents ont été colligés et contribuent en très grande partie au résultat salarial moyen obtenu. Ces salaires font baisser fortement la moyenne salariale du groupe intermédiaire 311 ; en conséquence, celle-ci ne reflète pas la réalité.

Précision sur les écarts salariaux

Un des facteurs qui influencent l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans un secteur donné est l'hétérogénéité des salaires et du taux de présence féminine dans les sous-secteurs, les groupes intermédiaires et les groupes de base le composant. La présente étude ne permet pas de déterminer les causes de l'écart de rémunération entre les sexes. Certains facteurs non considérés pourraient expliquer une partie de cet écart, notamment la répartition de l'effectif dans les emplois, la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail, le mode de rémunération, ou encore certaines caractéristiques démographiques, comme la situation familiale de l'employé.

Différence significative

Les administrations québécoise et fédérale étant recensées, aucune mesure de précision n'est nécessaire ; les différences présentées sont toujours significatives. Dans les autres ventilations analysées, un échantillon est tiré. Afin de déterminer si une différence entre deux résultats est statistiquement significative à un seuil de 5 %, on examine les intervalles de confiance à 95 %. L'absence de chevauchement des intervalles de confiance associés aux résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, il n'est pas possible de conclure, et un test statistique doit être appliqué afin de vérifier si les deux estimations sont statistiquement différentes au seuil de signification de 5 %. Les écarts significatifs entre les femmes et les hommes sont accompagnés de la lettre « a » dans les tableaux de l'article.

Tableaux complémentaires

Tableau 4

Distribution de l'effectif et salaire horaire moyen, ensemble des professions, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Secteur	Effectif ¹	Taux de présence féminine	Salaire horaire moyen					
			Ensemble du Québec		Analyse selon le sexe			
				Intervalle de confiance (95 %)	Femmes	Hommes	Écart	Ratio
n	%	\$		\$	\$		%	
Ensemble du Québec	1 030 800	49,4	33,60	[32,93 ; 34,27]	32,83	34,36	- 1,53^a	95,5
Syndiqué	591 560	52,8	32,97	[32,17 ; 33,77]	33,09	32,83	0,26	100,8
Non syndiqué	439 240	44,7	34,46	[33,27 ; 35,64]	32,41	36,11	- 3,7 ^a	89,8
Privé	557 090	39,4	30,06	[28,90 ; 31,21]	27,60	31,66	- 4,06^a	87,2
Syndiqué	170 990	30,6	25,64	[23,78 ; 27,50]	22,15	27,18	- 5,03 ^a	81,5
Non syndiqué	386 100	43,3	32,02	[30,75 ; 33,29]	29,31	34,09	- 4,78 ^a	86,0
Entreprises de 200 à 499 employés	89 140	42,9	29,00	[26,56 ; 31,45]	27,43	30,19	- 2,76	90,9
Entreprises de 500 à 999 employés	122 290*	36,0	25,94	[22,94 ; 28,94]	22,84	27,68	- 4,84	82,5
Entreprises de 1000 employés et plus	345 660	39,7	31,79	[30,49 ; 33,09]	29,18	33,52	- 4,34 ^a	87,1
Public	473 710	61,1	37,76	[37,62 ; 37,91]	36,79	39,29	- 2,5^a	93,6
Administration québécoise ^{2,3}	285 425	72,4	35,78	...	35,70	36,00	- 0,3 ^a	99,2
Administration fédérale ²	44 622	54,9	41,54	...	39,99	43,42	- 3,43 ^a	92,1
Administration municipale ⁴	43 800	35,3	39,68	[39,44 ; 39,93]	39,10	40,00	- 0,9 ^a	97,8
« Entreprises publiques »	75 200	39,1	38,42	[37,96 ; 38,89]	37,12	39,26	- 2,14 ^a	94,5
Universitaire	24 660	53,8	48,44	[47,65 ; 49,22]	44,43	53,10	- 8,67 ^a	83,7
Selon le niveau de compétence								
Gestion	69 950	45,4	54,00	[52,07 ; 55,94]	50,74	56,72	- 5,98 ^a	89,5
Formation universitaire	303 510	58,2	43,48	[43,17 ; 43,80]	42,30	45,13	- 2,83 ^a	93,7
Formation collégiale	321 060	47,7	31,11	[30,65 ; 31,58]	29,04	33,00	- 3,96 ^a	88,0
Formation de niveau secondaire	261 620	44,5	23,25	[22,45 ; 24,05]	21,96	24,29	- 2,33 ^a	90,4
Formation en cours d'emploi	68 770	40,1	19,90	[18,95 ; 20,85]	17,81	21,30	- 3,49 ^a	83,6
Professions à prédominance féminine	425 260	76,4	33,16	[32,33 ; 33,99]	32,62	34,92	- 2,30 ^a	93,4
Professions « sans prédominance »	208 620	50,3	35,97	[34,65 ; 37,28]	34,65	37,30	- 2,65	92,9
Professions à prédominance masculine	396 910	19,9	32,84	[31,91 ; 33,77]	31,28	33,23	- 1,95	94,1

a. Écart significatif au seuil de 5 %.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Le nombre d'employés est arrondi à la dizaine près. L'analyse porte sur les employés à temps plein. Il s'agit des employés dont le contrat de travail est à durée indéterminée et qui travaillent plus de 30 heures par semaine.

2. Les données de l'administration québécoise ainsi que celles de l'administration fédérale sont recensées. Pour cette raison, les résultats ne sont pas accompagnés d'un intervalle de confiance.

3. L'administration québécoise regroupe la fonction publique, le réseau de l'éducation (centres de services scolaires et cégeps) ainsi que le réseau de la santé et des services sociaux.

4. L'administration municipale comprend les villes d'au moins 25 000 habitants.

Note : Moins de 1% de l'ensemble des emplois n'ont pas pu se voir attribuer un code CNP en raison de l'ambiguïté du titre de l'emploi. Pour cette raison, la répartition de l'effectif n'est pas égale à 100 %. L'analyse porte sur les employés permanents à temps plein. Il s'agit des employés dont le contrat de travail est à durée indéterminée et qui travaillent plus de 30 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019*.

Tableau 5

Taux de présence féminine et salaire horaire moyen, ensemble des professions de formation universitaire, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Secteur	Taux de présence féminine	Salaire horaire moyen					
		Ensemble des professionnels		Analyse selon le sexe			
			Intervalle de confiance (95 %)	Femmes	Hommes	Écart	Ratio
%	\$		\$		%		
Ensemble du Québec	58,2	43,48	[43,17 ; 43,80]	42,30	45,13	- 2,83^a	93,7
Syndiqué	68,0	44,02	[43,77 ; 44,26]	42,84	46,51	- 3,67 ^a	92,1
Non syndiqué	42,3	42,61	[41,85 ; 43,37]	40,89	43,88	- 2,99 ^a	93,2
Privé	39,0	41,49	[40,62 ; 42,35]	39,29	42,89	- 3,60^a	91,6
Syndiqué	53,5	43,30	[41,51 ; 45,08]	42,53	44,18	- 1,65	96,3
Non syndiqué	38,2	41,39	[40,47 ; 42,30]	39,04	42,84	- 3,80 ^a	91,1
Entreprises de 200 à 499 employés	45,7	39,97	[36,23 ; 43,70]	38,51	41,19	- 2,68	93,5
Entreprises de 500 à 999 employés	36,1	39,36	[36,96 ; 41,77]	37,15	40,61	- 3,46	91,5
Entreprises de 1000 employés et plus	38,1	42,18	[41,39 ; 42,97]	39,84	43,62	- 3,78 ^a	91,3
Public	67,7	44,46	[44,24 ; 44,68]	43,15	47,20	- 4,05^a	91,4
Administration québécoise ^{1,2}	74,7	42,00	...	41,72	42,83	- 1,11 ^a	97,4
Administration fédérale ¹	53,6	46,64	...	45,62	47,81	- 2,19 ^a	95,4
Administration municipale ³	52,5	48,11	[47,74 ; 48,48]	47,39	48,91	- 1,52 ^a	96,9
« Entreprises publiques »	46,3	49,81	[49,53 ; 50,09]	47,93	51,44	- 3,51 ^a	93,2
Universitaire	47,6	58,68	[57,79 ; 59,57]	54,84	62,17	- 7,33 ^a	88,2
Professions à prédominance féminine	74,8	42,43	[42,15 ; 42,71]	41,96	43,84	- 1,88 ^a	95,7
Professions « sans prédominance »	50,9	45,18	[44,30 ; 46,07]	43,27	47,19	- 3,92 ^a	91,7
Professions à prédominance masculine	22,6	44,69	[44,07 ; 45,32]	43,33	45,09	- 1,76 ^a	96,1

... N'ayant pas lieu de figurer.

a. Écart significatif au seuil de 5 %.

1. Les données de l'administration québécoise ainsi que celles de l'administration fédérale sont recensées. Pour cette raison, les résultats ne sont pas accompagnés d'un intervalle de confiance.

2. L'administration québécoise regroupe la fonction publique, le réseau de l'éducation (centres de services scolaires et cégeps) ainsi que le réseau de la santé et des services sociaux.

3. L'administration municipale comprend les villes d'au moins 25 000 habitants.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019*.

Tableau 6

Distribution de l'effectif et salaire horaire moyen par profession de formation universitaire¹, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Code CNP	Titre de la profession	Effectif ²		Taux de présence féminine %	Salaire horaire moyen					
		n	%		Ensemble		Analyse selon le sexe			
					\$	Intervalle de confiance (95 %)	Femmes \$	Hommes \$	Écart	Ratio %
Ensemble des professions de formation universitaire										
	Professions à prédominance féminine	174 500	57,5	74,8	42,43	[42,15 ; 42,71]	41,96	43,84	-1,88 ^a	95,7
	Professions « sans prédominance »	60 110	19,8	50,9	45,18	[44,30 ; 46,07]	43,27	47,19	-3,92 ^a	91,7
	Professions à prédominance masculine	68 900	22,7	22,6	44,69	[44,07 ; 45,32]	43,33	45,09	-1,76 ^a	96,1
Selon la profession										
Professions à prédominance féminine (taux de présence féminine > = 60 %)										
112	Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	34 220	11,3	64,8	41,66	[40,89 ; 42,42]	40,73	43,36	-2,63 ^a	93,9
301	Personnel professionnel en soins infirmiers	29 870	9,8	86,9	38,28	[38,15 ; 38,40]	38,37	37,65	0,72 ^a	101,9
403	Enseignants/enseignantes aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers/conseillères d'orientation	58 180	19,2	77,0	43,00	[42,97 ; 43,02]	42,84	43,52	-0,68 ^a	98,4
411	Juges, avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	x	...	66,6	60,66	[60,24 ; 61,08]	59,67	62,62	-2,95 ^a	95,3
415	Professionnels/professionnelles des services sociaux et communautaires	12 620	4,2	85,0	42,13	[42,12 ; 42,14]	41,89	43,49	-1,60 ^a	96,3
416	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes des politiques des programmes	25 480	8,4	61,6	43,67	[42,23 ; 45,11]	42,99	44,76	-1,77 ^a	96,0
511	Professionnels/professionnelles des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	2 200	0,7	74,4	46,53	[46,15 ; 46,91]	46,75	45,88	0,87 ^a	101,9
Professions « sans prédominance » (taux de présence féminine entre 41 % et 59 %)										
211 ³	Professionnels/professionnelles des sciences physiques	4 390 [*]	1,4	44,3	42,93	[40,07 ; 45,79]	40,41	44,94	-4,53 ^a	89,9
212	Professionnels/professionnelles des sciences de la vie	2 770 [*]	0,9	50,7	40,82	[38,24 ; 43,40]	38,84	42,85	-4,01 ^a	90,6
215	Professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage	1 370	0,5	44,0	46,85	[45,35 ; 48,36]	46,33	47,26	-0,93 ^a	98,03
216 ³	Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires	1 540 ^{**}	0,5	44,0	42,60	[38,55 ; 46,64]	40,56	44,20	-3,64 ^a	91,8
401	Professeurs/professeures d'université et assistants/assistantes d'enseignement au niveau postsecondaire	10 420	3,4	44,1	60,61	[59,66 ; 61,56]	55,56	64,60	-9,04 ^a	86,0
402	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle	12 650	4,2	51,3	44,71	[43,96 ; 45,45]	44,85	44,56	0,29	100,7
512	Professionnels/professionnelles de rédaction, de la traduction et personnel professionnel assimilé des communications	2 810	0,9	57,2	37,96	[36,43 ; 39,49]	37,37	38,75	-1,38	96,4

Suite à la page 16

Tableau 6 (suite)

Distribution de l'effectif et salaire horaire moyen par profession de formation universitaire¹, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Code CNP	Titre de la profession	Effectif ²		Taux de présence féminine %	Salaire horaire moyen					
		n	%		Ensemble		Analyse selon le sexe			
					\$	Intervalle de confiance (95 %)	Femmes \$	Hommes \$	Écart	Ratio %
Professions à prédominance masculine (taux de présence féminine <= 40 %)										
213	Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique	18 230	6,0	19,8	45,07	[43,27 ; 46,87]	42,62	45,67	-3,05 ^a	93,3
214	Autres professionnels/professionnelles en génie	10 440 [*]	3,4	18,7	46,84	[45,76 ; 47,92]	44,47	47,38	-2,91 ^a	93,9
217	Professionnels/professionnelles en informatique	39 150	12,9	24,8	43,91	[43,28 ; 44,54]	43,35	44,10	-0,75 ^a	98,3
513	Professionnels/professionnelles des arts plastiques et des arts de la scène	1 090	0,4	28,3	46,08	[44,38 ; 47,78]	43,59	47,06	-3,47 ^a	92,6

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

... N'ayant pas lieu de figurer.

a. Écart significatif au seuil de 5 %.

x Données confidentielles.

1. Selon la Classification nationale des professions, 2016.

2. Le nombre d'employés est arrondi à la dizaine près. L'analyse porte sur les employés permanents à temps plein, soit ceux dont le contrat de travail est à durée indéterminée et qui travaillent plus de 30 heures par semaine.

3. L'intervalle de confiance pour le taux de présence féminine chevauche deux catégories pour cet emploi.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2019*.

Autres publications d'intérêt

[État du marché du travail au Québec : Bilan de l'année 2020](#)

Février 2021

[Les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles dans les entreprises de 200 employés et plus en 2018](#)

Février 2021

À paraître

La rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec

Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2021). « Les écarts salariaux selon le sexe dans les professions de formation universitaire : portrait des entreprises québécoises de 200 employés et plus au Québec », *Marché du travail et rémunération*, [En ligne], n° 25, mars, p. 1-17. [statistique.quebec.ca/fichier/ecarts-salariaux-sexe-professions-formation-universitaire-portrait-entreprises-quebecoises-200-employes-et-plus.pdf].

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

Anca Maria Florea et Nadège Jean

Direction des statistiques du travail et de la rémunération :

Patrice Gauthier

Avec la collaboration de :

Micheline Lampron, révision (pigiste)
Isabelle Jacques, mise en page

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
1^{er} trimestre 2021
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 : Joyseulay / Shutterstock.com