

Economics
IN FOCUS

March 4, 2024

Les femmes ont encore du pain sur la planche : Le point sur l'écart salarial au Canada

by Katherine Judge katherine.judge@cibc.com

Au cours des dernières décennies, les Canadiennes ont travaillé fort pour se tailler une meilleure place sur le marché du travail, en investissant dans leurs études et leur formation, en renforçant leur participation au marché du travail, en gravissant l'échelle hiérarchique des entreprises et en brisant le plafond de verre pour occuper des postes de haute direction. Cependant, si nous prenons la mesure de ces progrès en prévision de la Journée internationale de la femme de cette année, il convient de noter que les données sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada laissent croire qu'il reste du travail à faire pour atteindre l'équité salariale (Graphique 1).

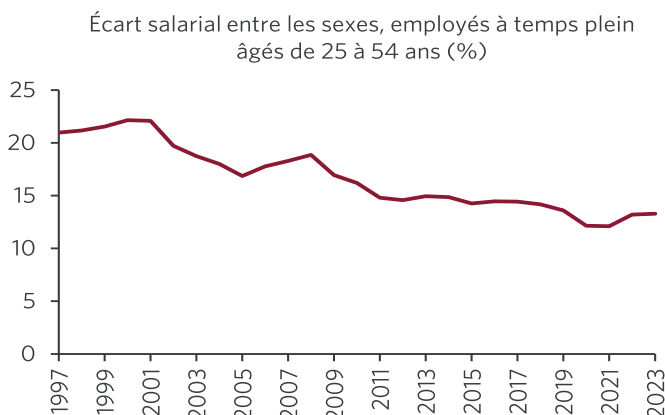
En 2023, les femmes qui travaillaient à temps plein et qui étaient âgées de 25 à 54 ans gagnaient 13 % de moins que leurs homologues masculins en termes de salaire horaire moyen, ce qui représente une faible progression par rapport à l'écart de 15 % observé en 2012. Notre analyse est axée sur les employés à temps plein afin d'éliminer l'effet de la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel, qui sont habituellement moins bien rémunérés. Nous nous limitons aux personnes âgées de 25 à 54 ans afin de limiter la volatilité

associée aux taux de rotation plus élevés en début de carrière ou aux décisions concernant la charge de travail à l'approche de l'âge de la retraite.

L'écart de participation s'amenuise

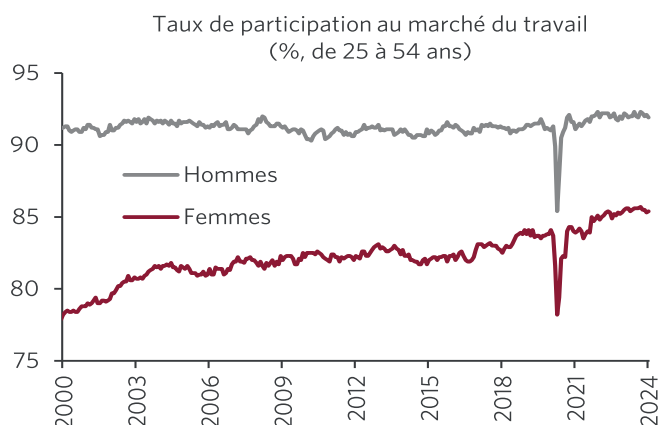
Le ralentissement de la diminution de l'écart salarial entre les sexes va à l'encontre des progrès observés dans d'autres indicateurs du marché du travail, le taux de participation au marché du travail étant en forte hausse pour les femmes ces dernières années (Graphique 2). Cette tendance a été favorisée par un meilleur accès à des services de garde d'enfants subventionnés et à des conditions de travail souples, le travail à distance gagnant du terrain depuis la pandémie. Par conséquent, le taux de participation des femmes dont le plus jeune enfant est âgé de moins de 6 ans a fortement augmenté, tandis que celui des femmes dont le plus jeune enfant est âgé de 6 à 12 ans a aussi augmenté (Graphique 3). Cela devrait se traduire ultérieurement par des gains attribuables à l'augmentation du nombre d'années d'expérience des femmes, ce qui les aidera à briser le plafond de verre.

Graphique 1: La progression de l'écart de rémunération entre les sexes a ralenti



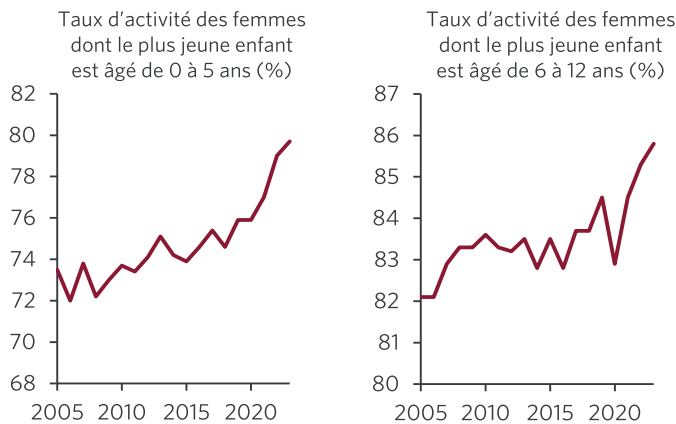
Source: Statistics Canada, CIBC

Graphique 2: Réduction de l'écart de participation au marché du travail



Source: Statistics Canada, CIBC

Graphique 3: La participation des femmes ayant de jeunes enfants a bondi

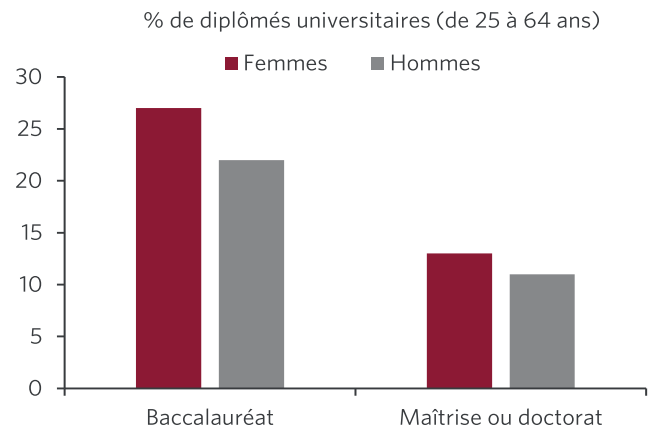


Source: Statistics Canada, CIBC

Cela dit, il existe toujours un écart de 10 à 20 points de pourcentage par rapport au taux de participation des hommes pour ces mesures. Les femmes ont peut-être encore des occasions d'accroître leur participation, en particulier pour les nouvelles arrivantes au Canada. Une récente étude de Statistique Canada¹ révélait que les mères nées au Canada dans une famille biparentale sont plus susceptibles de participer au marché du travail que les mères nées à l'étranger. Comme les services de garde subventionnés deviennent de plus en plus accessibles, l'économie canadienne devrait profiter de cette source inexploitée de main-d'œuvre. En effet, toutes les provinces accusent toujours un retard par rapport au Québec, qui a mis en place des garderies subventionnées à la fin des années 1990, en ce qui a trait à la proportion de mères ayant des enfants de moins de six ans qui travaillent.

¹ Statistique Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023011/article/00003-fra.htm>

Graphique 4: Les femmes sont plus susceptibles d'avoir fait des études universitaires que les hommes



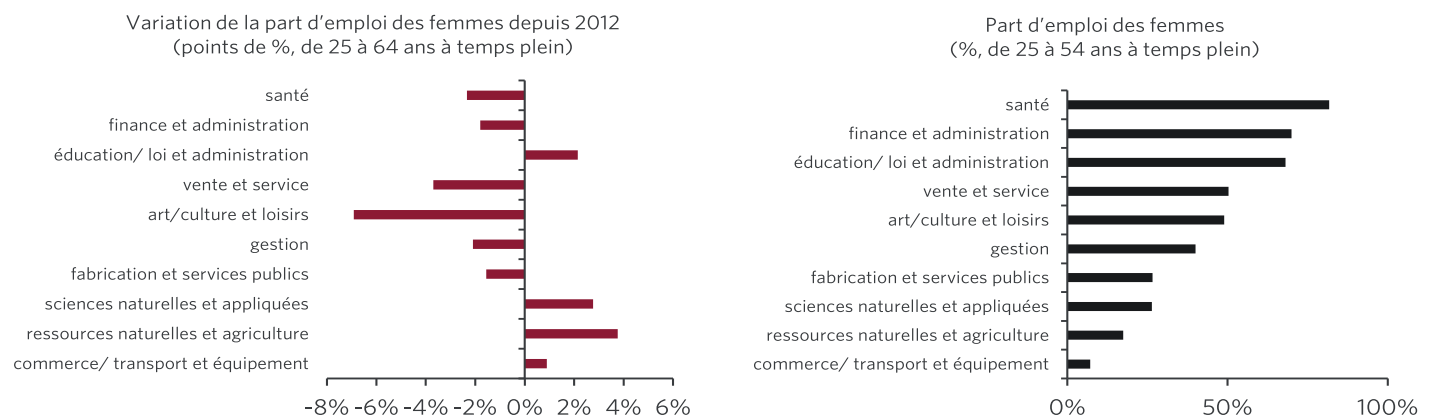
Source: Statistics Canada, CIBC

Les femmes cumulent les diplômes universitaires

Les bulletins sont arrivés et les femmes obtiennent une note de A+ dans les études supérieures, car elles sont plus susceptibles d'avoir fait des études universitaires que les hommes (Graphique 4). Cela devrait signifier que leur participation croissante au marché du travail s'accompagne de gains de productivité. Bien que les femmes soient plus susceptibles de détenir un baccalauréat que les hommes depuis des décennies, la probabilité qu'une femme détienne une maîtrise ou un doctorat dépasse celle des hommes depuis 2018, et l'écart s'est creusé en faveur des femmes depuis.

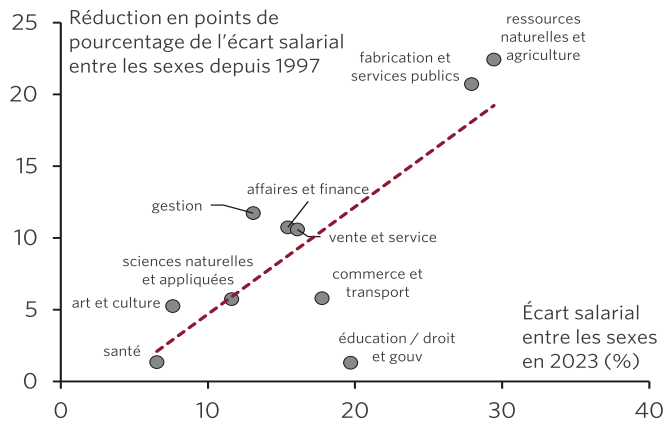
Derrière ces chiffres globaux, un changement peut aussi être observé dans le type de diplômes que les femmes obtiennent. Elles délaissent les sciences humaines et l'éducation, domaines dans lesquels elles dominent encore le bassin d'étudiants, et favorisent des domaines qui sont habituellement associés à des emplois mieux rémunérés, y compris les affaires, les sciences et l'ingénierie. Ici aussi, comme dans le cas de l'écart salarial et

Graphique 5: Les domaines dans lesquels les femmes gagnent des parts (G) sont ceux où elles sont sous-représentées (D)



Source: Statistics Canada, CIBC

Graphique 6: L'écart salarial se rétrécit davantage dans les professions où l'écart est plus important



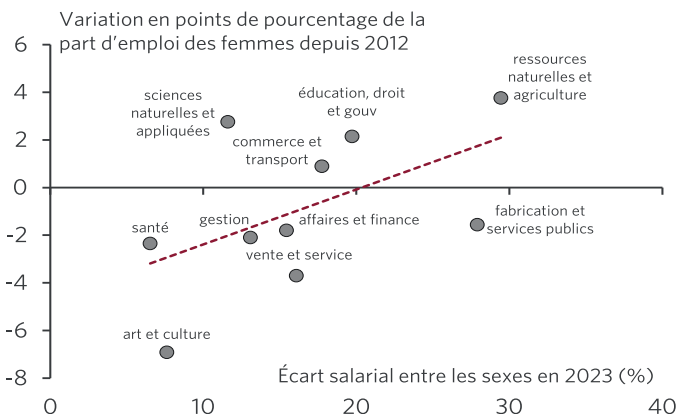
Source: Statistics Canada, CIBC

de la participation au marché du travail, il y a encore du travail à faire. Bien que les femmes représentent près des deux tiers des titulaires de diplômes universitaires, elles représentent toujours moins de la moitié des diplômés en mathématiques et en informatique, ainsi qu'en ingénierie et en architecture.

Le lien rompu avec le marché du travail

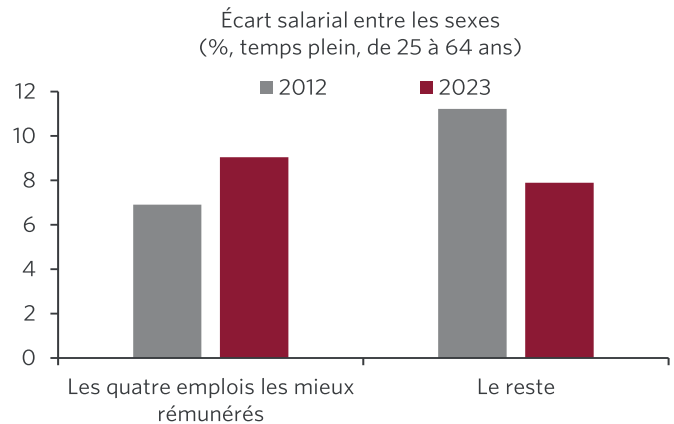
Les progrès réalisés dans les domaines de la participation, des études supérieures et de l'inscription à des programmes dans des domaines mieux rémunérés auraient dû correspondre à un resserrement supplémentaire de l'écart salarial entre les sexes. Il est donc encore plus surprenant que les progrès dans ces domaines aient ralenti. Si l'on se reporte encore une fois au graphique 1, le recul temporaire de l'écart salarial en 2020 est probablement attribuable à d'importants changements dans la composition des personnes qui travaillaient dans l'ensemble des secteurs au cours de la pandémie, ce qui rend la situation difficile à interpréter. Bien que la participation des femmes ait pris plus de temps à se rétablir que celle des hommes après

Graphique 7: Les femmes perdent leur part d'emploi dans les emplois où l'écart salarial est plus faible



Source: Statistics Canada, CIBC

Graphique 8: L'écart salarial s'est creusé dans les professions bien rémunérées



Source: Statistics Canada, CIBC

la pandémie, l'écart salarial en 2022 était encore une fois conforme à son niveau d'avant la pandémie.

Afin d'éliminer l'effet des différences dans la composition des professions sur l'écart salarial, nous examinons l'emploi et les salaires au sein des professions. Nous constatons que les femmes obtiennent une plus grande part de l'emploi dans les secteurs qui correspondent généralement aux tendances du niveau de scolarité, y compris les sciences naturelles et appliquées et les ressources naturelles (Graphique 5, à gauche), même si les femmes sont toujours sous-représentées dans ces domaines (Graphique 5, à droite). Dans les domaines où les femmes représentent déjà la majorité des emplois, elles perdent généralement des parts d'emploi. Cela comprend les emplois dans les secteurs de la santé, des affaires, de la finance et de l'administration, de la vente et des services, ainsi que de l'art et de la culture.

Les emplois dans lesquels les femmes gagnent du terrain sont généralement ceux où l'écart salarial est plus grand, même s'il diminue rapidement (Graphique 6), tandis que les femmes perdent des parts dans les professions où l'écart salarial est le plus faible (Graphique 7). Cela laisse croire que l'aplatissement de la progression de l'écart salarial n'est pas un renversement de tendance, mais qu'il est attribuable à la dispersion des femmes dans des domaines qui sont encore dominés par les hommes, où le point de départ de l'écart salarial était plus élevé. Cela nous permet d'espérer que les écarts salariaux se resserreront à mesure que les femmes graviront les échelons dans ces domaines et obtiendront l'ancienneté associée à des niveaux de rémunération plus élevés.

Il est également important de noter ce qui suit. Lorsque nous avons examiné de façon plus détaillée les catégories professionnelles, nous avons observé un renversement des progrès dans les professions les mieux rémunérées. En particulier, les quatre professions les mieux rémunérées, qui représentent 11 % de l'emploi des femmes et 20 % de celui des hommes, ont vu l'écart salarial s'élargir depuis 2012 (Graphique 8). Cela comprend les cadres supérieurs, les cadres

intermédiaires spécialisés et les professionnels des sciences naturelles et appliquées. Ces catégories comprennent les ingénieurs, les professionnels en informatique et en systèmes d'information, et les gestionnaires des secteurs de la santé, de la finance et des services aux entreprises, de l'éducation et des arts et de la culture, pour n'en nommer que quelques-uns. Dans les postes de cadres supérieurs et de cadres intermédiaires dans les secteurs du commerce, du transport et de la production, les hommes ont vu leur salaire augmenter davantage par rapport à d'autres postes, et ils ont surpassé les femmes titulaires des mêmes titres de poste.

Une explication possible est que, même pour les hommes, l'écart salarial s'est creusé entre les niveaux supérieurs de ces professions (p. ex., les postes de chef de la direction et les autres postes de cadres supérieurs dans les grandes sociétés par rapport aux autres gestionnaires). Les femmes sont toujours sous-représentées aux échelons supérieurs dans le domaine de la finance et dans d'autres secteurs où la rémunération des cadres supérieurs est maintenant supérieure aux moyennes de ces secteurs. Par conséquent, l'écart salarial entre les hommes et les femmes pourrait refléter l'écart plus important entre les cadres supérieurs et les professionnels et les autres personnes qui détiennent le même titre professionnel.

Les femmes ont encore du pain sur la planche

L'augmentation des services de garde d'enfants subventionnés devrait continuer d'encourager les femmes à faire leur entrée sur le marché du travail, et les tendances au niveau universitaire sont également encourageantes, les femmes se lançant dans des domaines encore plus rémunérateurs. Toutefois, ces gains n'entraîneront pas l'élimination complète de l'écart salarial entre les sexes, à moins que les femmes ne gagnent du terrain dans les postes de cadres supérieurs et d'autres postes de direction, où le fait de briser le plafond de verre fera en sorte que les femmes profiteront également des hausses de salaire dans la tranche supérieure de l'échelle des revenus.

Contacts:

Avery Shenfeld
avery.shenfeld@cibc.com

Benjamin Tal
benjamin.tal@cibc.com

Andrew Grantham
andrew.grantham@cibc.com

Ali Jaffery
ali.jaffery@cibc.com

Katherine Judge
katherine.judge@cibc.com

CIBC Capital Markets
PO Box 500
161 Bay Street, Brookfield Place
Toronto, Canada, M5J 2S8
[Bloomberg @ CIBC](#)

economics.cibccm.com

CIBC World Markets Inc., CIBC World Markets Corp., CIBC World Markets Plc., CIBC Australia Limited and certain other corporate banking and capital markets activities of Canadian Imperial Bank of Commerce operate under the brand name CIBC Capital Markets.

This report is issued and approved for distribution by (a) in Canada, CIBC World Markets Inc., a member of the Investment Industry Regulatory Organization of Canada, the Toronto Stock Exchange, the TSX Venture Exchange and a Member of the Canadian Investor Protection Fund, (b) in the United Kingdom, CIBC World Markets plc, which is regulated by the Financial Services Authority, and (c) in Australia, CIBC Australia Limited, a member of the Australian Stock Exchange and regulated by the ASIC (collectively, "CIBC") and (d) in the United States either by (i) CIBC World Markets Inc. for distribution only to U.S. Major Institutional Investors ("MII") (as such term is defined in SEC Rule 15a-6) or (ii) CIBC World Markets Corp., a member of the Financial Industry Regulatory Authority. U.S. MIIs receiving this report from CIBC World Markets Inc. (the Canadian broker-dealer) are required to effect transactions (other than negotiating their terms) in securities discussed in the report through CIBC World Markets Corp. (the U.S. broker-dealer).

This report is provided, for informational purposes only, to institutional investor and retail clients of CIBC World Markets Inc. in Canada, and does not constitute an offer or solicitation to buy or sell any securities discussed herein in any jurisdiction where such offer or solicitation would be prohibited. This document and any of the products and information contained herein are not intended for the use of private investors in the United Kingdom. Such investors will not be able to enter into agreements or purchase products mentioned herein from CIBC World Markets plc. The comments and views expressed in this document are meant for the general interests of wholesale clients of CIBC Australia Limited.

This report does not take into account the investment objectives, financial situation or specific needs of any particular client of CIBC. Before making an investment decision on the basis of any information contained in this report, the recipient should consider whether such information is appropriate given the recipient's particular investment needs, objectives and financial circumstances. CIBC suggests that, prior to acting on any information contained herein, you contact one of our client advisers in your jurisdiction to discuss your particular circumstances. Since the levels and bases of taxation can change, any reference in this report to the impact of taxation should not be construed as offering tax advice; as with any transaction having potential tax implications, clients should consult with their own tax advisors. Past performance is not a guarantee of future results.

The information and any statistical data contained herein were obtained from sources that we believe to be reliable, but we do not represent that they are accurate or complete, and they should not be relied upon as such. All estimates and opinions expressed herein constitute judgments as of the date of this report and are subject to change without notice. This report may provide addresses of, or contain hyperlinks to, Internet web sites. CIBC has not reviewed the linked Internet web site of any third party and takes no responsibility for the contents thereof. Each such address or hyperlink is provided solely for the recipient's convenience and information, and the content of linked third-party web sites is not in any way incorporated into this document. Recipients who choose to access such third-party web sites or follow such hyperlinks do so at their own risk.

© 2024 CIBC World Markets Inc. All rights reserved. Unauthorized use, distribution, duplication or disclosure without the prior written permission of CIBC World Markets Inc. is prohibited by law and may result in prosecution.

The CIBC logo and "CIBC Capital Markets" are trademarks of CIBC, used under license.