

Cap sur le travail et
la rémunération

Juin 2019 | Numéro 16

**Les femmes gestionnaires gagnent en moyenne 87,6 %
du salaire des hommes gestionnaires dans les entreprises
québécoises de 200 employés et plus**

Par Nathalie Mongeau

Faits saillants

En 2017, dans les entreprises de 200 employés et plus du Québec, environ 68 300 employés permanents à temps plein occupent des emplois de gestion. Le taux de présence féminine dans ces emplois est de 44 %. Le taux de présence des femmes dans les emplois de gestion est plus élevé dans le secteur public (49 %) que dans le secteur privé (41 %). Précisons que les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans l'analyse.

Des résultats sont fournis pour 18 professions de gestion. Selon la profession, le taux de présence des femmes gestionnaires varie de 13 % à 76 %. Par ailleurs, environ 60 % de l'ensemble des gestionnaires se trouvent dans une profession de gestion où le taux de présence des femmes se situe entre 41 % et 59 % (professions « sans prédominance »).

Dans les entreprises de 200 employés et plus, le salaire horaire moyen des femmes gestionnaires (47,55 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (54,28 \$). Le ratio entre le salaire horaire des femmes et celui des hommes (ratio femmes/hommes) est de 87,6 %. Cette rémunération inférieure pour les femmes s'observe tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Toutefois, le ratio est plus élevé dans le secteur public (ratio de 95,2 %) que dans le secteur privé (ratio de 80,4 %).

Cette analyse ne permet pas de déterminer les causes de l'écart de rémunération entre les sexes. Certains facteurs non considérés pourraient expliquer une partie de l'écart, notamment la répartition de l'effectif dans les professions de gestion, la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail, le mode de rémunération ou encore des caractéristiques démographiques, comme la situation familiale du gestionnaire.

Par ailleurs, le présent article comporte une analyse ayant pour but de tenir compte de l'influence de la répartition des femmes et des hommes dans les professions et les secteurs. Les résultats de cette analyse montrent généralement une différence salariale moins marquée entre les sexes, en particulier dans le secteur privé.

Le présent article s'intéresse à la répartition de l'effectif ainsi qu'à l'écart salarial entre les femmes et les hommes occupant des emplois de gestion dans les entreprises de 200 employés et

plus du Québec. Les données utilisées sont celles de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG)¹.

Les résultats sont présentés selon la ventilation secteur public/secteur privé et le type d'emplois de gestion 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 masculine, professions à prédominance féminine et professions « sans prédominance »².

1. Un encadré à la fin de cet article présente certains aspects de la méthodologie de cette enquête réalisée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017* présente tous les résultats pour les emplois du groupe de la gestion ainsi que pour tous les autres emplois dans les entreprises de 200 employés et plus du Québec. Ce rapport comporte entre autres des résultats sur la rémunération globale par heure travaillée.

2. Selon l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale, une catégorie d'emplois peut être considérée comme étant à prédominance féminine ou à prédominance masculine lorsqu'au moins 60 % des salariés qui occupent l'emploi en cause sont du même sexe (RLRQ, chapitre E-12.001). Ainsi, les professions « sans prédominance » affichent un taux de présence des femmes variant de 41 % à 59 %. Dans le contexte de l'équité salariale, le classement est réalisé au niveau de l'entreprise. Pour l'analyse réalisée dans le présent article, le classement selon la présence féminine a été réalisé à un niveau macro ; il considère donc l'ensemble de l'effectif.

La répartition des gestionnaires dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec (voir le tableau 1)

En 2017, dans les entreprises de 200 employés et plus du Québec, environ 68 300 employés permanents à temps plein³ occupent des emplois de gestion ; 44 % sont des femmes (29 980 employées) et 56 % sont des hommes (38 320 employés). Les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans l'analyse⁴.

Environ 6 gestionnaires sur 10 travaillent dans le secteur privé, alors que les autres ont pour employeur une organisation du secteur public. En outre, lorsque l'on regarde la répartition selon le sexe, on note que tant les femmes gestionnaires que les hommes gestionnaires travaillent majoritairement dans une entreprise privée (58 % des femmes et 65 % des hommes). Le taux de présence des femmes dans les emplois de gestion du secteur public (49 %) est un peu plus élevé que celui estimé pour le même type d'emplois dans le secteur privé (41 %).

Le secteur privé regroupe près de 42 380 gestionnaires. Un peu plus de 80 % de ces gestionnaires travaillent dans une entreprise privée de 500 employés et plus⁵ (35 460 gestionnaires), alors que 16 % d'entre eux travaillent dans une entreprise de 200 à 499 employés. Le taux de présence des femmes est similaire dans ces deux groupes de taille.

Le secteur public dans son ensemble compte environ 25 930 gestionnaires. Le taux de présence des femmes y est en moyenne de 49 %. Environ la moitié de l'ensemble des gestionnaires du secteur public travaillent dans l'administration

Tableau 1

Effectif et taux de présence féminine dans les professions de gestion, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2017

Ventilation	Effectif ¹ (gestionnaires)				Taux de présence féminine
	Total		Femmes	Hommes	
	n	%	n	%	
Ensemble des secteurs²	68 300	100,0	29 980	38 320	43,9
Selon le secteur					
Secteur privé	42 380	62,0	17 370	25 000	41,0
Entreprises de 200 à 499 employés	6 920	...	2 750*	4 170	39,8
Entreprises de 500 employés et plus	35 460	...	14 620	20 830	41,2
Secteur public	25 930	38,0	12 610	13 320	48,6
Administration québécoise ³	13 210	...	7 670	5 540	58,0
Administration fédérale ³	3 780	...	1 850	1 930	48,9
Entreprises publiques	4 960	...	1 740	3 220	35,1
Secteur universitaire	1 120	...	570	540	51,5
Administration municipale	2 860	...	780	2 080	27,2
Selon le taux de présence des femmes					
Professions à prédominance féminine	7 470	10,9	4 980	2 490	66,7
Professions « sans prédominance »	40 850	59,8	20 550	20 300	50,3
Professions à prédominance masculine	19 990	29,3	4 460	15 540	22,3

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

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Le nombre d'employés est arrondi à la dizaine la plus 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 qui travaillent plus de 30 heures par semaine.

2. Les professions prises en compte sont celles du groupe de la gestion. Les résultats excluent les cadres supérieurs.

3. 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.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

québécoise (13 210). Le taux de présence des femmes dans l'administration québécoise est de 58 %⁶. Environ 61 % des gestionnaires féminines du secteur public travaillent dans l'administration québécoise (7 670), tandis que près de 58 % des hommes gestionnaires du secteur public travaillent plutôt dans un autre sous-secteur. Dans les sous-secteurs

autres que l'administration québécoise, le taux de présence des femmes varie de 27 % (administration municipale) à 52 % (secteur universitaire).

L'encadré 1 présente la répartition des femmes et des hommes pour l'ensemble des emplois et selon les niveaux de compétence requis par l'emploi⁷.

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

4. Il s'agit des membres de la haute direction dans les organisations. Ce sont par exemple les sous-ministres et les sous-ministres adjoints dans l'administration publique ou les chefs de la direction et les vice-présidents dans les entreprises privées. Ces emplois ne sont pas couverts dans l'ERG. Il est à noter que l'enveloppe de rémunération liée à ces emplois comporte des éléments qui ne sont pas pris en compte dans l'enquête, notamment les régimes de participation au capital-actions. De plus, pour des raisons de confidentialité, presque tous les répondants refusent de partager l'information sur la rémunération des membres de la haute direction.

5. Parmi les gestionnaires travaillant dans les entreprises de 500 employés et plus, 83 % (29 530) se trouvent dans des entreprises de 1 000 employés et plus.

6. Le taux de présence des femmes dans l'administration québécoise est de 72 % dans l'ensemble. Dans les emplois qui requièrent des niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire, le taux est également supérieur à 70 %.

7. Dans les entreprises de 200 employés et plus, 49 % des employés permanents à temps plein sont des femmes. Le taux de présence féminine varie selon le niveau de formation requis, de 38 % (emplois requérant une formation en cours d'emploi) à 59 % (emplois exigeant une formation de niveau universitaire).

Encadré 1

Répartition des femmes et des hommes pour l'ensemble des emplois

Effectif et taux de présence féminine dans l'ensemble des professions, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2017

Ventilation	Effectif ¹				Taux de présence féminine
	Total		Femmes	Hommes	
	n	%	n	%	
Ensemble des secteurs	999 130		493 180	505 950	49,4
Selon la syndicalisation					
Syndiqués	579 840	58,0	300 340	279 500	51,8
Non-syndiqués	419 290	42,0	192 850	226 450	46,0
Selon le secteur					
Secteur privé	530 850	53,1	211 140	319 710	39,8
Entreprises de 200 à 499 employés	106 230	...	41 230	65 000	38,8
Entreprises de 500 employés et plus	424 620	...	169 910	254 720	40,0
Syndiqués	165 030	...	47 070	117 960	28,5
Non-syndiqués	365 810	...	164 060	201 750	44,8
Secteur public	468 280	46,9	282 050	186 230	60,2
Administration québécoise ²	278 230	...	200 270	77 960	72,0
Administration fédérale ²	43 970	...	24 260	19 700	55,2
Entreprises publiques	77 450	...	29 570	47 870	38,2
Secteur universitaire	24 990	...	13 470	11 510	53,9
Administration municipale	43 650	...	14 470	29 180	33,1
Selon le niveau de compétence					
Gestionnaire	68 300	6,8	29 980	38 320	43,9
Universitaire	286 500	28,7	167 490	119 010	58,5
Collégiale	308 420	30,9	149 240	159 180	48,4
Secondaire	262 390	26,3	117 880	144 500	44,9
Formation en cours d'emploi	65 400	6,5	24 890	40 510	38,1
Selon le taux de présence des femmes					
Professions à prédominance féminine	427 000	42,7	325 200	101 800	76,2
Professions « sans prédominance »	185 720	18,6	91 420	94 300	49,2
Professions à prédominance masculine	386 410	38,7	76 560	309 840	19,8

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Le nombre d'employés est arrondi à la dizaine la plus 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 qui travaillent plus de 30 heures par semaine.

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

Note : Toutes les estimations d'effectif présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

Plus de la majorité des gestionnaires occupent un emploi « sans prédominance », une réalité notée tant chez les hommes que chez les femmes

Les professions « sans prédominance » regroupent 60 % de l'ensemble des gestionnaires. Dans cette catégorie, le taux de présence des femmes est en moyenne de 50 %. La répartition selon le sexe révèle que 69 % des femmes gestionnaires et 53 % des hommes gestionnaires occupent ce type de profession.

Environ 4 gestionnaires masculins sur 10 occupent un emploi à prédominance masculine

Les professions à prédominance masculine regroupent près de 29 % des gestionnaires. Parmi ces gestionnaires, seulement 4 460 sont des femmes (taux de présence féminine d'environ 22 %). Les gestionnaires masculins occupent dans une proportion de 41 % des emplois de gestion où leur sexe prédomine.

Quant aux professions à prédominance féminine, elles comptent seulement 11 % de l'ensemble de l'effectif. Dans cette

catégorie d'emplois, le taux de présence des femmes est en moyenne de 67 %. En comparaison, la proportion des femmes gestionnaires dans des emplois où leur sexe prédomine (17 %) est plus faible que celle de leurs homologues masculins dans des emplois à prédominance masculine.

Écart salarial entre les sexes : les femmes gestionnaires sont en moyenne moins bien rémunérées que leurs homologues masculins (voir le tableau 2 et la figure 1)

En 2017, dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus, le salaire horaire moyen des femmes gestionnaires (47,55 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (54,28 \$). L'écart en défaveur des femmes est ainsi estimé à 6,73 \$. Le ratio entre le salaire horaire moyen des femmes et celui des hommes est de 87,6 %. Dans les tableaux, les écarts significatifs entre les femmes et les hommes sont accompagnés du symbole † (écart significatif au seuil de 5 %).

La comparaison dans les secteurs public et privé mène à une observation similaire à celle que l'on fait pour l'ensemble des

secteurs : le salaire horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes tant dans l'ensemble des secteurs ainsi que dans chacun de ceux-ci. Par ailleurs, le ratio est plus élevé dans le secteur public (95,2 %) que dans le secteur privé (80,4 %).

La comparaison est établie sur la base du salaire horaire moyen. Le salaire annuel est donc ramené sur une base horaire, ce qui permet de ne pas tenir compte des différences entre les femmes et les hommes relativement au nombre d'heures par semaine travaillées. Par ailleurs, l'analyse ne prend pas en considération la rémunération variable et les différents modes de rémunération. L'encadré 2 apporte des précisions sur ces éléments de la rémunération.

Tableau 2

Taux de présence féminine et salaire horaire moyen dans les professions de gestion, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2017

Ventilation	Taux de présence féminine	Salaire horaire moyen						
		%	Ensemble ¹		Analyse selon le sexe			
			\$	Intervalle de confiance (95 %)		Femmes	Hommes	Écart
Ensemble des secteurs	43,9	51,33	[49,74 ; 52,91]		47,55	54,28	-6,73 †	87,6
Selon le secteur								
Secteur privé	41,0	48,28	[45,83 ; 50,73]		42,22	52,48	-10,26 †	80,4
Entreprises de 200 à 499 employés	39,8	45,54	[39,49 ; 51,58]		37,90	50,58	-12,68 †	74,9
Entreprises de 500 employés et plus	41,2	48,81	[45,92 ; 51,70]		43,03	52,87	-9,84 †	81,4
Secteur public	48,6	56,31	[55,82 ; 56,80]		54,88	57,66	-2,78 †	95,2
Administration québécoise ²	58,0	52,44	...		52,14	52,86	-0,72 †	98,6
Administration fédérale ²	48,9	57,23	...		56,52	57,91	-1,39 †	97,6
Entreprises publiques	35,1	62,70	[60,93 ; 64,47]		61,03	63,60	-2,57 †	96,0
Secteur universitaire	51,5	65,40	[64,09 ; 66,70]		63,47	67,44	-3,97 †	94,1
Administration municipale	27,2	58,34	[57,81 ; 58,86]		57,91	58,49	-0,58	99,0
Selon le taux de présence des femmes								
Professions à prédominance féminine	66,7	52,85	[52,55 ; 53,16]		52,20	54,17	-1,97†	96,4
Professions « sans prédominance »	50,3	47,76	[45,61 ; 49,90]		44,65	50,91	-6,26 †	87,7
Professions à prédominance masculine	22,3	58,05	[56,75 ; 59,35]		55,72	58,71	-2,99†	94,9

† Écart significatif au seuil de 5 %.

... N'ayant pas lieu de figurer.

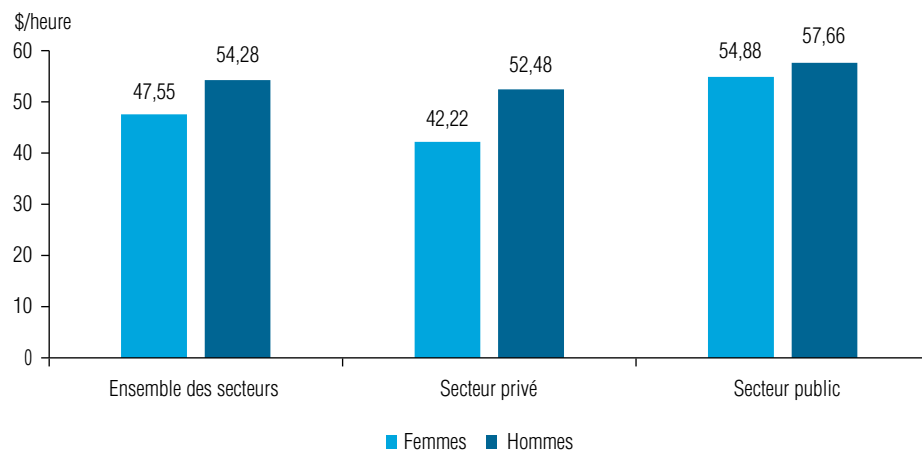
1. Les professions prises en compte sont celles du groupe de la gestion. Les résultats excluent les cadres supérieurs.

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.

Note: Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source: Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

Figure 1

Salaire horaire moyen dans les professions de gestion¹, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2017


1. Les résultats excluent les cadres supérieurs.

Source: Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

Encadré 2

Précisions sur les heures de travail, la rémunération variable et le mode de rémunération

Heures de travail prises en compte pour le calcul du salaire horaire

Les écarts salariaux sont calculés à partir du salaire horaire moyen. Pour le calcul du taux horaire, les heures normales de travail sont utilisées. Il s'agit des heures prévues dans le contrat de travail. Les heures supplémentaires effectuées par les employés ne sont pas recueillies dans le cadre de l'ERG. Le nombre d'heures de la semaine normale ne correspond pas nécessairement au nombre d'heures effectivement travaillées. Cette enquête est réalisée auprès des entreprises, et les données disponibles ne permettent pas de mesurer les heures effectivement travaillées par les individus. Il faut ajouter qu'il serait difficile d'assurer la qualité de ce type d'information.

Un [article sur les heures normales de travail](#) selon les secteurs, les niveaux de compétence et le sexe, qui a été réalisé par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) à partir des données de l'ERG, a révélé qu'en 2016, la semaine de travail des femmes était en moyenne plus courte que celle des hommes, tant dans le secteur public (environ 35,7 heures par rapport à 36,8 heures) que dans le secteur privé (37,5 heures par rapport à 38,9 heures). En outre, l'article a mis en évidence que la répartition des femmes et des hommes différait d'un secteur à l'autre. Afin que ces aspects n'aient pas d'incidence sur les écarts salariaux mesurés entre les hommes et les femmes, les salaires annuels ont été ramenés sur une base horaire.

Rémunération variable

En ce qui concerne les gestionnaires, un élément important de l'enveloppe de rémunération est la rémunération variable. Cet élément n'est pas pris en compte dans le présent article. Notons toutefois que l'ISQ recueille dans le cadre de l'ERG des données sur la rémunération variable. La dernière publication sur ce sujet a été diffusée en 2015 dans le rapport [La rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013](#). Cette publication sera mise à jour au cours de l'année 2019.

Selon les résultats de cette étude, ce sont les gestionnaires qui sont le plus souvent admissibles à un régime de rémunération variable et qui obtiennent dans une plus grande proportion un boni dans le cadre d'un tel régime. Dans le secteur privé, en 2013, le coût moyen de la rémunération variable dans le groupe de la gestion équivalait à 15,1 % du salaire, alors que dans le secteur « autre public », il correspondait à 11,2 % du salaire. Il est à noter que les cadres de l'administration québécoise ne bénéficient pas d'un régime de rémunération variable.

Le taux d'admissibilité ainsi que le taux d'obtention sont très différents dans les secteurs privé et « autre public ». Dans le secteur privé, en 2013, 83,5 % des gestionnaires étaient admissibles à un régime de rémunération variable et 68,1 % avaient obtenu un boni dans le cadre d'un tel régime, alors que dans le secteur « autre public », les taux étaient beaucoup plus bas (taux d'admissibilité de 46,4 % ; taux d'obtention de 32,8 %).

Mode de rémunération

Les employés sont rémunérés selon différents modes de rémunération (par exemple, des taux fixes ou des échelles salariales). En ce qui concerne les gestionnaires, le mode de rémunération le plus courant est l'échelle salariale.

Les échelles salariales sont de types variés ; elles comportent un minimum, un maximum normal et un maximum mérite (ou l'un des deux types de maximums). La comparaison des échelles salariales donne un éclairage complémentaire à celle des salaires moyens. Les échelles salariales représentent la politique de rémunération dans l'organisation, alors que le niveau de salaire d'un employé rémunéré selon une échelle varie selon diverses caractéristiques (ancienneté, expérience ou rendement, vitesse de progression salariale et étendue de la structure). L'écart entre les femmes et les hommes sur le plan du maximum des échelles salariales pourrait être différent de ce qui est observé lors de la comparaison des salaires moyens. Cette situation s'explique par la position moyenne des employés dans leur échelle. De plus, il serait intéressant d'analyser la prévalence des types d'échelles (avec ou sans maximum au mérite) selon le sexe et l'influence de cette variable sur le salaire moyen par emploi.

Il est à noter que cette 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 l'écart, notamment la répartition de l'effectif dans les professions de gestion, la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail, le mode de rémunération ou encore des caractéristiques démographiques, comme la situation familiale ou de gestionnaire.

L'encadré 3 présente une analyse ayant pour but de tenir compte de l'influence de la répartition des femmes et des hommes dans les professions et les secteurs. Les résultats obtenus lors de la plupart des comparaisons montrent une différence salariale moins marquée entre les sexes lorsque l'on tient compte de cette répartition, en particulier dans le secteur privé.

Dans le secteur privé, les femmes occupant des professions de gestion sont en moyenne moins bien rémunérées que leurs homologues masculins (ratio femmes/hommes de 80,4 %)

Le salaire horaire des femmes gestionnaires (42,22\$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (52,48\$); la différence est de 10,26\$ (ratio femmes/hommes de 80,4 %).

Dans les entreprises de 200 à 499 employés⁸, les femmes affichent un salaire horaire moyen moins élevé que celui des hommes : 37,90\$ contre 50,58\$ (différence évaluée à 12,68\$; ratio femmes/hommes de 74,9 %). Le salaire horaire des femmes gestionnaires est également inférieur à celui des hommes dans les entreprises de 500 employés et plus (ratio de 81,4 %).

8. Seulement 20 % des gestionnaires dans les entreprises de 200 employés et plus travaillent dans une entreprise de 200 à 499 employés.

Encadré 3

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 été recalculées sur la base, dans les deux cas, de la répartition des hommes dans les professions et les secteurs.

Salaire horaire moyen dans les professions de gestion¹, calculé selon une répartition standardisée de l'effectif, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2017

Secteur	Analyse selon le sexe			
	Femmes	Hommes	Écart	Ratio
	\$			%
Ensemble des secteurs	50,68	54,28	-3,60 †	93,4
Selon le secteur				
Secteur privé	48,02	52,47	-4,45 †	91,5
Entreprises de 200 à 499 employés	45,68	50,44	-4,76 †	90,6
Entreprises de 500 employés et plus	48,58	52,86	-4,28 †	91,9
Secteur public	56,13	57,66	-1,53 †	97,3
Administration québécoise ²	52,02	52,86	-0,84 †	98,4
Administration fédérale ²	57,67	57,97	-0,30 †	99,5
Entreprises publiques	62,73	63,62	-0,89 †	98,6
Secteur universitaire	62,61	67,45	-4,84 †	92,8
Administration municipale	55,87	58,49	-2,62 †	95,5

† Écart significatif au seuil de 5 %.

1. Les résultats excluent les cadres supérieurs.

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

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

Les résultats de cet exercice mènent à des observations intéressantes. Pour 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 dans le tableau 2 (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 dans ces cas moindre que celui présenté dans l'article. L'effet de cette variable a une incidence plus importante dans certains secteurs. Par exemple, dans le secteur privé, sur la base de ces nouveaux résultats, l'écart en défaveur des femmes est de 4,45\$, ce qui est associé à un ratio femmes/hommes de 91,5 %. Sans cette standardisation, le ratio est d'environ 80,4 %.

Ces résultats illustrent le fait que la répartition de l'effectif féminin et masculin dans les professions et les secteurs influencent 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 des facteurs liés à la personne et à la situation familiale.

Dans le secteur public, le ratio entre le salaire moyen des femmes gestionnaires et celui des hommes est d'environ 95,2 %, soit un ratio plus élevé que celui estimé dans le secteur privé

Dans le secteur public, l'écart en défaveur des femmes varie selon le sous-secteur. Dans l'administration québécoise, le salaire moyen des gestionnaires féminines est de 52,14 \$, alors que celui des hommes est de 52,86 \$ (différence de 0,72 \$; ratio femmes/hommes de 98,6 %). Dans tous les sous-secteurs du secteur public, les ratios femmes/hommes sont supérieurs à 95 %, sauf dans le secteur universitaire. Par ailleurs, dans l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus), les salaires horaires moyens des femmes et des hommes ne sont pas significativement différents sur le plan statistique.

Qu'en est-il du salaire horaire moyen lorsqu'il est comparé selon le type d'emploi ?

Lorsque l'on compare le salaire horaire moyen selon les catégories d'emplois définies en fonction du taux de présence des femmes, on constate que l'écart estimé entre les femmes et les hommes est significatif dans les trois types d'emploi, le salaire horaire moyen des femmes y étant inférieur à celui des hommes. Dans la catégorie des emplois de gestion « sans prédominance », l'écart en défaveur des femmes est évalué à 6,26 \$ (ratio femmes/hommes de 87,7 %). Cette différence est plus élevée que celle estimée dans la catégorie des emplois à prédominance féminine (ratio de 96,4 %).

La présence des femmes par type d'emploi de gestion (voir le tableau 3)

Si l'on exclut les cadres supérieurs, la Classification nationale des professions (CNP) compte 18 groupes intermédiaires dans le groupe de la gestion. Dans l'ERG, tous les emplois de gestion sont classés selon cette classification. Le tableau 3 présente, pour ces emplois, l'estimation de l'effectif (pour les employés permanents à temps plein) dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec ainsi que le taux de présence féminine dans l'ensemble. Les emplois sont placés en ordre croissant selon le taux de présence féminine⁹.

Une première observation : selon l'emploi, le taux de présence des femmes varie de 13 % à 76 %. Cinq emplois sont « sans prédominance ». Ces emplois représentent 60 % de l'effectif des gestionnaires dans les entreprises de 200 employés et plus.

Les emplois à prédominance masculine, dans lesquels le taux de présence des femmes est inférieur à 40 %, sont les plus nombreux : 11 des 18 emplois de gestion sont des emplois de cette catégorie. Ces derniers représentent 29 % de l'effectif.

Seulement deux emplois sont à prédominance féminine (taux de présence des femmes supérieurs à 60 %). Ces emplois comptent 11 % de l'ensemble des gestionnaires. Ce sont les emplois de directeurs et directrices des soins de santé et de directeurs et directrices de l'enseignement et des services sociaux et communautaires. Il s'agit de domaines traditionnellement féminins.

L'analyse du taux de présence féminine dans les secteurs privé et public (non présentée dans le tableau) révèle que tous les emplois appartiennent aux mêmes catégories (professions à prédo-

minance masculine, professions « sans prédominance » ou professions à prédominance masculine) dans chacun des deux secteurs, à l'exception d'un emploi. Il s'agit de celui de directeurs et directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs, qui est « sans prédominance » dans le secteur public, alors qu'il est à prédominance masculine dans le secteur privé (tout comme dans l'ensemble des secteurs).

Les emplois de gestion à prédominance masculine montrent un salaire horaire moyen supérieur à celui associé aux emplois de gestion à prédominance féminine ou « sans prédominance »

L'analyse des écarts salariaux a été réalisée pour 11 des 18 professions du groupe de la gestion¹⁰ (voir le tableau 4). Il faut préciser que les résultats relatifs aux professions non présentées sont inclus dans les moyennes d'ensemble. Les groupes de professions à prédominance féminine et « sans prédominance » comportent chacun deux professions, alors que le groupe des professions à prédominance masculine en compte sept.

En 2017, le salaire horaire associé aux emplois à prédominance masculine (58,05 \$) est supérieur à celui associé aux emplois à prédominance féminine (52,85 \$) ou « sans prédominance » (47,76 \$). Aucun emploi présenté ne montre un salaire horaire significativement plus élevé pour les femmes. Par contre, pour 7 des 11 professions présentées, les hommes affichent un salaire supérieur à celui des femmes.

Dans les professions à prédominance féminine, le ratio femmes/hommes est estimé à 96,4 %.

9. Il est à noter qu'aucun test de différence n'a été réalisé, ce qui aurait permis de vérifier si les taux de présence féminine dans les emplois sont différents sur le plan statistique.

10. Toutes les estimations du salaire horaire présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %, ce qui signifie que leur précision est qualifiée de bonne à excellente. Les emplois regroupant moins de 1 % de l'ensemble de l'effectif n'ont pas été retenus pour l'analyse du salaire horaire. Pour l'emploi de directeurs et directrices des services administratifs (groupe O11), les résultats relatifs aux salaires ne reflètent pas la réalité de la profession au regard de l'importance des commissions dans l'enveloppe de rémunération. Cet emploi n'est donc pas présenté. En ce qui concerne l'emploi de directeurs et directrices de la fonction publique, le salaire horaire moyen n'est pas présenté en raison de son caractère confidentiel dans l'ensemble des secteurs. Dans le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017*, les résultats relatifs à cet emploi sont diffusés dans le sous-secteur de l'administration québécoise.

Tableau 3

Emplois de gestion¹ selon la Classification nationale des professions, taux de présence féminine dans les entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2017

Code CNP	Groupes intermédiaires	Effectif ²		Taux de présence féminine
		n	%	%
Professions à prédominance féminine (taux de présence féminine > = 60 %)				
031	Directeurs et directrices des soins de santé	1 950	2,9	75,6
042	Directeurs et directrices de l'enseignement et des services sociaux et communautaires	5 510	8,1	63,5
Professions « sans prédominance » (taux de présence féminine entre 41 % et 59 %)				
062 ³	Directeurs et directrices – commerce de détail et de gros	12 420	18,2	54,5
011	Directeurs et directrices des services administratifs	12 830	18,8	49,0
041	Directeurs et directrices de la fonction publique	5 870	8,6	48,3
012	Directeurs et directrices des services financiers et des services aux entreprises	9 090	13,3	48,0
063 ³	Directeurs et directrices de la restauration et des services d'hébergement	630 *	0,9	46,1
Professions à prédominance masculine (taux de présence féminine < = 40 %)				
051 ³	Directeurs et directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs	1 230	1,8	35,8
060 ³	Directeurs et directrices des ventes corporatives	2 360	3,5	33,7
065	Directeurs et directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a.	140	0,2	31,3
021	Directeurs et directrices des services de génie, d'architecture, de sciences et des systèmes informatiques	9 570	14,0	22,6
073	Directeurs et directrices des transports	940	1,4	17,7
013	Directeurs et directrices des services de communication (sauf la radiotélédiffusion)	520 *	0,8	16,6
091	Directeurs et directrices de la fabrication et des services d'utilité publique	1 860	2,7	15,5 *
071	Directeurs et directrices de la construction, de l'exploitation et de l'entretien des immeubles	2 230	3,3	14,5
043	Directeurs et directrices des services de protection du public	1 000	1,5	13,4
081	Directeurs et directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	100 **	0,1	X
082	Gestionnaires en agriculture, horticulture et aquaculture	40 **	0,1	X
Total²		68 300	100,0	43,9

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

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

X Données confidentielles.

1. Les résultats excluent les cadres supérieurs.

2. Le nombre d'employés est arrondi à la dizaine la plus 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, *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

La plupart des emplois du groupe de la gestion sont des emplois où les hommes prédominent ; ces emplois regroupent environ 30 % de l'effectif. En moyenne, pour les emplois à prédominance masculine, le ratio femmes/hommes est estimé à 94,9 %. Le salaire horaire des femmes est inférieur à celui des hommes pour trois emplois de ce groupe.

Pour plus de la moitié des emplois de ce groupe (4 des 7 emplois de gestion à prédominance masculine), la différence

entre les femmes et les hommes n'est pas significative sur le plan statistique. Parmi les sept professions à prédominance masculine, celle de directeurs et directrices des services de génie, d'architecture, de sciences et des systèmes informatiques présente le salaire horaire le plus élevé (62,78\$/h, ce qui correspond à un salaire annuel de 122 156\$).

En ce qui concerne les professions « sans prédominance » (comptant 60 % de l'effectif total), le ratio femmes/hommes

est estimé à 87,7 %. Pour l'emploi de directeurs et directrices – commerce de détail et de gros, le salaire horaire des femmes est de 22,89\$, alors que celui des hommes est de 29,28\$; l'écart en défaveur des femmes est estimé à 6,39\$ (ratio femmes/hommes de 78,2 %). Cette différence a une influence importante sur le résultat d'ensemble, puisque ce groupe intermédiaire compte une grande part de l'effectif, soit 18 % de l'ensemble des gestionnaires.

Tableau 4

Taux de présence féminine et salaire horaire moyen dans les professions de gestion, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2017

Code CNP	Titre de la profession	Taux de présence féminine	Salaire horaire moyen					
			Ensemble		Analyse selon le sexe			
				Intervalle de confiance (95 %)	Femmes	Hommes	Écart	Ratio
%	\$		\$		%			
Ensemble des professions de gestion		43,9	51,33	[49,74 ; 52,91]	47,55	54,28	-6,73[†]	87,6
Selon le taux de présence des femmes¹								
	Professions à prédominance féminine	66,7	52,85	[52,55 ; 53,16]	52,20	54,17	-1,97 [†]	96,4
	Professions « sans prédominance »	50,3	47,76	[45,61 ; 49,90]	44,65	50,91	-6,26 [†]	87,7
	Professions à prédominance masculine	22,3	58,05	[56,75 ; 59,35]	55,72	58,71	-2,99 [†]	94,9
Selon la profession (11 des 18 professions du groupe de la gestion)								
Professions à prédominance féminine (taux de présence féminine >= 60 %)								
031	Directeurs et directrices des soins de santé	75,6	50,75	[50,35 ; 51,14]	50,47	51,61	-1,14 [†]	97,8
042	Directeurs et directrices de l'enseignement et des services sociaux et communautaires	63,5	53,60	[53,23 ; 53,97]	52,93	54,77	-1,84 [†]	96,6
Professions « sans prédominance » (taux de présence féminine entre 41 % et 59 %)								
062 ²	Directeurs et directrices – commerce de détail et de gros	54,5	25,79	[24,08 ; 27,50]	22,89	29,28	-6,39 [†]	78,2
012	Directeurs et directrices des services financiers et des services aux entreprises	48,0	56,45	[53,90 ; 59,01]	53,14	59,51	-6,37 [†]	89,3
Professions à prédominance masculine (taux de présence féminine <= 40 %)								
051 ²	Directeurs et directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs	35,8	55,56	[51,70 ; 59,42]	55,42	55,64	-0,22	99,6
060 ²	Directeurs et directrices des ventes corporatives	33,7	53,61	[51,11 ; 56,12]	49,09	55,91	-6,82 [†]	87,8
021	Directeurs et directrices des services de génie, d'architecture, de sciences et des systèmes informatiques	22,6	62,78	[61,23 ; 64,33]	60,36	63,48	-3,12 [†]	95,1
073	Directeurs et directrices des transports	17,7	53,79	[52,19 ; 55,38]	53,19	53,91	-0,72	98,7
091	Directeurs et directrices des services d'utilité publique	15,5 *	56,29	[52,91 ; 59,68]	52,40	57,01	-4,61	91,9
071	Directeurs et directrices de la construction, de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	14,5	51,32	[48,71 ; 53,92]	51,11	51,35	-0,24	99,5
043	Directeurs et directrices des services de la protection du public	13,4	54,13	[53,43 ; 54,82]	51,12	54,59	-3,47 [†]	93,6

† Écart significatif au seuil de 5%.

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

1. Les résultats relatifs aux professions non présentées sont inclus dans les moyennes d'ensemble. Les cadres supérieurs sont exclus de l'analyse.

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

Note : Toutes les estimations de salaire horaire présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017.*

Encadré 4

Quelques statistiques pour l'ensemble du Québec (entreprises de toute taille et emplois des différentes catégories)

Le lecteur intéressé par des résultats touchant l'ensemble du marché du travail peut consulter l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. L'édition 2018 de cette publication de l'ISQ présente un portrait de l'état du marché du travail et des conditions de travail de 2007 à 2017¹. Le chapitre 5 sur la rémunération horaire comporte une analyse différenciée selon le sexe qui prend en compte diverses variables (régime de travail, durée de l'emploi, syndicalisation de l'employé, niveau d'études, secteurs privé et public, etc.). Dressé à partir des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) 2017 de Statistique Canada, ce portrait de la rémunération horaire selon le sexe permet d'établir plusieurs constats.

Selon les données de l'EPA, pour l'ensemble des secteurs, en 2017, le ratio de la rémunération horaire entre les femmes et les hommes est de 89,8 %. Il se situait à 87,1 % en 2007. Le ratio femmes/hommes est plus élevé dans le secteur public (91,7 %) que dans le secteur privé (82,7 %). Les résultats de l'ERG, qui touche les entreprises de 200 employés et plus, vont dans le même sens : pour les employés permanents à temps plein, le ratio est de 94,4 % dans l'ensemble des secteurs, de 93,4 % dans le secteur public et de 85,7 % dans le secteur privé.

Deux autres publications de l'ISQ peuvent servir à mettre en contexte les résultats du présent article. L'article [Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Québec : perspective au regard des différences de composition de la main-d'œuvre](#), paru en mars 2018, présente une analyse de la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine selon différents aspects (niveau d'études, durée du travail, type de profession, niveau de compétence de l'emploi, couverture syndicale, taille de l'établissement, etc.). Les résultats de cette analyse permettent d'apporter un éclairage sur la réduction de l'écart de rémunération horaire observée entre les sexes depuis une vingtaine d'années (période 1998-2016). En effet, sur la période analysée, le ratio femmes/hommes a augmenté d'environ 5 points de pourcentage (83,5 % en 1998 par rapport à 88,6 % en 2016). L'article présente également les ratios de la rémunération horaire entre les femmes et les hommes pour les autres régions du Canada.

Par ailleurs, l'article [Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années](#), paru dans le bulletin *Cap sur le travail et la rémunération* à l'hiver 2016, illustre, à partir de faits saillants et de figures, le chemin parcouru par les femmes sur le marché du travail de 1980 à 2015. Entre autres, il y est question de la progression de la participation des femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies, de l'augmentation du niveau de scolarité des femmes, de l'important rattrapage des femmes par rapport aux hommes sur le plan de la durée d'emploi moyenne, de la proportion d'emplois permanents et du taux de couverture syndicale. Par ailleurs, bien que des écarts demeurent entre les femmes et les hommes sur le plan de la rémunération, ce bulletin fait également ressortir le fait que les ratios entre la rémunération horaire moyenne des femmes et celle des hommes suivent une tendance à la hausse depuis les 15 dernières années (réduction de l'écart entre les sexes).

1. L'édition 2019 est également disponible et couvre les données de 2008 à 2018. Voir le lien suivant : www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v15.pdf.

En conclusion

Dans les entreprises de 200 employés et plus, le salaire horaire des femmes gestionnaires (47,55 \$) est inférieur à celui de leurs homologues masculins (54,28 \$). Le ratio entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes (ratio femmes/hommes) est de 87,6 %. Ces résultats ne tiennent pas compte des cadres supérieurs.

Cette rémunération inférieure pour les femmes s'observe tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Par ailleurs, le ratio est plus élevé dans le secteur public (95,2 %) que dans le secteur privé (80,4 %).

Dans les emplois du groupe de la gestion, en 2017, le salaire horaire moyen associé à l'ensemble des emplois à prédominance masculine (58,05 \$) est supérieur à celui associé aux emplois

à prédominance féminine (52,85 \$) et « sans prédominance » (47,76 \$). Aucun des emplois analysés ne montre un salaire horaire significativement plus élevé pour les femmes. En fait, pour un peu plus de la moitié d'entre eux, les hommes affichent un salaire supérieur à celui des femmes (ratio femmes/hommes variant de 78,2 % à 97,8 %), alors que pour les autres emplois, la différence entre les sexes n'est pas significative sur le plan statistique.

La répartition différente des femmes et des hommes dans les groupes de la CNP et les sous-secteurs des secteurs public et privé 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 à celui présenté (salaire moyen non standardisé). Ainsi, l'écart salarial en défaveur des femmes est moindre que celui présenté dans l'article. Par exemple, pour l'ensemble des gestionnaires, le ratio femmes/hommes calculé à partir des salaires moyens standardisés est de 93,4 %, alors qu'il est de 87,6 % sans cette standardisation. Les résultats de l'analyse selon les secteurs vont généralement dans le même sens.

D'autres éléments influencent la rémunération des gestionnaires. Par exemple, les gestionnaires bénéficient souvent d'une rémunération variable, notamment dans les entreprises du secteur privé. Une analyse différenciée selon le sexe pour cet élément serait intéressante, mais ne peut être actuellement réalisée à partir des données de l'ERG.

Source de données et méthodologie d'enquête¹

L'édition 2017 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) porte sur la rémunération en vigueur le 1^{er} avril 2017. Les données recueillies permettent, entre autres, d'étudier l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les plus grandes entreprises qui possèdent des politiques et des structures salariales bien établies.

Les résultats estimés peuvent être inférés à l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Les secteurs d'activité économiques suivants sont exclus de l'enquête : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, la pêche et le piégeage, l'exploitation forestière et les services forestiers, la construction, et les organismes internationaux et autres organismes extraterritoriaux.

Dans l'ERG, les administrations québécoise et fédérale sont recensées. Par conséquent, les données dans ces deux secteurs ne sont pas affectées par des marges d'erreur relatives à l'échantillonnage. En ce qui concerne les autres ventilations, les estimations sont accompagnées d'intervalles de confiance. Aux fins de l'analyse, on examine ces intervalles afin de déterminer la différence entre deux résultats. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a recoupement, il n'est pas possible de conclure à une différence sur le plan statistique. Dans les cas où l'écart semble important et qu'il y a un léger chevauchement, on applique un test statistique sur la différence des moyennes afin de voir si les deux estimations sont statistiquement différentes ou non. Enfin, le seuil établi pour que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes soient considérés comme significatifs est de 5 %.

Dans l'ERG, l'ISQ collige des données pour les professions telles que définies dans la Classification nationale des professions (CNP) 2016². Selon cette classification, les professions sont classées en cinq groupes : les emplois de gestion et ceux associés à quatre niveaux de compétence différents (formations universitaire, collégiale, de niveau secondaire et en cours d'emploi). Par ailleurs, la codification se fait à l'aide de trois chiffres (groupes intermédiaires) ou de quatre chiffres (groupes de base). Les cadres supérieurs ne sont pas couverts par l'ERG.

Un des facteurs qui influence l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans un secteur est l'hétérogénéité des salaires et du taux de présence féminine dans les sous-secteurs, les groupes intermédiaires (CNP3) et les groupes de base (CNP4) le composant. Les données sont colligées pour la plupart des groupes de base et sont diffusées dans le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale*, en conformité avec les règles de confidentialité définies par l'ISQ. Par ailleurs, il est important de mentionner que 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 des écarts, notamment la durée dans l'emploi, l'expérience sur le marché du travail, le mode de rémunération ou certaines caractéristiques démographiques, comme la situation familiale de l'employé.

1. Pour plus d'information sur la méthodologie de cette enquête, le lecteur peut se référer au chapitre sur la méthodologie compris dans le rapport [Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017](#). Ce chapitre présente le plan d'échantillonnage, les approches de collecte et le traitement des données. Pour obtenir une description sommaire, le lecteur est invité à consulter le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG*, qui présente les principaux aspects de la méthodologie de cette enquête.

2. Voici le lien du site officiel de la CNP 2016 : www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=424578.

Notice bibliographique suggérée :

MONGEAU, Nathalie (2019). « Les femmes gestionnaires gagnent en moyenne 87,6 % du salaire des hommes gestionnaires dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus », *Cap sur le travail et la rémunération*, [En ligne], n° 16, juin, Institut de la statistique du Québec p. 1-14. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201906-16.pdf].

Numéros déjà parus

Bulletin - Cap sur le travail et la rémunération

15	Portrait de l'emploi syndiqué et de la présence syndicale au Québec	Avril 2019
14	Les régimes de retraite offerts dans les entreprises de 200 employés et plus : résultats de la collecte 2017 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec	Février 2019
13	Heures travaillées au Québec, aux États-Unis et ailleurs au Canada en 2017	Janvier 2019
12	Les heures régulières de travail dans les entreprises de 200 employés et plus en 2016 : résultats tirés de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec	Octobre 2018
11	Comparaison du revenu d'emploi médian des femmes et des hommes au Québec en 2015 : analyse par profession	Juin 2018
10	L'emploi au salaire minimum au Québec	Avril 2018
9	Portrait des jeunes Québécois sur le marché du travail en 2016	Décembre 2017
8	Les travailleurs rémunérés à moins de 15 \$ l'heure au Québec et au Canada	Avril 2017
7	Surqualification et compétences utilisées en situation de travail : les travailleurs surqualifiés sont-ils toujours perdants ?	Avril 2017
6	La croissance salariale chez les syndiqués des administrations québécoise et municipale de 2000 à 2015	Mars 2017
5	Dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus, les femmes occupant des professions exigeant une formation universitaire, collégiale et secondaire sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes	Mars 2017
4	Portrait historique des parents québécois sur le marché du travail	Novembre 2016
3	Comment ont évolué l'emploi à bas salaire et celui mieux rémunéré au Québec chez les travailleuses et les travailleurs ?	Avril 2016
2	Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années	Mars 2016
1	Entre la retraite et la poursuite de la vie active : les trajectoires incertaines des travailleuses et des travailleurs plus âgés au Québec compte tenu de leur qualité de l'emploi et leur situation personnelle	Février 2016

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Isabelle Jacques, mise en page
Sarah Bélanger, révision linguistique
Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements : Nadège Jean, coordonnatrice
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8
Téléphone : 514 876-4384 (poste 6224)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : nadege.jean@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2^e trimestre 2019
ISSN 2369-890X (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2016

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation
personnelle est interdite sans l'autorisation
du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm