

# Flash-info

Mars 2018 | Volume 19, numéro 1

## Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Québec : perspectives au regard des différences de composition de la main-d'œuvre

par Luc Cloutier-Villeneuve

Que ce soit à l'échelle internationale (OCDE, 2017a et 2017b ; Commission européenne, 2017 ; Eurofound, 2016 ; BIT, 2016 ; ONU, 2015) ou nationale (U.S. BLS, 2016 ; MOYSER, 2017 ; Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et autre, 2016 ; ONS, 2016 ; Blau et Kahn, 2016), la question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fait toujours amplement l'objet de réflexions puisque des différences persistent partout dans le monde au détriment des femmes (OCDE, 2017b ; BIT, 2016). Le Québec n'y échappe évidemment pas, mais il a vu au cours des deux dernières décennies, à l'instar d'autres régions, une amélioration sur ce plan (Legault, 2017a ; Kunze, 2017 ; Commission européenne, 2017 ; ONS, 2016 ; U.S. BLS, 2016 ; Blau et Kahn, 2016). Si les avancées au Québec se sont produites dans un contexte de rehaussement notable de la scolarisation et de la participation des femmes (Gauthier, 2014 ; Cloutier-Villeneuve et Rabemananjara, 2016) de même que dans un contexte de mise en œuvre de politiques publiques favorables à une

plus grande égalité sur le marché du travail (équité salariale, équité en emploi ou accès à l'égalité, conciliation emploi-famille), il reste que les femmes accusent toujours un déficit par rapport aux hommes en matière de rémunération qui est loin d'être négligeable, tout comme ailleurs au Canada (voir encadré 1). Devant cet état de fait, l'intérêt des analyses porte sur la détermination des facteurs qui pourraient être en cause. L'un de ceux-ci souvent mis en avant-plan est le fait que les femmes et les hommes ne sont pas répartis de la même façon sur le marché du travail quant aux types d'emplois occupés (professions) et au milieu dans lequel ils se trouvent (industries). Cela résulterait notamment des différences dans les profils éducationnels (niveaux et domaines), des choix de carrière, des possibilités d'emplois et des obligations personnelles et familiales. Ainsi, la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine différerait sur les plans professionnel et industriel, mais aussi sur le plan des caractéristiques des emplois occupés et du type de milieu de travail, et cela expliquerait en partie

les écarts de rémunération observée (OCDE, 2017a ; Blau et Kahn, 2016 ; BIT, 2016 ; Chamkhi et Toutlemonde, 2015 ; Muller, 2008 ; Ghailani, 2007 ; Petit, 2006). Ce constat ne date pas d'hier, mais un regard rétrospectif sur les tendances dans la composition de la main-d'œuvre au Québec chez les femmes et les hommes est susceptible d'apporter un éclairage sur la réduction de l'écart de rémunération horaire observée entre les sexes depuis une vingtaine d'années (Cloutier-Villeneuve et Rabemananjara, 2016). Tel est l'objectif du présent article, qui présente l'évolution de la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine québécoise principalement selon diverses caractéristiques liées à l'emploi et au milieu de travail. Dans un premier temps, on décrit brièvement l'approche méthodologique retenue. L'analyse des résultats suit et, en dernier lieu, on met en lien ceux-ci avec l'évolution générale de la réduction de l'écart de rémunération horaire entre les femmes et les hommes au Québec.

### Également dans ce numéro :

Les emplois les mieux et les moins bien rémunérés exigeant une formation collégiale ou équivalente : regard sur les entreprises québécoises de 200 employés et plus ..... 18

## Approche méthodologique

La source de données utilisée pour cette analyse évolutive détaillée de la composition de la main-d'œuvre sur une longue période est l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. Cette enquête de type ménage est réalisée mensuellement et est représentative de la population canadienne civile non institutionnalisée. Elle porte sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (environ 10 000 au Québec) et permet d'avoir des données fiables et à jour sur le marché du travail. Les données de l'EPA sont recueillies par province suivant un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. Les estimations ont été effectuées à partir des fichiers de microdonnées confidentielles de l'EPA disponibles dans les centres de données de recherche (CDR) de Statistique Canada. Depuis novembre 2016, les poids bootstrap de l'EPA sont disponibles dans les CDR pour les années 1998 et subséquentes. Ceux-ci permettent en conséquence de produire les intervalles de confiance rattachés aux estimations. À moins d'indication contraire, tous les écarts et variations observés sont significatifs au seuil de 5 % et sont basés sur la comparaison des intervalles de confiance (bornes inférieure et supérieure).

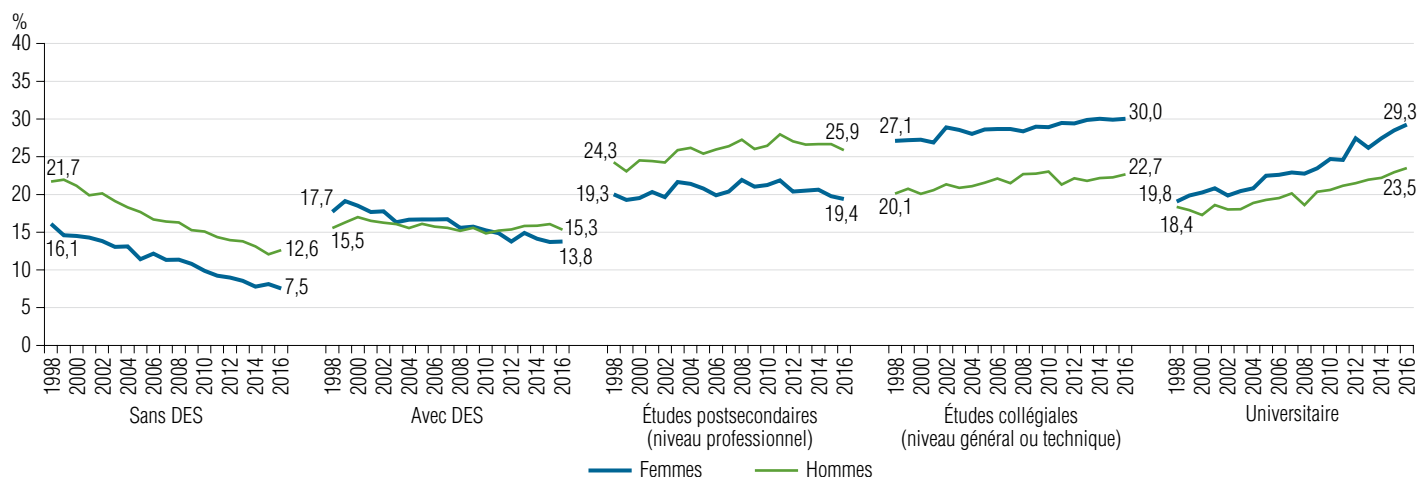
Au moment d'écrire cet article, la période retenue dans les résultats présentés porte sur les années 1998 à 2016. Cette période est suffisamment longue pour observer, s'il y a lieu, des changements dans la composition de la main-d'œuvre. La population couverte dans l'enquête au regard de la mesure de la rémunération est celle des travailleurs et des travailleuses salariés seulement. Les personnes occupant un emploi à titre de travailleurs ou de travailleuses autonomes ne sont pas couvertes en raison du fait que l'enquête ne mesure pas les gains d'emplois des travailleurs autonomes. Par ailleurs, l'EPA contient plusieurs variables liées aux caractéristiques des travailleurs, de l'emploi et du milieu de travail. Toutefois, pour un certain nombre d'entre elles, la répartition des travailleuses et des travailleurs diffère peu ou pratiquement pas au fil du temps. C'est le cas, par exemple, des variables liées à la région, au groupe d'âge, à l'état matrimonial ou encore à la situation familiale. Pour les fins de cet article, nous retenons les variables qui montrent davantage de différences entre les sexes ou des changements significatifs à travers le temps. Ainsi, sont retenues : la scolarité, la durée du travail, le type de profession, la qualification de l'emploi, le niveau de compétence, la surqualification, le groupe professionnel, la taille d'établissement, la couverture syndicale, le secteur d'appartenance de même que l'industrie. La définition des variables ainsi que leur pertinence au regard de l'analyse des différences de rémunération entre les femmes et les hommes sont présentées dans l'encadré 2 de cet article.

## Les femmes toujours plus scolarisées que les hommes sur le marché du travail

De façon générale, les femmes ont tendance à être davantage scolarisées que les hommes sur le marché du travail. La figure 1 le révèle bien alors que les travailleuses détiennent plus fréquemment un niveau d'études universitaires ou encore collégiales en 2016. Ainsi, environ 60 % de ces dernières ont fait des études avec de tels niveaux, contre moins de 50 % chez les hommes. Plus particulièrement, on remarque sur la période une augmentation d'environ 10 points de la part des travailleuses ayant un niveau d'études universitaires, un phénomène beaucoup moins marqué chez les hommes. Le rehaussement de la scolarité se fait d'ailleurs surtout dans ce niveau de formation, et ce sont les femmes qui en profitent le plus. Par ailleurs, en présence de cette meilleure scolarisation, la proportion d'hommes et de femmes en emploi ayant de faibles qualifications (sans diplôme d'études secondaires) perd en importance entre 1998 et 2016. En effet, la part des travailleurs et des travailleuses peu scolarisés enregistre une baisse de près de 10 points. Malgré ces tendances similaires, les hommes sur le marché du travail affichent davantage ce niveau d'études que les femmes. En somme, la composition de la main-d'œuvre féminine se distingue de celle masculine lorsqu'il est question de scolarité.

Figure 1

### Répartition de l'emploi salarié selon le niveau d'études, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## La polarisation des heures de travail persiste entre les travailleuses et les travailleurs

Comme le montre la figure 2, les différences en matière de durée du travail s'observent particulièrement dans le temps partiel et le temps plein de longue durée. Les travailleuses se trouvent plus concentrées dans le temps partiel, en particulier volontaire, et les hommes sont plus fréquemment présents dans le temps plein de longue durée. Ainsi, en 2016, on compte environ 20% des travailleuses dans la catégorie du temps partiel volontaire, comparativement à environ 10% du côté des hommes. Les chiffres s'inversent lorsqu'il est question du temps plein de longue durée. Le gros du contingent des travailleuses et des travailleurs en emploi se trouve toutefois dans le temps plein de durée normale (30-40 heures), où environ les deux tiers des effectifs y sont concentrés. Toutefois, dans cette tranche d'heures, les femmes font davantage des semaines de travail

de 35 à 39 heures et les hommes de 40 heures (Cloutier-Villeneuve et Rabemananjara, 2016). Sur la période, on note des changements dans la composition de la main-d'œuvre. En effet, les travailleurs sont moins présents dans le temps plein de longue durée et ils apparaissent davantage occuper des emplois à temps partiel de façon volontaire. Ces tendances laissent entendre que la composition de la main-d'œuvre tend à se rapprocher entre les femmes et les hommes sur le plan de la durée du travail, mais des écarts importants persistent toujours.

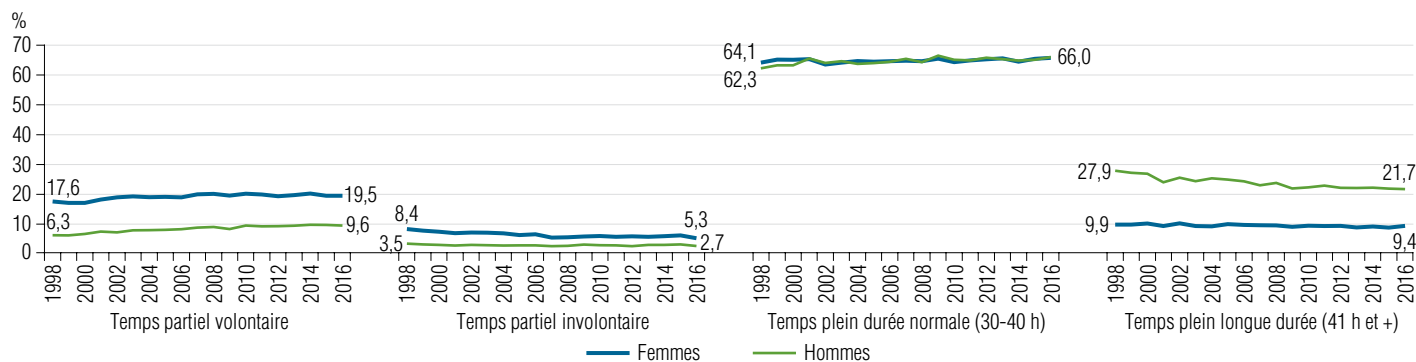
## La composition de la main-d'œuvre au regard du type de profession montre encore des différences appréciables entre les sexes malgré une certaine tendance à la convergence en ce qui a trait aux emplois non manuels

Une des caractéristiques qui différencient grandement les femmes et les hommes sur le marché du travail est le

type ou la nature de la profession occupée. Les femmes sont ainsi davantage concentrées dans les emplois de type non manuel ou mixte et les hommes dans les emplois de type manuel. La figure 3 illustre bien cette différenciation dans la composition de la main-d'œuvre salariée. En 2016, un peu plus de 50% des travailleuses occupent un emploi non manuel, contre environ 40% chez les hommes. Dans les emplois manuels, le rapport est encore plus frappant alors que près de 4 travailleurs sur 10 s'y trouvent, contre seulement une travailleuse sur 10 environ. Dans les deux groupes, toutefois, une tendance à occuper moins d'emplois de type manuel se dessine, en particulier chez les hommes, alors que cette baisse se conjugue à une plus grande présence à la fois dans les emplois mixtes et non manuels. Dans ce dernier cas, l'écart semble s'être rétréci entre les sexes.

Figure 2

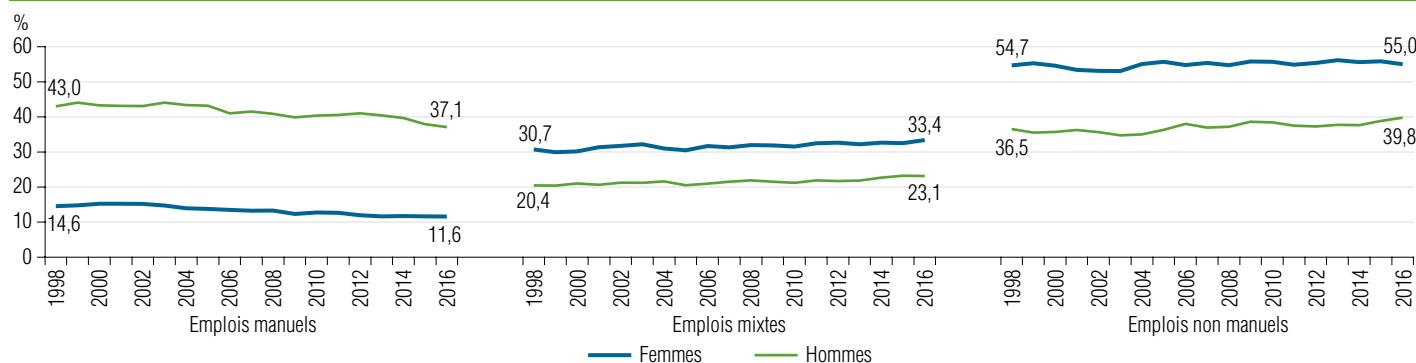
### Répartition de l'emploi salarié selon la durée du travail, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 3

### Répartition de l'emploi salarié selon le type de profession, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

**La composition de la main-d'œuvre au regard de la qualification de l'emploi occupé a changé entre les sexes entre les années 1998 et 2016, et ce, en très large partie grâce aux femmes**

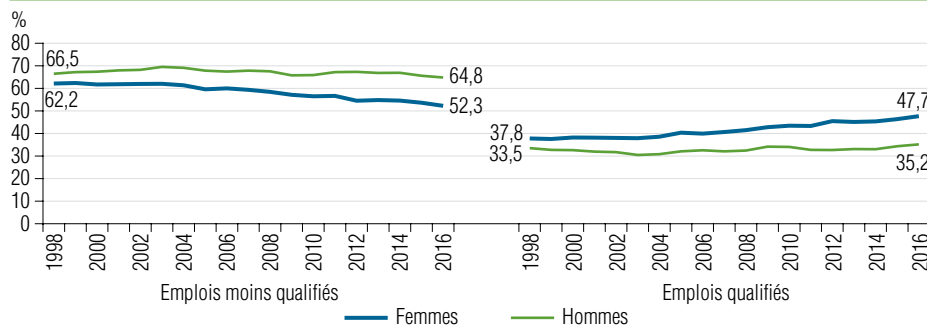
En début de période, on ne dénote pas de grandes différences dans la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine lorsqu'il est question de la qualification des emplois (figure 4). Ainsi, en 1998, environ les deux tiers des femmes et des hommes sur le marché du travail occupent un emploi moins qualifié (figure 32). Toutefois, en présence d'une

plus grande qualification des femmes, la composition de cette main-d'œuvre change au fil du temps, si bien que les femmes apparaissent se différencier de leurs homologues masculins par une diminution de leur part d'emplois moins qualifiés au profit d'emplois plus qualifiés de l'ordre d'environ 10 points sur la période. En 2016, presque 50 % des travailleuses occupent un emploi qualifié, alors que la proportion chez les hommes est en deçà des 40 %. Ces derniers n'affichent pas de véritables changements et demeurent largement cantonnés dans les emplois moins qualifiés.

**Au fil du temps, les femmes occupent davantage d'emplois de niveau technique collégial que les hommes**

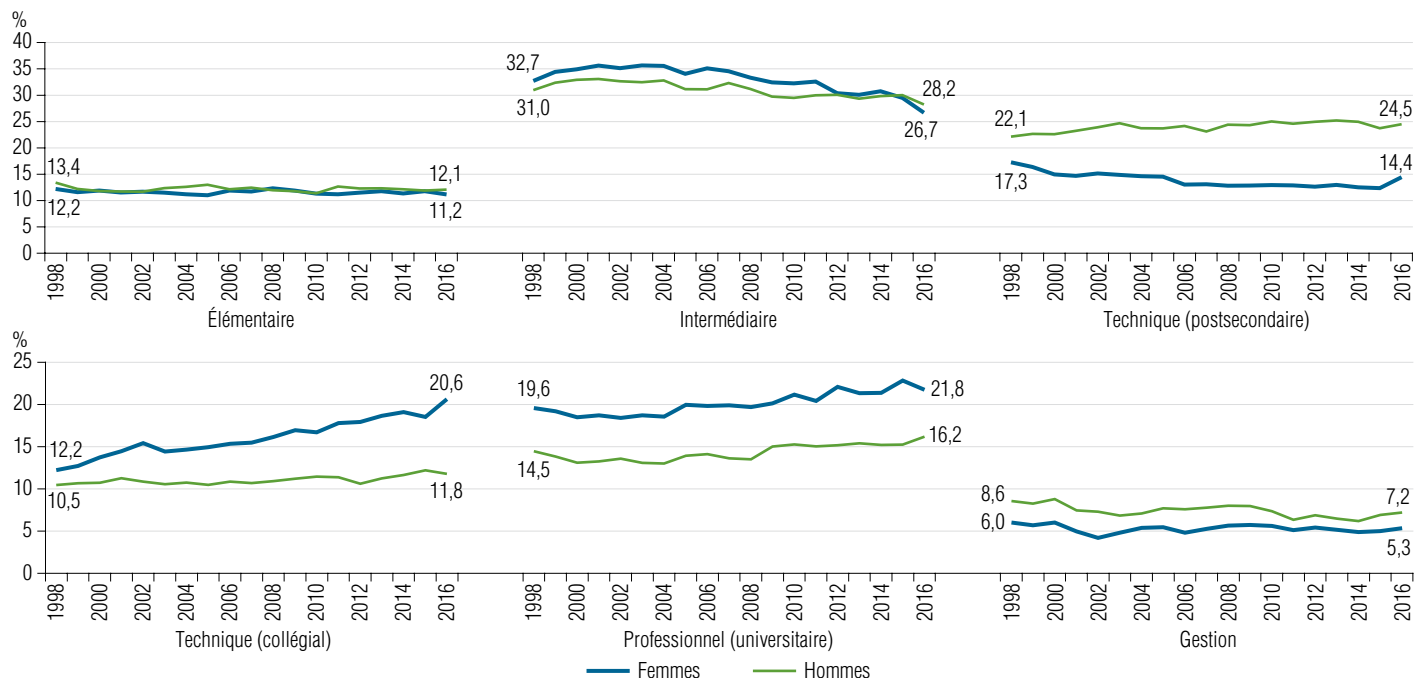
En 2016, les emplois de niveau professionnel (formation universitaire) ainsi que de niveau technique (formation collégiale) sont plus présents chez les femmes que chez les hommes, alors que c'est l'inverse dans le cas des emplois de niveau technique (formation postsecondaire). En effet, comme le montre la figure 5, environ 40 % des travailleuses occupent soit un emploi de niveau technique collégial, soit un emploi de niveau professionnel. Or, chez les hommes, la part est en deçà des 30 %. Ces derniers sont par contre davantage présents dans les emplois de niveau technique postsecondaire alors qu'environ le quart d'entre eux s'y trouvent, contre environ 15 % chez les femmes. Les travailleuses font par ailleurs des avancées non négligeables dans leur présence dans les emplois de niveau technique collégial (hausse d'environ huit points sur la période) au profit entre autres de ceux du domaine technique postsecondaire, mais surtout de ceux moins qualifiés (niveau intermédiaire). Les hommes montrent également

Figure 4  
**Répartition de l'emploi salarié selon la qualification de l'emploi, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016**



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2016*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5  
**Répartition de l'emploi salarié selon le niveau de compétence, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016**



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2016*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

une moindre présence dans ce niveau de compétence. Enfin, les emplois de gestion occupent une fraction de l'ensemble de l'emploi salarié, tant chez les travailleuses que chez les travailleurs, et leur part n'apparaît pas avoir véritablement changé au fil du temps. Ces résultats montrent qu'il y a encore des différences dans la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine, et que cela s'explique en grande partie par les emplois plus qualifiés, soient ceux de niveau technique collégial et professionnel universitaire.

### La surqualification prend de l'importance autant chez les travailleuses que chez les travailleurs

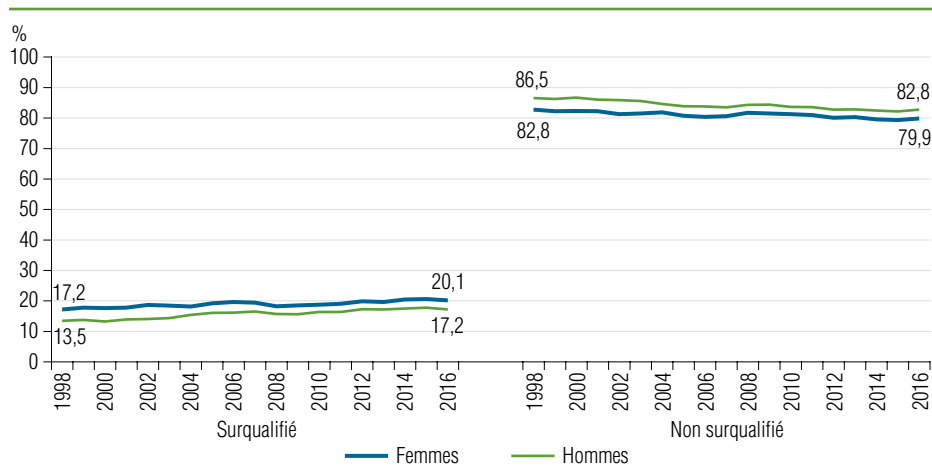
Tant chez les femmes que chez les hommes, la fréquence de surqualification est à la hausse de manière significative entre les années 1998 et 2016 (figure 6). Dans les deux cas, le taux de surqualification s'accroît sensiblement au même rythme, soit aux alentours de trois points. En 2016, environ 20 % des travailleuses ayant une formation collégiale ou supérieure sont surqualifiées dans leur emploi. Ce taux dépasse d'environ trois points celui des hommes. Toutefois, les changements étant similaires pour les deux sexes, il n'y a ainsi pas eu de rapprochement en matière de composition de la main-d'œuvre liée à la surqualification.

### Le seul groupe professionnel à afficher un rapprochement entre les travailleuses et les travailleurs sur la période est celui de la vente et des services

Les résultats selon le groupe professionnel montrent de façon éloquentes l'hétérogénéité de la composition de la main-d'œuvre selon le sexe (figure 7). En effet, on constate que parmi les neuf groupes professionnels étudiés, seulement un affiche une part d'emploi salarié relativement identique entre les sexes, à savoir celui des arts, de la culture, des sports et des loisirs. Toutefois, ce groupe professionnel compte pour une faible part de l'ensemble de l'emploi salarié. De façon générale, les femmes sont davantage concentrées dans les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration, au secteur de la santé, à l'enseignement, au droit, aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux de même qu'à la vente et aux services. De leur côté, les hommes occupent plus fréquemment des emplois salariés dans les professions liées aux sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, aux métiers, transport, machinerie et domaines apparentés ainsi qu'à la fabrication et aux services d'utilité publique. Sur la période, les professions du domaine des affaires, de la finance et de l'administration et celles de la fabrication et des services d'utilité

publique diminuent en importance chez les femmes au profit de celles du secteur de la santé et de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Chez les hommes, ce sont les professions des sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ainsi que celles de la vente et des services qui gagnent en importance, alors que celles liées à la fabrication et aux services d'utilité publique perdent au change comme chez leurs homologues féminins. Le seul groupe professionnel à afficher un rapprochement sur la période est celui de la vente et des services. Un écart de moins de cinq points sépare d'ailleurs les travailleuses et les travailleurs en 2016. Ce résultat tranche avec le groupe professionnel des métiers, transport, machinerie et domaines apparentés, où une différence de plus de 20 points est notée en faveur des hommes en 2016. Ce constat ne paraît pas avoir changé sur la période. L'autre groupe professionnel à montrer un écart appréciable entre les sexes est celui des affaires, de la finance et de l'administration, où les femmes demeurent beaucoup plus présentes que les hommes tout au long de la période.

Figure 6  
Répartition de l'emploi salarié selon la surqualification, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016

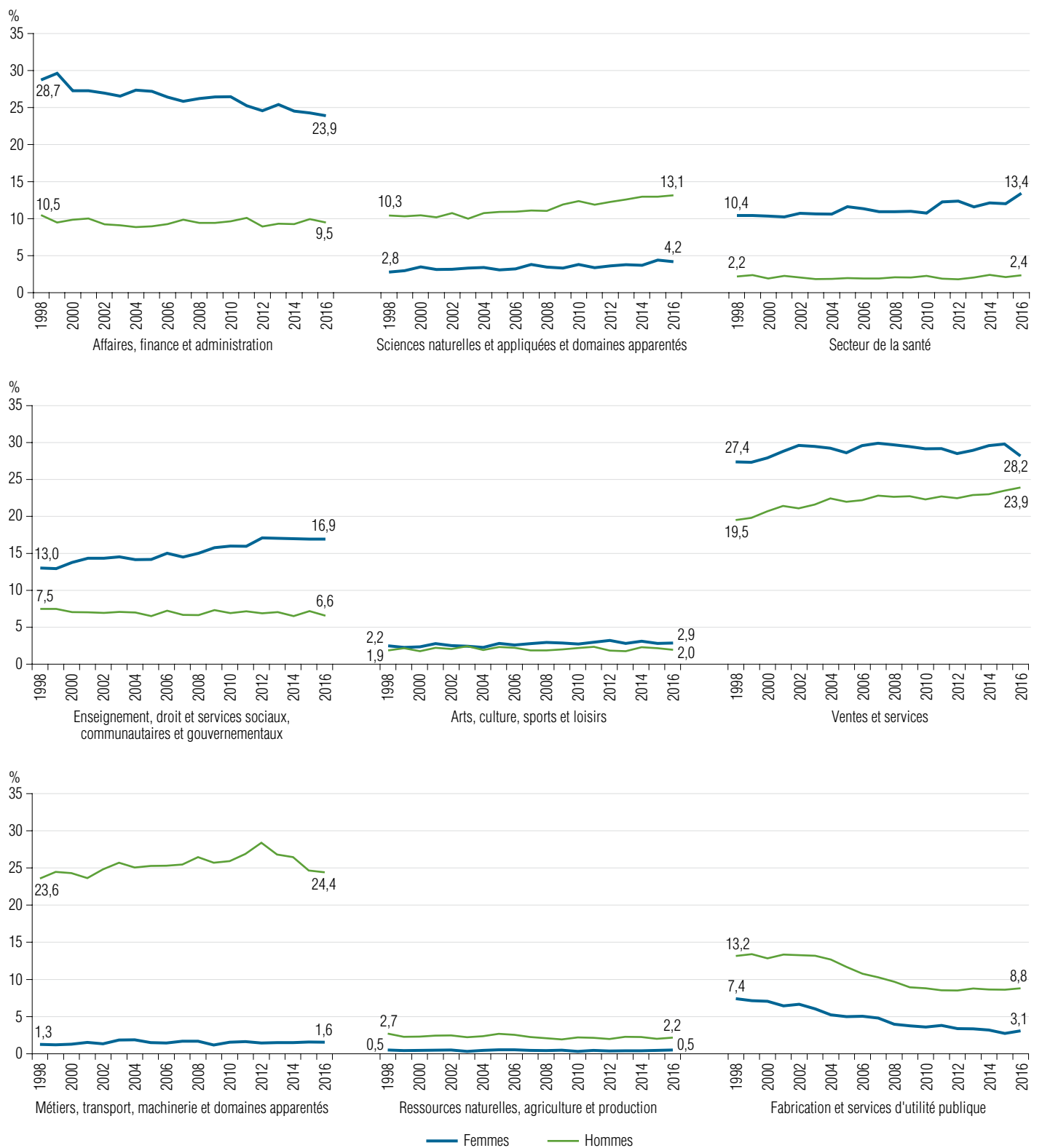


Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2016*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.



Figure 7

**Répartition de l'emploi salarié selon le groupe professionnel, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016**



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

**Même si les travailleuses ont tendance à être moins présentes dans les petits établissements au fil du temps, elles y demeurent un peu plus concentrées que les travailleurs**

En 2016, environ le tiers des travailleuses occupant un emploi salarié se trouvent dans des établissements de moins de 20 employés (figure 8). Sur la période, ces dernières y sont toutefois moins présentes. Elles réduisent ainsi l'écart avec les travailleurs. De façon générale, les hommes apparaissent travailler un peu plus fréquemment que les femmes dans les établissements de taille intermédiaire. Toutefois, ces dernières, grâce à une augmentation graduelle de leur présence dans les emplois se trouvant dans les établissements de grande taille (plus de 500 employés), sont un peu plus concentrées que les hommes dans ce type d'établissement en 2016. On constate donc qu'il y a en définitive des différences dans la composition de la main-d'œuvre au regard de la taille d'établissement.

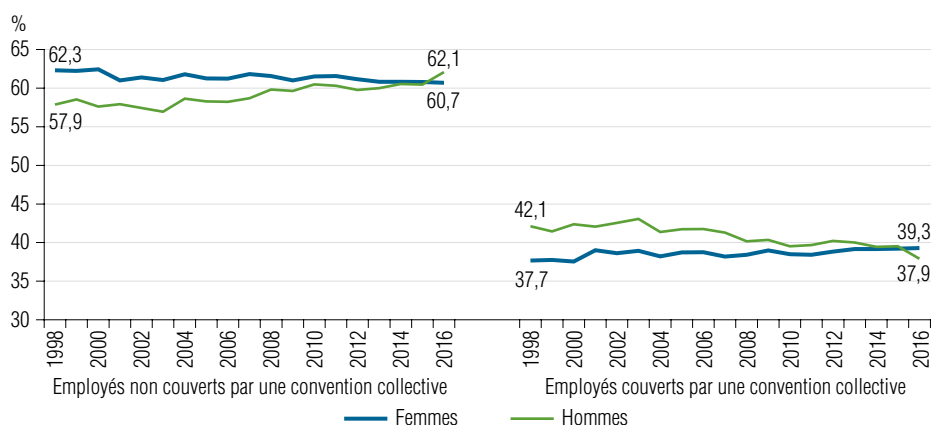
**En 2016, on ne dénote pas de différence statistiquement significative dans la composition de la main-d'œuvre selon le sexe sur le plan de la couverture syndicale**

En 1998, la proportion d'emplois salariés couverts par une convention collective était plus élevée chez les hommes que chez les femmes (figure 9). Toutefois, en

raison de la baisse de la part d'emplois couverts par une convention collective chez les travailleurs et d'un maintien chez les travailleuses, on ne dénote plus de différences significatives entre les deux groupes. La composition de la main-d'œuvre est donc similaire entre les sexes sur le plan de la couverture syndicale.

Figure 9

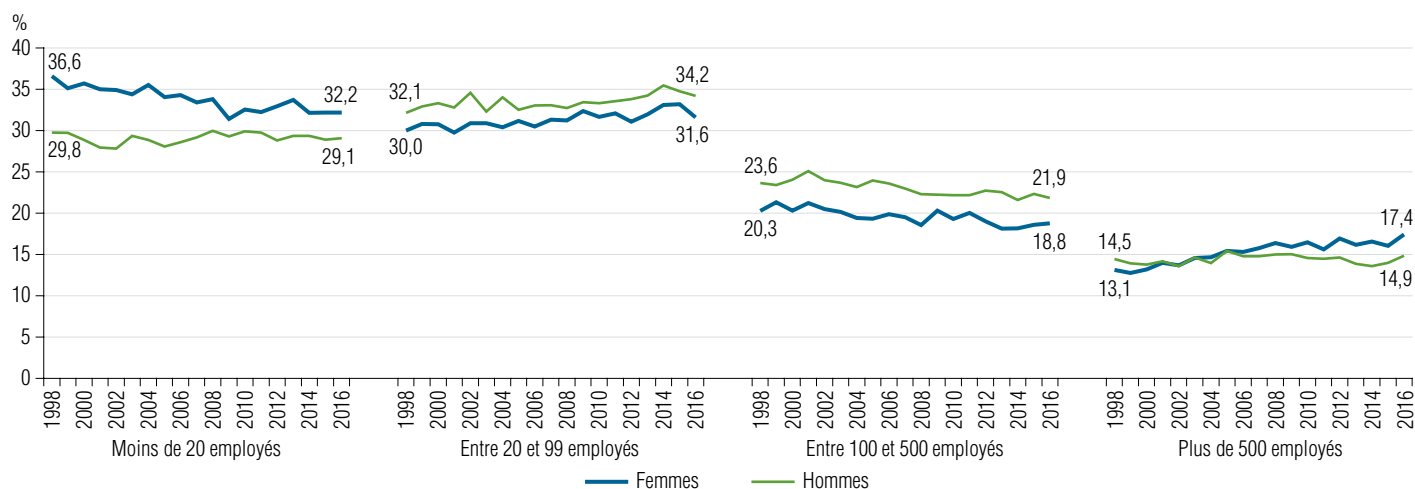
**Répartition de l'emploi salarié selon la couverture syndicale, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016**



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2016*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 8

**Répartition de l'emploi salarié selon la taille d'établissement, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016**



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2016*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

**En accroissant leur part d'emplois salariés dans le secteur public au fil du temps, les travailleuses se distinguent davantage des travailleurs**

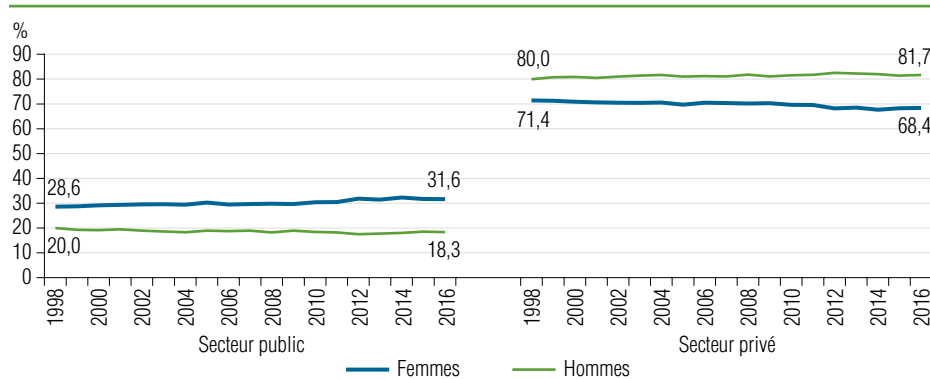
Il est bien connu que les femmes sont plus présentes dans le secteur public que les hommes et que ces derniers le sont davantage dans le secteur privé. Un écart de plus de 10 points sépare

les deux groupes en 2016 dans ces deux secteurs (figure 10). Ainsi, environ 30 % des femmes occupent un emploi dans le secteur public, contre moins de 20 % des hommes. Compte tenu de la hausse de la part des femmes dans le secteur public sur la période, l'écart s'est accru et a ainsi fait changer la composition de la main-d'œuvre selon le secteur d'appartenance.

**Une analyse selon l'industrie montre qu'il y a encore beaucoup d'hétérogénéité dans la composition de la main-d'œuvre féminine et masculine**

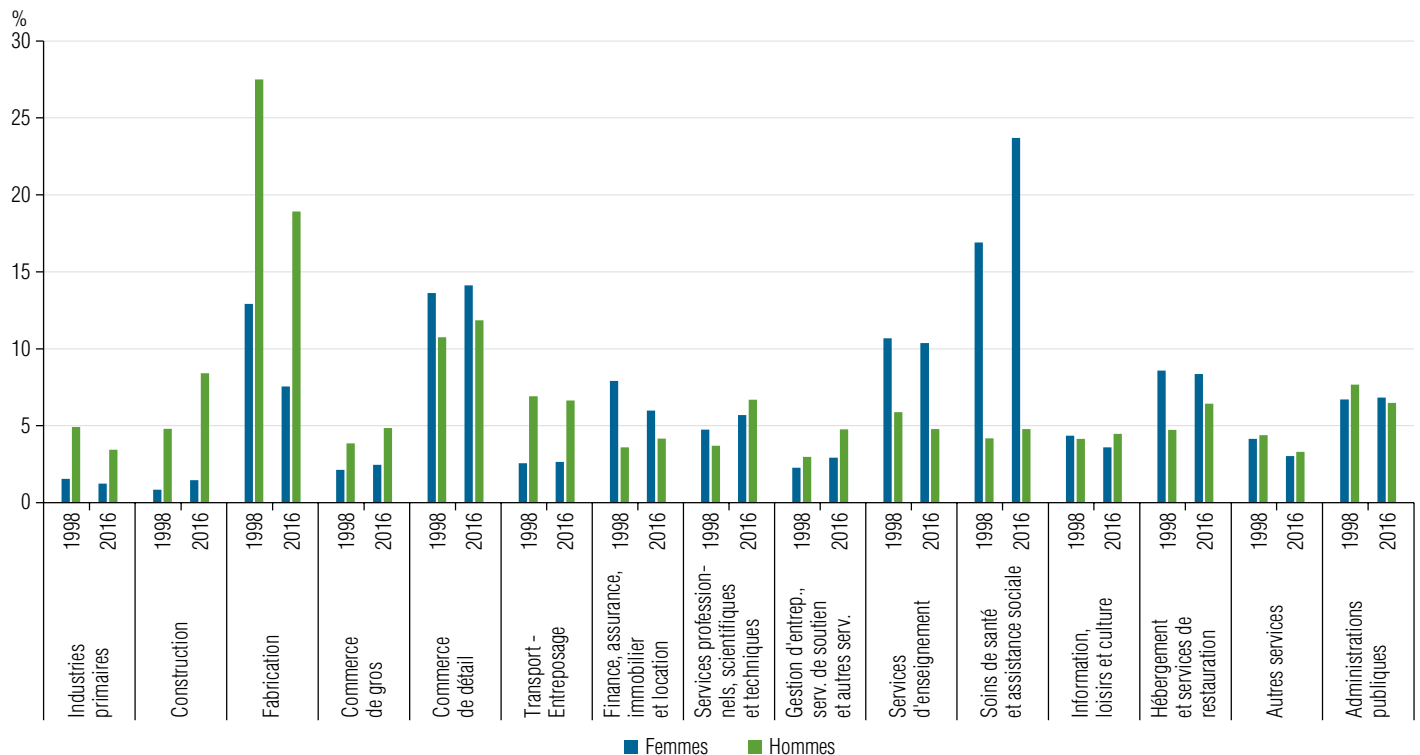
Ainsi, en 2016, la majorité des travailleuses (près de 60 %) sont concentrées dans quatre industries seulement, soit le commerce de détail, les services d'enseignement, les soins de santé et l'assistance sociale, de même que l'hébergement et les services de restauration (figure 11a). Ces industries rassemblent moins de 30 % des travailleurs. Ces derniers se trouvent encore fréquemment dans l'industrie de la fabrication (près de 20 % en 2016) même si leur part décline de façon non négligeable par rapport à 1998, où près de 30 % s'y trouvaient. Par ailleurs, la concentration industrielle est moins forte chez les hommes que chez les femmes. Ces dernières ont d'ailleurs augmenté de manière significative leur part d'emploi dans l'industrie de la santé et de l'assistance sociale, laquelle est passée d'environ 17 % en 1998 à près de 25 % en 2016.

Figure 10  
**Répartition de l'emploi salarié selon le secteur d'appartenance, résultats selon le sexe, Québec, 1998-2016**



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2016*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

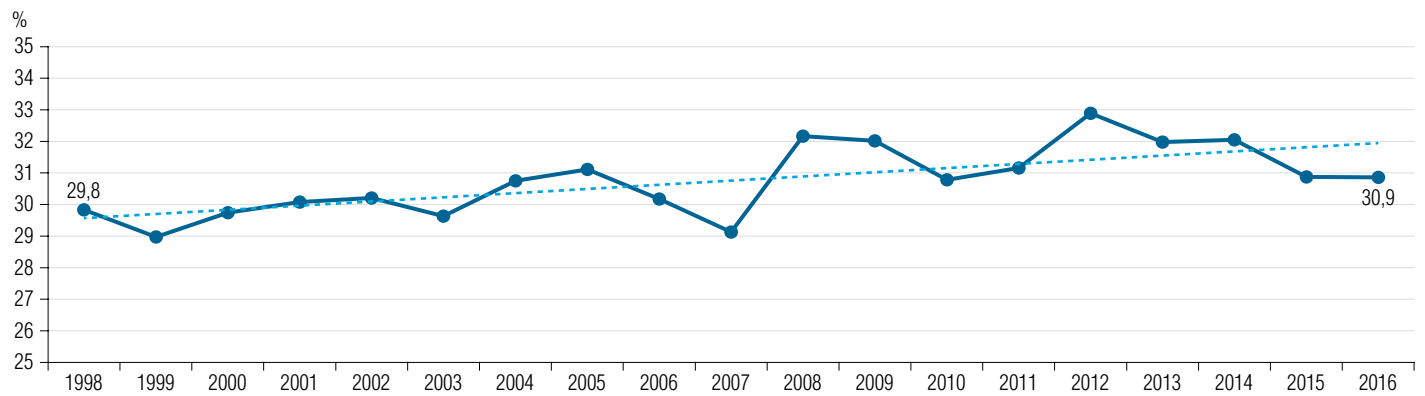
Figure 11a  
**Répartition de l'emploi salarié selon l'industrie, résultats selon le sexe, Québec, 1998 et 2016**



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2016*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.



Figure 11b

**Coefficient de dissimilarité entre les femmes et les hommes dans les industries, Québec, 1998-2016**

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Une façon de voir l'importance de la différence de composition industrielle est de regarder l'évolution du coefficient de dissimilarité. Celui-ci renseigne sur le degré de similarité de deux distributions. Ainsi, un coefficient qui tend vers 0 indique, dans le cas où la comparaison porte sur les femmes et les hommes, que ces deux groupes ont des distributions quasi identiques. Un coefficient qui s'éloigne de la valeur 0 témoigne au contraire d'un accroissement de la dissimilarité entre deux groupes. La figure 11b montre à cet égard que le coefficient se situe aux alentours de 30 % sur la période et que celui-ci n'a guère évolué à la baisse, tandis qu'une tendance à la hausse semble se produire. Tout compte fait, l'indice révèle que la composition industrielle des travailleuses et des travailleurs ne s'est pas rapprochée au fil du temps.

### Changement dans la composition de la main-d'œuvre et réduction de l'écart de rémunération horaire

Les résultats qui viennent d'être présentés montrent qu'il y a eu un certain nombre de changements en matière d'évolution de la composition de la main-d'œuvre chez les femmes et chez les hommes occupant un emploi salarié entre les années 1998 et 2016. Quels liens peut-on faire avec la réduction de l'écart de rémunération horaire observée au Québec (voir encadré 1 à ce sujet) durant cette période ? En reprenant certains constats qui ressortent de l'analyse, il est possible de mettre en perspective

ceux-ci avec la diminution de l'écart de rémunération. La dernière partie de cet article aborde cet aspect.

Premièrement, on a vu qu'il y a eu un rehaussement important du niveau de scolarité des travailleuses salariées, dépassant les hommes à ce chapitre, faisant qu'elles ont accentué leur avance sur ces derniers (figure 1). Cet avantage des femmes s'est traduit au regard du niveau d'études universitaires. En effet, en début de période, les travailleuses et les travailleurs affichaient une part d'emploi avec un tel niveau sensiblement identique, alors qu'en fin de période, ces dernières dépassaient les hommes de façon significative (environ six points d'avance). Dans ce contexte, on peut penser qu'en ayant une meilleure posture sur le plan de la scolarité, les femmes ont pu en tirer profit et ainsi diminuer leur retard de rémunération sur les hommes. On doit toutefois rappeler que même en étant plus scolarisées, les femmes tirent toujours moins avantage de leur niveau d'éducation sur le marché du travail en matière de rémunération.

L'accroissement de la scolarité des travailleuses est allé de pair, comme on l'a vu, avec une plus grande présence de ces dernières dans l'emploi qualifié, soit celui qui exige habituellement une formation collégiale technique ou supérieure (figure 6). La hausse de la part des femmes dans les emplois qualifiés ne semble pas s'être produite chez les hommes, plaçant là encore ces dernières

dans une meilleure situation sur le marché du travail. En conséquence, cela est susceptible d'avoir permis une réduction de l'écart de rémunération horaire entre les sexes. Plus particulièrement, nos résultats montrent que ce sont dans les emplois de niveau technique collégial que les femmes ont fait des gains par rapport aux hommes. Par ailleurs, même si les femmes ont augmenté leur présence dans les emplois de niveau professionnel, lesquels exigent habituellement une formation universitaire, leur avancée en la matière se compare à celle des hommes. L'effet du niveau de scolarité plus élevé chez les femmes (études universitaires) apparaît ici avoir joué moins favorablement sur ces dernières.

Sur un autre plan, on a constaté que les travailleuses salariées occupent une part d'emploi plus faible dans les petits établissements (moins de 20 employés) et une part d'emploi plus élevée dans les grands établissements (plus de 500 employés) au fil du temps (figure 9). Comme on sait que les niveaux de rémunération horaire sont plus importants dans les grands établissements, ce changement dans la composition de la main-d'œuvre féminine a également pu favoriser un rétrécissement de l'écart de rémunération horaire entre les sexes. En lien avec ce changement, on a vu aussi que l'écart favorable aux travailleuses dans la part d'emplois salariés dans le secteur public s'est accru d'environ cinq points durant la période. À l'instar des grands établissements, le secteur

public dans son ensemble présente une rémunération horaire plus élevée que le secteur privé, ce qui pourrait avoir favorisé la réduction de l'écart salarial global entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, d'autres changements, cette fois-ci dans la composition de la main-d'œuvre masculine, ont peut-être joué un rôle dans la réduction de l'écart de rémunération horaire. En effet, les résultats de l'analyse ont révélé une baisse de la part d'emplois manuels chez les travailleurs plus importante que chez les travailleuses. Or, à ce chapitre, les

hommes occupant ce type d'emplois ont une rémunération horaire souvent supérieure à celle des femmes. Le fait qu'ils détiennent moins d'emplois manuels peut avoir fait diminuer leur avance salariale sur les femmes. Ces résultats chez les travailleurs vont aussi de pair avec la baisse observée de leur part d'emplois syndiqués sur la période. Là encore, ce changement est susceptible d'avoir exercé un rapprochement avec les femmes en matière de comparaison salariale. Il se peut donc qu'une partie de la baisse observée de l'écart de rému-

nération horaire entre les sexes résulte aussi d'une situation moins favorable des hommes sur le marché du travail en matière de rémunération.

Enfin, comme les changements observés du côté des groupes professionnels et des industries en matière de composition de la main-d'œuvre ont peu favorisé une plus grande homogénéité entre les femmes et les hommes, ceux-ci apparaissent moins être en cause dans la réduction globale de l'écart de rémunération horaire entre les sexes.

## Encadré 1

### Différences de rémunération horaire entre les femmes et les hommes selon diverses mesures

En 1998, une travailleuse salariée au Québec obtenait en moyenne 14\$ pour une heure de travail. En comparaison, un travailleur salarié québécois gagnait près de 17\$ l'heure. Un écart significatif de près de 3\$ séparait les deux sexes (figure 1a). Sur une période de près de 20 ans, que s'est-il passé? On constate que la rémunération horaire des femmes, tout comme celle des hommes, a cru de façon progressive et constante. Ainsi, en dollars, la hausse fut similaire dans les deux groupes, soit de près de 9,00\$ en moyenne. En 2016, les femmes dans l'emploi salarié pouvaient s'attendre à recevoir en moyenne un peu plus de 22,50\$ l'heure, et les hommes près de 26,00\$ l'heure. Même si le gain en dollars est le même, la situation comparative a changé, comme le montre la figure 1b, étant donné que les femmes n'avaient pas le même niveau de salaire initialement. En effet, l'écart de rémunération horaire, exprimé en pourcentage, est passé de 16,5% à 11,4% sur la période. Vu sous un autre angle, le ratio de rémunération horaire, qui donne le rapport relatif de la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes, a cru d'environ cinq points pour se situer à près de 90% en 2016. Autrement dit, pour chaque dollar gagné par les hommes en 2016, les femmes obtiennent environ 90 cents.

Malgré ces progrès notés dans la situation comparative des femmes, il reste que l'écart de rémunération horaire en dollars courants n'a pas véritablement diminué, comme le montre la figure 1c. Ainsi, il oscille entre 2,78\$ et 3,00\$ environ sur la période. Toutefois, ce résultat doit être relativisé, étant donné qu'il ne tient pas compte du coût de la vie qui diffère selon les années, celui-ci allant généralement en augmentant. Il est possible d'exprimer le retard entre les sexes en fonction de dollars constants plutôt que courants. La figure 1c révèle à cet égard qu'il y a eu plutôt une diminution progressive de l'écart salarial entre les sexes sur la période. Celui-ci, en dollars constants de 2016, s'établissait à environ 3,80\$ en 1998 pour finalement passer à moins de 3,00\$ en 2016, ce qui représente une réduction significative d'environ 23%.

Figure 1a

#### Rémunération horaire moyenne selon le sexe, Québec, 1998-2016

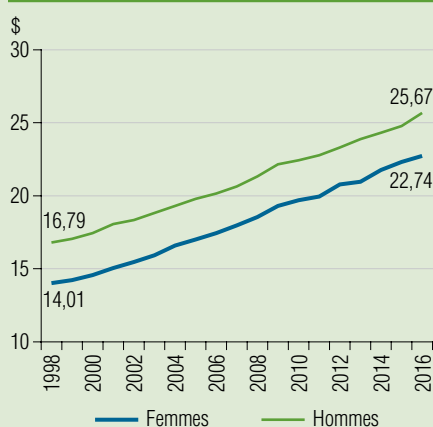


Figure 1b

#### Écart et ratio de rémunération horaire, Québec, 1998-2016

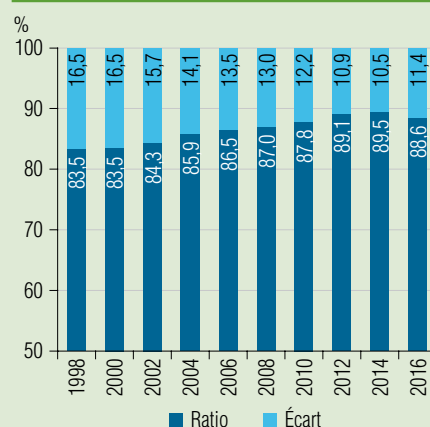
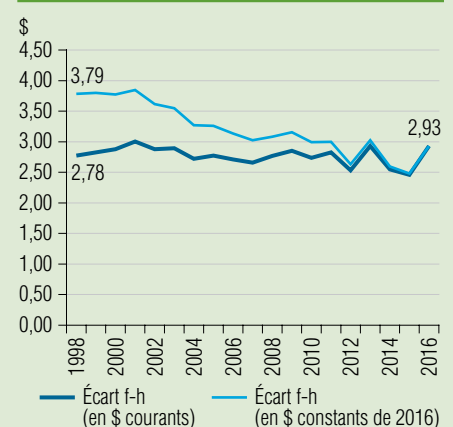


Figure 1c

#### Écart de rémunération horaire entre les sexes, Québec, 1998-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## Encadré 1 (suite)

### Différences de rémunération horaire entre les femmes et les hommes selon diverses mesures

#### Situation comparative du Québec avec les autres régions canadiennes

Comment se compare le Québec avec les autres régions au Canada sur le plan des différences de rémunération entre les femmes et les hommes? Le tableau 1 dresse un portrait général de la situation au regard des ratios et des écarts de rémunération horaire. On remarque d'entrée de jeu que, peu importe la région, les ratios de rémunération horaire sont tous en croissance entre 1998 et 2016. Toutefois, les hausses sont beaucoup plus importantes dans au moins trois régions, où les ratios augmentent d'environ 10 points, soit deux fois plus que ce qui est noté au Québec. Cette situation se retrouve en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick ainsi qu'au Manitoba. Dans ces régions, les ratios de rémunération horaire dépassent même les 90 %. Seule la région de l'Île-du-Prince-Édouard semble se détacher du lot avec un ratio tout près de 100 %. Cette région est toutefois très peu peuplée, ne représentant qu'un peu plus de 60 000 travailleurs et travailleuses salariés en 2016. À l'opposé, la région de la Colombie-Britannique est celle où le ratio de rémunération horaire augmente le moins rapidement au Canada, soit de seulement deux points. En 2016, cette région ainsi que celles de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Alberta affichent des ratios sous la barre des 85 %. À ce chapitre, le Québec se situe au milieu du peloton de tête. Lorsqu'on regarde l'écart exprimé en dollars, on voit que celui-ci dépasse les 4 \$ l'heure à Terre-Neuve-et-Labrador, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique. L'écart observé en Alberta (environ 6 \$) est le double de celui noté au Québec. Exprimé en pourcentage, le retard des femmes sur les hommes se chiffre à environ 18 % en Alberta, contre environ 11 % au Québec. Le Québec à cet égard s'en tire mieux que les provinces de l'Ouest, à l'exception du Manitoba, mais tire de l'arrière par rapport aux provinces de l'Est, excluant celle de Terre-Neuve-et-Labrador.

Tableau 1

#### Ratio de rémunération horaire et écart en \$ et en %, Québec et autres régions, 1998 et 2016

	Ratio		Variation	Écart f-h	
	1998	2016		2016	
	%		pt de %	\$	%
Terre-Neuve-et-Labrador	78,8	82,8	4,0	-4,56	17,2
Île-du-Prince-Édouard	93,8	97,0	3,1	-0,65	3,0
Nouvelle-Écosse	80,9	92,4	11,5	-1,80	7,6
Nouveau-Brunswick	81,4	91,8	10,4	-1,87	8,2
Québec	83,5	88,6	5,1	-2,93	11,4
Ontario	81,5	87,4	5,9	-3,53	12,6
Manitoba	80,2	90,9	10,6	-2,25	9,1
Saskatchewan	80,6	85,3	4,7	-4,25	14,7
Alberta	76,5	81,6	5,1	-5,99	18,4
Colombie-Britannique	81,6	83,6	2,0	-4,50	16,4
Canada	81,4	86,4	5,0	-3,76	13,6

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2016*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## Encadré 2

### Définitions des variables et pertinence de celles-ci au regard des différences de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Scolarité

La variable « scolarité » est répartie en cinq groupes. Le premier comprend les personnes n'ayant pas fait d'études secondaires, alors que le deuxième concerne les personnes qui ont un tel diplôme. Le troisième groupe englobe les personnes ayant fait des études postsecondaires menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP), et le quatrième groupe porte sur les personnes ayant fait des études postsecondaires de niveau collégial (général ou technique). Enfin, le dernier groupe comprend les personnes ayant fait des études universitaires menant à un diplôme de premier cycle, de deuxième cycle ou de troisième cycle. Les personnes ayant fait des études universitaires ne menant pas à un premier grade universitaire (certificats ou diplômes) sont classées dans les études postsecondaires de niveau collégial.

D'un point de vue économique, la scolarité est une dimension de premier plan dans l'analyse des différences de rémunération. Généralement, le niveau de rémunération tend à augmenter lorsque la scolarité de la personne en emploi est plus élevée puisque, comme le soulignent Goux et Maurin (1994 : 155) en référence à la théorie du capital humain (Becker, 1964), « le salaire rémunère les capacités productives des individus, lesquelles sont liées, avant tout, aux connaissances acquises à l'école ». Plus particulièrement, Aeberhardt et Pouget (2006 : 30) distinguent deux types de capital humain, soit le capital humain « général », qui se caractérise par le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle sur le marché du travail (transférable d'une entreprise à l'autre), et le capital humain « spécifique », qui fait référence à la carrière du travailleur au sein de l'entreprise et qui peut se mesurer par la durée d'emploi ou l'ancienneté. Au-delà du lien entre salaire et niveau de scolarité, plusieurs études, dont certaines très récentes, font ressortir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lorsqu'on tient compte de cette dimension (Marcoux et Bouchard, 2016 ; MTO, 2015 ; Morissette, Picot et Lu, 2013 ; Roberge, 2017 ; Rose, 2016 ; Legault, 2017b ; Moyser, 2017 ; Statistique Canada, 2007). La notion de « rendement de l'éducation » selon le sexe est souvent mise en perspective afin de valider la théorie du capital humain (Boudarbat et Connolly Pray, 2011).

#### Durée du travail

Cette variable comprend quatre catégories qui font ressortir le fait d'être à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) de façon volontaire ou non, d'avoir une durée du travail normale (30-40 heures) ou encore d'avoir une durée du travail longue (41 heures ou plus). Cette variable tient compte des heures supplémentaires effectuées, qu'elles soient rémunérées ou non. Généralement, les femmes tendent à avoir une durée du travail moindre en raison d'une plus grande présence dans le temps partiel (ISQ, 2017), en particulier dans celui involontaire (Marcoux et Bouchard, 2016), mais aussi en raison d'une durée du travail moins élevée dans les emplois à temps plein (Cloutier-Villeneuve et Rabemananjara, 2016). Or, la rémunération offerte dans les emplois à temps partiel est moins élevée que dans ceux à temps plein (Cloutier-Villeneuve, 2017), même si les femmes affichent un résultat qui semble meilleur que celui des hommes dans l'emploi à temps partiel (ISQ, 2017). De son côté, la rémunération offerte dans les emplois de longue durée peut être plus forte, notamment lorsqu'il est question d'emplois de gestion, ce qui tendrait à favoriser les hommes étant donné leur plus forte concentration (Boulet, 2013).

#### Type de profession

Pour cette variable, trois catégories ont été construites à partir des codes à quatre chiffres de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011. On y trouve les emplois de type manuel et de type non manuel ainsi que les emplois mixtes qui combinent les deux types. Selon Vézina et autres (2011 : 1), la définition du type de profession est la suivante : 1) type manuel (manipulation de charges lourdes ou moyennes sur une base régulière ou de charges plus légères avec posture statique continue ou travail répétitif continu) ; 2) type non manuel (manipulation de charges et activités physiques négligeables) ; 3) type mixte (manipulation de charges légères avec posture statique discontinue, ou manipulation occasionnelle de charges lourdes ou moyennes, ou mouvements et manipulations avec charges légères, ou travail répétitif discontinu). Bien que cette variable concerne directement les aspects physiques du travail, il existe une association entre les sexes et cette variable (Vézina et autres, 2011), les hommes étant davantage concentrés dans les emplois de type manuel et les femmes dans ceux non manuels. Cette réalité est donc susceptible de révéler des écarts de rémunération entre les sexes (Nagore Garcia, 2017 ; Abbott, Tyler et Wallace, 2005).

#### Qualification de l'emploi

Deux catégories composent cette variable. L'emploi est classé selon qu'il est moins qualifié ou plus qualifié. L'emploi moins qualifié correspond aux emplois dont les exigences en matière d'études sont en deçà du niveau collégial (DEC). L'emploi qualifié comprend les emplois ayant un niveau de scolarité collégial ou supérieur et inclut également les emplois de gestion. Il ne fait pas de doute qu'en règle générale, les emplois moins qualifiés offrent une rémunération moindre que ceux qualifiés, étant donné qu'il existe un lien toujours fort entre la qualification des emplois et la rémunération accordée. Toutefois, même à l'intérieur des emplois moins qualifiés, des inégalités salariales ressortent, comme le constatent Gadrey et autres (2013 : 14) dans leurs travaux sur la France. Celles-ci touchent directement les femmes au bas de la distribution des salaires, qui y sont plus fortement concentrées que les hommes tout en étant plus sujettes à y rester, renforçant ainsi les inégalités salariales entre les sexes. La prise en compte de la qualification de l'emploi ajoute une dimension pertinente dans l'analyse des écarts de salaire entre les sexes.

## Encadré 2 (suite)

### Définitions des variables et pertinence de celles-ci au regard des différences de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Niveau de compétence

Pour cette variable, six niveaux de compétences sont définis en lien avec les niveaux d'études généralement exigés dans les professions tels que proposés dans la matrice de la CNP de Statistique Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2012). On y trouve les niveaux de compétence suivants : 1) gestion ; 2) professionnel (formation universitaire) ; 3) technique 1 (formation collégiale – DEC) ; 4) technique 2 (formation postsecondaire – DEP ou ASP) ; 5) intermédiaire (formation secondaire) ; 6) élémentaire (formation en cours d'emploi). Les trois premiers niveaux de compétence sont construits à partir de la variante pour les données agrégées de la CNP proposée par Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2012 : 22-23). Pour le troisième niveau de compétence (technique collégial), on a ajouté d'autres professions qui s'apparentent davantage à ce niveau. Les professions (CNP à quatre chiffres) suivantes sont concernées : 1221 à 1223, 1225 à 1228, 1252 à 1254 et 1311 à 1315. Les trois autres niveaux de compétence correspondent respectivement aux autres professions (CNP à quatre chiffres) classées dans les niveaux de compétences B, C et D de la CNP (2011 : 15-16).

Il existe un lien très marqué entre les niveaux de compétence de l'emploi et la rémunération, étant donné que ces derniers sont étroitement liés aux exigences de formation du poste occupé. Généralement, la rémunération offerte augmente à mesure que le niveau de compétence s'élève (Cloutier-Villeneuve, 2017). Certaines études tiennent compte, lorsque cela est possible, du niveau de compétence ou de la catégorie socioprofessionnelle dans l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes (Chamkhi, 2015 ; Muller, 2008 ; Petit, 2006 ; Aeberhardt et Pouget, 2006 ; Drolet, 2002a) et montrent que les écarts entre les sexes persistent dans les niveaux de compétences ou les catégories socioprofessionnelles. Il y a donc un intérêt de premier plan à retenir cette variable.

#### Surqualification

Cette variable permet de déterminer si le travailleur est surqualifié pour le poste qu'il occupe où s'il est non surqualifié. Dans cet article, un travailleur est surqualifié s'il occupe un emploi moins qualifié (voir variable *qualification de l'emploi*) et que son niveau d'études équivaut à une formation de niveau collégial (technique ou général) ou supérieur. Plusieurs études produites mettent entre autres en lien la surqualification et la rémunération (Vultur et Bélanger, 2014 ; Kilolo-Malambwe, 2013 ; Gagnon, 2008 ; Montmarquette et Thomas, 2003 ; Allen et Velden, 2001) afin de voir s'il existe une pénalité salariale au fait d'être surqualifié. De plus, les différences salariales entre les sexes en lien avec la surqualification sont également étudiées (Lefebvre, 2016 ; Boudarbat et Connolly, 2013 ; Kilolo-Malambwe, 2012 ; Yuen, 2010 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002 ; Frank, 1978), compte tenu du fait que les femmes peuvent être davantage exposées au phénomène de la surqualification (Cloutier-Villeneuve, 2014 ; Gagnon, 2008) en raison d'une scolarité supérieure plus fréquente (Gauthier, 2014). Compte tenu de ces constats et comme le phénomène de la surqualification touche une partie non négligeable des travailleurs et des travailleuses (Cloutier-Villeneuve, 2014), il y a un intérêt à tenir compte de cette variable dans l'analyse des différences de rémunération selon le sexe.

#### Groupe professionnel

Cette variable contient 10 catégories regroupant les professions selon le domaine. On y trouve les groupes suivants : 1) gestion ; 2) affaires, finance et administration ; 3) sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ; 4) secteur de la santé ; 5) enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux ; 6) arts, culture, sports et loisirs ; 7) vente et services ; 8) métiers, transport, machinerie et domaines apparentés ; 9) ressources naturelles, agriculture et production connexe ; 10) fabrication et services d'utilité publique. Ce regroupement est celui utilisé dans la CNP et fait référence au genre de compétences (Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2011). Comme le mentionnent Aeberhardt et Pouget (2006 : 31), « le salaire demeure étroitement lié à la catégorie socioprofessionnelle : la profession est bien évidemment l'un des premiers déterminants du salaire ». Cette variable est d'ailleurs toujours comprise dans les études d'analyses multivariées portant sur les écarts de rémunération entre les sexes et semble à cet égard jouer un rôle de premier plan (Blau et Kahn, 2016 ; Boudarbat et Connolly, 2013 ; Morissette, Picot et Lu, 2013 ; Baker et Drolet, 2010) en raison entre autres de la ségrégation professionnelle qui sévit entre les sexes (Moyser, 2017 ; Legault, 2017b ; Rose, 2016 ; Chamkhi et Toutlemonde, 2015 ; Cloutier-Villeneuve, 2015 ; CIAFT, 2011). Les groupes professionnels demeurent donc une variable cruciale dans l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes.

#### Taille d'établissement

Pour cette variable, quatre catégories sont retenues : 1) moins de 20 employés ; 2) entre 20 et 99 employés ; 3) entre 100 et 500 employés ; 4) plus de 500 employés. Ces catégories sont celles disponibles dans le fichier de microdonnées confidentielles. Bien évidemment, il existe un lien positif entre la taille de l'établissement et la rémunération offerte. Celle-ci tend à augmenter à mesure que le nombre d'employés de l'établissement gagne en importance. De façon particulière, on note qu'entre les établissements de petite taille et ceux de grande taille, les différences sont très marquées (ISQ, 2017). Par ailleurs, la relation positive entre la taille d'établissement et la rémunération s'observe autant chez les femmes que chez les hommes (Chamkhi, 2015), tout comme les écarts entre les deux groupes selon la taille d'établissement (ISQ 2017 ; Chamkhi, 2015). Cette variable est donc pertinente dans l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes et celle-ci est d'ailleurs fréquemment utilisée dans les études multivariées portant sur cette question (Chamkhi, 2015 ; Drolet, 2002a ; Drolet, 2002b).



## Encadré 2 (suite)

### Définitions des variables et pertinence de celles-ci au regard des différences de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Couverture syndicale

Deux catégories sont retenues pour cette variable, soit le fait d'être dans un emploi couvert par une convention collective (peu importe que le travailleur soit membre ou non du syndicat) et le fait de ne pas avoir une telle couverture dans son emploi. De façon générale, le fait d'être syndiqué va de pair avec une rémunération plus élevée que lorsqu'on occupe un emploi non syndiqué (Cloutier-Villeneuve, 2017 ; Uppal, 2011 ; Fang et Verma, 2002 ; Renaud, 1998). Comme la couverture syndicale est un important déterminant de la rémunération, celle-ci est bien évidemment largement retenue dans les études portant sur les écarts de rémunération horaire entre les sexes (Legault, 2017a ; Rose, 2016 ; Drolet, 2002b ; Morissette, Picot et Lu, 2013 ; Baker et Drolet, 2010).

#### Secteur d'appartenance

Cette variable contient deux catégories, soit le fait d'occuper un emploi dans le secteur public ou dans le secteur privé. Selon le *Guide de l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada (2017 : 11), le secteur public comprend « les administrations fédérale, provinciales, territoriales, municipales, les ordres d'administration des Premières nations et des autres groupes autochtones, ainsi que les sociétés d'État, les régies des alcools et les autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques ». Le secteur d'appartenance fait ressortir des écarts non négligeables en matière de rémunération. Ainsi, des données générales montrent que, dans son ensemble, le secteur public affiche des niveaux de rémunération plus élevés que dans le secteur privé (Cloutier-Villeneuve, 2017 ; ISQ, 2017). Ces constats semblent également se vérifier à partir d'analyses multivariées produites sur des données européennes (de Castro, Salto et Steiner, 2013 ; Giordano et autres, 2011) et, qui plus est, les femmes semblent avoir en général un retard salarial moins important dans le secteur public que dans le secteur privé (Ghailani, 2007). Par ailleurs, comme les femmes sont davantage concentrées dans l'emploi du secteur public et que les hommes le sont davantage dans le secteur privé, il y a un intérêt évident à tenir compte de cette variable dans l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes. Bon nombre d'études ont d'ailleurs porté précisément sur les différences de salaire entre les sexes dans les secteurs public et privé (Mcinturff et Tulloch, 2014 ; Meurs et autres, 2014 ; Gupta, Oaxaca et Smith, 2000).

#### Industries

La variable *industries* comprend 15 groupes qui sont classés selon le secteur. Le secteur des biens comprend les industries suivantes : primaires, construction et fabrication. Le secteur des services est composé des industries suivantes : commerce de gros, commerce de détail, transport et entreposage, finance, assurances, immobilier et location, services professionnels, scientifiques et techniques, gestion d'entreprises, services de soutien et autres services, services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale, information, loisirs et culture, hébergement et services de restauration, autres services et administrations publiques. Bien évidemment, la rémunération offerte sur le marché du travail varie grandement dans les industries (ISQ, 2017), mais ce qu'il importe de souligner, c'est que la répartition des femmes et des hommes diffère aussi de façon importante dans celles-ci (Moyeser, 2017 ; ISQ, 2017), les femmes étant davantage concentrées dans certaines industries des services (soins de santé et enseignement, notamment) et les hommes davantage dans les industries des biens (fabrication et construction, entre autres). À l'instar de la profession, l'industrie est un autre déterminant qui joue un rôle de premier plan dans les écarts de rémunération entre les sexes (Blau et Kahn, 2016 ; Drolet, 2002a ; Baker et Drolet, 2010 ; Boudarbat et Connolly, 2013). On retrouve d'ailleurs fréquemment cette variable dans les analyses portant sur ce sujet (Morissette, Picot et Lu, 2013 ; Muller, 2008 ; Petit, 2006 ; Aeberhardt et Pouget, 2006 ; Ponthieux et Meurs, 2004).

## Notice bibliographique suggérée

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2018). « Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Québec : perspectives au regard des différences de composition de la main-d'œuvre », *Flash-info*, [En ligne], vol. 19, n° 1, mars, Institut de la statistique du Québec, p. 1-17. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201803.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201803.pdf)].



## Références

- ABBOTT, Pamela, Melissa TYLER et Claire WALLACE (2005). *An Introduction to Sociology, Feminist Perspectives*, 3<sup>e</sup> édition, Londres, Routledge, 430 p.
- AEBERHARDT, Romain, et Julien POUGET (2006). « Comment expliquer les disparités salariales ? », dans *Les salaires en France, édition 2006*, Paris, Institut national de la statistique et des études économiques, p. 29-42.
- ALLEN, Jim, et Rolf van der VELDEN (2001). “Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-The-Job Search”, *Oxford Economic Papers*, vol. 3, p. 434-452.
- BAKER, Michael, et Marie DROLET (2010). “A New View of the Male/Female Pay Gap”, *Analyse de politiques*, vol. XXXVI, n° 4, p. 428-464.
- BECKER, Gary Stanley (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York, National Bureau of Economic Research et Columbia University Press, 187 p.
- BLAU, Francine D., et Lawrence M. KAHN (2016). “The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations”, *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789-865.
- BOUDARBAT, Brahim, et Marie CONNOLLY (2013). “The Gender Wage Gap Among Recent Post-secondary Graduates in Canada: A Distributional Approach”, *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'économie*, vol. 46, n° 3, p. 1037-1065.
- BOUDARBAT, Brahim, et Marie CONNOLLY PRAY (2011). *L'écart salarial entre les sexes chez les nouveaux diplômés postsecondaires. Rapport de projet*, Montréal, CIRANO, 78 p.
- BOULET, Maude (2013). *L'accès limité des femmes aux emplois de gestion : un plafond de verre ?*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 3 p.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) (2016). *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*, Genève, Organisation internationale du Travail, 131 p.
- CHAMKHI, Amine, et Fabien TOUTLEMONDE (2015). « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares Analyses*, n° 082, novembre, p. 1-12.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2017). « Regard sur les gains nets des salariés québécois pour la période 2006-2016 sous l'angle des strates de salaire horaire », *Flash-info*, vol. 18, n° 1, Institut de la statistique du Québec, p. 9-18.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2015). « Les principales professions féminines et masculines au Québec en 2010 », *Flash-info*, vol. 16, n° 3, Institut de la statistique du Québec, p. 6-28.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2014). « Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi au Québec : comment se conjuguent ces trois réalités selon le genre ? », sous la dir. de Mircea Vultur, dans *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 179-214.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc, et Julie RABEMANANJARA (2016). « Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières années », *Cap sur le travail et la rémunération*, n° 2, mars, Institut de la statistique du Québec, p. 1-14.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2017). *2017 Report on equality between women and men in the EU*, Bruxelles, Commission européenne, 66 p.
- CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT) (2011). *La mixité au travail, un défi d'égalité. Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*, Montréal, 111 p.
- DE CASTRO, Francisco, Matteo SALTO et Hugo STEINER (2013). “The gap between public and private wages: new evidence of the EU”, *Economic Papers*, n° 508, Bruxelles, Commission européenne, p. 1-47.
- DROLET, Marie (2002a). *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*, produit n° 71-584-MIF, n° 4, au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 72 p.
- DROLET, Marie (2002b). « Écart salarial entre hommes et femmes », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, p. 33-42.
- EUROFOUND (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 96 p.
- FANG, Tony, et Anil VERMA (2002). « L'avantage salarial des travailleurs syndiqués », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, vol. 3, n° 9, septembre, p. 14-21.
- FRANK, Robert H. (1978). “Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification”, *The American Economic Review*, vol. 68, n° 3, p. 360-373.
- GADREY, Nicole, Florence JANY-CATRICE et Martine PERNOD-LEMATTRE (2013). « Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle », *Socio-économie du travail*, vol. XLII, n° 30, p. 57-86.

- GAGNON, Sandra (2008). «La surqualification: Qui la vit? Où s'observe-t-elle?», *Flash-info*, vol. 9, n° 3, septembre, Institut de la statistique du Québec, p. 1-5.
- GAUTHIER, Marc-André (2014). «Regard sur deux décennies d'évolution du niveau de scolarité de la population québécoise à partir de l'*Enquête sur la population active*», *Coup d'œil sociodémographique*, [En ligne], n° 30, février, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 1-7. [[www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no30.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no30.pdf)] (Consulté le 7 août 2017).
- GHAILANI, Dalila (2007). *The Gender Wage Gap in the European Union*, Bruxelles, Observatoire social européen, 35 p.
- GIORDANO, Raffaella, Domenico DEPALO, Manuel COUTINHO PEREIRA, Eugène BRUNO, Evangelia PAPAPETROU, Javier J. PÉREZ et Mojca ROTER (2011). «The public sector pay gap in a selection of Euro area countries», *Working Paper Series*, n° 1406, décembre, European Central Bank, p. 1-40.
- GOUX, Dominique, et Éric MAURIN (1994). «Éducation, expérience et salaire: tendances récentes et évolution de long terme», *Économie et prévision*, n° 116, p. 155-178.
- GUPTA, Nabanita D., Ronald L. OAXACA et Nina SMITH (2000). «The Danish Gender Wage Gap and Wage Determination in the Private and Public Sectors», *Gender and the Labour Market: Econometric Evidence of Obstacles in Achieving Gender Equality*, S. Gustafsson et D. Meulders (rédacteurs), London, AEA Macmillan Series, p. 53-74.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2017). «Portrait des principaux indicateurs du marché du travail et des conditions de travail, 2006-2016», *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 13, Québec, p. 1-195.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES ET SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE (2016). *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, rapport 2016*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 93 p.
- KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2013). *La surqualification au sein des grands groupes professionnels au Québec: état des lieux en 2012*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 21 p.
- KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2012). «L'écart de surqualification entre les genres explique-t-il en partie l'avance salariale des hommes?», *Flash-info*, vol. 13, n° 3, septembre, Institut de la statistique du Québec, p. 10-11.
- KUNZE, Astrid (2017). «The Gender Wage Gap in Developed Countries», *Discussion Paper Series*, IZA DP n° 10826, p. 1-40.
- LEGAULT, Marie-Josée (2017a). Équité en emploi, équité salariale, 2<sup>e</sup> édition, Québec, Presses de l'Université du Québec, 577 p.
- LEGAULT, Marie-Josée (2017b). «La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés», *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 6, n° 1, p. 20-58.
- LEFEBVRE, Jocelyn (2016). *Les conséquences salariales de la surqualification chez les diplômés post-secondaires d'origine immigrée dans la RMR de Montréal*, Mémoire de maîtrise, Québec, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique, 136 p.
- MARCOUX, Marie-Josée, et Sylvie BOUCHARD (2016). *Portrait statistique Égalité femmes-hommes*, Québec, Conseil du statut de la femme, 121 p.
- MCINTURFF, Kate, et Paul TULLOCH (2015). *Narrowing the Gap. The Difference That Public Sector Wages Make*, Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives, 29 p.
- MEURS, Dominique, Florent FREMIGACCI, Laurent GOBILLON, Sophie PONTHEUX et Sébastien ROUX (2014). *Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France. Rapport final*, Université Paris Ouest Nanterre, 104 p.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO (2015). *Comblant l'écart salarial entre les sexes: document d'information*, Toronto, 61 p.
- MONTMARQUETTE, Claude, et Laure THOMAS (2003). *Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail: le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996*, 2003RP-13, Montréal, CIRANO, 79 p.
- MORISSETTE, René, Garnett PICOT et Yuqian LU (2013). Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 59 p.
- MOYSER, Melissa (2017). *Femmes au Canada: rapport statistique fondé sur le sexe. Les femmes et le travail rémunéré*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 43 p.
- MULLER, Lara (2008). «Les écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006», *Les salaires en France, édition 2008*, p. 59-72.
- NAGORE GARCIA, Amparo (2017). «Gender Differences in Unemployment Dynamics and Initial Wages over the Business Cycle», *LISER Working Papers*, n° 2017-06, Luxembourg Institute of socio-Economic Research, p. 1-36.
- NAUZE-FICHET, Emmanuelle, et Magda TOMASINI (2002). «Diplôme et insertion sur le marché du travail: approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement», *Économie et Statistique*, n° 354, p. 21-48.

- OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS (ONS) (2016). "Annual Survey of Hours and Earnings: 2016 provisional results", *Statistical bulletin*, octobre, p. 1-33.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2017a). *Report of the Implementation of the OECD Gender Recommendations*, Paris, 77 p.
- ORGANISATION DES NATIONS UNIES (ONU) (2015). *Progress of the World's Women 2015-2016. Transforming Economies, Realizing Rights*, New York, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, 339 p.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2017b). *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*, Paris, OECD Publishing, 303 p.
- PETIT, Pascale (2006). « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002, une évaluation possible de la discrimination salariale », *Premières Synthèses*, n° 22.1, p. 1-8.
- PONTHIEUX, Sophie, et Dominique MEURS (2004). « Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe », *Revue de l'OFCE*, vol. 2004/3, n° 90, p. 153-192.
- RENAUD, Stéphane (1998). "Unions, Wages and Total Compensation in Canada: An Empirical Study", *Relations industrielles*, vol. 53, n° 4, automne, p. 710-729.
- ROBERGE, Marie-Pier (2017). *Salaires inégaux, à qui la faute?*, Montréal, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, 11 p.
- ROSE, Ruth (2016). *Les femmes et le marché du travail au Québec: portrait statistique*, 2<sup>e</sup> édition, Montréal, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, 55 p.
- STATISTIQUE CANADA (2017). *Guide de l'Enquête sur la population active*, produit n° 71-543-G au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 90 p.
- STATISTIQUE CANADA et RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2012). *Classification nationale des professions (CNP)*, produit n° 12-583-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 1032 p.
- STATISTIQUE CANADA (2007). *The Canadian Labour Market at a Glance*, produit n° 71-222-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Division de la statistique du travail, 127 p.
- UPPAL, Sharanjit (2011). « La syndicalisation, 2011 », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 23, n° 4, automne, p. 1-12.
- U.S. BLS (2016). "Highlights of women's earnings in 2015", *BLS Reports*, n° 1064, novembre, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, p. 1-174.
- VÉZINA, Michel, Esther CLOUTIER, Suzanne STOCK, Katherine LIPPEL, Éric FORTIN et autres (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 656 p.
- VULTUR, Mircea, et Marc-André BÉLANGER (2014). « Quels facteurs influencent le sentiment de surqualification des diplômés universitaires? », sous la dir. de Mircea Vultur, dans *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 149-179.
- YUEN, Jennifer (2010). "Job-education match and mismatch: Wage differentials", *Perspectives*, vol. 11, n° 4, p. 16-26.

# Les emplois les mieux et les moins bien rémunérés exigeant une formation collégiale ou équivalente : regard sur les entreprises québécoises de 200 employés et plus

Par Pharet Pheng

La formation collégiale dans le système éducatif québécois « constitue le premier des ordres d'enseignement supérieur<sup>1</sup> » menant habituellement au marché du travail. En 2016, environ 2 000 000 de travailleurs présents sur le marché du travail québécois exerceraient un emploi exigeant normalement une formation collégiale ou une formation jugée équivalente<sup>2</sup>, ce qui représente une augmentation de 12,4 % en 10 ans (entre 2006 et 2016)<sup>3</sup>. 75 % des étudiants de la promotion 2014-2015 occupent un emploi en rapport avec leur formation après l'obtention de leur diplôme d'études<sup>4</sup>.

L'ensemble des travailleurs occupant un emploi de formation collégiale gagnent une rémunération moyenne de 22,70 \$ l'heure en tenant compte des pourboires, des commissions et des primes de condition de travail<sup>5</sup>. Bien entendu, la rémunération varie selon le poste. Le présent article propose un palmarès des 15 emplois de niveau de compétence collégiale les plus et les moins rémunérés.

Pour établir le classement, les données provenant de la collecte 2016 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) sont mises à profit. La population de l'ERG est constituée des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. L'ERG couvre environ 940 entreprises et touche une population totale d'environ 977 240 salariés réguliers à temps plein pour l'ensemble du Québec, dont 298 600 occupent un emploi de formation collégiale, ce qui représente 31 % de la population visée. Ainsi, les salariés à temps partiel ou à statut occasionnel ainsi que les travailleurs autonomes sont exclus de l'analyse. Les emplois rattachés aux secteurs d'activité économique suivants sont également exclus : agriculture et services relatifs à l'agriculture, pêche et piégeage, exploitation forestière et services forestiers, construction, organismes internationaux et autres organismes extraterritoriaux.

Aux fins de cet article, les résultats sont présentés selon la Classification nationale des professions<sup>6</sup> (CNP) 2011, pour les emplois dont les données peuvent

être diffusées. La CNP est un système de classement des emplois 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 de base, selon le genre (domaine d'activité) et le niveau (formation) de compétence. Dans cette classification, les professions exigeant habituellement une formation collégiale ou professionnelle ou un programme d'apprentissage ont une valeur numérique de 2 ou de 3 assignée au deuxième chiffre du code de la CNP.

Par ailleurs, cet article apporte un éclairage additionnel au regard connexe ayant déjà été porté<sup>7</sup> sur les emplois les mieux et les moins rémunérés parmi ceux nécessitant une formation postsecondaire<sup>8</sup>. Les professions de formation postsecondaire présentées parmi les mieux rémunérées étaient liées à la gestion et à la formation universitaire, et celles parmi les moins rémunérées exigeaient normalement toutes une formation collégiale.

1. Pour plus d'informations sur la formation collégiale au Québec, voir : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (2018), *Formation collégiale*, [En ligne]. [[www.education.gouv.qc.ca/colleges/etudiants-au-collegial/formation-collegiale](http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/etudiants-au-collegial/formation-collegiale)] (Consulté le 6 mars 2018).
2. Niveau de scolarité qui correspond aux grades suivants : certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers (y compris les centres de formation professionnelle); certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire.
3. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2017), *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2006-2016*, [En ligne], vol. 13, Québec, L'Institut, p. 64. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v13.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v13.pdf)] (Consulté le 6 mars 2018).
4. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (2017), *La relance au collégial en formation technique. La situation d'emploi de titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou d'une attestation d'études collégiales (AEC), Enquête de 2016*, [En ligne], Québec, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 217 p. [[www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces\\_info/Statistiques/Enquetes\\_Relance/Collégial/Relance\\_collégial\\_2016\\_FR.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces_info/Statistiques/Enquetes_Relance/Collégial/Relance_collégial_2016_FR.pdf)] (Consulté le 6 mars 2018).
5. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *op. cit.*, p. 128.
6. Voir l'encadré sur les notes méthodologiques pour plus de précisions.
7. Vladimir RACILA (2017), « Les emplois nécessitant une formation postsecondaire dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus : regard sur les mieux et les moins rémunérés », *Flash-info*, [En ligne], vol. 18, n° 1, mars, Institut de la statistique du Québec, p. 1-8. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201703.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201703.pdf)] (Consulté le 6 mars 2018).
8. Niveau de scolarité qui correspond aux grades suivants : certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers (y compris les centres de formation professionnelle); certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire; certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat; grade universitaire (baccalauréat); certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat; diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie; maîtrise; doctorat acquis).



## Le tiers des professions les mieux rémunérées touchent des emplois de contremaîtres

Le tableau 1 présente les 15 emplois de compétence collégiale qui se démarquent par les salaires horaires moyens<sup>9</sup> les plus élevés et 15 autres qui montrent les salaires les plus faibles dans l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus, ainsi que les bornes d'intervalles de confiance. De manière générale, la règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative entre les deux résultats. À l'occasion, des tests plus fins ont été effectués pour statuer à des différences significatives. Des notes dans les tableaux indiquent ces situations.

De plus, la rémunération globale pour ces mêmes professions est présentée. Celle-ci comprend le salaire et les avantages sociaux et tient compte des heures de présence au travail, obtenues en déduisant les heures chômées payées (les périodes d'absence rémunérées, soit, entre autres, les congés annuels, les jours fériés et congés mobiles et les congés de maladie) des heures régulières de travail.

Dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus, près de la moitié (7 sur 15) des emplois parmi les mieux rémunérés relèvent du domaine des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés (code de la CNP commençant par le chiffre 7), dont 5 sont liés à des emplois d'entrepreneurs<sup>10</sup> et de contremaîtres du personnel des métiers (CNP débutant par 730). Quatre emplois regroupent du personnel administratif et de réglementation (CNP débutant par 122), deux autres, du personnel des services de protection public de première ligne (CNP débutant par 431), alors que les deux derniers touchent des emplois d'officiers et de contrôleurs des services de transport (CNP débutant par 227).

Les emplois les mieux rémunérés sont à prédominance masculine<sup>11</sup>, sauf pour les emplois dont le code de la CNP débute par 122. Entre le premier et le dernier des emplois les mieux rémunérés, il y a une différence de 8,00 \$ l'heure, les salaires variant de 32,77 \$ chez les entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd à 40,77 \$ chez les contrôleurs de la circulation ferroviaire et régulateurs de la circulation maritime. La rémunération globale varie quant à elle de 47,83 \$ chez les contrôleurs aériens à 63,86 \$ chez les surveillants des opérations du transport ferroviaire, avec une différence de 16,03 \$, soit le double de ce qui est constaté sur le plan salarial.

Les contrôleurs de la circulation ferroviaire et régulateurs de la circulation maritime (40,77 \$), les policiers (40,51 \$), les entrepreneurs et contremaîtres en mécanique (39,92 \$) et les surveillants des opérations du transport ferroviaire (39,17 \$) sont en tête de classement des emplois les mieux rémunérés et gagnent un salaire horaire comparable sur le plan statistique. Ils affichent aussi un taux plus élevé en comparaison des autres emplois, sauf par rapport aux surveillants de l'imprimerie, qui présentent des salaires horaires similaires. C'est aussi le cas des entrepreneurs et des contremaîtres en mécanique ainsi que des surveillants des opérations du transport ferroviaire vis-à-vis des juges de paix et des officiers de justice.

Les surveillants des opérations du transport ferroviaire affichent la rémunération globale la plus élevée (63,86 \$). Elle est cependant comparable à celle des contrôleurs de la circulation ferroviaire et des régulateurs de la circulation maritime (62,74 \$), des juges de paix et des officiers de justice (62,73 \$), des entrepreneurs et des contremaîtres en mécanique (60,13 \$) ainsi que des surveillants de l'imprimerie (56,87 \$).

Quant aux emplois de formation collégiale les moins rémunérés, 6 des 15 emplois relèvent du domaine de la vente et des services (code de la CNP commençant par le chiffre 6), alors que 4 autres sont liés aux affaires, à la finance et à l'administration (code de la CNP commençant par le chiffre 1). La différence entre le premier et le dernier des emplois est de 9,71 \$ l'heure. Les salaires horaires varient de 17,30 \$ chez les superviseurs des ventes à 27,01 \$ chez les agents des ressources humaines et de recrutement.

Pour ce qui est de la rémunération globale, elle varie de 23,82 \$ chez les superviseurs des ventes à 41,36 \$ chez les peintres et décorateurs, une différence statistiquement significative de 17,54 \$. Les superviseurs des ventes affichent tant le salaire horaire moyen que la rémunération globale les moins élevés (17,30 \$ et 23,82 \$). Ils sont toutefois comparables à ceux des bouchers, des coupeurs de viande et des poissonniers (18,30 \$ et 25,40 \$).

9. Le salaire exclut la rémunération des heures supplémentaires, les bonis, les autres primes, les commissions et les montants forfaitaires.

10. Malgré le titre de la CNP, ce sont uniquement les emplois de contremaîtres qui se retrouvent dans les entreprises de 200 employés et plus.

11. 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).

Tableau 1

**Salaires horaires moyens et rémunération globale pour les emplois de niveau de compétence collégiale<sup>1</sup> les plus ou les moins rémunérés selon la Classification nationale des professions<sup>2</sup> (CNP) dans les entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2016**

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire horaire			Rémunération globale		
		Moyen	Borne inférieure	Borne supérieure	Ratio	Borne inférieure	Borne supérieure
\$/h							
<b>Ensemble – Formation collégiale</b>		<b>29,52</b>	<b>28,99</b>	<b>30,05</b>	<b>44,34</b>	<b>43,34</b>	<b>45,34</b>
<b>Emplois les plus rémunérés</b>							
2275	Contrôleurs de la circulation ferroviaire et régulateurs de la circulation maritime	40,77 <sup>3</sup>	40,01	41,52	62,74	61,21	64,27
4311	Policiers (sauf cadres supérieurs)	40,51	40,33	40,69	x	x	x
7301	Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	39,92	37,89	41,95	60,13	56,33	63,92
7304	Surveillants des opérations du transport ferroviaire	39,17	37,44	40,91	63,86	62,18	65,55
7303	Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	38,59	34,85	42,33	56,87	48,95	64,79
1227	Juges de paix et officiers de justice	37,51	36,66	38,37	62,73	61,50	63,96
1225	Agents aux achats	35,49	34,46	36,51	53,09	51,15	55,02
7232	Outils-ajusteurs	34,88	34,56	35,21	60,80	59,52	62,07
1222	Adjoints de direction	34,66	34,35	34,97	50,72	50,20	51,24
7381	Opérateurs de presses à imprimer	34,24 <sup>3</sup>	28,43	40,06	50,42	41,99	58,85
1224	Agents de gestion immobilière	34,22	32,53	35,91	50,97	47,99	53,96
4312	Pompiers	34,06	33,78	34,33	57,52	56,77	58,27
7305	Surveillants du transport routier et du transport en commun	33,99	30,90	37,08	51,06	45,20	56,92
2272	Contrôleurs aériens et personnel assimilé	33,57	31,89	35,25	47,83	46,26	49,41
7302	Entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	32,77	31,14	34,40	51,48	48,01	54,96
<b>Emplois les moins rémunérés</b>							
6211	Superviseurs des ventes – commerce de détail	17,30	16,36	18,24	23,82	22,40	25,24
6331	Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers – commerce de gros et de détail	18,30	17,43	19,16	25,40	24,14	26,66
6322	Cuisiniers	20,04	18,34	21,75	29,17	25,69	32,65
6332	Boulangers-pâtisseries	21,02	19,46	22,58	29,38	27,36	31,40
1243	Adjoints administratifs médicaux	22,33	22,30	22,36	34,13	34,07	34,20
3219	Autres technologues et techniciens des sciences de la santé (sauf soins dentaires) <sup>4</sup>	23,69	23,63	23,74	36,35	36,27	36,43
7384	Autre personnel des métiers et personnel assimilé, non classés ailleurs <sup>5</sup>	23,83	22,82	24,84	34,34	31,56	37,13
7332	Réparateurs et préposés à l'entretien d'appareils	24,25	22,14	26,36	35,90	32,92	38,87
6321	Chefs	24,54	20,94	28,13	33,32	26,83	39,81
1241	Adjoints administratifs	25,03	24,71	25,35	37,91	37,29	38,52
6222	Acheteurs des commerces de détail et de gros	25,03	20,49	29,57	33,79	27,23	40,36
7294	Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	25,72	25,03	26,40	41,36	39,95	42,77
5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	26,64	25,42	27,86	39,62	37,10	42,14
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	26,67	26,30	27,04	38,67	37,99	39,34
1223	Agents des ressources humaines et de recrutement	27,01	26,55	27,47	40,12	39,18	41,06

x Donnée confidentielle

- Niveau de scolarité qui correspond aux grades suivants : certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers (y compris les centres de formation professionnelle) ; certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire.
- La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Pour plus d'informations, voir le site officiel de la CNP : [noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11](http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11).
- La différence est statistiquement significative malgré le chevauchement des intervalles entre le salaire horaire des codes CNP 2275 et 7381.
- Ce groupe de base comprend les technologues et les techniciens médicaux, non classés ailleurs, tels que les techniciens en diététique, les techniciens en pharmacie, les optométristes, les prothésistes, les orthésistes, les techniciens prothésistes et les techniciens orthésistes.
- Ce groupe de base comprend le personnel spécialisé des métiers et les travailleurs spécialisés, non classés ailleurs, qui réparent, installent, étalonnent ou fabriquent divers produits, ou en assurent le service après-vente. Ils travaillent dans une gamme variée d'établissements, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes. Les scaphandriers sont inclus dans ce groupe de base, tandis que les opérateurs de presses à imprimer (7381) en sont exclus.

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15% ; la qualité est excellente ou bonne.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016*.



## Le palmarès est différent selon le secteur d'appartenance : privé ou public

Comme il a été mentionné, l'ERG regroupe une population totale d'environ 977 240 employés réguliers à temps plein pour l'ensemble du Québec, dont 52 % se trouvent dans le secteur privé et 48 %, dans le secteur public, ce dernier étant constitué des administrations municipales (25 000 habitants et plus), québécoise (fonction publique québécoise et réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux) et fédérale au Québec, ainsi que des universités et des entreprises publiques des trois paliers de gouvernement.

Le tableau 2 présente les 15 emplois de formation collégiale qui se démarquent par les salaires horaires les plus élevés et les 15 autres qui montrent les salaires les plus faibles, ainsi que la rémunération globale pour ces emplois selon le secteur d'appartenance (privé et public). Pour l'ensemble des emplois de formation collégiale, le secteur public affiche un taux supérieur à celui du secteur privé tant pour le salaire horaire que pour la rémunération globale.

Dans le secteur privé, près de la moitié (7 sur 15) des emplois de compétence collégiale présentés parmi les mieux rémunérés relèvent du domaine des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés. Quatre autres emplois sont quant à eux liés aux affaires, à la finance et à l'administration. Entre le premier (entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd) et le dernier (entrepreneurs et contremaîtres en mécanique) des emplois les mieux rémunérés, il y a une différence salariale de 7,85 \$ l'heure. La rémunération globale varie quant à elle de 42,84 \$ chez les entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd à 62,23 \$ chez les outilleurs-ajusteurs, une différence statistiquement significative de 19,39 \$ l'heure. Au total, 9 des 15 emplois se retrouvent également dans le palmarès pour l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus.

Quant aux emplois de formation collégiale les moins rémunérés dans le secteur privé, 5 des 15 emplois relèvent du domaine des affaires, de la finance et de l'administration, alors que 4 autres appartiennent au domaine des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés. La différence entre le premier et le dernier des emplois est de 8,78 \$ l'heure. Les cuisiniers (17,87 \$) et les bouchers, coupeurs de viande et poissonniers (18,28 \$) gagnent les salaires les plus bas, alors que les techniciens à la gestion des documents affichent le salaire le plus élevé (26,65 \$).

Pour ce qui est de la rémunération globale, elle varie de 24,47 \$ chez les cuisiniers à 38,91 \$ chez les techniciens à la gestion des documents (différence de 14,44 \$). Les cuisiniers ont une rémunération globale similaire à celle des bouchers, des coupeurs de viande et des poissonniers (25,37 \$), des animateurs et des responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique (29,46 \$), des chefs (31,88 \$) ainsi que des débosseurs et des réparateurs de carrosserie (33,04 \$).

Dans le secteur public, 3 des 15 emplois les mieux rémunérés sont des superviseurs de services administratifs (CNP débutant par 121), 3 correspondent à du personnel administratif et de réglementation, et 3 autres font partie des entrepreneurs et des contremaîtres du personnel des métiers. Ce sont toutefois les pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien (49,76 \$) qui sont en tête du classement des emplois les mieux rémunérés, gagnant 17,57 \$ l'heure de plus que les inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail (32,19 \$). La différence entre le premier et le dernier emploi est deux fois plus grande que dans le secteur privé. Les inspecteurs affichent aussi la rémunération globale la plus faible (50,84 \$) avec les adjoints administratifs, tandis

que les agents de gestion immobilière montrent la plus élevée (75,58 \$) (différence de 24,74 \$).

Quant aux emplois de formation collégiale les moins rémunérés dans le secteur public, l'étendue salariale est plus homogène. En effet, la différence entre le premier et le dernier des emplois est de 6,97 \$ l'heure, les salaires horaires variant de 21,36 \$ chez les opérateurs de presses à imprimer à 28,33 \$ chez les techniciens juridiques. Pour ce qui est de la rémunération globale, elle varie de 32,00 \$ chez les opérateurs de presses à imprimer à 45,52 \$ chez les adjoints administratifs juridiques (différence de 13,52 \$), une différence statistiquement significative.

Les opérateurs de presses à imprimer affichent tant le salaire horaire moyen que la rémunération globale les moins élevés. Suivent ensuite les cuisiniers (22,14 \$) et les autres technologues et techniciens des sciences de la santé<sup>12</sup> (23,65 \$) sur le plan des salaires. Par ailleurs, 7 des 15 emplois se retrouvent également dans le classement pour l'ensemble des entreprises.

12. Ce groupe de base comprend les technologues et les techniciens médicaux, non classés ailleurs, tels que les techniciens en diététique, les techniciens en pharmacie, les optométristes, les prothésistes, les orthésistes, les techniciens prothésistes et les techniciens orthésistes.

Tableau 2

**Salaires horaires moyens et rémunération globale pour les emplois de niveau de compétence collégiale<sup>1</sup> les plus ou les moins rémunérés selon la Classification nationale des professions<sup>2</sup> (CNP) dans les entreprises de 200 employés et plus, secteurs privé et public, Québec, 2016**

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire horaire			Rémunération globale		
		Moyen	Borne inférieure	Borne supérieure	Ratio	Borne inférieure	Borne supérieure
							\$/h
<b>Secteur privé – Formation collégiale</b>		<b>28,68</b>	<b>27,68</b>	<b>29,69</b>	<b>41,31</b>	<b>39,53</b>	<b>43,09</b>
<b>Emplois les plus rémunérés</b>							
7301	Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	39,25 <sup>3</sup>	36,41	42,10	57,34	51,91	62,77
7303	Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	39,07	35,13	43,01	56,94	48,21	65,67
7381	Opérateurs de presses à imprimer	35,92	29,87	41,98	52,78	43,85	61,71
7232	Outils-ajusteurs	35,92 <sup>3</sup>	35,11	36,72	62,23	59,22	65,23
4211	Techniciens juridiques et personnel assimilé	35,51	31,74	39,29	50,84	45,88	55,81
2272	Contrôleurs aériens et personnel assimilé	35,38 <sup>3</sup>	33,51	37,25	49,93	48,08	51,78
1222	Adjoints de direction	35,06 <sup>3</sup>	33,30	36,82	49,42	46,64	52,20
1225	Agents aux achats	34,06	32,74	35,39	49,20	47,14	51,26
4312	Pompiers <sup>4</sup>	33,23 <sup>3</sup>	29,65	36,80	56,24	46,98	65,49
7242	Électriciens industriels	32,97	29,80	36,13	51,07	43,54	58,61
1242	Adjoints administratifs juridiques	32,60	32,29	32,90	48,05	46,95	49,14
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	32,21	30,51	33,91	51,36	49,06	53,67
2212	Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	32,11	28,40	35,83	49,60	40,88	58,31
1211	Superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	31,63	30,30	32,96	44,16	42,17	46,15
7302	Entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	31,40	26,78	36,03	42,84	35,83	49,85
<b>Emplois les moins rémunérés</b>							
6322	Cuisiniers	17,87 <sup>5</sup>	15,44	20,31	24,47	20,06	28,88
6331	Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers – commerce de gros et de détail	18,28	17,42	19,15	25,37	24,12	26,63
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	21,30 <sup>5</sup>	19,44	23,17	29,46	26,65	32,27
7384	Autre personnel des métiers et personnel assimilé, non classés ailleurs <sup>6</sup>	23,19 <sup>5</sup>	22,36	24,02	32,50	30,83	34,17
6321	Chefs	23,70 <sup>5</sup>	19,78	27,62	31,88	25,00	38,76
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	24,07	22,20	25,93	33,50	29,91	37,08
7322	Débossseurs et réparateurs de carrosserie	24,22	20,65	27,80	33,04	27,19	38,90
3219	Autres technologues et techniciens des sciences de la santé (sauf soins dentaires) <sup>7</sup>	25,05	23,79	26,31	37,67	35,38	39,96
1223	Agents des ressources humaines et de recrutement	25,09	24,52	25,67	35,30	34,30	36,30
1226	Planificateurs de congrès et d'événements	25,74	23,50	27,98	36,16	32,09	40,23
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	25,85	25,14	26,56	36,25	35,09	37,41
7305	Surveillants du transport routier et du transport en commun	26,15	23,24	29,06	35,69	31,25	40,13
1241	Adjoints administratifs	26,31	25,40	27,21	38,05	36,36	39,73
2221	Technologues et techniciens en biologie	26,55	25,70	27,41	38,12	35,98	40,26
1253	Techniciens à la gestion des documents	26,65	25,39	27,92	38,91	36,17	41,65

Tableau 2 (suite)

**Salaires horaires moyens et rémunération globale pour les emplois de niveau de compétence collégiale<sup>1</sup> les plus ou les moins rémunérés selon la Classification nationale des professions<sup>2</sup> (CNP) dans les entreprises de 200 employés et plus, secteurs privé et public, Québec, 2016**

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire horaire			Rémunération globale		
		Moyen	Borne inférieure	Borne supérieure	Ratio	Borne inférieure	Borne supérieure
							\$/h
<b>Secteur public<sup>3</sup> – Formation collégiale</b>		<b>30,42</b>	<b>30,13</b>	<b>30,72</b>	<b>47,96</b>	<b>47,35</b>	<b>48,58</b>
<b>Emplois les plus rémunérés</b>							
2271	Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien	49,76	...	...	74,38	...	...
1224	Agents de gestion immobilière	45,10	44,74	45,47	75,58	74,67	76,50
7301	Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	41,87	41,24	42,50	68,97	68,04	69,91
4311	Policiers (sauf cadres supérieurs)	40,51	40,34	40,69	x	x	x
7305	Surveillants du transport routier et du transport en commun	39,74	39,24	40,25	63,53	62,92	64,14
1225	Agents aux achats	37,77	37,43	38,11	60,04	59,36	60,72
1215	Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	37,39	36,80	37,98	60,68	59,38	61,97
1213	Superviseurs de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	37,01	36,04	37,98	58,48	56,95	60,00
6314	Superviseurs des services d'information et des services à la clientèle	36,60	36,07	37,14	57,70	56,49	58,91
1222	Adjoints de direction	34,60	34,37	34,82	50,95	50,62	51,28
4312	Pompiers	34,06	33,78	34,34	57,53	56,78	58,28
7302	Entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	33,43	33,05	33,81	56,19	55,46	56,92
1212	Superviseurs de commis de finance et d'assurance	32,41	31,98	32,85	52,28	51,64	52,91
7232	Outils-ajusteurs	32,26	32,89	32,63	56,87	55,43	58,31
2263	Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	32,19	32,07	32,32	50,84	50,66	51,03
<b>Emplois les moins rémunérés</b>							
7381	Opérateurs de presses à imprimer	21,36	21,21	24,50	32,00	31,71	32,29
6322	Cuisiniers	22,14	22,10	22,17	34,11	34,07	34,15
3219	Autres technologues et techniciens des sciences de la santé (sauf soins dentaires) <sup>6</sup>	23,65	23,64	23,66	36,31	36,30	36,32
1241	Adjoints administratifs	24,40	24,27	24,53	37,83	37,58	38,08
7294	Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	25,30	25,05	25,54	41,38	41,03	41,73
1211	Superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	25,35	25,17	25,53	38,74	38,46	39,02
7384	Autre personnel des métiers et personnel assimilé, non classés ailleurs	25,36	24,82	25,89	39,31	38,61	40,02
5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	26,64	25,42	27,86	39,62	37,10	42,14
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	27,50	27,04	27,96	41,39	40,38	42,40
1253	Techniciens à la gestion des documents	27,52	27,22	27,82	41,33	40,94	41,73
7241	Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	27,70	27,56	27,86	44,94	44,66	45,22
1242	Adjoints administratifs juridiques	27,73	27,31	28,16	45,52	44,78	46,25
7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	28,15	27,71	28,58	44,70	43,78	45,62
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	28,22	27,88	28,56	43,55	42,90	44,21
4211	Techniciens juridiques et personnel assimilé	28,33	28,19	28,47	44,68	44,49	44,86

... N'ayant pas lieu de figurer. Tous les employés proviennent des administrations québécoise et fédérale. Les résultats des administrations québécoise et fédérale ne sont pas affectés par les erreurs relatives à l'échantillonnage, car ils proviennent d'un recensement des données. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'appliquer un test statistique de comparaison pour déterminer si les écarts sont significativement différents de zéro ou non.

x Donnée confidentielle

- Niveau de scolarité qui correspond aux grades suivants : certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers (y compris les centres de formation professionnelle) ; certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire.
- La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Pour plus d'informations, voir le site officiel de la CNP : [noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11](http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11).
- La différence est statistiquement significative malgré le chevauchement des intervalles entre le salaire horaire des codes CNP 7301, 7232, 2272, 1222 et 4312.
- Pompiers industriels présents sur des sites industriels qui ont leur propre service de protection contre l'incendie en raison des risques spécifiques à l'entreprise ou en raison de l'éloignement du centre d'incendie et de secours.
- La différence est statistiquement significative malgré le chevauchement des intervalles entre le salaire horaire des codes CNP 6322, 5254, 7384 et 6321.
- Ce groupe de base comprend le personnel spécialisé des métiers et les travailleurs spécialisés, non classés ailleurs, qui réparent, installent, étalonnent ou fabriquent divers produits, ou en assurent le service après-vente. Ils travaillent dans une gamme variée d'établissements, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes. Les scaphandriers sont inclus dans ce groupe de base, tandis que les opérateurs de presses à imprimer (7381) en sont exclus.
- Ce groupe de base comprend les technologues et les techniciens médicaux, non classés ailleurs, tels que les techniciens en diététique, les techniciens en pharmacie, les optométristes, les prothésistes, les orthésistes, les techniciens prothésistes et les techniciens orthésistes.
- Le secteur public inclut l'administration municipale (25 000 habitants et plus), l'administration québécoise (la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux), l'administration fédérale au Québec, les universités et les entreprises publiques des trois paliers de gouvernement (locale, provinciale et fédérale).

Note : Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 % ; la qualité est excellente ou bonne.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016*.

## Encadré 1

**Salaires horaires moyens, rémunération globale et ancienneté pour les emplois de niveau de compétence collégiale<sup>1</sup> les plus ou les moins rémunérés selon la Classification nationale des professions<sup>2</sup> (CNP) dans les entreprises de 200 employés et plus, secteur privé, Québec, 2016**

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire horaire moyen \$/h	Rémunération globale	Ancienneté <sup>3</sup> nombre d'années
<b>Secteur privé – Formation collégiale</b>		<b>28,68</b>	<b>41,31</b>	<b>10,8</b>
<b>Emplois les plus rémunérés</b>				
7301	Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	39,25	57,34	13,4
7303	Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	39,07	56,94	14,2**
7381	Opérateurs de presses à imprimer	35,92	52,78	23,3
7232	Outils-ajusteurs	35,92	62,23	21,8
4211	Techniciens juridiques et personnel assimilé	35,51	50,84	9,7
2272	Contrôleurs aériens et personnel assimilé	35,38	49,93	13,6
1222	Adjoints de direction	35,06	49,42	15,5
1225	Agents aux achats	34,06	49,20	11,2
4312	Pompiers <sup>4</sup>	33,23	56,24	16,1*
7242	Électriciens industriels	32,97	51,07	13,5
1242	Adjoints administratifs juridiques	32,60	48,05	10,3
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	32,21	51,36	16,3
2212	Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	32,11	49,60	15,0
1211	Superviseurs de bureau et du personnel de soutien administratif	31,63	44,16	13,5
7302	Entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	31,40	42,84	13,0
<b>Emplois les moins rémunérés</b>				
6322	Cuisiniers	17,87	24,47	7,0*
6331	Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers – commerce de gros et de détail	18,28	25,37	6,0
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	21,30	29,46	10,4
7384	Autre personnel des métiers et personnel assimilé, non classés ailleurs <sup>5</sup>	23,19	32,50	23,8
6321	Chefs	23,70	31,88	7,6**
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	24,07	33,50	8,1
7322	Débossseurs et réparateurs de carrosserie	24,22	33,04	8,2*
3219	Autres technologues et techniciens des sciences de la santé (sauf soins dentaires) <sup>6</sup>	25,05	37,67	23,3*
1223	Agents des ressources humaines et de recrutement	25,09	35,30	7,8
1226	Planificateurs de congrès et d'événements	25,74	36,16	9,5
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	25,85	36,25	11,2
7305	Surveillants du transport routier et du transport en commun	26,15	35,69	12,3
1241	Adjoints administratifs	26,31	38,05	10,9
2221	Technologues et techniciens en biologie	26,55	38,12	11,8
1253	Techniciens à la gestion des documents	26,65	38,91	13,4

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

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

1. Niveau de scolarité qui correspond aux grades suivants : certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers (y compris les centres de formation professionnelle); certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire.

2. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Pour plus d'informations, voir le site officiel de la CNP : [noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=1.1](http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=1.1).

3. Le nombre d'années de service dans l'entreprise (calculé à partir de la date d'embauche).

4. Pompiers industriels présents sur des sites industriels qui ont leur propre service de protection contre l'incendie en raison des risques spécifiques à l'entreprise ou en raison de l'éloignement du centre d'incendie et de secours.

5. Ce groupe de base comprend le personnel spécialisé des métiers et les travailleurs spécialisés, non classés ailleurs, qui réparent, installent, étalonnent ou fabriquent divers produits, ou en assurent le service après-vente. Ils travaillent dans une gamme variée d'établissements, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes. Les sca-phandriers sont inclus dans ce groupe de base, tandis que les opérateurs de presses à imprimer (7381) en sont exclus.

6. Ce groupe de base comprend les technologues et les techniciens médicaux, non classés ailleurs, tels que les techniciens en diététique, les techniciens en pharmacie, les ocularistes, les prothésistes, les orthésistes, les techniciens prothésistes et les techniciens orthésistes.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016*.

Le salaire moyen d'un employé dépend en partie de variables relatives à ce dernier, telles que le nombre d'années moyen de service au sein de l'entreprise (ancienneté), l'étendue de l'échelle salariale associée, la position moyenne des employés dans leur échelle ou le rendement. L'analyse des intervalles de confiance du tableau 2 conduit, notamment pour les emplois les mieux rémunérés, à des différences similaires sur le plan statistique. Pour nuancer les résultats de la comparaison salariale, cet encadré présente également l'ancienneté moyenne des employés.

- Dans le groupe le mieux rémunéré, il n'y a pas de différence significative pour la plupart des emplois. Tous les emplois affichent une ancienneté de plus d'une dizaine d'années, à l'exception des techniciens juridiques, qui sont juste sous la barre des 10 ans. Le nombre d'années d'ancienneté atteint plus de 20 ans dans le cas des opérateurs de presses à imprimer et des outils-ajusteurs. Cependant, ces derniers ont un salaire horaire comparable, sur le plan statistique, à la plupart des emplois, bien qu'ils soient au sein de l'entreprise depuis plus longtemps en moyenne.

- Parmi les emplois les moins bien rémunérés, près de la moitié (7 sur 15) affichent une ancienneté en-deçà de 10 ans.

## Les emplois communs aux secteurs privé et public : similaires pour les mieux rémunérés et plus avantageux dans le secteur public pour les moins rémunérés

Au total, 18 emplois du tableau 2 se retrouvent à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public, dont 6 font partie du groupe le mieux rémunéré (CNP 1222, 1225, 4312, 7232, 7301 et 7302), et 7 autres, du groupe avec la rémunération la plus faible (CNP 1241, 1253, 1311, 3219, 5254, 6322 et 7384).

Parmi les emplois les mieux rémunérés qui se trouvent dans les deux secteurs d'appartenance, il n'y a pas d'avantage à travailler dans l'un ou l'autre des secteurs pour les entrepreneurs et contremaîtres en mécanique, les adjoints de direction, les pompiers et les entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd. La rémunération globale est cependant plus élevée dans le secteur public pour les entrepreneurs et contremaîtres en mécanique (différence de 11,63 \$) et les entrepreneurs et contremaîtres des équipes d'opérateurs d'équipement lourd (différence de 13,35 \$). Tant sur le plan des salaires que sur celui de la rémunération globale, les agents aux achats sont avantagés

dans le secteur public (37,77 \$ et 60,04 \$ contre 34,06 \$ et 49,20 \$), contrairement aux outilleurs-ajusteurs qui le sont dans le secteur privé (35,92 \$ et 62,23 \$ contre 32,26 \$ et 56,87 \$).

Dans le groupe des emplois les moins rémunérés, le salaire et la rémunération globale des techniciens à la gestion des documents sont similaires dans les deux ventilations. Les adjoints administratifs et les autres technologues et techniciens des sciences de la santé, pour leur part, sont avantagés dans le secteur privé sur le plan des salaires (différence de 1,91 \$ et de 1,40 \$). Leur rémunération globale est toutefois comparable dans les deux secteurs. Les techniciens en comptabilité et teneurs de livres, tout autre personnel des métiers, les cuisiniers et les animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique sont quant à eux plus favorisés dans le secteur public que dans le secteur privé, et ce, tant sur le plan des salaires que sur celui de la rémunération globale.

Autrement, quatre emplois faisant partie du groupe le mieux rémunéré du secteur privé se retrouvent parmi le groupe le moins rémunéré du secteur public : les opérateurs de presses à imprimer (35,92 \$ contre 21,36 \$), les techniciens juridiques (35,51 \$ contre 28,33 \$), les superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif (31,63 \$ contre 25,35 \$) et les adjoints administratifs juridiques (32,60 \$ contre 27,73 \$). Ces emplois se trouvent majoritairement dans l'administration québécoise, à l'exception des adjoints administratifs juridiques, dont la moitié des effectifs se trouvent dans les administrations municipales. De plus, un emploi faisant partie du groupe le mieux rémunéré du secteur public se retrouve parmi le groupe le moins rémunéré du secteur privé : les surveillants du transport routier et du transport en commun (39,74 \$ contre 26,15 \$). Dans le secteur public, cet emploi se trouve presque exclusivement dans les entreprises publiques.

### Notes méthodologiques

#### Plan d'échantillonnage

La population de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) est constituée de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.

#### Couverture

La Classification nationale des professions (CNP) est un système de classement des emplois 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 classifiés, selon le genre et le niveau de compétence.

Le genre de compétence est la catégorie de professions la plus vaste, qui repose sur le genre de travail réalisé, et témoigne du champ de formation et de l'expérience qui sont normalement exigés pour accéder à la profession.

Le niveau de compétence renvoie au type et à la durée de la formation ou de l'éducation ordinairement requis par la profession et traduit également l'expérience exigée ainsi que la complexité des responsabilités allant de pair avec le travail. La CNP se compose de quatre niveaux de compétence, désignés par une lettre de A à D, à laquelle une valeur numérique de 0 à 7 est assignée au deuxième chiffre du code de la CNP. Par exemple, les professions exigeant habituellement une formation collégiale ou professionnelle ou un programme d'apprentissage sont de niveau B, et une valeur numérique de 2 ou de 3 est assignée au deuxième chiffre du code de la CNP. Les professions comportant des responsabilités de supervision et celles dans lesquelles la personne est exposée à des responsabilités importantes en matière de santé et de sécurité, comme les pompiers et les policiers, se voient toutes attribuer le niveau de compétence B.

Pour plus d'informations, voir le site officiel de la CNP : [noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11](http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11).



## Notes méthodologiques (suite)

### Période de référence

Les données sur les salaires et les heures de travail recueillies lors de la collecte 2016 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) sont celles en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016. La période de référence relative aux avantages sociaux est l'année précédant l'année d'introduction de l'entreprise dans l'enquête. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2016. Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2016, des ajustements pour les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2015.

### Concept de rémunération globale par heure travaillée

$$\begin{aligned} \text{Rémunération globale} &= \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures régulières de travail} - \text{Heures chômées payées}} \\ \text{par heure travaillée} &= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}} \end{aligned}$$

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes généralement versées à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures régulières annuelles. Les salaires horaires moyens et la rémunération globale par heure travaillée sont des moyennes pondérées par l'effectif.

### Différence significative

Afin de déterminer si deux données sont significativement différentes, les intervalles de confiance à 95 % sont examinés. L'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recouvrement, on considère que les résultats sont similaires sur le plan statistique. À l'occasion, des tests plus fins ont été effectués pour statuer à des différences significatives.

## Notice bibliographique suggérée

PHENG, Pharet (2018). « Les emplois les mieux et les moins bien rémunérés exigeant une formation collégiale ou équivalente : regard sur les entreprises québécoises de 200 employés et plus », *Flash-info*, [En ligne], vol. 19, n° 1, mars, Institut de la statistique du Québec, p. 18-26. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201803.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201803.pdf)].



## À PARAÎTRE

### **État du marché du travail au Québec – Bilan de l'année 2017**

L'État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2017 a pour objectif de présenter la situation du marché du travail au Québec en 2017 ; cette situation est également mise en perspective avec les tendances observées au cours des 10 dernières années.

Ce document comprend plusieurs sections. L'évolution de l'emploi selon le sexe, le groupe d'âge et le régime de travail est d'abord présentée. Diverses caractéristiques comme le niveau d'études, le lien d'emploi, la permanence de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et les industries sont ensuite abordées. Les principaux indicateurs tels que la population active, le chômage ainsi que les taux de chômage, d'activité et d'emploi sont aussi présentés. Par la suite, la population immigrante ainsi que l'évolution de la rémunération horaire et des heures hebdomadaires habituelles de travail sont analysées et un bref portrait du marché du travail dans les régions administratives est dressé. Enfin, la situation du marché du travail au Québec est comparée avec celle de l'ensemble du Canada et des autres provinces.

### **Annuaire québécois des statistiques du travail, volume 14**

L'Annuaire québécois des statistiques du travail a pour objectif de présenter un portrait de l'état du marché du travail ainsi que des conditions de travail.

La publication couvre la période de 2007 à 2017 et porte sur les principaux indicateurs du marché du travail (emploi, chômage, taux d'activité et d'emploi, population active et population en âge de travailler) ainsi que sur certains indicateurs des conditions de travail (rémunération et durée du travail). Diverses ventilations sont présentées, en lien avec les caractéristiques de l'employé, de l'emploi, du milieu de travail et géographiques.

Ces deux documents seront disponibles sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca).

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

Ont collaboré à la réalisation : Catherine Chartier-Vézina, révision linguistique  
Gabrielle Tardif, mise en page  
Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,  
Coordonnatrice des statistiques du travail  
1200, avenue McGill College, bureau 400  
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)  
Télécopieur : 514 876-1767  
Courriel : [publication.dstr@stat.gouv.qc.ca](mailto:publication.dstr@stat.gouv.qc.ca)

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
1<sup>er</sup> trimestre 2018  
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,  
Institut de la statistique du Québec, 2000

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](http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm)