



Centre de recherche interdisciplinaire
sur la diversité et la démocratie **cridaq**

Observatoire des diasporas

L'écart salarial fondé sur le sexe et l'ethnicité : une analyse des dernières données pour le Québec

**Rapport de recherche
8 mars 2018**

Par Victor Armony
Professeur de sociologie et codirecteur de l'Observatoire des diasporas
armony.victor@uqam.ca

L'écart salarial fondé sur le sexe et l'ethnicité : une analyse des dernières données pour le Québec

Résumé

Il existe un consensus assez large, au Québec comme ailleurs, sur le fait que l'écart salarial constaté entre les femmes et les hommes résulte essentiellement de processus sociétaux et, plus spécifiquement, de l'existence de barrières structurelles. Cet écart est légitimement devenu un enjeu de justice de plus en plus pressant, ainsi qu'un problème à propos duquel tout gouvernement démocratique doit mettre en place des mesures correctives et de suivi. Le même raisonnement appliqué aux écarts fondés sur l'ethnicité semble pourtant moins socialement (et politiquement) accepté, surtout si l'on se fie à la controverse publique récente autour de la discrimination systémique au Québec. Les statistiques au sujet du retard qu'accusent les minorités ethnoculturelles et issues de l'immigration au plan de l'intégration socioéconomique sont pourtant assez éloquents. En fait, les populations minoritaires peuvent subir plus fortement les inégalités sociales, dont celles entre les femmes et les hommes. Ce rapport, basé sur un traitement de données commandé à Statistiques Canada par l'Observatoire des diasporas du CRIDAQ, propose plusieurs analyses qui éclairent l'entrecroisement des catégories de sexe, d'ethnicité et d'âge dans la distribution du revenu. Voici quelques-uns de nos constats :

Au Canada, les hommes ont un revenu d'emploi médian annuel qui est 25 % plus élevé que celui des femmes.

L'écart entre les sexes est inférieur au sein de la population minoritaire, car le revenu des hommes minoritaires est beaucoup moins élevé que celui des hommes majoritaires.

Au Québec, les femmes minoritaires gagnent 15,5 % moins que les femmes majoritaires (versus un écart de 11,5 % en Ontario) et les hommes minoritaires gagnent 21,4 % moins que les hommes majoritaires (versus un écart de 16,1 % en Ontario).

Tous les groupes, y compris les majoritaires, gagnent moins au Québec qu'en Ontario, mais les populations minoritaires sont les plus affectées par cette brèche.

Les Québécoises latino-américaines affichent le revenu le plus bas parmi les femmes minoritaires, nettement inférieur à celui des hommes latino-américains au Québec et à celui des femmes latino-américaines en Ontario.

Les Québécoises arabes affichent le plus grand écart salarial par rapport aux hommes parmi les minorités, un écart qui est moins prononcé en Ontario.

L'écart salarial fondé sur le sexe au sein de la population noire est le plus réduit parmi toutes les minorités, cela tant au Québec qu'en Ontario, mais cette population se porte beaucoup mieux, en termes de revenu, en Ontario qu'au Québec.

Le revenu augmente parmi les femmes majoritaires âgées entre 35 et 54 ans, mais cette hausse est moins prononcée parmi les femmes minoritaires, notamment au Québec.

Contexte

L'écart salarial entre les sexes au Canada (défini comme la différence entre le revenu d'emploi des hommes et des femmes rapportée au revenu d'emploi des hommes) se place à environ 18 %, proche de celui aux États-Unis, mais en-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE (environ 14 %)¹. Une façon alternative, peut-être plus frappante, d'exprimer la différence est la suivante : pour chaque dollar gagné par l'homme, la femme ne gagne que 82 cents. Cette mesure tient compte de l'ensemble de la population qui travaille à temps plein durant toute l'année, ce qui donne un aperçu approximatif de la brèche dans la rémunération offerte aux travailleurs et travailleuses selon leur sexe. Il va de soi que plusieurs facteurs sociaux peuvent expliquer la différence salariale et que ce type de calcul ne compare pas de manière systématique les divers types d'activité économique ou la formation et l'expérience requises pour obtenir les emplois. En d'autres mots, on n'est pas dans le domaine de l'équité salariale tel que formulée comme objectif de justice par le gouvernement du Québec : « un salaire égal pour un travail différent mais équivalent ». Nous ne connaissons pas la description des postes de l'ensemble des hommes et des femmes, ce qui nous empêche d'affirmer que les femmes sont toujours sous-payées par rapport aux hommes, tout en réalisant un travail équivalent. Cela arrive certainement dans beaucoup de cas. Mais il est fort probable que l'un des facteurs explicatifs déterminants soit la sous-représentation des femmes dans les postes plus élevés, par exemple au sein d'une entreprise, ou dans les métiers mieux rémunérés. Très peu de gens – du moins au Québec – argueront que cette réalité découle d'un manque d'effort, de talent ou de mérite qui serait inhérent ou particulièrement répandu parmi les femmes. Même quand il est question d'un choix individuel – la décision de se consacrer ou non aux enfants, de poursuivre ou non des études, de demander ou non une promotion ou une augmentation de salaire, etc. –, il est généralement admis que les normes sociales (autant appliquées qu'intériorisées) joueront un rôle clé dans l'accès (limité) des femmes aux opportunités (et, en dernière instance, aux instances de pouvoir).

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) du Québec fait référence dans sa documentation à « la discrimination systémique fondée sur le sexe ». La CNESST définit la discrimination systémique comme « une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence »². Les principaux facteurs qui expliquent la discrimination, toujours selon la Commission, sont les stéréotypes et préjugés sociaux, la ségrégation professionnelle et la sous-évaluation des emplois féminins. La notion que l'écart salarial fondé sur le sexe est le résultat de processus sociaux qui échappent à la volonté, voire à la conscience de chaque individu impliqué s'impose ici comme une évidence sociologique. Il est donc curieux, bien que non nécessairement étonnant, que le même raisonnement, lorsque mobilisé à propos des catégories ethniques, suscite de si fortes résistances. L'automne 2017, la proposition gouvernementale visant à mener une consultation publique au sujet de la discrimination systémique subie par les populations minoritaires au Québec, notamment dans le domaine socioéconomique, a reçu une réponse extrêmement négative – et, on pourrait ajouter, disproportionnée par rapport à la portée des possibles conséquences d'une telle

consultation – de la part d’une large partie de l’opinion publique, des médias et des milieux politiques et intellectuels³.

C’est pourquoi il peut être pertinent d’établir les trois constats suivants dans le but de clarifier et de justifier l’importance de mener une réflexion au sujet des inégalités systémiques fondées sur l’appartenance ethnoculturelle, ce d’autant plus à la lumière de ce que l’on connaît déjà sur écarts fondés sur le sexe : (1) la situation au Québec, bien que particulière à quelques égards, n’est pas, somme toute, vraiment exceptionnelle – ni beaucoup meilleure ni bien pire qu’ailleurs au Canada ou dans d’autres pays occidentaux – mais elle mérite tout de même l’attention de la société et du gouvernement, car le problème est néanmoins réel et important; (2) si l’on admet que la discrimination systémique envers les femmes existe bel et bien dans le marché du travail québécois, il faut également prendre conscience du fait que les femmes issues de l’immigration ou appartenant à des minorités ethnoculturelles subissent, elles aussi, les effets d’une telle injustice, quoique souvent de manière encore plus prononcée : elles sont doublement pénalisées, en raison de leur genre et de leur condition minoritaire; (3) les situations ne sont pas toutes comparables : certains groupes minoritaires font face à plus de difficultés que d’autres et les différences par sexe n’ont pas la même incidence dans toutes les catégories de population; aussi, l’âge peut représenter un facteur supplémentaire plus ou moins significatif pour prédire la performance économique au sein de certaines minorités (et de la majorité), ce qui doit nous amener à raffiner l’analyse des écarts salariaux, en approfondissant les recherches sur les modalités d’intégration au marché du travail et en repoussant les explications réductionnistes (et les débats sur la supposée « ouverture » ou « fermeture » de la majorité, ou encore sur le « procès » qui serait fait aux Québécois).

Le Conference Board of Canada a déjà publié des chiffres pour 2010 sur « l’écart salarial selon l’origine ethnique » (*Racial Wage Gap*)⁴ et le Centre canadien de politiques alternatives a inclus, dans son étude de 2014 sur la discrimination salariale, la situation des travailleurs minoritaires et autochtones⁵. L’idée d’observer ce phénomène à un niveau plus concret, dans le but de comprendre ses causes et les possibles corrections à apporter, commence également à se répandre. Au Royaume-Uni, à compter de 2017, toutes les compagnies avec 250 employés ou plus sont obligées de déclarer annuellement l’écart salarial entre les sexes. En même temps, la ville de Londres a commencé à appliquer la même méthodologie à la mesure de l’écart salarial fondé sur l’ethnicité (*Ethnicity Pay Gap*) dans la fonction publique⁶. Il n’y a pas eu, dans ce contexte, de grandes controverses. En effet, l’objectif d’une telle démarche n’est pas d’accuser la population majoritaire de pratiquer *systématiquement* le racisme, mais de rendre visibles les barrières *systémiques* – c’est-à-dire, dans les mots de la CNEST, « relevant d’un système » – qui tendent à défavoriser certaines catégories de la population qui se trouvent déjà dans un état de vulnérabilité. En fait, le budget 2018 du gouvernement canadien prévoit la création de « mesures [qui] permettront de combler des écarts quant à la disponibilité des données sur le sexe, la race et d’autres facteurs identitaires qui se recoupent », cela dans le but de « recueillir, analyser et diffuser des données sur les minorités visibles, afin de comprendre les obstacles auxquels des groupes différents font face et de trouver la meilleure façon de soutenir ces groupes à l’aide d’une politique fondée sur des données probantes »⁷.

Dans cet esprit, nous pouvons examiner plusieurs informations tirées du recensement de 2016 et traitées à partir d'un croisement spécial de variables produit par Statistiques Canada à la demande de l'Observatoire des diasporas (CRIDAQ, UQAM) en vue de la préparation de ce rapport.

Notes méthodologiques

L'écart salarial entre les sexes est généralement mesuré à partir de la formule suivante : (salaire médian des hommes - salaire médian des femmes) / salaire médian des hommes, ce qui permet d'exprimer la différence comme le pourcentage « manquant » dans le revenu des femmes par rapport à celui des hommes (« les femmes gagnent X % moins que les hommes »). Nous utiliserons cette mesure, basée sur le revenu d'emploi médian annuel (et non pas horaire, comme le font certains organismes), pour décrire ce que nous appelons l'Écart 1. La mesure alternative, que nous appellerons Écart 2, rapporte la différence salariale au revenu des femmes, ce qui permet de l'énoncer ainsi : (« les hommes gagnent X % plus que les femmes »). On peut considérer que ce taux, toujours plus élevé (pour des raisons arithmétiques évidentes), met plus clairement l'accent sur l'avantage systémique des hommes sur les femmes (ou de la majorité sur les minorités). Il faut, enfin, souligner que les diverses approches génèrent parfois des résultats divergents (l'OCDE mesure un écart de 18 % pour le Canada, alors que notre calcul, fondé sur les données du recensement de 2016, donne plutôt 20 %; peu importe la méthode adoptée, l'essentiel est de maintenir la cohérence dans les comparaisons).

Afin de pouvoir contraster les divers groupes et les provinces – nous utiliserons le cas de l'Ontario comme point de référence afin de faire ressortir les spécificités du Québec – nous ajouterons une autre mesure : l'écart (mesuré selon la première formule) par rapport à la valeur obtenue pour l'ensemble de la population canadienne, toutes catégories démographiques confondues. Cela permet de ramener tous les revenus à une base facilement comparable. Nous parlerons de la population majoritaire (c'est-à-dire qui n'appartient pas à une minorité visible) et des populations minoritaires (incluant toutes les personnes qui se déclarent membres d'une minorité visible). Ces catégories identitaires sont, bien évidemment, moins précises (et plus discutables) que celles concernant le sexe, mais elles permettent de saisir les tendances systémiques, surtout en raison de la vaste base empirique dont ces données proviennent.

Analyse des données

Les données du Tableau 1 montrent que, pour l'ensemble de la population du Canada âgée de 15 ans et plus qui a travaillé à temps plein durant toute l'année, les femmes ont un revenu d'emploi médian qui est 20,1 % inférieur à celui des hommes (Écart 1) ou, exprimé autrement, les hommes gagnent 25,1 % plus que les femmes (Écart 2). En 2010, ces écarts étaient de 20,5 % et 25,8 % respectivement, ce qui indique une légère réduction de la brèche. Le Québec et l'Ontario présentent des écarts salariaux selon le sexe qui sont

moins prononcés que la norme pancanadienne : les femmes gagnent environ 18 % moins que les hommes (alors qu'en Alberta les femmes gagnent 27 % moins que les hommes). Dans les deux provinces, l'écart s'est aussi légèrement réduit comparativement à la situation en 2010.

Tableau 1
Revenu d'emploi médian en 2015 - Écarts entre les femmes et les hommes et entre les populations minoritaires et majoritaires

	Femmes	Hommes	Écart (1)	Écart (2)
Canada	47 420	59 326	20,1	25,1
Minoritaire	43 485	51 241	15,1	17,8
Majoritaire	48 377	61 093	20,8	26,3
Écart (1)	10,1	16,1		
Écart (2)	11,2	19,2		
Québec	42 433	51 622	17,8	21,7
Minoritaire	36 455	41 534	12,2	13,9
Majoritaire	43 135	52 839	18,4	22,5
Écart (1)	15,5	21,4		
Écart (2)	18,3	27,2		
Ontario	49 713	60 345	17,6	21,4
Minoritaire	45 295	52 659	14,0	16,3
Majoritaire	51 206	62 796	18,5	22,6
Écart (1)	11,5	16,1		
Écart (2)	13,1	19,3		

Si l'on introduit la variable de l'ethnicité, on observe que les écarts salariaux fondés sur le sexe sont moins prononcés au sein de la population minoritaire : à l'échelle nationale, les femmes appartenant à une minorité visible gagnent 15,1 % moins que les hommes appartenant à une minorité visible et la brèche se réduit encore plus au Québec (12,2 %). Cette réalité s'explique par l'existence d'une plus grande différence dans le revenu médian entre les hommes minoritaires et majoritaires (16,1 %) qu'entre les femmes minoritaires et majoritaires (10,1 %). Donc, paradoxalement, *la plus grande égalité entre les sexes en ce qui concerne la population minoritaire québécoise découle d'une plus grande inégalité entre les populations minoritaire et majoritaire* : au Québec, les femmes minoritaires gagnent 15,5 % moins que les femmes majoritaires (versus un écart de 11,5 % en Ontario) et les hommes minoritaires gagnent 21,4 % moins que les hommes

majoritaires (versus un écart de 16,1 % en Ontario). Le fait que les hommes minoritaires soient relativement plus désavantagés que les femmes minoritaires, dans la comparaison avec leur vis-à-vis majoritaires respectifs, s'explique par la moindre présence des hommes minoritaires dans les échelons supérieurs du revenu, dans lesquels prédominent les hommes majoritaires.

Afin de pouvoir comparer les revenus d'emploi médians des divers groupes, le Tableau 2 présente les données exprimées comme l'écart par rapport au revenu médian de toute la population au pays (âgée de 15 ans et plus qui a travaillé à temps plein durant toute l'année). Cela permet de constater, par exemple, que les hommes majoritaires en Ontario gagnent 17,5 % plus que la population canadienne prise dans son ensemble (d'où la valeur négative du pourcentage, car l'écart salarial n'est pas, dans ce cas, un « déficit » mais plutôt un « surplus »). Tous les autres groupes, sauf les hommes chinois, affichent des revenus médians inférieurs au barème national, ce qui s'explique, comme nous le disions, par le fort poids des hommes majoritaires dans les échelons supérieurs du revenu.

Tableau 2
Revenu d'emploi médian en 2015 exprimé comme écart (1) par rapport au total de la population canadienne, selon certaines minorités visibles

	Femmes	Hommes	Diff.		Femmes	Hommes	Diff.
Québec				Ontario			
Minoritaire	31,8	22,3	9,5	Minoritaire	15,2	1,4	13,8
Noire	28,3	25,6	2,7	Noire	11,1	10,1	1,0
Arabe	29,4	14,1	15,3	Arabe	15,7	2,0	13,7
Latino	33,8	22,5	11,4	Latino	24,5	7,5	17,0
Chinoise	27,0	18,9	8,1	Chinoise	1,4	-14,6	16,0
Majoritaire	19,3	1,1	18,2	Majoritaire	4,2	-17,5	21,7

Ce tableau permet aussi de saisir la brèche entre les groupes minoritaires des deux provinces. Bien que tous les groupes, y compris les majoritaires, gagnent moins au Québec qu'en Ontario, on observe que les groupes minoritaires sont encore plus affectés. Les femmes minoritaires québécoises gagnent environ 32 % moins que la norme pancanadienne (le revenu d'emploi médian pour toute la population au pays), alors que cette différence pour les femmes minoritaires ontariennes est de moins de la moitié, environ 15 %. Les hommes minoritaires sont encore plus affectés par cet écart au Québec qu'en Ontario (22,3 % versus 1,4 % respectivement), mais leur revenu d'emploi demeure tout de même plus élevé que celui des femmes minoritaires.

Les quatre minorités visibles les plus nombreuses au Québec sont (pour la population âgée de 15 ans et plus) : la minorité noire (231 555 personnes, ou 30 % de la population minoritaire totale), la minorité arabe (153 460, ou 20 %), la minorité latino-américaine (110 090, ou 14 %) et la minorité chinoise (79 580, ou 10%)

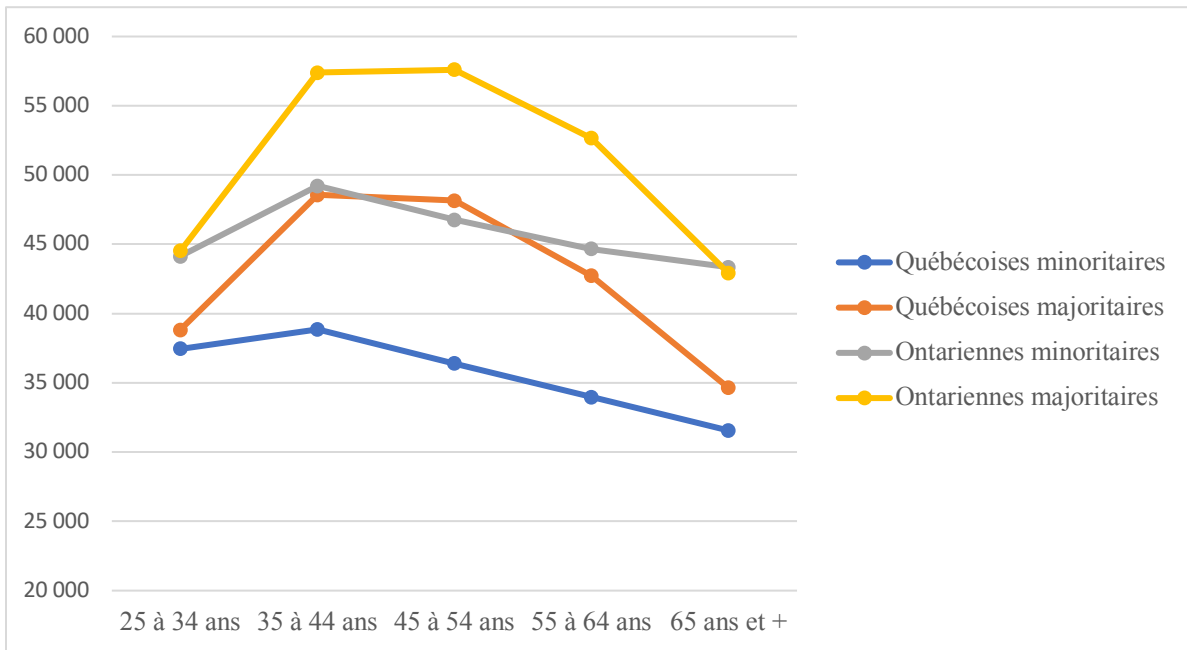
Si l'on se penche sur ces minorités, on observe quelques particularités :

- *les Québécoises latino-américaines* affichent le revenu d'emploi médian le plus bas, nettement inférieur à celui des hommes latino-américains au Québec et à celui des femmes latino-américaines en Ontario (lui-même inférieur par rapport aux autres groupes), ce qui suggère l'incidence d'une problématique spécifique;
- *les Québécoises arabes* affichent le plus grand écart salarial par rapport aux hommes parmi les minorités, un écart qui est moins prononcé en Ontario;
- *la population noire* présente l'écart salarial fondé sur le sexe le plus réduit parmi tous les groupes, cela tant au Québec qu'en Ontario. Ceci dit, cette minorité se porte beaucoup mieux, en termes de revenu, en Ontario qu'au Québec : les Ontariennes noires gagent « à peine » 10 % moins que la norme pancanadienne;
- *la population chinoise* du Québec ressort comme la minorité dont la différence vis-à-vis de l'Ontario est la plus prononcée : dans la province anglophone, autant les femmes que les hommes de cette communauté se démarquent des autres minorités par leur revenu beaucoup plus élevé, alors qu'au Québec ils affichent des revenus comparables à ceux des autres minorités.

Le Graphique 1 montre que le revenu d'emploi médian augmente nettement parmi les femmes majoritaires âgées entre 35 et 54 ans, alors que cette hausse est moins prononcée parmi les femmes minoritaires. Au Québec, ce phénomène est encore plus visible, ce qui se traduit par un plus grand écart salarial entre les femmes en fonction de leur ethnicité. Cela veut dire que les femmes minoritaires ne semblent pas profiter suffisamment de l'accroissement du revenu qui se produit durant cette phase de la vie (mais qui bénéficie surtout les hommes) et que le déclin du revenu à compter de l'âge de 45 ans est plus abrupte, cela davantage au Québec qu'en Ontario.

Il est à noter, en ce qui concerne le niveau de scolarité (postsecondaire et universitaire), que les personnes minoritaires – y compris les femmes – se comparent favorablement au reste de la population. Il est fort possible que des facteurs tels que la reconnaissance des diplômes aient une incidence sur le parcours professionnel des personnes issues de l'immigration. Des analyses qui contrôlent certaines variables seront nécessaires afin de mieux cerner le problème. On peut toutefois écarter d'emblée l'hypothèse d'un éventuel déficit d'éducation comme explication des brèches dans le revenu minoritaire.

Graphique 1
Revenu d'emploi médian en 2015 (\$) des femmes minoritaires et majoritaires au Québec et en Ontario, selon catégories d'âge



Les barrières systémiques sont associées à des catégories sociales pour lesquelles l'accès aux opportunités (d'emploi ou autres) est plus limité. Les femmes sont, sans aucun doute, désavantagées – ou « taxées » – en tant que catégorie, mais l'intersection d'autres appartenances donne lieu à des dynamiques complexes dont les effets sont variables. Comme nous l'avons vu dans les analyses précédentes, l'ethnicité semble jouer un rôle déterminant dans les chances d'avoir ou non un revenu d'emploi élevé. Les femmes minoritaires subissent ainsi une double pénalité. Aussi, bien que l'âge ait un impact sur tous les groupes, ce facteur peut pousser encore plus certains groupes vers le bas de la pyramide salariale. Le Tableau 3 présente les dix groupes, au sein des quatre principales minorités visibles au Québec, avec le revenu d'emploi médian le plus bas. Cela permet de voir, par exemple, que neuf de ces groupes sont féminins et que les personnes de 65 ans et plus sont les plus désavantagées. Dans le cas des femmes latino-américaines, presque tous les groupes d'âge sont sur la liste, même ceux qui correspondent généralement, pour la population active, à une phase de haut revenu dans la vie (45 à 54 ans). Aussi, on peut remarquer qu'aucun de ces dix groupes n'appartient à la population arabe. Ce constat nous permet de rappeler que l'analyse proposée ici porte sur la population qui travaille à temps plein durant toute l'année, donc ces données n'offrent pas le portrait complet de la situation socioéconomique (notons, à ce propos, que la population arabe du Québec est plus affectée par le chômage que les populations noire et latino-américaine : pour les femmes, les taux sont, respectivement : 15,5 %, 12,5 % et 11 %).

Tableau 3
Les 10 catégories dans les principales minorités au Québec qui affichent les plus
grands écarts salariaux par rapport à la population canadienne

Minorité	Sexe	Âge	Revenu médian	Écart (1) vs total Canada
Latino-américaine	Femme	65 ans et plus	30 121	43,6
Noire	Homme	65 ans et plus	30 313	43,3
Noire	Femme	65 ans et plus	33 311	37,7
Latino-américaine	Femme	55 à 64 ans	33 571	37,2
Chinoise	Femme	55 à 64 ans	33 846	36,7
Latino-américaine	Femme	45 à 54 ans	34 645	35,2
Latino-américaine	Femme	25 à 34 ans	35 354	33,8
Noire	Femme	25 à 34 ans	36 423	31,8
Noire	Femme	55 à 64 ans	36 694	31,3
Chinoise	Femme	45 à 54 ans	36 722	31,3

Conclusion

Ce rapport a présenté un aperçu des entrecroisements du sexe, de l'ethnicité et, dans une moindre mesure, de l'âge dans la distribution du revenu, spécifiquement sous l'angle des écarts salariaux. L'objectif est de faire ressortir des tendances statistiques qui dévoilent les effets de processus systémiques à l'œuvre. L'explication n'est pas toujours ou nécessairement celle du sexisme ou du racisme (ou de l'âgisme) qui seraient à l'origine de comportements délibérés. Bien sûr, l'explication ne réside pas, non plus, dans un supposé manque généralisé de talent, d'effort ou de mérite au sein des populations désavantagées. En revanche, il va de soi que les groupes issus de l'immigration peuvent accuser des retards dans leur intégration socioéconomique en raison de facteurs linguistiques, culturels ou professionnels qui affectent négativement leurs chances. Dans tous les cas, il est indéniable que ces enjeux représentent un problème de société que l'on doit adresser avec rigueur, d'abord par l'analyse objective des faits.

Le fait de créer artificiellement une population « minoritaire » pose indubitablement plusieurs problèmes. Dans le cas des quatre groupes sur lesquels nous nous centrons, les défis varient en fonction de leurs particularités et de la place qu'ils occupent dans la société (notamment par leur rapport à la norme culturelle, linguistique, religieuse et « raciale » de la majorité nationale). Cependant, l'intérêt de les saisir collectivement par la négative — ils constituent la « diversité » — découle de la possibilité d'évaluer le coût relatif de leur désavantage. En quelque sorte, comme les femmes, les personnes dans ces catégories paient collectivement une « taxe » en vertu de leur identité sociale. En fait,

dans cette perspective, le revenu des femmes minoritaires est doublement « imposé », pour un total de 16 384 \$, car une femme majoritaire gagne 9 704 \$ moins qu'un homme majoritaire (« taxe féminine ») et une femme minoritaire gagne 6 680 \$ moins qu'une femme majoritaire (« taxe ethnique »).

Nous avons tenté de montrer que la société québécoise fait face à des défis particuliers et considérables au plan de l'égalité salariale, dus notamment aux barrières systémiques dans le marché de l'emploi, et que l'attention croissante portée sur l'écart dans le revenu doit tenir compte des intersections entre les diverses catégories identitaires qui sous-tendent les inégalités socioéconomiques, dont le sexe et l'ethnicité.

Notes

¹ OCDE (2018), Écart salarial femmes-hommes (indicateur). doi: 10.1787/b64d7a8e-fr (Consulté le 07 mars 2018).

² Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, « Qu'est-ce que l'équité salariale », http://www.ces.gouv.qc.ca/niv_c/discrimination.asp (Consulté le 07 mars 2018).

³ Radio Canada International, « L'enquête sur le racisme systémique au Québec fait-elle déjà le procès des Québécois? », 5 octobre 2017.

⁴ The Conference Board of Canada, « L'écart salarial selon l'origine ethnique », avril 2017.

⁵ Kate McInturff et Paul Tulloch, « Refermer l'écart. La différence que font les salaires du secteur public », Canadian Centre for Policy Alternatives, Ottawa, octobre 2014.

⁶ GLA Ethnicity Pay Gap Report 2017.

⁷ Gouvernement du Canada, « Égalité + croissance. Une classe moyenne forte », 27 février 2018.