

Quelle est la situation sur le marché du travail des femmes suivant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine?

par Kristyn Frank et Marc Frenette

Date de diffusion : le 13 mars 2019



Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous «Contactez-nous» > «[Normes de service à la clientèle](#)».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2019

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Quelle est la situation sur le marché du travail des femmes suivant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine?

par

Kristyn Frank et Marc Frenette

Division de l'analyse sociale et de la modélisation
Statistique Canada

11F0019M N° 420

2019008

ISSN 1205-9161

ISBN 978-0-660-29607-4

Mars 2019

Direction des études analytiques Documents de recherche

La série Direction des études analytiques : documents de recherche permet de faire connaître les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction des études analytiques et les collaborateurs. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, l'immigration, la scolarité et les compétences, la mobilité du revenu, le bien-être, le vieillissement, la dynamique des entreprises, la productivité, les transitions économiques et la géographie économique. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires et suggestions.

Tous les documents de la série Direction des études analytiques : documents de recherche font l'objet d'une révision interne et d'une révision par les pairs. Cette démarche vise à faire en sorte que les documents soient conformes au mandat de Statistique Canada à titre d'organisme statistique gouvernemental et qu'ils respectent les normes généralement reconnues régissant les bonnes méthodes professionnelles.

Tout en respectant la politique, les lignes directrices et les principes généraux du *Manuel de la politique administrative du Conseil du Trésor* relatifs à l'emploi du féminin dans les écrits gouvernementaux, dans les textes qui traitent de collectivités, l'emploi du masculin générique est utilisé pour des raisons stylistiques et d'économie d'espace.

Table des matières

Résumé	5
Sommaire.....	6
1 Introduction.....	8
2 Données et méthodologie.....	10
3 Résultats.....	13
4 Conclusion	23
Tableaux en annexe.....	25
Bibliographie.....	27

Résumé

La présence croissante des femmes dans des métiers à prédominance masculine a été signalée comme un moyen d'améliorer l'offre de main-d'œuvre dans les métiers qualifiés au Canada, de créer une main-d'œuvre plus diversifiée et d'accroître la rémunération des femmes. Cependant, peu de renseignements existent sur la décision des femmes de suivre un programme d'apprentissage à prédominance masculine et sur leurs résultats sur le marché du travail. La présente étude vise à répondre à ces deux lacunes statistiques en examinant les caractéristiques associées aux femmes choisissant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine et leurs résultats sur le marché du travail par rapport aux hommes ayant choisi les mêmes types de programmes. Ainsi est examiné un éventail de résultats, notamment la situation professionnelle, l'obtention d'un emploi lié au domaine d'études, le nombre d'heures travaillées par semaine, l'affiliation syndicale, une série d'avantages sociaux (tels qu'une assurance-maladie complémentaire, des congés de maladie et un régime de retraite) ainsi que la rémunération horaire. Les résultats montrent que les femmes qui étaient nées au Canada, qui étaient plus âgées ou dont le père était titulaire d'un certificat d'une école de métiers étaient plus susceptibles que les autres apprenties de choisir un programme à prédominance masculine. Les femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine enregistraient généralement des résultats sur le marché du travail inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Chez les apprentis des deux sexes ayant choisi des programmes à prédominance masculine, les femmes étaient aussi susceptibles que les hommes de bénéficier de congés de maladie dans le cadre de leur emploi, mais elles recevaient une rémunération horaire médiane inférieure à celle des hommes. Les différences relatives au sexe étaient moins prononcées pour les apprentis ayant choisi des programmes à prédominance féminine ou des programmes mixtes (aucune prédominance d'un sexe). Cependant, même si la rémunération médiane des femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance féminine ou mixtes ne différait pas significativement de celle de leurs homologues masculins, ces femmes gagnaient moins que les hommes à l'extrémité supérieure de la répartition de la rémunération (75^e centile).

Mots-clés : apprentissage, études postsecondaires, femmes, métiers qualifiés, résultats sur le marché du travail

Sommaire

Bien que la participation des femmes au marché du travail ait substantiellement augmenté au cours des dernières décennies, les femmes continuent à être sous-représentées au sein des métiers qualifiés. La présence croissante des femmes dans des métiers à prédominance masculine a été signalée comme un moyen d'améliorer l'offre de main-d'œuvre dans les métiers qualifiés au Canada, de créer une main-d'œuvre plus diversifiée et d'accroître la rémunération des femmes.

Les apprenties sont concentrées dans quelques programmes à prédominance féminine, comme la coiffure et les soins esthétiques. Des recherches montrent des différences substantielles de rémunération des travailleurs dans des métiers à prédominance masculine ou féminine (Boothby et Drewes 2010); cependant, on connaît moins les résultats des femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine que ceux de leurs homologues masculins.

La présente étude a examiné les caractéristiques associées aux femmes choisissant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine et aux hommes choisissant des programmes à prédominance féminine. Ont également été étudiés les résultats sur le marché du travail des apprenties par rapport à ceux des hommes ayant choisi les mêmes types de programmes d'apprentissage. Les questions suivantes ont été abordées :

1. Quelle proportion d'apprentis de sexe féminin choisit des programmes d'apprentissage à prédominance masculine et quelle proportion d'apprentis de sexe masculin choisit des programmes à prédominance féminine?
2. Chez les apprentis des deux sexes, quelles caractéristiques sont associées aux femmes choisissant des programmes à prédominance masculine et aux hommes choisissant des programmes à prédominance féminine?
3. Quels sont les résultats sur le marché du travail des femmes choisissant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine par rapport aux hommes ayant choisi les mêmes types de programmes?

Pour répondre à ces questions, la présente étude est fondée sur l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) de 2015, qui comprend un échantillon représentatif à l'échelle nationale d'apprentis ayant réussi ou abandonné leur programme en 2011, 2012 ou 2013. L'ENA de 2015 a en outre été couplée à quatre années de données fiscales (2011 à 2014) provenant du fichier sur la famille T1 (FFT1). On a défini les programmes à prédominance masculine comme ceux au sein desquels les hommes représentaient au moins 75 % des apprentis. De même, on a défini les programmes à prédominance féminine comme ceux au sein desquels les femmes représentaient au moins 75 % des apprentis. Tous les autres programmes ont été classés comme « mixtes » (aucune prédominance d'un sexe).

Globalement, un peu plus de 1 apprentie sur 5 (20,7 %) avait suivi un programme à prédominance masculine. En revanche, seul 0,5 % des apprentis de sexe masculin avait choisi des programmes à prédominance féminine. Les femmes suivant des programmes à prédominance masculine étaient concentrées dans les métiers du soudage, de l'usinage ou du formage des métaux, de l'électricité, de la charpenterie et de l'ébénisterie.

Les résultats ont montré que les apprenties qui étaient nées au Canada, qui étaient plus âgées, dont le père était titulaire d'un certificat d'une école de métiers ou qui avaient participé à un programme d'apprentissage pour les jeunes (PAJ) ou à un programme de métiers, professionnel ou technique à l'école secondaire étaient plus susceptibles que les autres apprenties de choisir de suivre un programme d'apprentissage à prédominance masculine. Chez les apprentis de sexe masculin, une précédente certification dans un métier ou avoir participé à un PAJ ou à un

programme de métiers, professionnel ou technique à l'école secondaire étaient négativement associés au choix d'un programme à prédominance féminine.

Les femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine enregistraient généralement des résultats sur le marché du travail inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Chez les apprentis des deux sexes ayant choisi des programmes à prédominance masculine, les femmes étaient aussi susceptibles que les hommes de bénéficier de congés de maladie dans le cadre de leur emploi, mais elles recevaient une rémunération horaire médiane inférieure à celle des hommes. Les différences relatives au sexe étaient moins prononcées pour les apprentis ayant choisi des programmes à prédominance féminine ou des programmes mixtes (aucune prédominance d'un sexe). Cependant, même si la rémunération médiane des femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance féminine ou mixtes ne différait pas significativement de celle de leurs homologues masculins, ces femmes gagnaient moins que les hommes à l'extrémité supérieure de la répartition de la rémunération (75^e centile).

La présente étude permet d'approfondir les recherches antérieures et fournit des renseignements plus complets au sujet des facteurs influant sur le choix des apprenties de suivre un programme d'apprentissage à prédominance masculine et des perspectives sur le marché du travail pour les femmes ayant étudié ces métiers. Les résultats présentés peuvent accroître la sensibilisation et les connaissances des femmes quant à ces métiers et les aider à choisir un programme d'apprentissage. Les décideurs politiques peuvent également utiliser ces résultats pour faciliter la participation des femmes aux programmes d'apprentissage à prédominance masculine.

1 Introduction

La participation des femmes à la population active canadienne s'est substantiellement accrue au cours des dernières décennies (Morissette 2015). Même si cette hausse a contribué à l'augmentation du nombre de femmes intégrant des professions à prédominance masculine, les femmes continuent à représenter globalement une faible proportion des travailleurs occupant ces emplois. Les Canadiennes sont toujours concentrées largement dans les professions historiquement à prédominance féminine, comme l'enseignement, les soins et les professions associées à la santé, au travail social, à la vente et aux services (Moyser 2017)¹. La ségrégation professionnelle par sexe est particulièrement prononcée chez les personnes canadiennes qui ne sont pas titulaires d'un grade universitaire (Uppal et LaRochelle-Côté 2014).

La participation croissante des femmes aux métiers qualifiés a été signalée comme un moyen de créer une main-d'œuvre plus diversifiée, d'accroître la rémunération des femmes et d'utiliser pleinement leurs compétences (Ericksen et Palladino Schultheiss 2009; Greene et Stitt-Gohdes 1997). Des préoccupations ont également été exprimées relativement à l'offre de main-d'œuvre dans les métiers qualifiés au sein d'un effectif canadien vieillissant (Carey 2014; Pyper 2008)². Un plus grand intérêt des femmes à exercer ces professions pourrait permettre de répondre à ces préoccupations. Cependant, les résultats de l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) de 2015 montrent que seul 1 apprenti canadien sur 10 est une femme et que la plupart d'entre elles sont concentrées dans des programmes à prédominance féminine (Frank et Jovic 2017; Laryea et Medu 2010)³.

On sait peu de choses au sujet des facteurs influant sur la décision des apprenties de suivre des programmes à prédominance masculine⁴. La présente étude tente de pallier cette lacune statistique à l'aide des renseignements de l'ENA de 2015. Des recherches antérieures ont suggéré que les renseignements sur la situation précédant la participation à un programme, comme le niveau de scolarité le plus élevé ou le fait que l'un des parents de l'apprenti soit titulaire d'un certificat d'une école de métiers, pouvaient être particulièrement utiles pour examiner ce sujet.

Le fait de connaître les perspectives du marché de l'emploi pour les femmes dans des métiers à prédominance masculine est un facteur qui pourrait jouer un rôle important dans le choix d'un programme d'apprentissage par les femmes. Une analyse distincte est requise, et il s'agit de l'approche qu'adopte la présente étude.

La plupart des études ayant examiné la situation sur le marché du travail des apprentis étaient axées sur la comparaison de leurs revenus par rapport aux personnes ayant d'autres niveaux de scolarité. Les résultats du Recensement de 2016 ont montré que les hommes canadiens qui étaient titulaires d'un certificat d'apprentissage gagnaient plus que leurs pairs dont le niveau de

-
1. Les stéréotypes associés aux sexes, les considérations familiales et les obstacles institutionnels sont souvent cités comme les principaux facteurs qui influent sur les choix professionnels des femmes (Ericksen et Palladino Schultheiss 2009; Frome et coll. 2006). Un manque de connaissance des possibilités de formation et les avantages sociaux des professions à prédominance masculine, en particulier les métiers, peuvent également jouer un rôle (Greene et Stitt-Gohdes 1997; Lillydahl 1986).
 2. Le fait que le Canada connaisse une importante pénurie de main-d'œuvre qualifiée fait l'objet d'un débat. Les critiques concernent généralement le manque d'indications objectives d'une pénurie de compétences dans la détermination d'une future pénurie de compétences (Sharpe et Gibson 2005, p. 79; Massé, Roy et Gingras 1998).
 3. Malgré leur sous-représentation, les apprenties ne sont pas plus ni moins susceptibles d'achever leur programme d'apprentissage que les hommes, même si cela peut être attribué à leur concentration sur des programmes d'apprentissage plus courts (Cadieux 2010; Laporte et Mueller 2011).
 4. Selon les études, les femmes exerçant des métiers qualifiés tendent à s'intéresser davantage à un travail physique et autonome et accordent plus d'importance à l'argent que les femmes exerçant des professions à prédominance féminine (Lillydahl 1986; Walshok 1981). On a également constaté que le fait d'avoir suivi un programme d'apprentissage à l'école secondaire et le fait d'avoir un parent exerçant un métier influent sur la décision des femmes d'entrer dans un métier à prédominance masculine (Taylor, Hamm et Raykov 2015).

scolarité le plus élevé était un diplôme d'études secondaires ou collégiales (Statistique Canada 2017a). Cependant, ce n'était pas le cas pour les femmes. La rémunération des apprenties était inférieure de 12 % à celle des femmes titulaires d'un diplôme d'études secondaires seulement⁵. Des études antérieures trouvent des différences similaires, et elles ont attribué les revenus inférieurs des apprenties au fait que celles-ci ont choisi des programmes d'apprentissage au sein de métiers moins rémunérés (Gunderson et Krashinsky 2012; Boothby et Drewes 2010).

Pour explorer de façon plus approfondie de quelle manière le choix d'un programme d'apprentissage par les femmes intervient dans leur situation sur le marché du travail, Boothby et Drewes (2010) ont comparé les revenus des femmes dans des métiers à prédominance masculine à ceux de leurs pairs dont le niveau de scolarité atteint était un diplôme d'études secondaires. Les résultats ont montré que la rémunération des femmes ayant choisi des métiers à prédominance masculine était environ 27 % supérieure à celle des femmes titulaires d'un diplôme d'études secondaires. Ces résultats suggèrent que les apprenties choisissant de suivre un programme d'apprentissage à prédominance masculine enregistrent des résultats sur le marché du travail plus favorables que celles suivant des programmes à prédominance féminine.

Même si les recherches révèlent des différences notables de rémunération entre les apprentis des deux sexes ayant suivi des programmes à prédominance masculine et féminine, la question relative à la réussite des apprenties sur le marché du travail par rapport à leurs homologues masculins ayant suivi le même type de programme n'avait pas été abordée. La présente étude examine les différences de situation sur le marché du travail des femmes et des hommes ayant choisi le même type de programme d'apprentissage, défini comme à prédominance masculine, mixte (aucune prédominance de sexe) ou à prédominance féminine. Un large éventail de résultats a été examiné, notamment la situation professionnelle, l'obtention d'un emploi lié au domaine d'études, le nombre d'heures travaillées par semaine, l'affiliation syndicale, une série d'avantages sociaux ainsi que la rémunération horaire.

Grâce à un panorama plus détaillé des perspectives d'emploi des femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine, les femmes peuvent se faire une idée plus claire de ce à quoi elles peuvent s'attendre de ce type de choix de carrière.

La présente étude aborde les questions suivantes :

1. Quelle proportion d'apprentis de sexe féminin choisit des programmes d'apprentissage à prédominance masculine et quelle proportion d'apprentis de sexe masculin choisit des programmes à prédominance féminine?
2. Chez les apprentis des deux sexes, quelles caractéristiques sont associées aux femmes choisissant des programmes à prédominance masculine et aux hommes choisissant des programmes à prédominance féminine?
3. Quels sont les résultats sur le marché du travail des femmes choisissant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine par rapport aux hommes ayant choisi les mêmes types de programmes?

Le présent document est organisé ainsi : les données et la méthodologie sont décrites dans la deuxième partie, les résultats sont examinés dans la troisième partie, et la conclusion et un aperçu des résultats sont présentés dans la quatrième partie.

5. Des analyses supplémentaires ont été menées au moyen de l'Enquête sur la population active, pour examiner les tendances au fil du temps (de 1997 à 2016) chez les hommes et les femmes âgés de 25 à 34 ans. Les résultats ont montré que la rémunération médiane des hommes titulaires d'un certificat d'apprentissage avait substantiellement augmenté au cours des 20 dernières années. Cependant, la rémunération médiane des femmes titulaires d'un certificat d'apprentissage est demeurée stable au fil du temps (résultats disponibles sur demande).

2 Données et méthodologie

Des données de l'Enquête nationale auprès des apprentis (ENA) de 2015 ont été utilisées dans la présente étude. L'ENA est une enquête transversale qui a échantillonné les apprentis inscrits au Canada ayant terminé (c.-à-d. réussi ou abandonné) leur programme en 2011, 2012 ou 2013. Ces données ont été recueillies entre septembre 2015 et mars 2016 et ont été couplées à quatre années de données fiscales (2011 à 2014) provenant du fichier sur la famille T1 (FFT1). La taille de l'échantillon est d'environ 28 359 personnes⁶.

La catégorisation des programmes d'apprentissage est fondée principalement sur les 25 principaux groupes de métiers du Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI), une base de données administrative recueillant des renseignements sur les apprentis enregistrés auprès des provinces et des territoires du Canada. Les programmes sont d'abord évalués à l'aide des codes (niveau à quatre chiffres) de la Classification nationale des professions (CNP) associés à chaque programme. Les programmes qui étaient classés dans un groupe principal du SIAI à prédominance masculine, mais qui étaient à prédominance féminine ou mixtes (aucune prédominance de sexe) au niveau à quatre chiffres de la CNP ont été retirés du groupe principal et reclassés dans des groupes de programmes à prédominance féminine ou mixtes⁷. Le but de la présente étude est d'examiner la situation des femmes ayant été inscrites dans des programmes d'apprentissage à prédominance masculine. Cependant, les femmes et les hommes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance féminine et des programmes « mixtes » (c.-à-d. sans prédominance de sexe) ont également été comparés. Globalement, les femmes représentaient 13,7 % de l'échantillon de l'ENA⁸.

2.1 Analyse du choix par des femmes de programmes d'apprentissage à prédominance masculine

La présente étude se divise en deux parties analytiques. La première partie est une analyse multivariée dans le cadre de laquelle on régresse par moindres carrés ordinaires (MCO) le choix par des femmes de programmes d'apprentissage à prédominance masculine (à condition qu'elles l'aient réussi ou abandonné) par rapport à des caractéristiques sociodémographiques. Ces caractéristiques sont notamment :

- l'âge au moment de l'inscription au programme d'apprentissage;
- le carré de l'âge;
- le plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu avant de commencer le programme d'apprentissage;
- le statut d'immigrante;
- le fait que le père soit titulaire d'un certificat d'une école de métiers;
- le fait que la mère soit titulaire d'un certificat d'une école de métiers;

6. Cette taille d'échantillon est légèrement inférieure à l'échantillon total de l'ENA de 2015 de 28 469, car certains apprentis ont déclaré avoir terminé leur programme d'apprentissage en 2010. Ces derniers ont donc été exclus de l'échantillon analytique.

7. Les hommes représentaient, par exemple, 56,1 % du groupe « Magasiniers/magasinières et commis aux pièces » (code 1522 de la CNP), qui fait partie du groupe principal (à prédominance masculine) « Mécanicien/mécanicienne à l'entretien et à la réparation d'automobiles » du SIAI. Dans ce cas, les apprentis du groupe 1522 de la CNP ont été transférés au groupe « mixte » (voir le tableau 1 en annexe). Les programmes n'ont pas été examinés à un niveau plus détaillé dans le cadre de l'étude en raison des tailles d'échantillon réduites des femmes dans plusieurs programmes à prédominance masculine.

8. Les données administratives du SIAI confirment que les femmes représentaient 13,7 % des apprentis ayant réussi ou abandonné leur programme d'apprentissage en 2011, 2012 ou 2013 (tableau 37-10-0123-01 de Statistique Canada [Statistique Canada s.d.]).

- la participation à un programme d'apprentissage pour les jeunes (PAJ) ou à un programme de métiers, professionnel ou technique à l'école secondaire⁹;
- la province ou le territoire du programme d'études.

L'effet fixe de l'année d'inscription a également été inclus au modèle. Un deuxième modèle par les MCO a été exécuté pour les apprentis de sexe masculin. Ont été examinées à l'aide de ce modèle les relations entre le même ensemble de caractéristiques et la probabilité de choisir un programme d'apprentissage à prédominance féminine¹⁰.

Pour les modèles relatifs au choix, tous les programmes d'apprentissage ont été inclus dans l'analyse et définis comme des programmes soit à prédominance masculine soit à prédominance féminine. On a défini les programmes « à prédominance masculine » comme ceux au sein desquels les hommes représentaient au moins 75 % des apprentis inscrits au programme¹¹. De même, on a défini les programmes « à prédominance féminine » comme ceux au sein desquels les femmes représentaient au moins 75 % des apprentis inscrits au programme. Les programmes ne correspondant à aucun de ces critères ont été classés comme programmes « mixtes »¹². Dans ces cas, les programmes ont reçu le code zéro pour les deux variables indicatrices à prédominance masculine et à prédominance masculine¹³. Une liste des programmes d'apprentissage inclus dans les groupes à prédominance masculine, mixte et à prédominance féminine ainsi que la proportion des hommes et des femmes dans chacun sont présentées dans le tableau 1 en annexe.

2.2 Analyse des résultats sur le marché du travail

La deuxième partie analytique examine les résultats des femmes sur le marché du travail par type de programme d'apprentissage (à prédominance masculine, mixte ou à prédominance féminine).

Des résultats descriptifs (moyennes) sont présentés pour tous les résultats sur le marché du travail par sexe pour les trois groupes de programmes d'apprentissage. La rémunération horaire médiane a également été fournie pour le résultat de rémunération horaire¹⁴. Dans cette partie de

9. Un PAJ permet aux élèves de l'école secondaire d'acquérir une expérience dans les professions d'apprentis (semblable au stage coopératif) et potentiellement de transférer cette expérience en crédits d'un programme d'apprentis. Dans le cadre de l'ENA, il a été demandé à tous les répondants, à l'exception de ceux du Québec, s'ils avaient été inscrits à un PAJ au secondaire. Il a été demandé aux répondants du Québec ou à ceux qui n'avaient pas été inscrits à un PAJ s'ils avaient suivi un programme de métiers, professionnel ou technique à l'école secondaire. La variable utilisée dans l'étude combine les renseignements de ces deux variables pour déterminer si les apprentis avaient été exposés à un programme d'apprentissage ou professionnel au secondaire.

10. Puisque la proportion d'apprentis de sexe masculin dans des métiers à prédominance féminine est extrêmement faible (0,5 % des hommes apprentis), d'autres modèles ont été exécutés pour déterminer s'il était approprié d'utiliser le modèle de probabilité linéaire (MCO). Les résultats des MCO ont été vérifiés au moyen d'un examen des probabilités marginales des modèles logit et probit. Les différences relatives aux coefficients de ces modèles étaient faibles et les conclusions tirées des modèles par les MCO sont demeurées les mêmes. Une différence a été relevée pour les modèles relatifs au choix des femmes. Consulter la note de bas de page 26 pour plus de détails.

11. Cette définition est semblable à celle des professions à prédominance masculine du département du Travail des États-Unis; c.-à-d. au sein desquelles les hommes représentent au moins 75 % des travailleurs (département du Travail des États-Unis 2014).

12. Plusieurs programmes présentant une taille d'échantillon très réduite ont été désignés comme programmes « mixtes » au niveau à quatre chiffres de la CNP et regroupés dans la catégorie « autres programmes mixtes » (Tableau 1 en annexe).

13. Puisque les variables de programme d'apprentissage à prédominance masculine et féminine sont des variables indicatrices (nominales), chaque programme reçoit le code 0 ou 1.

14. La rémunération horaire médiane est fournie dans les résultats descriptifs, car elle est plus facile à interpréter que la rémunération horaire médiane logarithmique. Cependant, les résultats de la régression par médiane présentés sont fondés sur la rémunération horaire logarithmique, qui est une pratique standard des modèles relatifs à la rémunération. Les résultats de la rémunération horaire médiane sont également disponibles sur demande, tout comme les résultats de la régression de la rémunération horaire moyenne.

l'analyse, seuls les apprentis dont les renseignements sur la situation professionnelle, l'âge et l'état d'achèvement du programme étaient valides ont été examinés. Ces restrictions ont réduit les échantillons analytiques de moins de 1 %¹⁵. Les différences faisant l'objet d'une discussion concernent principalement les résultats descriptifs. Cependant, des analyses multivariées ont également été menées pour examiner l'importance statistique des différences entre les sexes et vérifier si les différences entre les hommes et les femmes persistaient après la prise en considération d'autres facteurs¹⁶. Toute variation notable des résultats découlant des modèles multivariés est précisée.

Le premier résultat sur le marché du travail permet de mesurer si les apprentis avaient un emploi la semaine précédant leur interview dans le cadre de l'ENA (c.-à-d. la semaine de référence). Plus particulièrement, il a été demandé aux apprentis s'ils avaient occupé un emploi ou avaient été employés dans une entreprise au cours de la semaine de référence. Le deuxième résultat mesurait la probabilité d'être travailleur autonome. Seuls les apprentis ayant un emploi au cours de la semaine de référence ont été examinés pour la mesure du travail autonome.

Pour les autres résultats sur le marché du travail, seuls les employés rémunérés ont été examinés. Voici quelques mesures :

- le fait d'occuper un emploi lié au domaine d'études (selon la déclaration de l'apprenti)¹⁷;
- le nombre d'heures travaillées par semaine;
- l'affiliation syndicale, mesurée par le paiement de cotisations syndicales en 2014 (déterminées à partir des données du FFT1);
- les avantages sociaux reçus (p. ex. assurance-maladie complémentaire, régime d'assurance-soins dentaires, régime de retraite, vacances payées, congés de maladie et autres avantages);
- la rémunération horaire médiane.

Des modèles de régression par médiane ont été utilisés pour comparer la rémunération horaire logarithmique médiane des femmes et des hommes qui étaient des apprentis dans le même type de programme. Les répondants à l'ENA ont indiqué leur rémunération relativement à l'emploi qu'ils occupaient la semaine précédant leur interview dans le cadre de l'ENA¹⁸. Puisque l'objectif principal de la présente étude est d'examiner la réussite des femmes par rapport aux hommes ayant suivi le même type de programme d'apprentissage, le coefficient d'intérêt est celui associé à la variable de sexe (mesurée à l'aide de la variable indicatrice « femme »). Par conséquent, pour obtenir une référence de comparaison, la seule covariable incluse dans le premier modèle était le sexe. Le deuxième modèle prenait en considération :

- le sexe;
- l'âge au moment de l'enquête (2015);

15. Il est à noter que les tailles d'échantillon varient légèrement selon les restrictions de taille de l'échantillon pour chaque résultat sur le marché du travail et selon le résultat lui-même.

16. Pour les résultats d'emploi, de travail autonome et d'emploi associé au métier étudié, trois modèles de régression séquentielle par les MCO ont été exécutés. Le premier modèle incluait uniquement la variable de sexe; le deuxième modèle incluait le sexe, l'âge au moment de l'enquête (2015), le carré de l'âge, l'état d'achèvement, le programme d'études (principaux groupes du SIAI), l'expérience dans le domaine d'études avant l'apprentissage (variable indicatrice), l'année d'achèvement ou d'abandon du programme, le plus haut niveau de scolarité atteint au moment de l'enquête (2015) et l'effet fixe de l'année d'inscription; le troisième modèle incluait toutes les variables du deuxième modèle ainsi que la division de recensement. Pour les autres résultats (heures travaillées, affiliation syndicale, avantages sociaux et rémunération), un autre modèle a été exécuté et il incluait une variable indiquant si les apprentis occupaient un emploi associé à leur métier.

17. Il s'agit d'une mesure subjective pour laquelle les répondants peuvent prendre en considération des facteurs autres qu'une correspondance directe avec la profession, comme effectuer des tâches professionnelles similaires (Frank et Jovic 2017).

18. Puisqu'il était plus facile pour certains répondants d'indiquer leur salaire annuel, mensuel ou hebdomadaire, la variable de rémunération horaire comprend certaines valeurs dérivées de renseignements supplémentaires, notamment le nombre de mois travaillés par an, le nombre de semaines travaillées par mois, le nombre de jours travaillés par semaine et le nombre moyen d'heures travaillées par semaine.

- le carré de l'âge;
- l'état d'achèvement (programme réussi ou abandonné en 2011, 2012 ou 2013)¹⁹;
- l'expérience dans le domaine d'études avant l'apprentissage;
- le programme d'études (principaux groupes du SIAI);
- l'année d'achèvement ou d'abandon;
- le plus haut niveau de scolarité atteint en 2015;
- l'effet fixe de l'année d'inscription.

L'effet fixe de la division de recensement²⁰ a été ajouté au troisième modèle pour tenir compte des variations de la conjoncture du marché de l'emploi local ainsi que des différences de secteur de compétence (p. ex. lois provinciales en matière de salaire minimum ou autres facteurs pouvant influencer sur le métier en question). Le quatrième modèle incluait une variable indiquant si l'emploi d'un apprenti était lié à son domaine d'études, et le cinquième modèle incluait une mesure de l'affiliation syndicale (en 2014). Les variables introduites dans les troisième, quatrième et cinquième modèles l'ont été par étape, pour tenir compte de leur relation éventuellement endogène avec les variables introduites dans des modèles antérieurs²¹.

Les coefficients de régression par médiane et l'importance statistique de la variable indicatrice « femme » pour tous les modèles relatifs au résultat de rémunération horaire logarithmique sont présentés pour chacun des trois types de programmes d'apprentissage. En raison du grand volume de résultats de régression produits, l'information relative aux autres covariables n'est pas fournie dans le présent document, mais elle est offerte sur demande.

Des résultats de régression par quantile examinant les différences entre les hommes et les femmes à différents points de la répartition de la rémunération (25^e et 75^e centiles) sont également présentés et ils tiennent compte de toutes les covariables susmentionnées (cinquième modèle).

3 Résultats

3.1 Programmes d'apprentissage à prédominance masculine et féminine

Les deux parties analytiques suivantes (choix de l'apprentissage et résultats sur le marché du travail) sont fondées sur la classification des apprentissages à prédominance masculine et féminine, décrite dans la partie relative aux données et à la méthodologie.

Pour la majorité des programmes d'apprentissage à prédominance masculine, les hommes représentaient au moins 90 % des apprentis (tableau 1 en annexe)²². Dans les programmes à prédominance féminine, 94,1 % des apprentis étaient des femmes. Les programmes de chefs et

19. Puisque les déclarants ayant abandonné leur programme représentaient 42,5 % de l'échantillon de l'ENA, les personnes ayant réussi ou abandonné leur programme ont été maintenues dans l'échantillon d'analyse. Les analyses de régression tiennent donc compte de l'état d'achèvement du programme.

20. Une division de recensement est une région relevant d'une administration régionale (comme un comté ou un district régional) ou une région équivalente, à des fins statistiques. Elle comprend généralement plusieurs subdivisions de recensement voisines (municipalités) (Statistique Canada 2017b).

21. Il est à noter que la présente étude ne tente pas d'expliquer les facteurs contribuant à l'écart de rémunération par méthodes de décomposition, car seul un petit nombre de facteurs explicatifs figurent dans l'ENA. L'étude estime en revanche d'autres mesures de l'écart de rémunération selon les différents facteurs modificateurs (certains sont exogènes, alors que d'autres, comme la division de recensement, peuvent être endogènes). En général, malgré l'inclusion de variables explicatives aux modèles de régression par médiane, les résultats n'ont pas varié de façon substantive.

22. Il est à noter que certains programmes ont été regroupés en raison de leur taille d'échantillon réduite.

de cuisiniers et cuisinières et les programmes d'agents et agentes de soutien aux utilisateurs enregistraient une représentation plus égale des apprentis des deux sexes (respectivement 62,3 % d'hommes et 53,4 % de femmes).

Globalement, 20,7 % des apprenties avaient choisi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine. En revanche, seul 0,5 % des apprentis de sexe masculin avait choisi des programmes à prédominance féminine. Près de 1 femme sur 5 ayant choisi un programme d'apprentissage à prédominance masculine avait suivi un programme de soudage, d'usinage ou de formage des métaux (19,7 %), alors que des proportions légèrement inférieures avaient suivi des programmes relatifs aux métiers de l'électricité (18,5 %) ou à la charpenterie et à l'ébénisterie (17,3 %)²³. La majorité des hommes ayant suivi des programmes à prédominance féminine étaient des apprentis coiffeurs ou des apprentis barbiers (84,6 %)^{24,25}.

3.2 Choix par les apprentis de programmes à prédominance masculine ou féminine

Le tableau 1 présente les résultats des régressions par les MCO relatives au choix par les femmes de programmes à prédominance masculine et au choix par les hommes de programmes à prédominance féminine en fonction de caractéristiques sociodémographiques²⁶.

La probabilité que les apprenties choisissent un programme d'apprentissage à prédominance masculine augmentait avec l'âge. Les immigrantes étaient moins susceptibles que les femmes nées au Canada de choisir un programme à prédominance masculine. De plus, les femmes sans diplôme d'études secondaires étaient moins portées à choisir de suivre un programme d'apprentissage à prédominance masculine que les femmes qui étaient titulaires d'un diplôme d'études secondaires seulement. Les femmes de toutes les provinces et de tous les territoires étaient proportionnellement plus nombreuses à choisir un programme d'apprentissage à prédominance masculine que les Ontariennes. Cela peut être dû au fait que de nombreuses Ontariennes choisissent de suivre des programmes d'éducatrices et d'aide-éducatrices de la petite enfance (programmes à prédominance féminine), qui ne sont pas des métiers désignés dans d'autres provinces ou territoires.

La certification des parents dans un métier importait également. Des recherches qualitatives antérieures sur les Canadiennes exerçant des professions à prédominance masculine ont révélé que le fait d'avoir un père exerçant un métier influait souvent sur la décision des femmes de suivre un programme d'apprentissage (Taylor, Hamm et Raykov 2015). Les résultats du tableau 1 soutiennent ces résultats et montrent que les femmes dont le père était titulaire d'un certificat d'une école de métiers étaient plus susceptibles de choisir un programme d'apprentissage à prédominance masculine que celles dont le père n'avait pas cette formation. Cependant, la certification d'une mère dans un métier était négativement associée au choix d'un programme à prédominance masculine par les femmes. Bien que les données ne précisent pas le type de certificat d'une école de métiers de chacun des parents, les femmes peuvent être influencées par la nature à prédominance masculine ou féminine du certificat du père ou de la mère.

23. De plus, 8,2 % des femmes ayant suivi des programmes à prédominance masculine étaient des apprenties en plomberie/tuyauterie/montage et 6,7 % étaient des apprenties mécaniciennes à l'entretien et à la réparation d'automobiles (en excluant les magasiniers/magasinnières et commis aux pièces). Le reste avait suivi « d'autres » programmes à prédominance masculine.

24. Le reste des apprentis de sexe masculin dans des programmes à prédominance féminine ont suivi « d'autres » programmes à prédominance féminine (regroupés en raison de tailles d'échantillon réduites).

25. Les données fournies dans ce paragraphe sont dérivées de l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

26. Les modèles logit et probit fournissent des résultats semblables à ceux des modèles par les MCO du tableau 1. Une exception est que le modèle logit du choix par les femmes de programmes à prédominance masculine a indiqué que les apprenties du Nunavut ne différaient pas significativement de leurs homologues de l'Ontario quant à la probabilité qu'elles choisissent un programme à prédominance masculine.

Tableau 1

Résultats des modèles de régression par moindres carrés ordinaires qui prédisent le choix par les femmes de programmes à prédominance masculine et le choix par les hommes de programmes d'apprentissage à prédominance féminine

Variables	Choix de programmes à prédominance masculine par les femmes		Choix de programmes à prédominance féminine par les hommes	
	coefficient	erreur type	coefficient	erreur type
Âge au moment de l'inscription	0,0371 ***	0,0060	0,0003	0,0004
Âge au carré	-0,0005 ***	0,0001	0,0000	0,0000
Plus haut certificat ou diplôme obtenu avant l'apprentissage (diplôme d'études secondaires = groupe de référence)				
Sans diplôme d'études secondaires	-0,121 **	0,045	0,000	0,001
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	-0,015	0,051	-0,002 *	0,001
Certificat d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	0,020	0,025	0,001	0,002
Certificat ou grade universitaire	0,052	0,033	0,005	0,007
Statut d'immigrant	-0,128 ***	0,024	0,009 **	0,003
Père titulaire d'un certificat d'une école de métiers	0,077 **	0,024	-0,001	0,001
Mère titulaire d'un certificat d'une école de métiers	-0,078 **	0,029	0,000	0,001
A suivi un programme d'apprentissage pour les jeunes ou un programme de formation d'une école de métiers, de formation professionnelle ou de formation technique à l'école secondaire	0,044 *	0,021	-0,003 *	0,001
Province ou territoire d'inscription (Ontario = groupe de référence)				
Terre-Neuve-et-Labrador	0,362 ***	0,033	-0,003	0,002
Île-du-Prince-Édouard	0,237 ***	0,059	-0,006 ***	0,002
Nouvelle-Écosse	0,354 ***	0,041	-0,006 **	0,002
Nouveau-Brunswick	0,519 ***	0,044	-0,006 **	0,002
Québec	0,328 ***	0,051	-0,005	0,003
Manitoba	0,067 ***	0,018	-0,004 †	0,002
Saskatchewan	0,143 ***	0,023	-0,001	0,003
Alberta	0,334 ***	0,027	-0,004	0,002
Colombie-Britannique	0,328 ***	0,037	-0,007 **	0,002
Territoires du Nord-Ouest	0,480 ***	0,064	-0,007 **	0,002
Yukon	0,472 ***	0,109	-0,006 **	0,002
Nunavut	0,609 **	0,216	-0,007 *	0,003

* valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,001$)

† valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Note : Échantillon : Apprentis dans certains programmes d'apprentissage qui ont terminé ou abandonné leur programme en 2011, 2012 ou 2013. L'effet fixe de l'année d'inscription est inclus dans les deux modèles. La taille de l'échantillon est de 3 354 pour le choix de programmes à prédominance masculine par les femmes et de 24 257 pour le choix de programmes à prédominance féminine par les hommes.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

Chez les apprentis de sexe masculin, une précédente certification dans un métier ou une participation à un PAJ ou à un programme de métiers, professionnel ou technique à l'école secondaire étaient associés négativement au choix d'un programme à prédominance féminine (tableau 1). Les résultats montrent également que les hommes immigrants étaient plus

susceptibles que les hommes nés au Canada de choisir un programme à prédominance féminine²⁷.

3.3 Résultats sur le marché du travail des femmes suivant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine

Des résultats descriptifs des résultats sur le marché du travail figurent dans le tableau 2. Des analyses de régression supplémentaires ont été menées pour vérifier l'importance statistique des différences entre les hommes et les femmes suivant le même type de programme d'apprentissage²⁸. Toutes les différences dont il est question dans ce texte sont statistiquement significatives à 10 % ($p < 0,10$), sauf indications contraires.

Les femmes sont moins susceptibles d'avoir un emploi que les hommes pour les trois types de programmes d'apprentissage étudiés. Chez les apprentis des deux sexes ayant un emploi, les femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine ou féminine étaient proportionnellement moins nombreuses à être des travailleuses autonomes que les hommes ayant choisi le même type de programme. Cependant, il n'existait aucune différence statistiquement significative dans la probabilité d'être travailleur autonome chez les hommes et les femmes qui étaient des apprentis dans des programmes mixtes.

Un résultat sur le marché du travail présentant un intérêt particulier pour les étudiants de l'enseignement postsecondaire est d'obtenir un emploi lié à leur programme d'études. Les femmes qui étaient apprenties dans des programmes à prédominance masculine ou féminine étaient substantiellement moins susceptibles que leurs homologues masculins à déclarer qu'elles occupaient un emploi lié à leur domaine d'études. Chez les apprentis des deux sexes ayant suivi des programmes mixtes, les femmes étaient proportionnellement aussi nombreuses que les hommes à occuper un emploi lié à leur domaine d'études.

Globalement, les apprenties travaillaient moins d'heures par semaine que les hommes ayant suivi le même type de programme d'apprentissage. La différence la plus importante a été constatée entre les hommes et les femmes qui étaient des apprentis dans des métiers à prédominance féminine, au sein desquels les femmes travaillaient environ 6,5 heures de moins que les hommes en moyenne. Par comparaison, les femmes travaillaient 3,8 heures de moins que leurs homologues masculins dans le cadre de programmes à prédominance masculine.

Dans les trois différents types de programmes d'apprentissage, peu de différences de sexes dans l'affiliation syndicale ont été observées. Il n'existait aucune différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes qui étaient apprentis dans des programmes mixtes ou à prédominance féminine. De plus, alors que les femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine étaient moins portées que leurs homologues masculins à être affiliées à un syndicat, cette différence cessait d'être statistiquement significative quand étaient prises en considération les différences d'emplacement (division de recensement).

Un autre important résultat sur le marché du travail est d'occuper un emploi offrant des avantages sociaux. L'ENA de 2015 a recueilli des renseignements sur six différents types d'avantages sociaux : assurance-maladie complémentaire, régime d'assurance-soins dentaires, régime de retraite, vacances payées, congés de maladie et « autres » avantages sociaux. Les différences entre les sexes en matière d'avantages sociaux par type de programme d'apprentissage sont présentées dans le tableau 2.

27. Une analyse supplémentaire au niveau à quatre chiffres de la CNP a montré que tous les hommes immigrants suivant des programmes d'apprentissage à prédominance féminine étaient inscrits dans des programmes de coiffeurs et barbiers, alors que les hommes nés au Canada étaient répartis dans divers programmes.

28. Voir la note de bas de page 16 pour de plus amples détails sur ces modèles. Ces résultats ne sont pas présentés dans le présent document, mais ils sont offerts sur demande.

Il est ainsi intéressant de noter qu'il n'existait aucune différence statistiquement significative entre les sexes quant aux congés de maladie pour les trois types de programmes d'apprentissage. Globalement, en matière d'avantages sociaux, les différences entre les hommes et les femmes qui ont suivi des programmes d'apprentissage mixtes ou à prédominance féminine étaient les moins importantes. Les femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance féminine étaient significativement moins susceptibles que leurs homologues masculins à bénéficier de vacances payées, alors que les femmes ayant suivi des programmes mixtes étaient proportionnellement moins nombreuses que leurs pairs masculins à bénéficier d'un régime d'assurance-soins dentaires²⁹. À l'inverse, les femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine étaient moins susceptibles que leurs homologues masculins de bénéficier de cinq des six types d'avantages sociaux³⁰. Cependant, tenir compte des caractéristiques sociodémographiques et de la division de recensement annulait l'importance statistique de la différence entre les sexes relativement aux « autres » avantages sociaux.

29. Si les caractéristiques sociodémographiques étaient incluses dans le deuxième modèle, les femmes ayant suivi des programmes mixtes étaient également moins susceptibles de bénéficier d'une assurance-maladie complémentaire que leurs homologues masculins.

30. La seule exception était les congés de maladie.

Tableau 2
Résultats moyens sur le marché du travail et rémunération horaire logarithmique médiane par
sexe et programme d'apprentissage

Résultats sur le marché du travail et sexe	Type de programme d'apprentissage		
	Programme à prédominance masculine	Programme mixte moyenne	Programme à prédominance féminine
Ayant un emploi			
Hommes	0,87	0,91	0,92
Femmes	0,75	0,79	0,81
Travail autonome			
Hommes	0,11	0,04	0,29
Femmes	0,08	0,06	0,19
Emploi lié au métier			
Hommes	0,71	0,56	0,72
Femmes	0,56	0,56	0,61
Heures par semaine			
Hommes	46,42	43,49	42,24
Femmes	42,59	37,52	35,75
Affiliation syndicale			
Hommes	0,43	0,19	0,14
Femmes	0,35	0,21	0,17
Assurance maladie complémentaire			
Hommes	0,70	0,61	0,29
Femmes	0,60	0,55	0,33
Régime de soins dentaires			
Hommes	0,68	0,62	0,24
Femmes	0,56	0,52	0,32
Régime de retraite			
Hommes	0,56	0,39	0,15
Femmes	0,42	0,43	0,22
Vacances payées			
Hommes	0,70	0,72	0,54
Femmes	0,53	0,68	0,51
Congés de maladie			
Hommes	0,44	0,48	0,22
Femmes	0,40	0,50	0,25
Autres avantages sociaux			
Hommes	0,24	0,25	0,07
Femmes	0,20	0,22	0,12
médiane			
Rémunération horaire			
Hommes	33,94	20,69	20,57
Femmes	28,03	18,66	18,43

Note : Échantillon : Apprentis ayant terminé ou abandonné leur apprentissage en 2011, 2012 ou 2013, ayant travaillé en tant qu'employés rémunérés pendant la semaine de référence et pour lesquels des renseignements valides sur la rémunération horaire, l'âge, l'état d'achèvement et l'année d'achèvement existent.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

Le dernier résultat sur le marché du travail examiné était la rémunération horaire médiane. Les résultats descriptifs montrent que les femmes recevaient généralement une rémunération médiane inférieure à celles des hommes ayant suivi le même type de programme d'apprentissage. La différence de rémunération médiane la plus marquée était entre les hommes et les femmes ayant choisi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine.

Les différences de rémunération sont explorées plus amplement dans les modèles de régression de la rémunération horaire par médiane. Les renseignements descriptifs sur les principales covariables utilisées dans ces modèles (âge moyen, proportion ayant réussi leur programme d'apprentissage et proportion l'ayant réussi ou abandonné par année) figurent dans le tableau 2 en annexe. Ces résultats montrent que les apprenties étaient légèrement plus âgées que leurs homologues masculins ayant suivi des programmes mixtes et à prédominance masculine et légèrement plus jeunes que ceux ayant suivi des programmes à prédominance féminine.

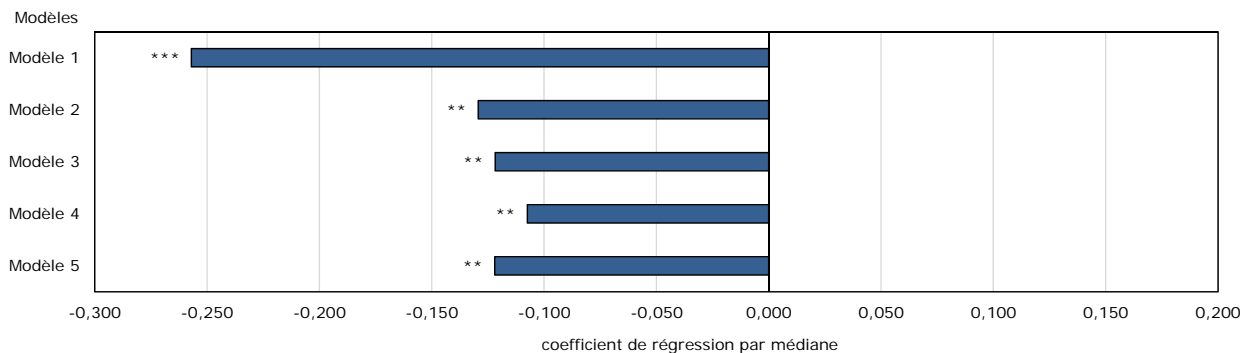
Les résultats multivariés pour la rémunération horaire logarithmique médiane sont présentés par programme d'apprentissage dans les graphiques 1 à 3³¹. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les différences potentielles entre les sexes à divers points de la répartition de la rémunération, les graphiques 4 à 6 fournissent des résultats de régression par quantile aux 25^e, 50^e et 75^e centiles. Puisque la présente étude est axée sur les perspectives sur le marché de l'emploi des apprenties, chaque graphique présente les coefficients de régression pour la variable de sexe (femme = 1, homme = 0) pour chacun des modèles de régression.

Les apprenties ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine gagnaient moins que leurs homologues masculins (graphique 1). Même si l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes diminuait quand étaient inclus dans le modèle de régression l'âge, l'état d'achèvement, le niveau de scolarité en 2015 et l'année d'inscription, cet écart demeurait statistiquement significatif pour tous les modèles (graphique 1, modèle 5). La différence de rémunération horaire logarithmique médiane entre les sexes dans les modèles 2 à 5 était généralement d'environ 0,11 à 0,13, soit de 12 % à 14 % environ³². Les écarts de rémunération médiane n'étaient globalement pas statistiquement significatifs entre les femmes et les hommes ayant suivi des programmes d'apprentissage mixtes ou à prédominance féminine (graphiques 2 et 3 respectivement).

31. Des régressions par les MCO ont également été menées. Ces résultats ont montré que la rémunération horaire moyenne des femmes ayant suivi des programmes mixtes ou à prédominance masculine était légèrement inférieure à celle de leurs homologues masculins. Chez les apprentis des deux sexes ayant suivi des programmes à prédominance féminine, la rémunération moyenne était similaire pour les hommes et les femmes dans les modèles 1 et 2, mais une différence significative existait lorsque l'on tenait compte de la division de recensement, de l'occupation d'un emploi lié au domaine d'études et de l'affiliation syndicale ($p < 0,10$).

32. On obtient ce résultat avec la formule suivante : effet de pourcentage = $(e^{\text{coefficient}} - 1) * 100$.

Graphique 1
Coefficients de régression par médiane (femme = 1) pour la rémunération horaire logarithmique des femmes par rapport aux hommes, apprentis dans des programmes à prédominance masculine, employés rémunérés, 2015

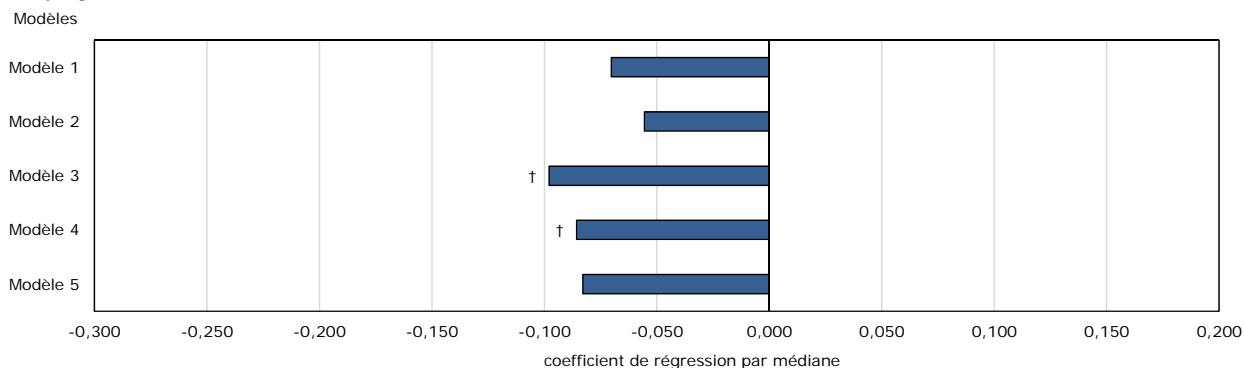


** valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,01$)
 *** valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,001$)

Notes : Modèle 1 : sexe (femme = 1); modèle 2 : variable du modèle 1 plus âge, âge au carré, état d'achèvement, année d'achèvement, expérience dans le domaine d'études avant l'apprentissage, programme d'études (principaux groupes du Système d'information sur les apprentis inscrits), plus haut niveau de scolarité atteint (en 2015), année d'inscription; modèle 3 : variables du modèle 2 plus division de recensement; modèle 4 : variables du modèle 3 plus variable de l'emploi correspondant au domaine d'études; modèle 5 : variables du modèle 4 plus affiliation syndicale en 2014. Échantillon : Apprentis ayant terminé ou abandonné leur apprentissage en 2011, 2012 ou 2013, ayant travaillé en tant qu'employés rémunérés pendant la semaine de référence et pour lesquels des renseignements valides sur la rémunération horaire, l'âge, l'état d'achèvement et l'année d'achèvement existent.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

Graphique 2
Coefficients de régression par médiane (femme = 1) pour la rémunération horaire logarithmique des femmes par rapport aux hommes, apprentis dans des programmes mixtes (sans prédominance de sexe), employés rémunérés, 2015



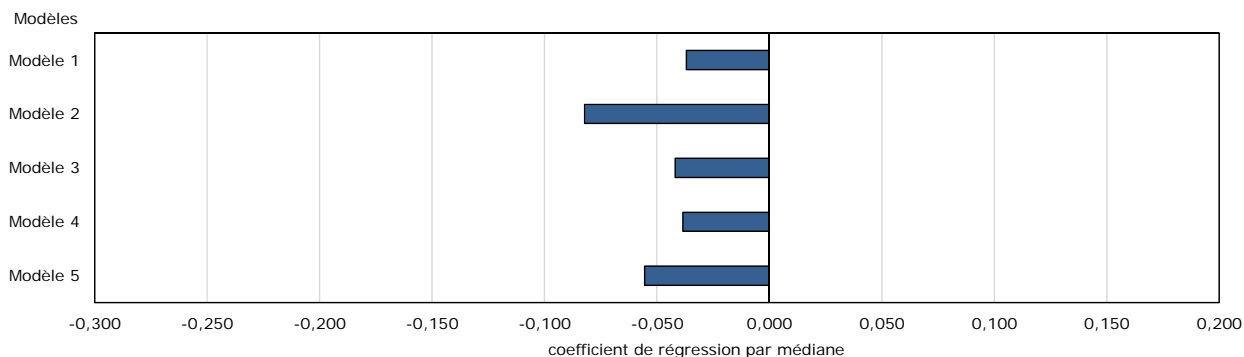
† valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : Modèle 1 : sexe (femme = 1); modèle 2 : variable du modèle 1 plus âge, âge au carré, état d'achèvement, année d'achèvement, expérience dans le domaine d'études avant l'apprentissage, programme d'études (principaux groupes du Système d'information sur les apprentis inscrits), plus haut niveau de scolarité atteint (en 2015), année d'inscription; modèle 3 : variables du modèle 2 plus division de recensement; modèle 4 : variables du modèle 3 plus variable de l'emploi correspondant au domaine d'études; modèle 5 : variables du modèle 4 plus affiliation syndicale en 2014. Échantillon : Apprentis ayant terminé ou abandonné leur apprentissage en 2011, 2012 ou 2013, ayant travaillé en tant qu'employés rémunérés pendant la semaine de référence et pour lesquels des renseignements valides sur la rémunération horaire, l'âge, l'état d'achèvement et l'année d'achèvement existent.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

Graphique 3

Coefficients de régression par médiane (femme = 1) pour la rémunération horaire logarithmique des femmes par rapport aux hommes, apprentis dans des programmes à prédominance féminine, employés rémunérés, 2015



Notes : Modèle 1 : sexe (femme = 1); modèle 2 : variable du modèle 1 plus âge, âge au carré, état d'achèvement, année d'achèvement, expérience dans le domaine d'études avant l'apprentissage, programme d'études (principaux groupes du Système d'information sur les apprentis inscrits), plus haut niveau de scolarité atteint (en 2015), année d'inscription; modèle 3 : variables du modèle 2 plus division de recensement; modèle 4 : variables du modèle 3 plus variable de l'emploi correspondant au domaine d'études; modèle 5 : variables du modèle 4 plus affiliation syndicale en 2014. Échantillon : Apprentis ayant terminé ou abandonné leur apprentissage en 2011, 2012 ou 2013, ayant travaillé en tant qu'employés rémunérés pendant la semaine de référence et pour lesquels des renseignements valides sur la rémunération horaire, l'âge, l'état d'achèvement et l'année d'achèvement existent. Ces coefficients ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

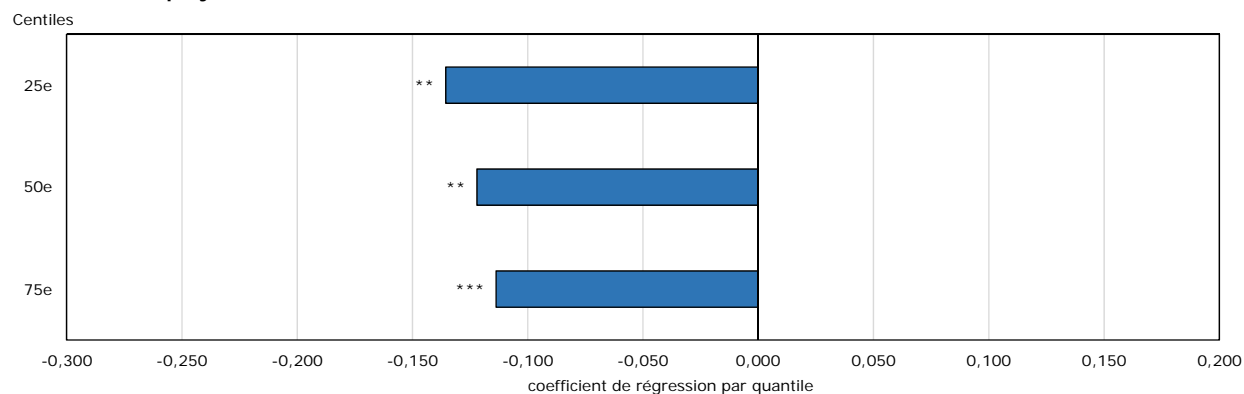
Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

On sait peu de choses sur les différences entre les sexes chez les apprentis à divers points de la répartition de la rémunération. Chez les apprentis ayant suivi des programmes à prédominance masculine, la rémunération des femmes était significativement inférieure à celle des hommes pour les trois points de répartition examinés (graphique 4).

La rémunération des femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage mixtes ne différait pas significativement de celle des hommes ayant suivi le même programme au 25^e ou 50^e centile de la répartition de la rémunération (graphique 5). Cependant, leur rémunération était significativement inférieure à celle de leurs homologues masculins à l'extrémité supérieure de la répartition (75^e centile; $p < 0,10$). Des résultats similaires ont été relevés pour les apprentis ayant suivi des programmes à prédominance féminine, dans le cadre desquels les femmes gagnaient moins que les hommes au 75^e centile ($p < 0,10$).

Graphique 4

Coefficients de régression par médiane (femme = 1) pour les 25^e, 50^e et 75^e centiles de la rémunération horaire logarithmique des femmes par rapport aux hommes, apprentis dans des programmes à prédominance masculine, employés rémunérés, 2015



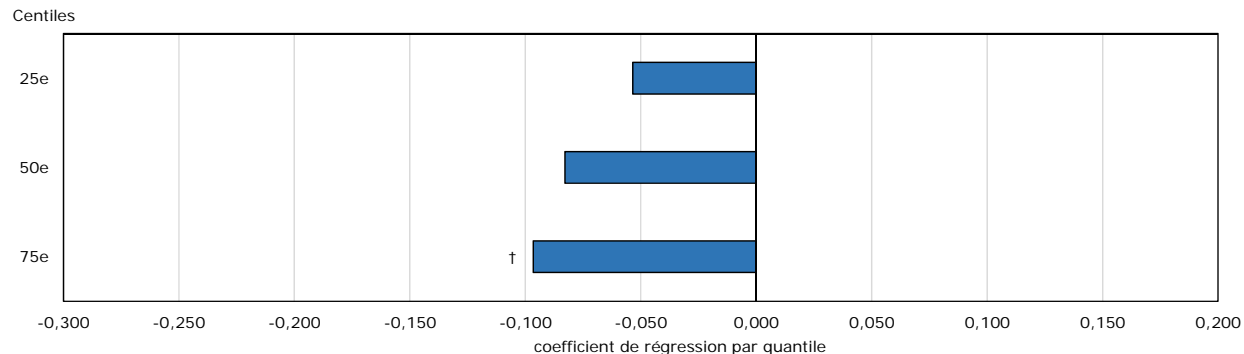
** valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,001$)

Notes : Modèle : sexe (femme = 1), âge, âge au carré, état d'achèvement, année d'achèvement, expérience dans le domaine d'études avant l'apprentissage, programme d'études (principaux groupes du Système d'information sur les apprentis inscrits), plus haut niveau de scolarité atteint (en 2015), année d'inscription, division de recensement, variable de l'emploi correspondant au domaine d'études, affiliation syndicale en 2014. Échantillon : Apprentis ayant terminé ou abandonné leur apprentissage en 2011, 2012 ou 2013, ayant travaillé en tant qu'employés rémunérés pendant la semaine de référence et pour lesquels des renseignements valides sur la rémunération horaire, l'âge, l'état d'achèvement et l'année d'achèvement existent.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

Graphique 5
Coefficients de régression par quantile (femme = 1) pour les 25^e, 50^e et 75^e centiles de la rémunération horaire logarithmique des femmes par rapport aux hommes, apprentis dans des programmes mixtes, employés rémunérés, 2015



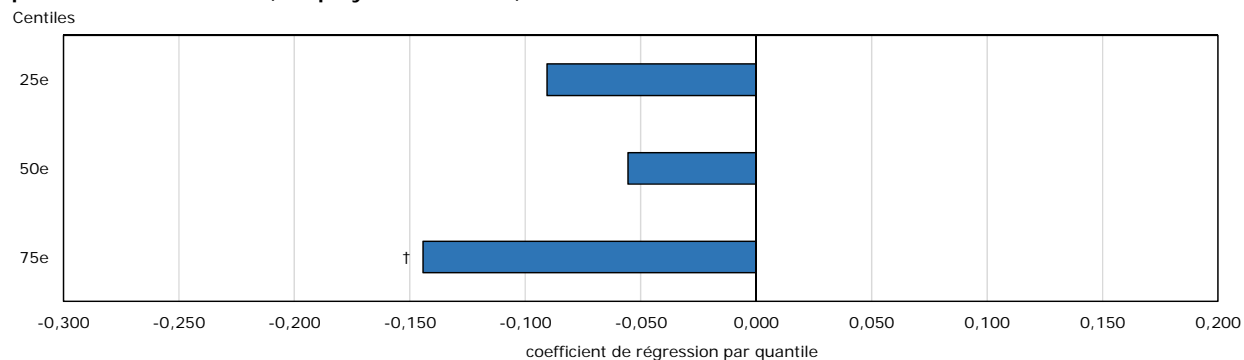
† valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : Modèle : sexe (femme = 1), âge, âge au carré, état d'achèvement, année d'achèvement, expérience dans le domaine d'études avant l'apprentissage, programme d'études (principaux groupes du Système d'information sur les apprentis inscrits), plus haut niveau de scolarité atteint (en 2015), année d'inscription, division de recensement, variable de l'emploi correspondant au domaine d'études, affiliation syndicale en 2014.

Échantillon : Apprentis ayant terminé ou abandonné leur apprentissage en 2011, 2012 ou 2013, ayant travaillé en tant qu'employés rémunérés pendant la semaine de référence et pour lesquels des renseignements valides sur la rémunération horaire, l'âge, l'état d'achèvement et l'année d'achèvement existent.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

Graphique 6
Coefficients de régression par quantile (femme = 1) pour les 25^e, 50^e et 75^e centiles de la rémunération horaire logarithmique des femmes par rapport aux hommes, apprentis dans des programmes à prédominance féminine, employés rémunérés, 2015



† valeur significativement différente de celle de la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : Modèle : sexe (femme = 1), âge, âge au carré, état d'achèvement, année d'achèvement, expérience dans le domaine d'études avant l'apprentissage, programme d'études (principaux groupes du Système d'information sur les apprentis inscrits), plus haut niveau de scolarité atteint (en 2015), année d'inscription, division de recensement, variable de l'emploi correspondant au domaine d'études, affiliation syndicale en 2014.

Échantillon : Apprentis ayant terminé ou abandonné leur apprentissage en 2011, 2012 ou 2013, ayant travaillé en tant qu'employés rémunérés pendant la semaine de référence et pour lesquels des renseignements valides sur la rémunération horaire, l'âge, l'état d'achèvement et l'année d'achèvement existent.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

4 Conclusion

La présence croissante des femmes dans des métiers à prédominance masculine a été signalée comme un moyen d'améliorer l'offre de main-d'œuvre dans les métiers qualifiés au Canada, de créer une main-d'œuvre plus diversifiée et d'accroître la rémunération des femmes. Des études antérieures suggèrent que les femmes exerçant des professions à prédominance masculine gagnent davantage que les femmes exerçant des professions à prédominance féminine (Boothby et Drewes 2010). Cependant, peu de renseignements existent sur la décision des femmes de suivre un programme d'apprentissage à prédominance masculine et sur leur réussite sur le marché du travail. La présente étude examine deux dimensions auparavant sous-étudiées relatives aux femmes suivant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine : les facteurs associés à leur décision et les perspectives sur le marché de l'emploi.

Environ 1 apprentie sur 5 avait choisi un programme d'apprentissage à prédominance masculine. Plusieurs facteurs sociodémographiques ont été associés au choix de programme des femmes. Les femmes qui étaient nées au Canada, qui étaient plus âgées, dont le père était titulaire d'un certificat d'une école de métiers ou qui avaient participé à un PAJ ou à un programme de métiers, professionnel ou technique à l'école secondaire étaient plus susceptibles de choisir de suivre un programme d'apprentissage à prédominance masculine. De plus, la certification d'une mère dans un métier était négativement associée au choix d'un programme à prédominance masculine par les apprenties. L'influence du certificat d'une école de métiers de l'un des parents peut être liée à la nature à prédominance masculine ou féminine du certificat du père ou de la mère. Chez les apprentis de sexe masculin, une précédente certification dans un métier ou le fait d'avoir participé à un PAJ ou à un programme de métiers, professionnel ou technique à l'école secondaire étaient associés à une probabilité inférieure de choisir un programme à prédominance féminine.

Les femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine enregistraient généralement des résultats sur le marché du travail inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Les femmes choisissant ces programmes étaient proportionnellement moins nombreuses que leurs pairs masculins à avoir un emploi, à occuper un emploi lié à leur domaine d'études ou à bénéficier de cinq des six types d'avantages sociaux examinés. Cependant, les apprenties ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine étaient aussi susceptibles que leurs homologues masculins de bénéficier de congés de maladie dans le cadre de leur emploi. En outre, lorsque l'on tenait compte des variables sociodémographiques et de division de recensement, les femmes ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine étaient aussi portées que les hommes à être affiliées à un syndicat.

Les femmes ayant choisi des programmes d'apprentissage mixtes ou à prédominance féminine subissaient moins de désavantages en matière de résultats sur le marché du travail que les hommes ayant choisi les mêmes types de programmes. Les femmes ayant choisi des programmes mixtes, par exemple, étaient proportionnellement aussi nombreuses que leurs homologues masculins à occuper un emploi lié à leur métier, à être affiliées à un syndicat et à bénéficier de vacances payées et de régime de retraite dans le cadre de leur emploi. Même si les femmes ayant choisi des programmes à prédominance féminine étaient moins susceptibles que leurs homologues masculins d'être employées et d'occuper un emploi lié à leur domaine d'études, elles étaient aussi susceptibles qu'eux d'être affiliées à un syndicat et de bénéficier d'une assurance-maladie complémentaire, d'un régime d'assurance-soins dentaires, d'un régime de retraite et de congés de maladie.

Les apprenties ayant suivi des programmes d'apprentissage à prédominance masculine gagnaient une rémunération horaire médiane inférieure à celle de leurs homologues masculins. Des écarts entre les sexes s'observaient également aux extrémités inférieure et supérieure de la répartition de la rémunération pour les apprentis de programmes à prédominance masculine.

Même si la rémunération médiane des apprenties ayant suivi des programmes d'apprentissage mixtes ou à prédominance féminine ne différait pas significativement de celle de leurs homologues masculins, ces apprenties gagnaient moins que leurs pairs masculins à l'extrémité supérieure de la répartition de la rémunération (75^e centile).

Plusieurs facteurs contribuant aux écarts entre les sexes quant aux résultats sur le marché du travail n'ont pu être pris en considération avec les données utilisées dans la présente étude. Des études antérieures ont, par exemple, relevé l'ancienneté, l'expérience professionnelle accumulée, la rémunération fondée sur le rendement, la taille de l'entreprise, la rémunération des heures supplémentaires, la propriété étrangère de l'entreprise, les horaires de travail, la division des tâches au sein du ménage et la discrimination comme étant des facteurs associés à la différence de salaire entre les sexes (Blau et Kahn 2007; Drolet 2002; O'Neill 2003). Il convient par conséquent de garder ces limites à l'esprit avant de tirer des conclusions des résultats de la présente étude.

Les résultats de la présente étude peuvent accroître la sensibilisation et les connaissances des femmes relativement aux carrières dans des métiers à prédominance masculine. Les conseillers scolaires et d'orientation professionnelle peuvent également trouver ces renseignements utiles pour guider les jeunes filles et les femmes dont les intérêts et les capacités correspondent à des métiers à prédominance masculine. De plus, les résultats de la présente étude peuvent servir aux décideurs politiques pour guider leurs stratégies d'accroissement de la participation des femmes aux programmes d'apprentissage à prédominance masculine.

Tableaux en annexe

Tableau 1 en annexe

Liste des programmes d'apprentissage à prédominance masculine, mixtes (sans prédominance de sexe) et à prédominance féminine, selon les groupes professionnels de la CNP

	Proportion d'apprentis pourcentage
Programmes à prédominance masculine (% d'hommes)	96,6
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles, surveillant/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage	88,5
Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs	94,4
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	98,1
Chaudronniers/chaudronnières	99,8
Briqueurs/maçons/briqueuses/maçonnes	96,1
Ébénistes	87,9
Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	97,1
Finisseurs/finisseuses de béton	100,0
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	98,3
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	90,0
Grutiers/grutières	99,9
Monteurs/monteuses de lignes et de câbles d'électricité et de télécommunications	98,0
Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	96,0
Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs	94,6
Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	85,3
Monteurs/monteuses d'installations au gaz	98,6
Vitriers/vitrières	100,0
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	96,8
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	99,0
Électriciens industriels/électriciennes industrielles	97,9
Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels	98,4
Calorifugeurs/calorifugeuses	83,9
Monteurs/monteuses de charpentes métalliques	97,1
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	88,6
Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	93,4
Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	93,8
Débossseurs/débossseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	98,1
Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes, de véhicules tout-terrain et personnel mécanicien assimilé	100,0
Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz	100,0
Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides	99,2
Autres réparateurs/réparatrices de petits moteurs et de petits équipements et autres préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	95,0
Autre personnel des métiers et personnel assimilé, non classé ailleurs	100,0
Peintres et décorateurs/décoratrices (sauf décorateurs/décoratrices d'intérieur)	89,6
Plâtriers/plâtrières, poseurs/poseuses et finisseurs/finisseuses de systèmes intérieurs et latteurs/latteuses	95,6
Plombiers/plombières	97,2
Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergiques	100,0
Électriciens/électriciennes de réseaux électriques	100,0
Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et climatisation	97,0
Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	100,0
Tôliers/tôlières	98,1
Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	97,8
Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques	99,4
Carreleurs/carreleuses	100,0
Outils/ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	100,0
Conducteurs/conductrices de camions de transport	94,3
Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets	85,8
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	93,3
Autres programmes à prédominance masculine	95,6

Notes : Les groupes professionnels de la Classification nationale des professions (CNP) présentés se situent au niveau du groupe de base (quatre chiffres); certains groupes de la CNP ont été regroupés en « autres » groupes du fait de la taille d'échantillon réduite.

Échantillon : Apprentis ayant terminé ou abandonné leur programme en 2011, 2012 ou 2013.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

Tableau 1 en annexe

Liste des programmes d'apprentissage à prédominance masculine, mixtes (sans prédominance de sexe) et à prédominance féminine, selon les groupes professionnels de la CNP (suite)

	Proportion d'apprentis pourcentage
Programmes mixtes (% d'hommes)	54,6
Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	56,1
Chefs et cuisiniers/cuisinières	62,3
Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	46,6
Autres programmes mixtes	49,5
Programmes à prédominance féminine (% de femmes)	94,1
Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	100,0
Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières	93,1
Autres programmes à prédominance féminine	96,4

Notes : Les groupes professionnels de la Classification nationale des professions (CNP) présentés se situent au niveau du groupe de base (quatre chiffres); certains groupes de la CNP ont été regroupés en « autres » groupes du fait de la taille d'échantillon réduite.
Échantillon : Apprentis ayant terminé ou abandonné leur programme en 2011, 2012 ou 2013.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

Tableau 2 en annexe

Renseignements descriptifs sur les principales covariables de l'échantillon de régression par rémunération horaire logarithmique

Type de programme	Âge		Apprentissage terminé		Année d'achèvement ou d'abandon du programme par l'apprenti ou l'apprentie					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			Femmes		
					2011	2012	2013	2011	2012	2013
	moyenne									
Programme à prédominance masculine	33,5	34,3	0,58	0,44	0,33	0,31	0,36	0,30	0,34	0,36
Programme mixte	32,5	35,1	0,49	0,51	0,25	0,33	0,42	0,22	0,32	0,46
Programme à prédominance féminine	31,7	29,3	0,53	0,64	0,30	0,29	0,41	0,30	0,34	0,36

Note : Échantillon : Apprentis ayant terminé ou abandonné leur apprentissage en 2011, 2012 ou 2013, ayant travaillé en tant qu'employés rémunérés pendant la semaine de référence et pour lesquels des renseignements valides sur la rémunération horaire, l'âge, l'état d'achèvement et l'année d'achèvement existent.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des apprentis de 2015.

Bibliographie

Blau, F.D. et L.M. Kahn. 2007. « The gender pay gap: have women gone as far as they can? » *Academy of Management Perspectives* 21 (1) : 7 à 23.

Boothby, D. et T. Drewes. 2010. *Returns to Apprenticeship in Canada*. Document de travail n° 70. Vancouver : Réseau canadien de chercheurs sur le marché du travail et les compétences.

Cadieux, B. 2010. *Enquête nationale auprès des apprentis de 2007 : Facteurs qui influencent l'achèvement d'un programme d'apprentissage*. Ottawa : Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Carey, D. 2014. *Comblent les pénuries de compétences au Canada*. Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 1143. Paris : Publication de l'OCDE. Disponible au lien suivant : <http://dx.doi.org/10.1787/5jz123f3qxr6-fr>.

Département du Travail des États-Unis. 2014. *Non-traditional (male-dominated) occupations, 2014 annual averages*. Disponible au lien suivant : https://dol.gov/wb/stats/nontra_traditional_occupations.htm (consulté le 21 décembre 2017).

Drolet, M. 2002. *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*. La série sur le milieu de travail en évolution n° 4. Produit n° 71-584-MIE au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada.

Ericksen, J.A. et D.E. Palladino Schultheiss. 2009. « Women pursuing careers in trades and construction ». *Journal of Career Development* 36 (1) : 68 à 89.

Frank, K. et E. Jovic. 2017. *Enquête nationale auprès des apprentis : vue d'ensemble du Canada, 2015*. Produit n° 81-598-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Frome, P.M., C.J. Alfeld, J.S. Eccles et B.L. Barber. 2006. « Why don't they want a male-dominated job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations ». *Educational Research and Evaluation* 12 (4) : 359 à 372.

Greene, C.K. et W.L. Stitt-Gohdes. 1997. « Factors that influence women's choices to work in the trades ». *Journal of Career Development* 23 (4) : 265 à 276.

Gunderson, M. et H. Krashinsky. 2012. *Returns to Apprenticeship: Analysis based on the 2006 Census*. Document de travail n° 99. Vancouver : Réseau canadien de chercheurs sur le marché du travail et les compétences.

Laporte, C. et R.E. Mueller. 2011. *Profil d'achèvement des apprentis inscrits : qui poursuit, abandonne et termine les programmes?* Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 333. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Laryea, S.A. et K. Medu. 2010. *Enquête nationale auprès des apprentis de 2007 : Participation des femmes, des immigrants et des Autochtones aux programmes d'apprentissage*. Ottawa : Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Lillydahl, J.H. 1986. « Women and traditionally male blue-collar jobs ». *Work and Occupations* 13 (3) : 307 à 323.

- Massé, P., R. Roy et Y. Gingras. 1998. *The changing skill structure of employment in Canada*. Document de la Direction générale de la recherche appliquée de DRHC R99-7-E. Ottawa : Développement des ressources humaines Canada.
- Morissette, R. 2015. *L'avènement des femmes dans le milieu de travail, de 1950 à 2014*. Mégatendances canadiennes. Produit n° 11-630-X au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.
- Moyser, M. 2017. *Les femmes et le travail rémunéré*. Produit n° 89-503-X au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.
- O'Neill, J. 2003. « The gender gap in wages, circa 2000 ». *The American Economic Review* 93 (2) : 309 à 314.
- Pyper, W. 2008. « L'emploi dans les métiers spécialisés ». *L'emploi et le revenu en perspective* 9 (10) : 5 à 14. Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.
- Sharpe, A. et J. Gibson. 2005. *The apprenticeship system in Canada: trends and issues*. Rapport 2005-04. Ottawa : Centre d'étude des niveaux de vie.
- Statistique Canada. s.d. *Tableau 37-10-0123-01 Caractéristiques démographiques des apprentis, Canada*. Disponible au lien suivant : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710012301> (consulté le 16 octobre 2018).
- Statistique Canada. 2017a. Recensement en bref : La scolarité est-elle payante? Une comparaison des gains selon le niveau de scolarité au Canada et dans ses provinces et ses territoires. Produit n° 98-200-X2016024 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.
- Statistique Canada. 2017b. *Catalogue de la géographie, année de recensement 2016*. Produit n° 92-196-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.
- Taylor, A., Z. Hamm et M. Raykov. 2015. « The experiences of female youth apprentices in Canada: just passing through? » *Journal of Vocational Education and Training* 67 (1) : 93 à 108.
- Uppal, S. et S. LaRochelle-Côté. 2014. *Évolution du profil professionnel des jeunes hommes et des jeunes femmes au Canada*. Regards sur la société canadienne. Produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.
- Walshok, M. L. 1981. *Blue-collar women: pioneers on the male frontier*. Garden City, NY : Anchor Press.