



N° 11F0019MIF au catalogue — N° 186

ISSN : 1205-9161

ISBN : 0-662-86700-9

Document de recherche

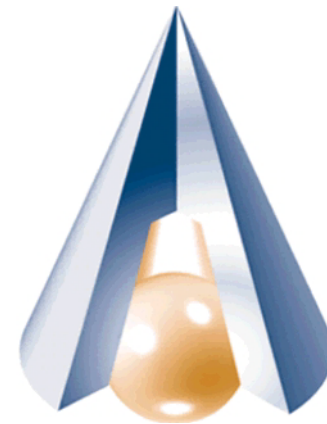
Mariage, maternité et rémunération Le choix du moment importe-t-il?

par Marie Drolet

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
24-F Immeuble R.-H.-Coats, Ottawa K1A 0T6

Téléphone: 1 613 951-5691 Télécopieur: 1 613 951-5403

Toutes les opinions émises par l'auteur de ce document ne reflètent pas nécessairement celles de Statistique Canada.



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Mariage, maternité et rémunération : Le choix du moment importe-t-il?

par Marie Drolet

N° 186

**11F0019 N° 186
ISSN : 1205-9161
ISBN : 0-662-86700-9**

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
24-F, Immeuble R.-H. Coats, Ottawa, K1A 0T6
Statistique Canada (613) 951-5691
Télécopieur : (613) 951-5403
Internet : drolmar@statcan.ca
Ce document est disponible sur Internet : (www.statcan.ca)

1 mai 2002

Les opinions exprimées dans ce document sont celles de l'auteure et ne représentent pas forcément celles de Statistique Canada.

Also available in English

Table des matières

I. Introduction	1
II. Revue des travaux publiés	2
III. Données, définitions, méthodologie et spécification du modèle	5
A. Données	5
B. Définitions	6
C. Méthodologie.....	6
D. Spécifications des équations salariales.....	8
IV. Le fait d'être mariée ou d'avoir des enfants influe-t-il sur la rémunération?.....	9
V. Le moment du mariage et de l'arrivée des enfants influe-t-il sur le salaire?.....	11
VI. L'effet du retard de la maternité sur le salaire s'érode-t-il avec le temps?	14
VII. Discussion	15
VIII. Conclusion	17

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À
www.statcan.ca



RÉSUMÉ

Les tendances actuelles des taux de mariage et de fécondité laissent entendre que les jeunes Canadiennes reportent aujourd'hui la constitution d'une famille et se concentrent maintenant sur leur cheminement de carrière. Le fait que l'acquisition de compétences professionnelles et qu'une hausse de salaire importante interviennent surtout au début de la carrière des travailleurs, moment qui coïncide généralement avec celui où ils décident de se marier et d'avoir des enfants, est bien documenté. Lorsque c'est le cas, on peut alors considérer que le moment où ils se marient et ont des enfants sont des approximations de caractéristiques omises, non observées, reliées au capital humain ou aux compétences, à des antécédents professionnels particuliers ou à la participation à la vie active.

Le présent rapport d'étude fournit, à l'aide de données collectées grâce à l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1998, des preuves de l'effet de l'état matrimonial et de l'exercice du rôle parental sur les taux de salaire des Canadiennes. L'étude ici visée était aussi une tentative destinée à déterminer si les décisions au sujet du *moment* où elles constituent une famille influencent les salaires des femmes et si ces décisions ont des répercussions permanentes ou temporaires sur leur rémunération. Les principaux résultats de cette étude sont les suivants.

On observe, après prise en compte des écarts sur le plan des antécédents professionnels, des titres et qualités de la population active et de caractéristiques choisies de l'emploi, qu'il n'existe aucun lien entre l'état matrimonial et les salaires, tandis que la preuve au sujet de la relation entre les salaires et la maternité est mitigée.

Lorsqu'on considère le *moment où elles ont des enfants*, on constate, après prise en compte de diverses caractéristiques reliées à la productivité, que les mères ayant eu leurs enfants tard dans la vie gagnaient 6,0 % de plus que celles qui en avaient eus tôt. Cet écart salarial entre les mères qui reportent le moment d'avoir des enfants et celles qui en ont tôt est répandu parmi les mères de tous âges, bien qu'il soit le plus marqué chez les jeunes Canadiennes. L'écart en question peut être attribuable à bien des raisons, y compris à des différences sur le plan de la motivation à poursuivre sa formation ou des études supérieures et à la capacité d'accepter des promotions et d'accéder à des emplois bien rémunérés. Chose intéressante, il n'existe aucune différence significative entre les salaires des femmes qui reportent le moment d'avoir des enfants et ceux des femmes qui n'en ont pas. Il n'y a pas de lien significatif entre le moment du mariage et le salaire.

L'avantage salarial associé au report de l'exercice du rôle parental est plus élevé pour les plus jeunes générations de mères, ce qui peut refléter, d'un côté, le fait que certaines mères assument aujourd'hui un rôle familial traditionnel risquant de limiter leur participation à la vie active et, de l'autre, d'importants changements sur le plan des types de carrières à la portée des femmes de générations différentes.

Mots-clés : rémunération des femmes, maternité, mariage

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À
www.statcan.ca



I. Introduction

Les tendances actuelles concernant le mariage et la fécondité donnent à penser que les jeunes Canadiennes retardent le moment de fonder une famille pour se concentrer sur leur perfectionnement professionnel et leur carrière. De 1979 à 1996, l'âge moyen au moment du premier mariage a augmenté pour passer de 22,1 ans à 27,3 ans¹. Les courbes de fécondité des Canadiennes témoignent d'une tendance comparable. Les femmes ont aujourd'hui moins d'enfants que celles des générations antérieures : en 1970, le nombre moyen de naissances vivantes par femme était de 2,33, mais, en 1986, le taux de fécondité avait baissé pour s'établir à 1,59 et est resté à ce niveau depuis². Les femmes des années 1990 sont également plus susceptibles de retarder la maternité jusqu'après l'établissement de leur carrière; l'âge moyen des mères à la naissance du premier enfant a augmenté au cours de la dernière décennie, pour passer de 25,7 en 1986 à 27,1 en 1996³.

Parallèlement à la remise à plus tard du mariage et à la diminution de la fécondité, les générations récentes ont été témoins d'une modification profonde du rôle de la femme sur le marché du travail. De 1976 à 1998, le taux d'activité des femmes mariées de 25 à 44 ans est passé de 49,7 % à 78,2 %⁴. Si les femmes sont encore concentrées dans les professions du secteur des services, la part des professions dominées par les femmes qui leur est imputable a diminué, tandis que leur part des postes de spécialistes et de direction a augmenté. Au cours des deux dernières décennies, les Canadiennes ont également réalisé des progrès importants en ce qui a trait aux déterminants de la rémunération. En 1996, environ 12 % des femmes étaient titulaires d'un diplôme universitaire comparativement à 6 % en 1986 et à 3 % en 1971⁵.

La croissance du taux d'emploi des femmes mariées donne lieu à une augmentation du nombre de familles comptant deux soutiens : la proportion de familles canadiennes dirigées par un couple qui comptaient deux soutiens était d'environ 61 % en 1997, mais de 33 % seulement en 1967. Le fait que 18 % des familles comptant deux soutiens seraient considérées comme ayant un faible revenu si ce n'était la contribution de la femme donne une idée de l'importance relative des gains des femmes par rapport au revenu familial total⁶.

Malgré ces changements, l'état matrimonial et la maternité continuent d'être utilisés pour prédire l'engagement professionnel courant et futur, l'investissement dans la formation ou les études, et la probabilité qu'une travailleuse cesse de travailler ou prenne un congé. Cette façon de penser a mené à l'utilisation de l'état matrimonial et de la maternité comme approximations des facteurs

¹ Statistique Canada (1996).

² Statistique Canada (1996).

³ Statistique Canada (1996).

⁴ Statistique Canada (1998).

⁵ Statistique Canada (2000).

⁶ Statistique Canada (2000).

liés à la « productivité », ce qui justifie leur utilisation comme déterminants de la rémunération (Hill, 1979).

La plupart des études antérieures portent sur l'effet *agrégé* de l'état matrimonial et de la présence d'enfants sur les gains des femmes. Pourtant le moment où est fondée la famille pourrait avoir de l'importance, puisque l'acquisition des compétences professionnelles a habituellement lieu en début de carrière, lequel coïncide généralement avec la période où sont prises les décisions concernant le mariage et les enfants. Murphy et Welch (1990) constatent qu'une part importante de la croissance des gains réels au cours de la vie se produit les premières années après l'obtention du diplôme. S'il en est ainsi, le moment où ont lieu les interruptions de travail liées au mariage et à la maternité pourrait avoir d'importantes conséquences à long terme sur les gains des femmes.

Chandler, Kamo et Werbel (1994) se sont servis des données américaines pour vérifier si le *moment* du mariage et de la maternité a de l'importance. Ils ont constaté, en ayant tenu compte de l'effet de diverses caractéristiques, que la remise à plus tard du mariage a un effet positif sur la rémunération des femmes et celle de la maternité, un effet positif sur la rémunération des mères.

L'objectif du présent rapport est double. En premier lieu, au moyen des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 1998, on estime les effets de l'état matrimonial et de la maternité sur le taux de salaire des Canadiennes. En deuxième lieu, on détermine si la décision de retarder le moment de fonder une famille influe sur la rémunération des femmes et si son effet sur les gains est permanent ou provisoire.

Le document est présenté comme suit. La section II donne une brève revue des travaux publiés concernant les effets du mariage et de la maternité sur la rémunération des femmes. La section III décrit les données, les définitions, la méthodologie et les spécifications du modèle utilisé pour réaliser l'étude. La section IV fournit des estimations des effets de l'état matrimonial et de la maternité sur le taux de salaire des Canadiennes. La section V précise si le fait de retarder la fondation d'une famille influe sur la rémunération des Canadiennes. La section VI précise si les décisions concernant la fondation de la famille ont un effet permanent ou provisoire sur les gains. Enfin, la discussion des résultats est présentée à la section VII et les conclusions le sont à la section VIII.

II. Revue des travaux publiés

Bien que l'état matrimonial et la présence d'enfants soient des facteurs utilisés comme approximations des facteurs liés à la « productivité », des travaux de recherche antérieurs ont montré que le mariage n'a, au moins, aucun effet préjudiciable sur la rémunération des femmes (Hill, 1979; Korenman et Neumark 1992)⁷, tandis que la présence d'enfants a des effets mixtes sur cette dernière (Hill, 1979; Korenman et Neumark, 1992)⁸. Cependant, la ou les causes des

⁷ Hill (1979) estime que la valeur du coefficient pour les femmes blanches mariées est de 0,065 et que l'erreur-type est de 0,043. Korenman et Neumark (1991) estiment que le coefficient pour les femmes blanches qui travaillent est de 0,05 et que l'erreur-type est de 0,04.

⁸ Aussi bien Hill (1979) que Korenman et Neumark (1992) observent que la valeur des coefficients obtenus pour le nombre d'enfants perd sa signification statistique si l'on tient compte dans l'analyse de l'effet détaillé de l'expérience et de la durée d'occupation de l'emploi. Autrement dit, après contrôle pour tenir compte de l'effet de

différences de salaires liées à l'état matrimonial et à la situation parentale restent à établir. Plusieurs théories sont proposées.

Selon l'*hypothèse de la spécialisation*, les arrangements conjugaux facilitent la spécialisation au foyer, souvent au détriment de la capacité qu'a la femme de gagner de l'argent. Selon Mincer et Polachek (p. 576, 1974), la division du travail se fait parce que les efforts en vue de promouvoir la vie familiale sont nécessairement limités par les relations de complémentarité et de substitution dans le processus de production du ménage et par les avantages comparatifs dus aux différences entre les compétences et les capacités de gagner de l'argent des divers membres de la famille. Puisque les épouses sont plus susceptibles que leur mari de conjuguer pour des raisons familiales le travail rémunéré et non rémunéré, le retrait prolongé du marché du travail rémunéré pourrait influencer de plusieurs façons sur la rémunération des épouses. Les périodes de travail pour un employeur particulier peuvent être plus courtes pour les mères et les épouses qui risquent de voir se déprécier leur capital humain et, donc, de se voir offrir moins de promotions ou une rémunération plus faible si elles changent d'employeur. Mincer et Polachek (1974) soutiennent que la mobilité professionnelle des maris pourrait nuire à la continuité de l'expérience professionnelle et à la capacité de gagner de l'argent des femmes mariées.

Ces mêmes auteurs soutiennent aussi que, pour certaines femmes, l'*attente* de futurs engagements familiaux pourrait être un important indicateur de l'investissement dans le capital humain. En effet, les interruptions anticipées de la participation au marché du travail pourraient inciter certaines jeunes femmes à limiter leur scolarité, leur formation et leur expérience professionnelle ou à les retarder, ou encore à accepter des emplois dans des branches d'activité et des professions où les retraits du marché du travail sont aisés.

Les théories concernant le *temps consacré au travail* laissent entendre que le mariage et les enfants ont un effet important sur le temps de travail des femmes. Selon Becker (1985), les femmes mariées ou celles ayant des enfants recherchent des emplois « plus commodes » et « demandant moins d'énergie », puisqu'elles accomplissent la majorité du travail ménager. Cependant, les données empiriques ne soutiennent pas forcément cette idée. Glass et Camarigg (1992) concluent que, même si la combinaison d'un horaire souple et de tâches faciles à exécuter réduit les conflits entre responsabilités professionnelles et familiales, les mères qui travaillent plus de 30 heures par semaine ne sont pas plus susceptibles que les autres femmes d'avoir un emploi répondant à ces critères. Les données canadiennes de l'EDTR de 1998 donnent à penser qu'il y a fort peu de différence entre les responsabilités professionnelles, les tâches de supervision, l'horaire de travail et les professions des mères qui travaillent à temps plein et des autres femmes qui travaillent à temps plein⁹.

l'expérience et de la durée d'occupation de l'emploi, l'association entre la présence d'enfants et la rémunération est très faible.

⁹ Environ 26,5 % de mères employées à temps plein et 27,9 % des autres femmes qui travaillent à temps plein ont des tâches de supervision; 11,2 % et 9,9 %, respectivement, ont des tâches qui comportent des décisions concernant la rémunération et la promotion des employés; 22,3 % ont des tâches qui consistent à décider du travail de tiers; 16,5 % et 17,7 %, respectivement, ont des tâches comprenant des décisions relatives au budget ou à la dotation en personnel; enfin, 18,3 % et 20 %, respectivement, sont des professionnelles et des cadres.

Selon l'*hypothèse de sélection*, il existerait une corrélation entre les caractéristiques ayant une incidence sur la rémunération omises dans le modèle et non mesurées et le mariage et la maternité (Korenman et Neumark, 1991). Autrement dit, le mariage et la maternité seraient le signe d'un attachement précaire au travail chez la femme. Selon une hypothèse connexe, la différence de salaires liée au mariage et à la maternité serait due au *traitement discriminatoire des employeurs*. Ces derniers prennent constamment des décisions en ne possédant que des renseignements imparfaits. Hill (1979) explique que certains employeurs pourraient considérer l'état matrimonial ou la situation parentale comme des approximations de l'absentéisme éventuel et des taux de roulement plus élevés observés chez les femmes. Chandler et coll. (1994) soutiennent que ces notions préétablies de rendement professionnel pourraient influencer les méthodes de rémunération (c'est-à-dire une moins bonne rémunération des femmes mariées) ainsi que l'attribution de postes (c'est-à-dire l'attribution de postes offrant moins de possibilités d'avancement aux femmes mariées).

Alors que de nombreux articles traitent de l'effet des retraits du marché du travail liés à la grossesse et à l'éducation des enfants sur la rémunération des femmes, peu d'attention a été accordée à l'effet du *moment* de ces retraits. Blackburn, Bloom et Neumark (1990) ont élaboré un modèle théorique du comportement optimal d'investissement dans le capital humain de la femme, compte tenu du moment de la naissance de son premier enfant. Le modèle donne à penser que les femmes qui ont leurs enfants tard investissent plus dans le capital humain que celles dont la maternité est plus précoce, et que les femmes dont le salaire initial est plus élevé ont tendance à retarder la maternité. Leurs analyses empiriques les portent à conclure que les investissements mesurables plus grands dans le capital humain rendent compte d'une part importante de la rémunération plus élevée des femmes qui choisissent d'avoir leurs enfants tard, mais que des différences importantes de salaires persistent même si l'on tient compte de l'effet de divers autres facteurs.

Les explications théoriques de la relation entre la création de la famille et la rémunération donnent à penser que le moment du mariage et celui de la venue des enfants ont un effet considérable sur la rémunération des femmes. Le tableau qui suit montre comment chacune des théories établissant un lien entre la situation matrimoniale et parentale et les gains mentionnés plus haut peut être généralisée afin de prédire l'effet du moment du mariage et de celui de la maternité sur la rémunération des femmes.

Explication théorique	Effets sur la rémunération (comparativement aux femmes célibataires, jamais mariées/sans enfants)	
	Femmes mariées/mères	Mariage/maternité retardé(e)
Hypothèse de spécialisation	diminution	augmentation
Hypothèse de sélection	diminution	augmentation
Temps consacré au travail	diminution	augmentation
Traitement discriminatoire des employeurs	diminution	augmentation

Les femmes qui retardent le mariage et la maternité pourraient être motivées par le désir de poursuivre leurs études et leur formation, d'acquies plus d'expérience professionnelle et d'obtenir un emploi mieux rémunéré (*hypothèse de spécialisation*). Becker (1985) soutient que les femmes mariées ont tendance à limiter leurs efforts sur le marché du travail en recherchant des emplois moins exigeants et, par conséquent, moins bien rémunérés. Les femmes qui retardent le mariage n'assument pas les responsabilités familiales traditionnelles aussi rapidement que celles qui se marient et ont des enfants tôt, et elles évitent (du moins provisoirement) les conflits entre les responsabilités professionnelles et familiales (*temps consacré au travail*). En outre, les effets négatifs de la « discrimination statistique » (c'est-à-dire le jugement d'une personne particulière d'après les caractéristiques d'un groupe) pratiquée par les employeurs seraient au moins repoussés lorsque les femmes reculent le mariage (*sélection / traitement discriminatoire des employeurs*).

III. Données, définitions, méthodologie et spécification du modèle

A. Données

La présente étude se fonde sur des données provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1998. L'échantillon comprend les femmes de 18 à 64 ans ayant un emploi rémunéré et non inscrites à un programme d'études à temps plein. Sont exclues de l'analyse les travailleuses autonomes et les femmes pour lesquelles manquent les données sur l'âge au moment de la naissance du premier enfant, le salaire horaire et l'expérience professionnelle¹⁰.

Selon les données publiées, les femmes rentrent dans la catégorie des travailleuses persistantes ou celles des travailleuses non persistantes¹¹. Par conséquent, deux échantillons ont été sélectionnés pour l'analyse. Le premier, qui comprend tous les emplois occupés par des femmes en 1998, compte 13 423 observations¹². Le deuxième est limité aux femmes occupées à la fois en janvier 1997 et en décembre 1998¹³. Les caractéristiques de l'emploi sont celles de l'emploi

¹⁰ Les personnes exclues représentent 23 % de l'échantillon original de l'EDTR. Il est estimé que l'exclusion des observations pour lesquelles des données manquent, observations qui sont, en grande partie, réparties aléatoirement dans la population, ne produisent aucun biais de sélection d'échantillon. La seule exception est celle de la durée d'occupation de l'emploi pour laquelle les « personnes exclues » étaient plus susceptibles que les autres membres de l'échantillon analysé de ne pas connaître la durée d'occupation de l'emploi.

¹¹ Shapiro et Mott (1994) montrent que, pour les femmes dont l'attachement au marché du travail est le plus fort, c'est-à-dire celles qui ont travaillé avant et après la naissance de leur premier enfant, la propension à travailler varie assez peu sur une période de 14 ans et que ces femmes reçoivent aussi un salaire plus élevé que les autres. Nakamura et Nakamura (1994) concluent que les antécédents quant au nombre d'heures travaillées est un indicateur valable de l'attachement futur au marché du travail et rend mieux compte des effets des préférences et d'autres facteurs omis qui influent sur les courbes de travail des femmes.

¹² Puisque tous les emplois occupés durant l'année de référence sont inclus dans l'analyse, les poids de sondage ont été normalisés en fonction du nombre annuel d'heures travaillées dans l'emploi en question, afin d'éviter la sous-représentation des emplois dont l'occupation a été de courte durée.

¹³ On aurait pu utiliser les données d'un panel de l'EDTR de plus longue durée pour analyser la situation des femmes. Cependant, lors du premier panel de l'enquête (qui a débuté en 1993), on n'a pas recueilli de données sur l'âge au moment de la naissance du premier enfant auprès des répondants masculins. L'article compagnon (à

principal, c'est-à-dire l'emploi pour lequel le nombre habituel d'heures de travail en 1998 était le plus important. Cette analyse porte sur 6 945 observations.

Les chiffres présentés se fondent sur l'échantillon de tous les emplois occupés par des femmes en 1998, puisque cet échantillon est représentatif de toutes les femmes qui travaillent au Canada. Les résultats ne sont pas exactement les mêmes pour les deux échantillons (mais les conclusions qualitatives le sont) et les résultats des deux échantillons ne sont présentés que dans les cas où existent des différences significatives pertinentes.

B. Définitions

Dans la présente étude, l'*état de femme mariée* n'englobe que les femmes mariées au moment de l'étude et ne tient pas compte des personnes vivant en union de fait ni de celles qui ont été mariées antérieurement (c'est-à-dire divorcées, séparées ou veuves)¹⁴.

L'âge au moment de la naissance du premier enfant indique si une femme est ou non un *parent biologique*. Les belles-mères et les mères adoptives qui n'ont aucun enfant biologique sont exclues de l'analyse¹⁵. Il convient de souligner que l'état de mère biologique inclut toutes les mères, indépendamment de leur état matrimonial.

C. Méthodologie

Mesure du retard du mariage et de la maternité

Selon la méthode proposée par Chandler et coll. (1994), le retard du mariage et le retard de la maternité sont mesurés comme étant la différence entre l'âge réel au moment du premier mariage ou de la naissance du premier enfant et un âge prévu pour le premier mariage ou pour la naissance du premier enfant. Pour chaque sujet, on calcule l'âge prévu d'après les résultats d'une régression par les moindres carrés ordinaires (MCO) où l'âge au moment du premier mariage ou au moment de la naissance du premier enfant varie selon le niveau d'études et le principal domaine d'études, ainsi que la catégorie de taille urbaine¹⁶. Chaque régression est exécutée

paraître) intitulé « Mariage, paternité et rémunération : Le choix du moment importe-t-il? » se fonde sur les données recueillies pour 1997-1998.

¹⁴ Aucun renseignement n'est recueilli, dans le cadre de l'EDTR, sur l'âge lors de la première union de fait et, par conséquent, on ne peut déterminer le moment où surviennent ces unions. Cette situation pourrait poser un problème, particulièrement pour le Québec. De tous les travailleurs canadiens de 18 à 64 ans qui ne sont pas inscrits à un programme d'études à temps plein, environ 62 % sont mariés et 9 % vivent en union de fait. Au Québec, 60 % sont mariés et 21 % vivent en union de fait.

¹⁵ Il pourrait exister une tendance à sous-déclarer les naissances « hors mariage » qui aboutissent à une adoption, particulièrement chez les femmes des cohortes les plus âgées.

¹⁶ Pour la mesure du retard du mariage, on a réalisé un test collectif de signification sur l'ensemble des coefficients calculés pour le niveau d'études, la région, la catégorie de taille urbaine et l'année de naissance. Le test F a mené à la conclusion que tous les ensembles de coefficients étaient significatifs au niveau de signification de 5 %, sauf ceux obtenus pour la région, qui a subséquemment été supprimée de la spécification du modèle.

Pour la mesure du retard de la maternité, on a réalisé un test collectif de signification qui a mené à la conclusion que tous les ensembles de coefficients devraient être inclus dans la régression par les MCO.

séparément pour trois cohortes de femmes, à savoir 1) celles nées avant 1948 (avant le baby-boom), 2) celles nées de 1948 à 1960 (durant le baby-boom) et 3) celles nées après 1960 (après le baby-boom). L'étude de ces trois cohortes permet de suivre l'évolution au fil du temps des taux de fécondité et de nuptialité selon l'âge, ainsi que des attitudes en ce qui concerne la taille de la famille et l'utilisation de méthodes contraceptives¹⁷. Le tableau 1 en annexe montre la répartition du retard du mariage et du retard de la maternité. Par construction, la valeur moyenne des variables de retard est nulle.

Le retard du mariage ou de la maternité est enregistré sous forme de variable continue, qui est ensuite subdivisée en variables discrètes d'après l'écart entre l'âge prévu et l'âge réel au moment du premier mariage ou de la naissance du premier enfant¹⁸. Ces variables décrites sont définies comme suit.

- 1) Par mariage ou maternité « **retardé(e)** », on entend le recul du mariage ou de la maternité d'au moins une année complète *après* l'âge prévu au premier mariage ou à la naissance du premier enfant.
- 2) Par mariage ou maternité « **précoce** », on entend le mariage ou la naissance d'un enfant au moins une année complète *avant* l'âge prévu au premier mariage ou à la naissance du premier enfant.
- 3) Par mariage ou maternité « **au moment prévu** », on entend le mariage ou la naissance du premier enfant dans la fourchette d'âge entre « précoce » et « retardé(e) ».

Chez les femmes qui reculent le mariage ou la maternité, le retard moyen est d'environ 4,5 années. En général, celles dont le mariage ou la naissance du premier enfant est « précoce » se marient ou ont des enfants un peu plus de trois ans *avant* l'âge prévu au premier mariage ou à la naissance du premier enfant (Annexe 1).

Équation salariale

L'analyse *transversale* se fonde sur l'échantillon de tous les emplois occupés en 1998¹⁹. La variable dépendante est le logarithme naturel du taux salarial horaire. Les coefficients estimatifs sont interprétés comme représentant approximativement la variation en pourcentage du taux salarial horaire causée par la variation d'une unité de la variable explicative.

¹⁷ Chandler et coll. (1994) calculent l'âge prévu au moment du premier mariage sous forme de fonction du nombre d'années de scolarité, même si l'employé n'est pas de race blanche, qu'il réside dans le Sud et qu'il vit dans une région comptant plus de 50 000 habitants.

¹⁸ L'analyse aurait pu être réalisée en se servant de la mesure du retard comme variable continue. La méthode fondée sur des variables discrètes est utilisée partout dans l'article, puisque les résultats sont plus faciles à interpréter que dans le cas d'autres spécifications non linéaires.

¹⁹ L'unité d'analyse est l'emploi. Les erreurs-types présentées sont calculées par application de poids bootstrap et tiennent compte des effets du plan de sondage de l'enquête et du fait que certaines personnes occupaient plus d'un emploi durant l'année de référence.

Équation 1 : Modèle transversal

$$\ln w_{i,1998} = \alpha_i + \beta' x_{i,1998} + u_{i,1998}$$

- où $\ln w_{i,1998}$ représente le logarithme naturel du salaire de la personne i en 1998,
 α est la coordonnée à l'origine,
 β est un vecteur des coefficients estimatifs de régression pour chaque variable explicative X en 1998 telle que décrite dans la spécification du modèle,
 u_i est le terme d'écart et $E(u_i) = 0$.

D. Spécifications des équations salariales

La présente analyse vise à estimer divers effets du mariage et de la maternité sur la rémunération en intégrant dans le modèle plusieurs variables explicatives généralement considérées comme ayant une incidence sur la rémunération. La variable d'expérience tient compte de l'expérience professionnelle réelle à temps plein toute l'année²⁰ et le carré de l'expérience, des non linéarités dans le rendement de l'expérience professionnelle. Le niveau d'études est un investissement dans l'amélioration de la productivité visant à améliorer les gains. La durée d'occupation de l'emploi courant est considérée comme une mesure de la formation propre à l'emploi. L'âge du plus jeune membre de la famille permet de saisir les différences de responsabilités familiales et la division du travail dans le ménage. La catégorie de taille régionale et urbaine est conçue pour rendre compte des différences interrégionales de salaires. La situation de travail à temps partiel et la situation syndicale visent à rendre compte des différences de structures salariales entre les emplois à temps partiel et à temps plein et entre les secteurs syndicalisés et non syndicalisés, respectivement. Comme les grandes entreprises offrent de meilleurs salaires que les petites, la taille de l'entreprise est également incluse à titre de variable explicative. Les responsabilités professionnelles, la branche d'activité et la profession visent à rendre compte des différences de salaires selon la branche d'activité et la profession.

On estime le modèle pour deux ensembles de spécifications. L'analyse débute par l'utilisation d'une équation salariale « type » qui inclut les variables classiques de capital humain, comme l'expérience, le niveau d'études et le principal domaine d'études, la durée d'occupation de l'emploi, l'âge du membre le plus jeune de la famille, la situation de travail à temps partiel, la situation syndicale, la région, la catégorie de taille urbaine et la taille de l'entreprise (spécification 1). La deuxième spécification (spécification 2) inclut, en plus des variables explicatives de la spécification 1, les responsabilités professionnelles, la branche d'activité et la profession.

²⁰ Consulter Giles et Lathe (1995) pour une description détaillée de la mesure de l'expérience professionnelle à temps plein toute l'année fournie par l'EDTR.

IV. Le fait d'être mariée ou d'avoir des enfants influe-t-il sur la rémunération?

Pour commencer, examinons les effets du mariage et de la maternité sur le salaire. Cette analyse fournira au lecteur des éclaircissements sur les salaires plus élevés observés pour les femmes mariées et ayant des enfants et de placer dans son contexte l'analyse du moment du mariage et de la maternité.

À titre de toile de fond de l'analyse multivariée, le tableau 1 présente le salaire moyen des femmes selon l'état matrimonial et la situation parentale, ainsi que certaines autres caractéristiques. Le salaire horaire moyen des femmes mariées excède de 9 % celui des célibataires qui n'ont jamais été mariés, tandis que celui des mères est inférieur de 2 % en moyenne à celui des autres femmes²¹.

Les résultats du tableau 1 confirment les différences dues au mariage et à la maternité attendues en ce qui concerne les antécédents professionnels des femmes et leurs attachement au marché du travail. Les femmes mariées et celles qui ont des enfants consacrent une proportion plus faible de leurs années potentielles d'expérience au travail à temps plein toute l'année que les femmes célibataires qui n'ont jamais été mariées et celles qui n'ont pas d'enfants²². En outre, les femmes qui ont des obligations conjugales ou parentales sont plus susceptibles que les autres de limiter leurs heures de travail en occupant un emploi à temps partiel.²³

Cependant, l'examen des données selon la cohorte révèle une autre situation. Le tableau 2 montre que la différence de salaires selon l'état matrimonial et la situation parentale est plus importante pour les cohortes âgées que pour les cohortes plus jeunes. Pour chaque cohorte successive, la proportion d'années potentielles d'expérience professionnelle consacrée au travail à temps plein toute l'année augmente aussi bien pour les femmes mariées que pour les mères. Par exemple, les mères nées avant 1948 ont consacré 63,2 % de leur carrière au travail à temps plein toute l'année comparativement à 73,3 % de celles nées entre 1948 et 1960 et 77,0 % de celles nées après 1960 (tableau 2)²⁴.

L'un des principaux éléments de la présente étude est l'examen de la relation entre la rémunération, le mariage et la maternité *après* avoir tenu compte de l'effet des antécédents professionnels, de l'attachement au marché du travail, de certaines caractéristiques personnelles

²¹ La différence de salaires selon l'état matrimonial est statistiquement significative au niveau de signification de 1 %. La différence de salaires selon la situation parentale n'est pas statistiquement significative aux niveaux classiques de signification.

²² La proportion d'années potentielles d'expérience professionnelle consacrée au travail à temps plein toute l'année est de 82,5 %, 69,5 %, 68,1 % et 87,1 % pour les célibataires n'ayant jamais été mariées, les femmes mariées, les mères biologiques et les femmes qui ne sont pas des mères biologiques, respectivement (tableau 1).

²³ Environ 16 % de femmes mariées et de femmes ayant des enfants travaillaient à temps partiel en 1998, comparativement à environ 8,3 % et 11,9 % de femmes sans enfants et de célibataires n'ayant jamais été mariées.

²⁴ Les proportions d'épouses selon la cohorte sont de 63,2 %, 74,5 % et 82,3 %, respectivement (tableau 2). Les chiffres présentés pour la cohorte la plus récente devraient être interprétés avec prudence, puisque nombre de ces femmes pourraient encore avoir des enfants et des périodes d'arrêt de travail.

et des attributs de l'emploi. Le tableau 3 donne la preuve que le mariage n'a, à tout le moins, aucun effet négatif sur la rémunération (comparativement aux femmes célibataires qui n'ont jamais été mariées)²⁵ et que la maternité a un effet négatif sur la rémunération (comparativement aux femmes qui n'ont pas d'enfants)²⁶ si l'on tient compte de l'effet de diverses caractéristiques.

Nombre de chercheurs ont attiré l'attention sur le problème que pourrait poser la spécification éventuellement erronée du modèle, puisque des caractéristiques omises, non mesurées, comme les attitudes à l'égard de la carrière (c'est-à-dire le choix du « mommy track » par opposition au développement de la carrière), susceptibles d'influer sur la rémunération peuvent aussi être corrélées aux décisions ayant trait au mariage et à la maternité. L'échantillon de travailleuses persistantes (celles qui travaillaient à la fois en janvier 1997 et en décembre 1998) a servi à l'estimation d'un modèle salarial longitudinal ou à effet fixe²⁷. L'estimation longitudinale donne à penser que les femmes qui se sont mariées en 1998 ont un salaire environ 6,3 % plus élevé que celles dont l'état matrimonial n'a pas changé. L'effet significatif et positif du mariage sur le salaire qui se dégage de l'estimation longitudinale pourrait être, lui-même, biaisé par l'hétérogénéité fixe, inobservable, des sujets (c'est-à-dire les membres de l'échantillon de personnes qui ont changé récemment de situation sont plus susceptibles d'avoir retardé le mariage)²⁸.

²⁵ Hill (1979) estime que le coefficient calculé pour les femmes blanches mariées au moment de l'étude n'a aucune signification statistique. Korenman et Neumark (1992) concluent que l'association entre le mariage et la rémunération des femmes est faible.

²⁶ Bien que l'inclusion de variables de contrôle détaillées dans nos modèles salariaux réduise le lien négatif entre la rémunération et la présence d'enfants chez les mères biologiques, des travaux antérieurs réalisés par Hill (1979) montrent que l'association négative entre la rémunération et les enfants n'est pas significative. Korenman et Neumark (1992), citant Suter et Miller (1973), concluent que si l'on connaît la profession et l'expérience, les données sur le mariage et les enfants n'améliorent pas les estimations du revenu des femmes.

²⁷ Le *modèle longitudinal ou à effet fixe* se fonde sur l'échantillon de travailleuses persistantes. La variable dépendante est la variation du taux salarial horaire pour l'emploi principal occupé en janvier 1997 et en décembre 1998. Chaque coefficient correspond à la variation en pourcentage du taux salarial horaire associée à une variation d'une unité de la variable explicative. Le modèle peut s'écrire comme suit :

$$\Delta \ln w_i = \Delta \alpha_i + \beta' \Delta x_i + \Delta u_i$$

où $\Delta \ln w_i$ représente la différence de salaire horaire de la personne i entre 1998 et 1997,

$\Delta \alpha_i$ est le terme d'effet individuel (c'est-à-dire qui est considéré comme constant pendant la période t) et est, par conséquent, égal à 0,

β est un vecteur des coefficients estimés de régression pour chaque variation de la variable explicative X entre 1998 et 1997,

Δu_i représente le terme d'écart et $E(u_{i,1998}, u_{i,1997}) = 0$

²⁸ Idéalement, on souhaiterait estimer l'effet longitudinal de la présence des enfants sur le salaire des femmes. Le fait que l'événement consistant à avoir un premier enfant soit rare et que notre panel soit court (c'est-à-dire limité aux personnes qui travaillaient en janvier 1997 et en décembre 1998) empêche l'analyse longitudinale de l'effet des enfants sur le salaire des femmes. Korenman et Neumark (1992) constatent que ne pas tenir compte de l'effet de caractéristiques fixes, inobservables produit des estimations transversales de l'association entre le salaire et la maternité qui sont biaisées et que la première différence courte (estimée sur une période de deux ans) n'indique aucune association négative entre la maternité et le salaire.

La différence entre les estimations transversale et longitudinale de l'effet du mariage sur le salaire des femmes pourrait être le résultat d'une autre spécification éventuellement erronée du modèle. Comme le font remarquer Kenny (1983) et Korenman et Neumark (1991), il n'y a aucune raison de croire que les primes salariales liées au mariage s'acquièrent au moment du mariage²⁹ et il est probable que les effets de ce dernier sur le salaire se manifestent progressivement. S'il en est ainsi, dans le cas de l'estimation longitudinale, la prime salariale liée au mariage pourrait être due partiellement à la brève période de mariage des femmes qui se sont mariées entre 1997 et 1998. Autrement dit, la différence de salaires persisterait après le mariage, mais l'exposition plus grande aux rôles traditionnels d'épouse et de mère pourrait réduire ces effets.

C'est exactement ce qui se passe si l'on tient compte du nombre d'années écoulées depuis le premier enfant (au lieu du nombre d'années de mariage) lors de l'analyse transversale de la différence de salaires associée au mariage et à la maternité. En premier lieu, on note que la maternité déplace vers le haut la coordonnée à l'origine. Ce décalage vers le haut persiste les premières années, puis diminue à mesure qu'augmente le nombre d'années écoulées depuis le début de la maternité. Les résultats présentés ici confirment les attentes théoriques. Le fait que le salaire relatif des mères diminue progressivement appuie les hypothèses de la spécialisation, de la sélection, du traitement discriminatoire des employeurs et du temps consacré au travail avancées pour expliquer les différences de salaires liées à la maternité.

L'effet positif que semble avoir la maternité sur le salaire si l'on tient compte du nombre d'années écoulées depuis la naissance du premier enfant pourrait être dû au fait qu'il n'existe aucune variable de contrôle rendant compte de façon appropriée de l'effet de cohorte. Les cohortes de femmes jeunes gagnent moins que les cohortes plus âgées; or, les célibataires n'ayant jamais été mariées et les femmes sans enfants sont plus susceptibles de faire partie de la cohorte la plus jeune, alors que les femmes mariées et les mères sont plus susceptibles de faire partie de la cohorte plus âgée. Aussi procède-t-on à la même analyse pour les trois cohortes de femmes³⁰. Les résultats du tableau 3 montrent que, chez les femmes les plus âgées, le mariage et la maternité ne sont pas associés à la rémunération. Pour la cohorte la plus récente (femmes nées après 1960), le mariage a un effet positif, tandis que les mères de la génération du baby-boom gagnent nettement moins que les autres femmes de leur génération.

V. Le moment du mariage et de l'arrivée des enfants influe-t-il sur le salaire?

Les résultats de la section précédente indiquent qu'il faut résoudre la question de l'hétérogénéité individuelle inobservée lorsque l'on estime les différences de salaires liées au mariage et au fait d'avoir des enfants. Cependant, il est bien démontré que l'acquisition des compétences professionnelles et la croissance rapide du salaire ont surtout lieu au début de la carrière, lequel

²⁹ Korenman et Neumark (1991) émettent l'hypothèse que l'on peut profiter dès le début des avantages d'un poste syndicalisé, mais qu'il n'y a aucune raison de croire que les avantages que procure le mariage sur le marché du travail soient tangibles aussitôt qu'est prononcé le « oui ».

³⁰ Les modèles salariaux ont été appliqués séparément aux diverses cohortes pour permettre aux coefficients de varier. Les résultats du test F montrent que les résultats de la régression par cohorte diffèrent statistiquement de ceux de la régression portant sur l'ensemble de la population.

coïncide généralement avec le moment où sont prises les décisions concernant le mariage et la création d'une famille. Le cas échéant, le moment du mariage et celui de la venue des enfants pourraient être considérés comme des approximations des caractéristiques inobservées, omises dans le modèle, ayant trait au capital humain, ainsi qu'aux différences d'antécédents professionnels et d'attachement au marché du travail, et permettraient peut-être de mieux comprendre les déterminants de la rémunération des femmes.

Le tableau 4 présente le salaire horaire moyen des épouses et des mères au Canada, selon le moment du mariage et de la maternité. Les écarts de salaires observés sont plus importants en ce qui concerne le moment de la maternité que celui du mariage. Le salaire horaire moyen des mères qui ont retardé la maternité est supérieur de 17,1 % à celui des mères dont la maternité a été précoce, tandis que les femmes mariées qui ont retardé le moment du mariage ont un salaire supérieur de 7,8 % à celui des femmes mariées dont le mariage a été précoce³¹.

La variation observée des salaires tient en partie aux différences d'antécédents professionnels et d'attachement au marché du travail des femmes qui retardent le moment de fonder une famille et de celles qui ne le font pas. Le moment de la maternité et, dans une moindre mesure, celui du mariage sont des déterminants importants des antécédents professionnels de la femme. Comparativement à celles qui ont des enfants tôt, les femmes qui retardent la maternité acquièrent, en moyenne, environ 1,7 année supplémentaire d'expérience de travail à temps plein toute l'année (EPTA) et consacrent une part plus importante (77,4 % contre 66,4 %) d'années potentielles d'expérience professionnelle au travail à temps plein toute l'année. Les femmes qui retardent le mariage consacrent environ 78,3 % de leur expérience professionnelle potentielle au travail à temps plein toute l'année comparativement à environ 60,5 % pour celles qui se marient tôt (tableau 4).

Le tableau 5 révèle une tendance comparable pour les diverses cohortes. En premier lieu, pour chaque cohorte de femmes, le salaire horaire observé pour celles qui retardent le moment de fonder une famille est supérieur à celui des femmes qui se marient et ont des enfants précocement. En deuxième lieu, pour chaque cohorte successive, les femmes qui retardent le moment de la maternité consacrent une part plus importante de leur carrière au travail à temps plein toute l'année. Par exemple, les mères appartenant à la cohorte de femmes nées avant 1948 qui ont retardé le moment d'avoir des enfants ont consacré 67,3 % de leur carrière au travail à temps plein toute l'année comparativement à 79,6 % des femmes de la génération du baby-boom et à 86,3 % des femmes nées après 1960³².

Les colonnes 1 et 2 du tableau 6 présentent la relation entre le salaire et le moment du mariage ou celui de la maternité *après* avoir tenu compte de l'effet des différences d'expérience, ainsi que d'autres facteurs qui influent sur la rémunération. Si l'on tient compte du *moment de la*

³¹ Les différences de salaires en fonction du moment du mariage et du moment de la maternité présentées sont statistiquement significatives au niveau de 1 %.

³² Les chiffres présentés pour la cohorte la plus récente devraient être interprétés avec une certaine prudence, puisque ces femmes pourraient avoir dans l'avenir des enfants et des interruptions de carrière qui influenceront vraisemblablement sur la proportion de leur carrière consacrée au travail à temps plein toute l'année. Les femmes nées avant 1948 et celles nées entre 1948 et 1960 sont plus susceptibles d'avoir pris leur décision finale quant à la fécondité.

maternité, on constate que les femmes qui retardent cette dernière gagnent un salaire au moins 6,0 % plus élevé que celles qui ont des enfants précocement^{33,34}. Par contre, on n'observe aucune association significative entre le salaire et le moment du mariage^{35,36}.

La relation positive entre le salaire et le retard du mariage et de la maternité est conforme aux attentes. La plus forte rémunération des femmes qui retardent le mariage et la maternité pourrait être le résultat d'une plus grande détermination à poursuivre sa formation et à obtenir un emploi mieux rémunéré (*hypothèse de spécialisation*), de la remise (du moins provisoire) à plus tard des conflits entre responsabilités professionnelles et familiales (*temps consacré au travail*), du retard du traitement discriminatoire de l'employeur fondé sur l'état matrimonial ou la situation parentale (c'est-à-dire roulement et absentéisme considérés plus importants) ou d'attributs inobservés, comme le désir de travailler et de poursuivre une carrière, qui diffèrent de ceux des femmes qui se marient ou ont des enfants tôt.

Et comme on l'a souligné à la section précédente, il se pourrait que la remise à plus tard de la maternité semble avoir un effet positif sur le salaire parce que le modèle ne contient aucune variable de contrôle appropriée des effets de cohorte. L'effet salarial positif associé au retard de la maternité pourrait refléter le fait que les femmes appartenant aux cohortes les plus jeunes sont plus susceptibles que les autres de remettre à plus tard la création d'une famille. Si l'on analyse les cohortes séparément, on constate que le moment de la maternité a peu d'effet sur la rémunération des mères des cohortes les plus anciennes (tableau 6, colonnes 3 et 4). Le salaire des mères appartenant aux jeunes cohortes qui ont remis à plus tard la fondation d'une famille est

³³ La différence entre les salaires horaires des mères biologiques qui retardent le moment d'avoir des enfants et de celles qui ont eu des enfants à un âge plus précoce que la fourchette d'âge prévue est significative au niveau de 1 % (test t) lorsque l'on tient compte de l'effet de diverses caractéristiques déterminant la rémunération. Un test collectif de signification mène à la conclusion que le salaire des mères dépend du moment de la maternité.

Certains résultats non présentés indiquent que retarder la maternité d'une année *augmente* le salaire des mères biologiques d'environ 0,6 %.

³⁴ Il est intéressant de signaler qu'il n'existe aucun écart statistiquement significatif entre les salaires des femmes qui retardent le moment d'avoir des enfants et de celles qui n'ont pas d'enfant.

³⁵ La différence entre les salaires horaires des femmes mariées au moment de l'étude qui ont retardé le mariage et de celles qui se sont mariées à un âge antérieur à la fourchette prévue n'est pas significatif au niveau de 1 % (tests t) lorsque l'on tient compte de l'effet de diverses caractéristiques déterminant la rémunération. Le test F est utilisé pour déterminer si l'ensemble de variables du « moment du mariage » sont collectivement statistiquement significatives. Les résultats de ce test montrent que le salaire des femmes mariées ne dépend pas du moment du mariage. La conclusion est la même pour l'échantillon de femmes occupées à la fois en janvier 1997 et en décembre 1998.

³⁶ Les résultats concernant l'association entre le retard de la maternité et la rémunération corroborent ceux de Chandler et coll. (1994). Les différences entre les estimations résultant de la présente étude et celles de Chandler et coll. (1994) pourraient tenir en partie à des différences entre le Canada et les États-Unis, ainsi que des différences concernant la période de référence des enquêtes (1998 c. 1987), la méthodologie et les variables de contrôle. Chandler et coll. (1994) utilisent des variables telles que le nombre d'années d'études, les heures consacrées au travail ménager, ne pas être de race blanche et vivre dans le Sud, qui ne sont pas incluses dans la présente étude. Cependant, Chandler et coll. (1994) ne tiennent pas compte de l'effet de la cohorte de naissances des mères et des épouses, du niveau d'études et du principal domaine d'études, de la durée d'occupation de l'emploi, de la situation syndicale, de la situation de travail à temps partiel, de la taille de l'entreprise, de la profession, de la branche d'activité ni des responsabilités professionnelles.

supérieur d'au moins 10 % à celui des mères qui ont leurs enfants précocement (tableau 6, colonnes 7 et 8).

L'association entre le salaire et le recul de la maternité diminue lorsque l'on introduit les variables du capital humain dans le modèle. La régression montre que, si l'on tient compte de l'effet de facteurs tels que le niveau d'études, l'expérience et l'ancienneté, la prime salariale liée à la remise à plus tard de la maternité diminue, pour passer de 16,0 % à 5,8 %³⁷. La diminution des effets salariaux à mesure que des variables sont ajoutées au modèle concorde avec les résultats obtenus par Chandler et coll. (1994), Korenman et Neumark (1992), Blackburn, Bloom et Neumark (1990) et Hill (1979). La réduction de l'effet du recul de la maternité sur le salaire a mené Chandler et coll. (1994) à conclure que la remise à plus tard de la maternité peut être considérée comme une approximation de caractéristiques inobservées, comme le capital humain et les différences d'antécédents professionnels ou d'attachement au marché du travail.

VI. L'effet du retard de la maternité sur le salaire s'érode-t-il avec le temps?

Notre analyse du salaire et du moment de la création d'une famille montre qu'au Canada, il existe une association entre le moment de la maternité (mais non celui du mariage) et la rémunération des mères. L'objectif, ici, est de déterminer si les effets observés du moment de la maternité sur le salaire s'érodent avec le temps. Explicitement, les effets du retard de la maternité sur le salaire devraient, en principe, dépendre du nombre d'années écoulées depuis que la personne a des enfants et diminuer à mesure que ce nombre augmente.

À l'exemple de Chandler et coll. (1994), les variables représentant le moment de la maternité et l'interaction entre ce moment et le nombre d'années écoulées depuis l'arrivée du premier enfant sont incluses dans le modèle. L'ajout du terme d'interaction vise à saisir la variation de l'effet du moment de la maternité sur le salaire en fonction du nombre d'années écoulées depuis le début de la maternité. Autrement dit, la relation entre le salaire et le moment de la maternité n'est pas contrainte d'être la même pour toutes les années avec présence d'enfants.

Le tableau 7 montre que, comparativement aux mères biologiques qui ont des enfants précocement, la prime salariale liée au retard de la maternité a tendance à s'estomper à mesure qu'augmente le nombre d'années de maternité. Cette convergence est le résultat d'une érosion de la prime associée au retard de la maternité chez les femmes qui ont choisi cette option et de la stabilité de l'effet négatif de la maternité précoce sur le salaire.

Par exemple, considérons deux femmes ayant les mêmes caractéristiques qui ont chacune retardé la maternité d'au moins une année après l'âge prévu à la naissance du premier enfant. La personne A a eu son premier enfant dans les cinq dernières années, tandis que la personne B a eu son premier enfant il y a 15 à 20 ans. Les résultats de la colonne 4 du tableau 7 montrent que le salaire horaire de la personne B est *inférieure* de 5,7 % à celui de la personne A. Autrement dit, la

³⁷ Les résultats d'une régression ayant pour variable dépendante le logarithme du salaire horaire et pour variables indépendantes, le moment de la maternité, la catégorie de taille urbaine et la région ont été comparés à ceux d'une régression incluant comme variables de contrôle celles susmentionnées, ainsi que l'expérience, le niveau d'études et la durée d'occupation de l'emploi.

prime salariale associée au retard de la maternité est réduite à mesure qu'augmente le nombre d'années écoulées depuis le début de la maternité.

Par contre, le salaire des femmes qui ont eu des enfants précocement varie peu en fonction du nombre d'années de maternité, même si l'on tient compte de l'effet de divers facteurs liés à la productivité. Considérons deux personnes qui ont chacune eu des enfants précocement. La personne C est devenue mère il y a moins de cinq ans, tandis que la personne D l'est depuis 20 ans. Le tableau 5 montre qu'il n'existe aucun écart significatif entre les salaires des personnes C et D.

Le fait que la prime salariale liée au recul de la maternité persiste peu après la naissance du premier enfant, mais disparaît au cours du temps³⁸ porte Chandler et coll. (1994) à soutenir que l'exposition accrue aux responsabilités liées à un rôle particulier réduit au minimum tout écart salarial lié au fait de remettre à plus tard le moment d'assumer ces rôles.

Cependant, il convient de se méfier de cette interprétation. Si la diminution observée de la prime salariale associée au recul de la maternité à mesure qu'augmente le nombre d'années de maternité pourrait être due à une « exposition accrue aux rôles traditionnels », il pourrait aussi s'agir simplement d'un effet de cohorte. Les femmes qui forment les cohortes les plus âgées font partie d'une génération pour laquelle les possibilités initiales de poursuite d'une carrière étaient moins nombreuses et leur carrière est vraisemblablement caractérisée par une courbe âge-gains plus aplatie. Par conséquent, la prime salariale associée au retard de la maternité pourrait avoir été faible au départ et l'être restée pour les femmes des cohortes âgées. Les femmes des cohortes plus jeunes ont plus de possibilités de poursuivre une carrière et leur courbe des gains en fonction de l'âge est probablement plus pentue que celles des cohortes plus âgées. Le cas échéant, cette situation expliquerait la prime salariale plus importante observée durant les premières années de maternité. L'analyse par cohorte donne certaines preuves que la prime salariale liée au retard de la maternité diminue en fonction du nombre d'années de maternité pour les mères de la génération du baby-boom et de la génération d'après le baby-boom. Pour celles de la génération d'avant le baby-boom, on ne note aucune variation significative du salaire en fonction du moment de la maternité.

VII. Discussion

Deux questions importantes sont abordées dans le présent rapport. En premier lieu, on y examine la relation dynamique entre le salaire des Canadiennes et leur état matrimonial et(ou) leur situation parentale. En deuxième lieu, on s'efforce de déterminer si les décisions concernant le *moment* de la fondation d'une famille influe sur la rémunération des femmes et si leur effet sur les gains est permanent ou provisoire. La présente étude diffère d'autres travaux de recherche sur les différences de salaires liées à l'état matrimonial et à la situation parentale, puisque la plupart de ces autres travaux se concentrent sur les effets *agrégés* du mariage et de la maternité plutôt que sur le *moment* de la création d'une famille.

³⁸ La prime salariale associée au retard de la maternité comparativement à la maternité précoce est de 11,6 %, 5,2 %, 5,3 % et 4,8 % pour une période de maternité de 0 à 5 ans, 5 à 10 ans, 10 à 15 ans et 15 à 20 ans, respectivement. Tous les chiffres sont significatifs au niveau de 1 %.

La présente étude porte sur les estimations transversales du moment de la création d'une famille. L'application d'autres méthodes, fondées sur des données longitudinales, serait souhaitable, car ces méthodes permettraient de repérer les personnes dont la situation change et d'éviter certains problèmes liés à l'hétérogénéité inobservée des sujets et au biais de sélection d'échantillon. Selon Korenman et Neumark (1992), il convient d'être prudent lorsque l'on tire des conclusions sur la causalité d'après des associations transversales. Ils soutiennent que les effets estimés du mariage et de la maternité sur le salaire pourraient être biaisés, puisque les femmes pourraient choisir divers états conjugaux ou de fécondité d'après des caractéristiques non mesurées qui sont corrélées à la rémunération. Korenman et Neumark (1992) laissent aussi entendre que les résultats pourraient être biaisés si, parmi les femmes mariées ou qui ont des enfants, celles dont le salaire est élevé ont tendance à choisir de travailler. Les estimations de l'effet du moment du mariage et de la maternité sur le salaire présentées ici sont subordonnées à la condition que les femmes observées travaillaient en 1998 ET s'était mariées et avaient eu des enfants avant 1998.

Des situations matrimoniales et parentales incomplètes pourraient causer des problèmes de censure. Nombre de femmes non mariées ou n'ayant pas d'enfant en 1998 finiront par se marier et avoir des enfants, tandis que d'autres pourraient demeurer en permanence non mariées ou sans enfant. Idéalement, on devrait pouvoir repérer celles dont l'état matrimonial ou la situation parentale changera et enregistrer le moment de ces changements; cependant, les données disponibles ne permettent pas de le faire. L'effet de ce biais éventuel de censure serait surtout important pour les femmes les plus jeunes et diminuerait avec l'âge.

Puisque les salaires présentent un certain degré de persistance, la relation observée entre le salaire et le moment de la fondation d'une famille pourrait aussi être due à des différences de salaire *initial*. Blackburn, Bloom et Neumark (1990) montrent que les différences de niveau moyen de salaire « initial », c'est-à-dire le taux salarial horaire auquel les femmes *commencent* leur carrière, sont comparables aux écarts de salaire observés, c'est-à-dire le taux horaire de rémunération des femmes occupées en 1982, pour les diverses catégories d'âge, au moment de la naissance du premier enfant. Par exemple, le salaire « initial » moyen des femmes qui retardent la maternité excède de 37 % celui des femmes dont la maternité est précoce, tandis que le salaire observé des femmes qui retardent la maternité est supérieur de 43 % à celui des femmes dont la maternité est précoce. Bien que l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu soit longitudinale (autrement dit, conçue pour suivre les mêmes personnes pendant plusieurs années), la durée d'existence du panel est trop courte pour que l'on puisse déterminer si l'hétérogénéité inobservée des *salaires initiaux* a une incidence sur la relation entre le moment du mariage ou de la maternité et la rémunération.

L'association observée entre la rémunération et le moment de la création d'une famille pourrait aussi tenir à l'hétérogénéité inobservée des caractéristiques familiales, comme la composition de la famille durant l'enfance, la situation d'activité des parents, les attitudes et les attentes, pour lesquelles on ne dispose d'aucune donnée.

Enfin, il existe une forte corrélation entre le retard du mariage et le retard de la maternité. Environ 62 % des travailleuses qui se sont mariées tôt ont également eu des enfants tôt et, pareillement, 60 % des travailleuses qui ont retardé le mariage ont également retardé la maternité. Cette colinéarité pourrait obscurcir les résultats présentés plus haut qui se fondent sur l'examen du moment du mariage et de la maternité indépendamment l'un de l'autre. L'étude du moment

du mariage indépendamment du moment de la maternité montre que le retard du mariage présente des avantages positifs et significatifs pour les femmes. Cependant, si l'on examine simultanément l'effet du moment de la maternité et du mariage, le retard de ce dernier n'a aucun effet significatif sur la rémunération des femmes mariées, tandis que le retard de la maternité a un effet positif et significatif. Étant donné le haut degré de colinéarité entre le retard du mariage et de la maternité, certains effets positifs des variables inobservables sur le salaire (par exemple le retard de la maternité) ont été attribués à l'effet du recul du mariage.

La variation des résultats sur le marché du travail en fonction de l'état matrimonial et de la situation parentale pourraient susciter un intérêt croissant, étant donné la tendance à retarder le mariage ou à y renoncer, la tendance à la baisse des taux de fécondité, ainsi que la tendance à la hausse du taux de divorce et de participation des femmes mariées au marché du travail. Le fait que les femmes qui retardent le mariage et(ou) la maternité aient un salaire nettement plus élevé que les autres épouses et mères pourrait avoir des répercussions importantes sur leurs gains au cours de la vie. Cette tendance à retarder le mariage et la maternité pourraient aussi expliquer en partie pourquoi la différence de salaires entre les hommes et les femmes a diminué ces dernières années.

VIII. Conclusion

Les tendances actuelles concernant le mariage et la fécondité donnent à penser qu'au Canada, les jeunes femmes retardent la création d'une famille pour se concentrer sur leur perfectionnement professionnel et leur carrière. Fondée sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1998, l'étude fournit des données canadiennes ayant trait à l'effet du mariage et de la maternité sur le taux de rémunération des femmes au Canada. En outre, elle vise à déterminer si les décisions concernant le *moment* de la fondation d'une famille influe sur la rémunération des femmes et si leur effet sur les gains est permanent ou provisoire. Les principaux résultats de l'étude sont les suivants.

Si l'on tient compte de l'effet des antécédents professionnels, de la qualification sur le marché du travail et des caractéristiques de l'emploi, l'analyse *transversale* donne à penser qu'il n'existe aucune association entre l'état matrimonial et la rémunération, et fournit des données contradictoires quant à la relation entre la rémunération et la maternité.

Si l'on tient compte du nombre d'années écoulées depuis la naissance du premier enfant, on note une association positive entre la maternité et la rémunération qui persiste durant les premières années de la maternité, mais diminue à mesure que le nombre d'années augmente. Ces résultats appuient les hypothèses de la spécialisation, de la sélection, du traitement discriminatoire des employeurs et du temps consacré au travail avancées pour expliquer les différences entre le salaire des épouses et des mères comparativement à celui des autres femmes. Aucune association de ce genre n'est observée pour les femmes mariées et la durée du mariage.

Il est bien démontré que l'acquisition de compétences professionnelles et l'augmentation rapide de la rémunération ont surtout lieu au début de la carrière, lequel coïncide généralement avec la prise de décisions concernant le mariage et les enfants. Le cas échéant, on peut considérer le moment du mariage et celui de la venue des enfants comme des approximations des caractéristiques inobservées, omises dans le modèle, ayant trait au capital humain, aux

antécédents professionnels ou à l'attachement au marché du travail. Conformément aux attentes théoriques, lorsque l'on tient compte du *moment de la maternité*, les femmes qui remettent cette dernière à plus tard ont un salaire supérieur d'au moins 6,0 % à celui des femmes qui ont des enfants précocement. Il n'existe, par contre, aucune association significative entre le moment du mariage et la rémunération.

La relation observée entre la rémunération et le retard de la maternité a tendance à persister après la naissance du premier enfant, mais à diminuer au cours du temps. Par conséquent, l'augmentation des responsabilités familiales a tendance à réduire tout avantage salarial initial dû au fait de remettre à plus tard le moment d'assumer ces responsabilités.

Tableau 1 : Certaines caractéristiques, selon l'état matrimonial et la situation parentale, 1998

Caractéristique	État matrimonial		Situation parentale	
	<i>Mariée</i>	<i>Célibataire, jamais mariée</i>	<i>Mère</i>	<i>Non mère</i>
Pourcentage de la population	59,4	18,6	68,2	31,8
Taux salarial horaire moyen	16,15	14,86	15,61	15,87
Âge moyen	41,1	32,2	42,0	33,1
Nombre moyen d'années d'études	13,8	14,6	13,5	14,9
Nombre moyen d'années potentielles d'expérience professionnelle =(âge - nombre d'années d'études - 5)	22,3	12,6	23,5	13,2
Nombre moyen d'années d'expérience professionnelle consacrées au travail à temps plein toute l'année	15,5	10,4	16,0	11,5
Proportion de l'expérience professionnelle potentielle consacrée au travail TPTA	69,5%	82,5%	68,1%	87,1%
Proportion travaillant à temps partiel	16,1%	11,9%	16,2%	8,3%
Nombre d'observations	7 764	2 369	9 167	4 256

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1998

Tableau 2 : Certaines caractéristiques, selon la cohorte, l'état matrimonial et la situation parentale, 1998.

Caractéristiques selon l'état matrimonial	Nées avant 1948		Nées entre 1948 et 1960		Nées après 1960	
	<i>Mariées</i>	<i>Célibataires, jamais mariées</i>	<i>Mariées</i>	<i>Célibataires, jamais mariées</i>	<i>Mariées</i>	<i>Célibataires, jamais mariées</i>
Pourcentage de la population	66,5	7,6	50,9	29,7	44,3	34,3
Taux salarial horaire moyen	15,73	20,32	16,91	18,44	15,37	13,21
Âge moyen	55,1	54,0	43,7	43,2	31,5	26,8
Nombre moyen d'années d'études	12,7	14,3	13,8	14,8	14,2	14,6
Nbre moyen d'années potentielles d'expérience professionnelle =(Âge - nbre d'années d'études - 5)	36,4	33,7	23,9	22,4	11,3	6,2
Nombre moyen d'années d'expérience professionnelle consacrées au travail à temps plein toute l'année	23,0	31,9	17,8	19,9	9,3	5,4
Proportion de l'expérience professionnelle potentielle consacrée au travail TPTA	63,2%	94,7%	74,5%	88,8%	82,3%	87,1%
Nombre d'observations	1 215	87	3 332	383	3 217	1 959

Caractéristique selon la situation parentale	Nées avant 1948		Nées entre 1948 et 1960		Nées après 1960	
	<i>Mères</i>	<i>Non- mères</i>	<i>Mères</i>	<i>Non- mères</i>	<i>Mères</i>	<i>Non- Mères</i>
Pourcentage de la population	88,2	11,8	79,8	20,2	50,7	49,3
Taux salarial horaire moyen	15,39	18,93	16,47	19,17	14,41	14,38
Âge moyen	55,2	54,4	43,7	43,2	31,9	27,6
Nombre moyen d'années d'études	12,5	14,1	13,7	15,2	13,7	14,8
Nbre moyen d'années potentielles d'expérience professionnelle =(Âge - nbre d'années d'études - 5)	36,7	34,3	24,0	22,0	12,2	6,8
Nombre moyen d'années d'expérience professionnelle consacrées au travail à temps plein toute l'année	23,2	30,5	17,6	20,7	9,4	6,5
Proportion de l'expérience professionnelle potentielle consacrée au travail TPTA	63,2%	88,9%	73,3%	94,1%	77,0%	95,6%
Nombre d'observations	1 571	171	4 089	752	3 507	3 333

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1998

Tableau 3 : Différences de salaires associées au mariage et à la maternité, 1998
(Erreurs-type entre parenthèses)

Modèle	Toutes les travailleuses		Nées avant 1948		Nées entre 1948 et 1960		Nées après 1960	
	Spec 1	Spec 2	Spec 1	Spec 2	Spec 1	Spec 2	Spec 1	Spec 2
Profession	N	O	N	O	N	O	N	O
Branche d'activité	N	O	N	O	N	O	N	O
Panel 1 :								
Mariage	0,020 (0,014)	0,001 (0,013)	-0,092 (0,092)	-0,080 (0,076)	0,001 (0,029)	-0,001 (0,029)	0,070 (0,093)	0,036 (0,018)
Panel 2 :								
Maternité	-0,047 (0,016)	-0,040 (0,013)	-0,046 (0,058)	-0,010 (0,043)	-0,053 (0,027)	-0,056 (0,021)	0,082 (0,047)	0,058 (0,035)

Nota : Les chiffres présentés sont les coefficients de régression sur le mariage et sur la maternité.

Les erreurs-types sont calculées par pondération bootstrap. La variable dépendante est le logarithme naturel de la rémunération horaire. Dans le cas de la spécification 1 du modèle, les variables explicatives incluent l'expérience réelle sur le marché du travail, le carré de l'expérience, le niveau d'études et le principal domaine d'études, la durée d'occupation de l'emploi, la situation de travail à temps partiel, la situation syndicale, la région, la catégorie de taille urbaine et la taille de l'entreprise. La spécification 2 inclut les variables explicatives de la spécification 1, ainsi que la branche d'activité (8 groupes), la profession (8 groupes) et les responsabilités professionnelles (6 groupes).

Tableau 4 : Certaines caractéristiques, état matrimonial et situation parentale, 1998

Femmes mariées	Toutes les femmes mariées n=7 764 <i>Mariage</i>			Toutes les mères n=9 167 <i>Maternité</i>		
	<i>Précoce</i>	<i>Comme prévu</i>	<i>Retardé</i>	<i>Précoce</i>	<i>Comme prévu</i>	<i>Retardée</i>
Pourcentage d'épouses ou de mères	47,5	21,2	31,4	45,5	17,7	36,8
Taux salarial horaire moyen	15,71	16,02	16,93	14,42	15,96	16,89
Âge moyen	41,3	41,2	40,8	42,3	41,6	41,9
Nombre moyen d'années d'études	13,6	13,8	14,1	13,1	13,8	13,8
Nombre moyen d'années potentielles d'expérience professionnelle =(âge - nombre d'années d'études - 5)	21,7	21,4	20,7	23,2	21,8	22,1
Nombre moyen d'années d'expérience professionnelle consacrées au travail à temps plein toute l'année	15,3	15,0	16,2	15,4	15,3	17,1
Proportion de l'expérience professionnelle potentielle consacrée au travail TPTA	70,5%	70,1%	78,3%	66,4%	70,2%	77,4%
Proportion travaillant à temps partiel						
Nombre d'observations	3 737	1 660	2 367	4 311	1 654	3 202

Tableau 5 : Certaines caractéristiques, selon le moment du mariage ou de la maternité, par cohorte, 1998

Femmes mariées	Nées avant 1948 n=1 215			Nées entre 1948 et 1960 n=3 332			Nées après 1960 n=3 217		
	<i>Maternité</i>			<i>Maternité</i>			<i>Maternité</i>		
	<i>Précoce</i>	<i>comme prévu</i>	<i>Retardé</i>	<i>Précoce</i>	<i>comme prévu</i>	<i>Retardé</i>	<i>Précoce</i>	<i>Comme prévu</i>	<i>Retardé</i>
Pourcentage de femmes mariées	45,6	25,4	29,0	50,9	19,3	29,7	44,3	21,4	34,3
Taux salarial horaire moyen	15,36	15,49	16,52	16,55	16,81	17,58	14,62	15,38	16,31
Âge moyen	54,9	55,0	55,4	43,9	43,7	43,2	31,1	30,8	32,5
Nombre moyen d'années d'études	12,5	12,4	13,2	13,7	14,0	14,2	14,0	14,4	14,3
Nombre moyen d'années potentielles d'expérience professionnelle =(âge - nombre d'années d'études - 5)	36,4	36,6	36,2	24,2	23,7	23	11,1	10,4	12,2
Nombre moyen d'années d'expérience professionnelle consacrées au travail à temps plein toute l'année	23,2	21,5	24,0	17,3	17,3	18,8	8,5	8,9	10,5
Proportion de l'expérience professionnelle potentielle consacrée au travail TPTA	63,7%	58,7%	66,3%	71,5%	73,0%	81,7%	76,6%	85,6%	86,1%
Nombre d'observations	555	337	323	1 771	590	971	1 411	733	1 073

Mères	Nées avant 1948 n = 1 571			Nées entre 1948 et 1960 n = 4 089			Nées après 1960 n = 3 507		
	<i>Maternité</i>			<i>Maternité</i>			<i>Maternité</i>		
	<i>Précoce</i>	<i>Comme prévu</i>	<i>Retardée</i>	<i>Précoce</i>	<i>Comme prévu</i>	<i>Retardée</i>	<i>Précoce</i>	<i>Comme prévu</i>	<i>Retardée</i>
Pourcentage de mères	48,7	16,5	34,7	46,6	17,7	35,7	41,9	18,6	39,6
Taux salarial horaire moyen	14,79	15,71	16,34	15,47	16,74	17,64	12,39	15,25	16,16
Âge moyen	55,4	55,0	55,2	43,8	43,8	43,5	31,0	31,6	33,2
Nombre moyen d'années d'études	12,3	12,5	12,8	13,4	13,9	14,0	13,1	14,3	14,1
Nombre moyen d'années potentielles d'expérience professionnelle =(âge - nombre d'années d'études - 5)	37,1	36,5	36,4	24,4	23,9	23,5	11,9	11,3	13,1
Nombre moyen d'années d'expérience professionnelle consacrées au travail à temps plein toute l'année	23,2	20,8	24,5	16,7	17,8	18,7	7,9	9,0	11,3
Proportion de l'expérience professionnelle potentielle consacrée au travail TPTA	62,5%	57,0%	67,3%	68,4%	74,5%	79,6%	66,4%	79,6%	86,3%
Nombre d'observations	763	282	526	1 949	734	1 406	1 599	638	1 270

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1998

Tableau 6 : Différences transversales de salaires associées au moment du mariage et de la maternité, 1998
(Erreurs-types entre parenthèses)

	Toutes les travailleuses		Nées avant 1948		Nées entre 1948 et 1960		Nées après 1960	
Modèle	Spec 1	Spec 2	Spec 1	Spec 2	Spec 1	Spec 2	Spec 1	Spec 2
Profession	N	O	N	O	N	O	N	O
Branche d'activité	N	O	N	O	N	O	N	O
Panel 1 : Moment du mariage relativement aux femmes qui se marient précocement N=7 764								
Comme prévu	0,021 (0,019)	0,020 (0,017)	0,030 (0,047)	0,028 (0,043)	-0,009 (0,031)	-0,022 (0,027)	0,043 (0,031)	0,051 (0,026)
Retardé	0,027 (0,018)	0,023 (0,017)	0,008 (0,048)	-0,001 (0,045)	0,001 (0,025)	-0,006 (0,023)	0,046 (0,031)	0,051 (0,028)
Panel 2 : Moment du mariage relativement aux femmes célibataires, jamais mariées N=13 423								
Précoce	0,008 (0,015)	-0,009 (0,014)	-0,110 (0,093)	-0,094 (0,078)	0,003 (0,030)	0,004 (0,029)	0,047 (0,023)	0,011 (0,020)
Comme prévu	0,030 (0,020)	0,011 (0,018)	-0,071 (0,101)	-0,054 (0,083)	-0,008 (0,041)	-0,017 (0,038)	0,095 (0,031)	0,061 (0,027)
Retardé	0,035 (0,021)	0,013 (0,019)	-0,082 (0,100)	-0,078 (0,081)	0,006 (0,033)	-0,002 (0,034)	0,086 (0,030)	0,053 (0,027)
Panel 3 : Moment de la maternité relativement aux femmes qui ont des enfants précocement N=9 167								
Comme prévu	0,047 (0,021)	0,019 (0,018)	0,034 (0,051)	0,016 (0,049)	0,026 (0,033)	0,004 (0,027)	0,092 (0,031)	0,055 (0,024)
Retardée	0,060 (0,017)	0,045 (0,015)	0,049 (0,039)	0,025 (0,033)	0,042 (0,024)	0,033 (0,021)	0,131 (0,031)	0,104 (0,026)
Panel 4 : Moment de la maternité relativement aux femmes qui n'ont pas d'enfant N=13 423								
Précoce	-0,066 (0,017)	-0,051 (0,014)	-0,068 (0,059)	-0,019 (0,043)	-0,062 (0,027)	-0,061 (0,022)	0,057 (0,046)	0,042 (0,035)
Comme prévu	-0,015 (0,024)	-0,028 (0,021)	-0,036 (0,074)	0,001 (0,062)	-0,031 (0,041)	-0,056 (0,033)	0,146 (0,053)	0,091 (0,042)
Retardée	0,010 (0,022)	-0,001 (0,018)	-0,016 (0,064)	0,004 (0,049)	-0,016 (0,033)	-0,027 (0,027)	0,201 (0,054)	0,151 (0,042)

Nota : Les chiffres présentés sont les coefficients de régression sur le mariage et sur la maternité.

Les erreurs-types sont calculées par pondération bootstrap. La variable dépendante est le logarithme naturel de la rémunération horaire. Dans le cas de la spécification 1 du modèle, les variables explicatives incluent l'expérience réelle sur le marché du travail, le carré de l'expérience, le niveau d'études et le principal domaine d'études, la durée d'occupation de l'emploi, la situation de travail à temps partiel, la situation syndicale, la région, la catégorie de taille urbaine et la taille de l'entreprise. La spécification 2 inclut les variables explicatives de la spécification 1, ainsi que la branche

Tableau 7 : Coefficients de régression du moment de la maternité et du nombre d'années écoulées en ayant des enfants
(Erreurs-types entre parenthèses)

	Toutes les mères		Toutes les mères	
	N	O	N	O
Profession				
Branche d'activité				
Responsabilités professionnelles				
Panel 1 : Retarde la maternité en fonction du temps sous forme de variables continues (relativement à la maternité précoce)				
Retard	0,167 (0,032)	0,136 (0,029)		
Retard* nombre d'années écoulées en ayant des enfants	-0,009 (0,004)	-0,008 (0,003)		
Retard* carré du nombre d'années écoulées en ayant des enfants	0,007 (0,012)	0,010 (0,010)		
Panel 2 : Retard de la maternité en fonction du temps, par catégorie				
Maternité retardée				
Naissance du premier enfant durant les 5 dernières années			Base	Base
Naissance du premier enfant durant les 5 à 10 dernières années			-0,008 (0,044)	0,015 (0,040)
Naissance du premier enfant durant les 10 à 15 dernières années			-0,068 (0,034)	-0,049 (0,030)
Naissance du premier enfant durant les 15 à 20 dernières années			-0,055 (0,038)	-0,057 (0,028)
Naissance du premier enfant durant les 20 à 25 dernières années			-0,163 (0,048)	-0,133 (0,041)
Naissance du premier enfant il y a plus de 25 années			-0,184 (0,046)	-0,140 (0,042)
Maternité précoce				
Naissance du premier enfant durant les 5 dernières années			-0,164 (0,044)	-0,116 (0,039)
Naissance du premier enfant durant les 5 à 10 dernières années			-0,082 (0,350)	-0,067 (0,032)
Naissance du premier enfant durant les 10 à 15 dernières années			-0,118 (0,043)	-0,102 (0,038)
Naissance du premier enfant durant les 15 à 20 dernières années			-0,138 (0,033)	-0,104 (0,028)
Naissance du premier enfant durant les 20 à 25 dernières années			-0,116 (0,036)	-0,100 (0,030)
Naissance du premier enfant il y a plus de 25 années			-0,159 (0,032)	-0,128 (0,028)

Nota : La variable dépendante est le logarithme du taux salarial horaire. Les variables explicatives incluses, outre le moment de la maternité et le nombre d'années écoulées en ayant des enfants, sont l'expérience sur le marché du travail, le carré de l'expérience, de l'expérience, le niveau d'études et le principal domaine d'études, la durée d'occupation de l'emploi, la situation de travail à temps partiel, la situation syndicale, la taille de l'entreprise, la région, la catégorie de taille urbaine, la branche d'activité, la profession et les responsabilités professionnelles. Les erreurs-types sont calculées par pondération bootstrap.

Tableau 1 en annexe :

Panel 1 : Retard du mariage et de la maternité

	<i>Toutes les femmes mariées</i>		<i>Toutes les mères</i>	
	Moment moyen	Âge moyen au mariage	Moment moyen	Âge moyen à la première naissance
Précoce	-3.1	20.5	-3.6	21.4
Comme prévu	0.0	23.4	0.0	25.3
Retardée	4.7	28.4	4.6	29.8

Panel 2 : Retard du mariage et de la maternité selon la cohorte

Retard du mariage, échantillon de femmes mariées n = 7 764

	<i>Nées avant 1948</i>		<i>Nées entre 1948 et 1960</i>		<i>Nées après 1960</i>	
	Moment moyen	Âge moyen au mariage	Moment moyen	Âge moyen au mariage	Moment moyen	Âge moyen au mariage
Précoce	-3.0	19.9	-3.2	20.3	-2.9	21.1
Comme prévu	0.0	22.3	0.0	23.4	0.0	24.0
Retardé	4.8	27.8	5.6	29.2	3.9	27.7

Retard de la maternité, échantillon de mères n = 9 164

	<i>Nées avant 1948</i>		<i>Nées entre 1948 et 1960</i>		<i>Nées après 1960</i>	
	Moment moyen	Âge moyen à la première naissance	Moment moyen	Âge moyen à la première naissance	Moment moyen	Âge moyen au mariage à la première naissance
Précoce	-3.3	21	-3.8	21.8	-3.6	21.1
Comme prévu	0.0	23.9	0.0	25.7	0.0	25.3
Retardée	4.8	29.2	3.6	30.8	3.8	28.6

Nota : Le moment moyen s'entend du moment du mariage ou de la maternité par rapport à l'âge prévu. L'âge prévu est calculé pour chaque femme observée d'après les résultats de la régression MCO où l'âge au moment du premier mariage ou de la première naissance varie selon le niveau d'études et le principal domaine d'études, la région et la catégorie de taille urbaine. Une régression distincte a été exécutée pour chaque cohorte.

Bibliographie

- Becker, G. (1985). 'Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour.' *Journal of Labour Economics* 3 (1, Pt.2): S33-S58.
- Blackburn, M.L., D. Bloom and D. Neumark (1990). 'Fertility Timing, Wages and Human Capital.' *National Bureau of Economic Research, Working Paper*, no. 3422.
- Chandler, T.D., Y. Kamo and J.D. Werbel (1994). 'Do Delays in Marriage and Childbirth Affect Earnings?' *Social Science Quarterly*, Volume 75, Number 4, December, pp.838-853.
- Giles, P. and H. Lathe (1995). 'Work Experience'. *Perspectives on Labour and Income*, Volume 7, No. 2, Statistics Canada, Catalogue Number: 75-001-XIE.
- Glass, J. and V. Camarigg (1992). 'Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility' *American Journal of Sociology*, Volume 98, Number 1, July, pp. 131-151.
- Hill, M.S. (1979). The Wage Effects of Marital Status and Children. *Journal of Human Resources*, Volume 9, Number 4, pp.579-593.
- Kenny, L. (1983). 'The Accumulation of Human Capital during Marriage by Males.' *Economic Inquiry*, Volume 21, pp. 223-231.
- Korenman, S. and D. Neumark (1991). 'Does marriage really make men more productive?'. *Journal of Human Resources*, Volume 26, Number 2, Spring, pp.282-307.
- Korenman, S. and D. Neumark (1992). 'Marriage, Motherhood and Wages'. *Journal of Human Resources*, Volume 27, Number 2, Spring, pp.233-55.
- Lehrer, E. (1992) The Impact of Children on Married Women's Labor Supply. *Journal of Human Resources*, Volume 27, Number 3, Summer, pp.422-42.
- Mincer, J. and S. Polachek (1974). 'Family Investments in Human Capital: Earnings of Women.' *Journal of Political Economy*, Volume 82: S76-S108.
- Murphy, K. and F. Welch (1990). 'Empirical Age-Earnings Profiles'. *Journal of Labour Economics*, Vol. 8 (2), pp. 202-289.
- Nakamura, A. and M. Nakamura (1994). 'Predicting Female Labour Supply: Effect of Children and Recent Work Experience.' *Journal of Human Resources*, Volume 29, Number 2, Spring, pp.302-327.
- Shapiro and Mott (1994). 'Long-Term Employment and Earnings of Women in Relation to Employment Behaviour Surrounding First Birth.' *Journal of Human Resources*, Volume 26, Number 2, Spring, pp.248-275.
- Statistics Canada (1996). *Vital Statistics Compendium, 1996*. Catalogue 84 - 214 - XPE.

Statistics Canada (1998). *Labour Force Historical Review*, Catalogue Number 71F0004XCB.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada 20010*, Catalogue Number 89-503-XPE.

Suter, L.E. and H.P.Miller (1973). 'Income Differences Between Men and Career Women'
American Journal of Sociology 78(4): 962-75.