

Les différences liées au genre dans l'avancement professionnel des femmes au Canada



par Zechuan Deng

Date de diffusion : le 22 septembre 2021

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 2021

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.

Les différences liées au genre dans l'avancement professionnel des femmes au Canada

par Zechuan Deng

DOI: <https://doi.org/10.25318/36280001202100900002-fra>

Résumé

Au Canada, l'écart salarial entre les hommes et les femmes persiste (Statistique Canada, 2021). En 2018, près des deux tiers de cet écart ne pouvaient toujours pas être expliqués par des facteurs normalisés comme le niveau de scolarité, les caractéristiques de l'emploi, les proportions de femmes et d'hommes dans des professions ou des secteurs bien rémunérés et les caractéristiques démographiques (Pelletier, Patterson et Moyser, 2019). Cette situation met en relief l'importance de poursuivre les analyses dans ce domaine, afin de mieux comprendre les disparités qui perdurent, y compris les différences liées au genre en rapport avec l'avancement professionnel. En utilisant du nouveau contenu mis au point dans le cadre de l'Enquête sociale générale de 2016 – Les Canadiens au travail et à la maison, cette étude se penche sur les différences liées au genre dans l'avancement professionnel qui pourraient influencer sur le salaire des femmes. Les résultats indiquent que les femmes étaient désavantagées sur le plan de l'avancement professionnel, comparativement à leurs homologues masculins. Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir suivi une formation payée par leur employeur au cours des 12 mois précédents, et parmi les personnes ayant suivi une formation, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir l'impression que cette formation avait amélioré leur sécurité d'emploi ou leurs perspectives d'emploi.

Auteur

Zechuan Deng travaille à la Division de l'analyse stratégique, des publications et de la formation, Direction des études analytiques, de Statistique Canada.

Remerciement

La présente étude est financée par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres.

Introduction

Au Canada, le taux de participation des femmes au marché du travail a stagné tout au long des années 1990, puis a augmenté de 5 points de pourcentage entre la fin des années 1990 et 2015 (Drolet, Uppal et LaRochelle-Côté, 2016). De plus, la participation des femmes à toutes les professions sur le marché du travail a augmenté considérablement depuis 1985, y compris dans celles traditionnellement dominées par les hommes (Graham et Krahn, 2000). Par ailleurs, les femmes au Canada ont aujourd'hui un niveau de scolarité plus élevé, sauf au niveau du doctorat (McDaniel, 2010; Ferguson, 2016). Toutefois, l'écart entre les genres en ce qui concerne les salaires et d'autres résultats sur le marché du travail persiste. En 2020, les femmes canadiennes gagnaient 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes chaque année (Statistique Canada, 2021). Elles continuent également d'être sous-représentées aux postes de direction et de cadre, occupant seulement 21,6 % des postes au sein de conseils d'administration dans les 500 plus grandes sociétés au Canada en 2016 (Conseil canadien pour la diversité administrative, 2016).

Bien qu'une partie de la disparité salariale entre les hommes et les femmes au Canada puisse s'expliquer par des facteurs comme les caractéristiques de l'emploi, les proportions de femmes et d'hommes dans des professions ou des secteurs mieux rémunérés, et les caractéristiques démographiques, près des deux tiers de l'écart en 2018 étaient encore inexpliqués (Pelletier, Patterson et Moyser, 2019)¹. Les raisons possibles de cet écart comprennent des facteurs comme la sous-représentation potentielle des femmes dans les entreprises à hauts salaires ou d'autres différences liées au genre. Il est donc essentiel de poursuivre l'analyse dans ce domaine, afin de mieux comprendre la disparité salariale fondée sur le genre.

Une récente étude menée aux États-Unis et fondée sur des expériences en classe a montré que les femmes ont tendance à avoir un comportement moins ambitieux au travail que les hommes lorsque ceux-ci sont présents en classe. De plus, ce comportement est observé plus fréquemment chez les femmes célibataires que chez leurs homologues mariées (Bursztyn, Fujiwara et Pallais, 2017)². Selon la situation, ce phénomène pourrait être un exemple de différence liée au genre. Il peut être difficile de cerner et de mesurer de telles différences, car elles ne sont souvent pas observées directement. Par exemple, il n'y a actuellement aucune enquête ou question d'enquête au Canada qui permet de recueillir directement des données sur le thème des différences liées au genre. De plus, ce ne sont pas tous les répondants qui savent ou comprennent si ces enjeux les touchent, car certaines de ces différences pourraient déjà être intégrées chez les répondants comme des normes. C'est pourquoi les différences liées au genre sont des questions importantes qui devraient être portées à l'attention des décideurs pour améliorer les politiques qui visent à combler l'écart salarial entre les sexes.

Une étude antérieure portant sur le marché du travail aux États-Unis a montré que les femmes et les hommes sont tout aussi susceptibles les uns que les autres d'adopter des comportements et des stratégies proactifs en milieu de travail, qui sont généralement attribués à un employé idéal

-
1. Les caractéristiques de l'emploi comprennent l'emploi à temps partiel (par opposition à temps plein), l'emploi dans le secteur public (par opposition au secteur privé), la protection par un syndicat ou une convention collective, et la taille de l'entreprise.
 2. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter Bursztyn, Fujiwara et Pallais (2017). Les auteurs concluent qu'il y a un compromis à faire entre l'attrait sur le marché du mariage et le succès sur le marché du travail et que ce compromis est un facteur primordial dont les femmes tiennent compte lorsqu'elles prennent des décisions de carrière.

(Carter et Silva, 2011)³. Toutefois, lorsqu'ils ont adopté de telles stratégies, les hommes en ont plus bénéficié que les femmes. En effet, même lorsque les femmes utilisaient les mêmes stratégies d'avancement professionnel, elles progressaient moins rapidement que leurs homologues masculins, et leur rémunération augmentait à un rythme plus lent. Au Canada, il manque d'études similaires ou pertinentes. Pour combler cette lacune, le présent article prendra appui sur les constats de Carter et Silva (2011) pour explorer l'existence possible de différences liées au genre et mesurer leur ampleur et leurs effets nuisibles sur l'avancement professionnel des femmes, et ce, en fonction d'hypothèses fondées sur des mesures quantitatives recueillies dans le cadre d'une enquête nationale. Ces différences liées au genre qui influent sur l'avancement professionnel pourraient être des facteurs déterminants et des voies potentielles qui mènent à l'écart salarial actuel entre les hommes et les femmes au Canada, phénomène qui a été ignoré auparavant.

Données

La présente étude repose sur les données de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2016 : Les Canadiens au travail et à la maison, laquelle offre un portrait complet de la manière dont les Canadiens concilient différents aspects de leur vie, dont le travail, la vie personnelle, les loisirs et le bien-être général. La population visée comprenait toute personne âgée de 15 ans et plus ne vivant pas en institution, qui réside dans l'une des 10 provinces canadiennes⁴. La principale population d'intérêt est constituée des répondants qui travaillaient à titre d'employés rémunérés au moment de la tenue de l'enquête (n = 8 820). La taille complète de l'échantillon de l'enquête est d'environ 20 000 personnes, dont plus de la moitié sont des femmes⁵. La répartition entre les femmes et les hommes pour la plupart des indicateurs démographiques et géographiques est relativement proche, à l'exception du type de profession, ce qui était prévu⁶. L'ESG de 2016 comprenait de nombreuses nouvelles questions sur les perceptions liées à l'éthique de travail et à l'avancement professionnel, qui n'avaient jamais été posées auparavant dans le cadre d'autres cycles de l'ESG ou des principales enquêtes sociales au Canada et qui ont rendu cette étude possible.

3. Dans le cadre de leur étude, les employés idéaux sont définis comme des personnes qui recherchent activement des affectations bien en vue, qui communiquent ouvertement et directement au sujet de leurs aspirations professionnelles, qui cherchent à faire connaître leurs réalisations, qui font part à leur superviseur de leurs compétences et de leur volonté de contribuer, qui cherchent continuellement de nouvelles occasions, qui se familiarisent avec le contexte politique ou les règles non écrites de l'entreprise et qui n'ont pas peur de demander de l'aide. Le concept de comportement proactif au travail consiste à prendre des initiatives pour améliorer ou façonner des situations. Voici des références dignes de mention : J. Michael Crant, 2000, « Proactive Behavior in Organizations », *Journal of Management*, vol. 26, n° 3, p. 435 à 462; DeVos A., K. Dewettinck et D. Buyens. 2008. « To move or not to move?: The relationship between career management and preferred career moves », *Employee Relations*, vol. 30, n° 2, p. 156 à 175; et Joo B. et T. Lim, 2009, « The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation », *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol. 16, n° 1, p. 48 à 60.
4. Par personne institutionnalisée, on entend toute personne qui vit dans un logement collectif institutionnel, comme un hôpital, un établissement de soins infirmiers ou une prison. Il peut s'agir d'un pensionnaire d'un établissement de soins ou de détention (p. ex. un patient ou un détenu) ou d'un employé et des membres de sa famille vivant avec lui, s'il y a lieu.
5. Au cours de la conception de l'enquête et de la collecte de l'ESG de 2016, de nouvelles mesures relatives au genre n'avaient pas encore été appliquées. Par conséquent, il n'est pas possible d'effectuer une analyse comparative plus inclusive entre les sexes au-delà des hommes et des femmes.
6. Le tableau en annexe, qui fournit des statistiques récapitulatives détaillées de la population échantillonnée en fonction de certains indicateurs démographiques et géographiques, est disponible sur demande.

Méthodologie

Pour la présente étude, les principales méthodes d'analyse sont fondées sur une combinaison d'analyses de statistiques descriptives et de modèles de régression. Le but du modèle de régression est de vérifier la fiabilité des résultats se trouvant dans les statistiques descriptives. Pour l'analyse des statistiques descriptives, les principales variables de résultats sont les perceptions de divers comportements et opinions en milieu de travail, comme les cotes autodéclarées relatives à l'éthique de travail et les questions liées aux perspectives d'avancement professionnel, qui sont analysées chez les femmes et les hommes^{7,8}. Pour l'analyse de régression, la variable d'intérêt est le sexe. Les principales variables indépendantes, ou variables de contrôle, sont sélectionnées en fonction de la documentation fondée sur le genre existante liée à l'avancement professionnel (Afza et Newaz, 2008; Mustapa, Mutalib et Noor, 2018), et comprennent l'âge, l'âge au carré, l'état matrimonial, le plus haut niveau de scolarité, le statut d'immigrant, l'appartenance à une minorité visible, la présence d'enfants de moins de 18 ans, le revenu personnel (avant impôt), la taille du lieu de travail, la profession, l'état matrimonial et les variables de contrôle géographiques, comme la province de résidence et l'identificateur du centre de population du recensement. Les principales variables dépendantes ou de résultats comprennent les cotes autodéclarées relatives à l'éthique de travail, la mesure des perspectives d'avancement professionnel, si les personnes ont suivi une formation officielle payée par l'employeur au cours des 12 derniers mois, si la sécurité d'emploi a été améliorée grâce à la formation suivie au cours des 12 derniers mois, et si les perspectives d'emploi ont été améliorées grâce à la formation suivie au cours des 12 derniers mois^{9,10}. Dans cette étude, les principales variables de résultats sont toutes binaires; par conséquent, on préfère un modèle de probabilité (modèle linéaire standard, modèle probit ou modèle logit) au modèle linéaire standard pour estimer l'effet conditionnel du sexe. Il convient de mentionner que les résultats des statistiques descriptives et des modèles de régression n'expliquent pas la relation de causalité possible entre le sexe et l'avancement professionnel. Il s'agit simplement d'une corrélation bidirectionnelle qui pourrait donner lieu à des problèmes d'endogénéité.

Prenant appui sur les travaux de Carter et Silva (2011), les hypothèses suivantes sont formulées dans le but de déterminer les différences éventuelles liées au genre sur le plan de l'avancement professionnel des femmes au Canada. Les principales variables de résultats sont les cotes autodéclarées relatives à l'éthique de travail et la question de savoir si l'emploi des répondants leur donne de bonnes chances d'avancement professionnel. Les hypothèses clés, fondées sur le principe de « toute chose égale par ailleurs », sont les suivantes :

- 1) toute chose égale par ailleurs, les femmes affichent des cotes autodéclarées égales, voire supérieures, à celles de leurs homologues masculins sur le plan de l'éthique de travail;
- 2) toute chose égale par ailleurs, les femmes sont plus susceptibles d'être en désaccord sur le fait que leur emploi actuel leur donne de bonnes chances d'avancement professionnel;
- 3) toute chose égale par ailleurs, les femmes sont moins susceptibles d'avoir suivi une formation officielle payée par leur employeur;

7. L'éthique de travail dans l'ESG de 2016 est mesurée sur une échelle de 0 à 10 à partir de diverses questions fondées sur la perception liées à l'effort de travail, comme le fait d'être heureux lorsqu'on travaille fort et la volonté de déployer des efforts supplémentaires pour accomplir le travail sans être récompensé.

8. Dans l'ESG de 2016, le concept de perspectives liées à l'avancement professionnel est officiellement appelé « obstacles ».

9. Dans l'ESG de 2016, les cotes autodéclarées relatives à l'éthique de travail sont mesurées selon une échelle ordinale de 10 points. Dans cette étude, les cotes moyennes relatives à l'éthique de travail et une mesure binaire des cotes relatives à l'éthique de travail sur une échelle de 8 à 10 par rapport à une éthique de travail inférieure à 8 sont utilisées comme principales variables de résultat dans l'équation (1). La méthode de mesure binaire est largement utilisée dans les études qui s'appuient sur des mesures ordinales comme la cote de satisfaction à l'égard de la vie (Helliwell et autres, 2020). Seul le résultat de la mesure binaire est présenté dans ce document à des fins de présentation et d'interprétation. Le résultat de l'estimation de l'équation (1) utilisant les cotes moyennes relatives à l'éthique de travail est fourni sur demande.

10. La formation officielle est définie comme un processus qui permet au travailleur de mieux comprendre le domaine de travail en général.

- 4) toute chose égale par ailleurs, les femmes sont plus susceptibles d'avoir suivi une formation officielle payée par elles-mêmes.
- 5) toute chose égale par ailleurs, les femmes sont moins susceptibles d'avoir l'impression que leur sécurité d'emploi a été améliorée grâce à la formation suivie;
- 6) toute chose égale par ailleurs, les femmes sont moins susceptibles d'avoir l'impression que leurs perspectives d'emploi ont été améliorées grâce à la formation suivie.

Si ces hypothèses ne sont pas rejetées, il est juste de conclure qu'il y a certaines formes de différences liées au genre dans l'avancement professionnel qui pourraient empêcher les femmes de faire progresser leur carrière, malgré le fait qu'elles ont des cotes autodéclarées plus élevées ou égales sur le plan de l'éthique du travail que leurs homologues masculins.

Pour cette étude, le modèle économétrique général se présente comme suit :

$$\Pr(Y_i = 1|X_i) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \text{Femelle}_i + C_i + Y_I + \Psi_p + u_i)$$

$$\text{Avec } E(u_i|x_i) = 0$$

Il s'agit d'un modèle probit où l'attente conditionnelle de la variable binaire dépendante compte tenu de toute l'information pertinente X de chaque observation i est égale à la fonction de distribution cumulative de la distribution normale normalisée définie comme Φ . Après avoir soumis les variables de résultats au modèle général, le modèle économétrique prend les formes suivantes :

$$\Pr(\text{Score d'éthique de travail élevé } -8 \text{ ou plus}_i = 1|X_i) = \Phi(\beta_{0_1} + \beta_{1_1} \text{Femelle}_i + C_{1i} + Y_I + \Psi_p + u_{1i}) \quad (1)$$

$$\Pr(\text{Bonnes perspectives d'évolution de carrière}_i = 1|X_i) = \Phi(\beta_{0_2} + \beta_{1_2} \text{Femelle}_i + C_{2i} + Y_I + \Psi_p + u_{2i}) \quad (2)$$

$$\Pr(\text{Reçu une formation payée par l'employeur}_i = 1|X_i) = \Phi(\beta_{0_3} + \beta_{1_3} \text{Femelle}_i + C_{3i} + Y_I + \Psi_p + u_{3i}) \quad (3)$$

$$\Pr(\text{Reçu une formation payée par l'employé}_i = 1|X_i) = \Phi(\beta_{0_4} + \beta_{1_4} \text{Femelle}_i + C_{4i} + Y_I + \Psi_p + u_{4i}) \quad (4)$$

$$\Pr(\text{L'emploi est plus sûr grâce à la formation}_i = 1|X_i) = \Phi(\beta_{0_5} + \beta_{1_5} \text{Femelle}_i + C_{5i} + Y_I + \Psi_p + u_{5i}) \quad (5)$$

$$\Pr(\text{Meilleure future carrière grâce à la formation}_i = 1|X_i) = \Phi(\beta_{0_6} + \beta_{1_6} \text{Femelle}_i + C_{6i} + Y_I + \Psi_p + u_{6i}) \quad (6)$$

Les variables de résultats sont les suivantes : « Cote élevée relative à l'éthique de travail — 8 ou plus i », « Bonnes chances d'avancement professionnel — En désaccord ou fortement en désaccord i », « Formation suivie payée par l'employeur i », « Formation suivie payée par l'employé i », « Sécurité d'emploi améliorée grâce à la formation i » et « Perspectives d'emploi améliorées grâce à la formation i » sont des variables binaires pour la personne i égales à 1 si ces variables de résultats sont « vraies ». Par exemple, la variable de résultat « Cote élevée relative à l'éthique de travail — 8 ou plus i » est une variable binaire égale à 1 si le répondant a une cote autodéclarée relative à l'éthique de travail de 8 ou plus (sur une échelle de 0 à 10) pour certaines variables en lien avec l'éthique de travail, et à 0 autrement¹¹. De même, « Bonnes chances d'avancement professionnel — En désaccord ou fortement en désaccord i » est une variable binaire égale à 1 si le répondant est en désaccord ou fortement en désaccord avec l'énoncé selon lequel son emploi lui donne de bonnes chances d'avancement professionnel, et à 0 autrement. De même, la principale variable d'intérêt « Femme » est une variable

11. Une éthique de travail positive est mesurée sur une échelle de 0 à 10 en fonction des qualités suivantes : a) Être heureux lorsqu'on travaille fort, b) Faire volontiers un effort supplémentaire pour que le travail se fasse, même si les efforts ne sont pas récompensés, c) Être fier de son propre travail, d) Trouver que le sentiment du devoir accompli est la meilleure récompense au travail, et e) Admire les gens qui travaillent fort.

binaire égale à 1 si le répondant est une femme, et à 0 autrement. Ce concept s'applique à toutes les

autres variables de contrôle. C_i est le vecteur de variables de contrôle des caractéristiques personnelles, qui comprennent l'âge, l'âge au carré, le statut d'immigrant, le niveau de scolarité le plus élevé, l'appartenance à une minorité visible, la présence d'enfants de moins de 18 ans, le groupe de revenu personnel, la taille du lieu de travail, la profession et l'état matrimonial¹². La plupart des variables de contrôle de ce vecteur sont des mesures binaires, sauf pour ce qui est de l'âge, qui est une variable continue reflétant l'âge du répondant, et l'âge au carré, qui saisit l'effet décroissant de l'âge sur les

résultats. Y_i est le vecteur de l'indicateur du centre de population ou de la région rurale, qui comprend quatre classes différentes (la région rurale est absente dans la régression en tant que groupe de

référence). Ψ^P est le vecteur d'effets fixes de la région ou de la province, qui comprend un total de neuf provinces au Canada (l'Ontario est absent dans la régression en tant que groupe de référence). Pour mieux interpréter les résultats, le coefficient de la variable d'intérêt « Femme » est converti en effets marginaux moyens, c'est-à-dire la probabilité conditionnelle (dérivée partielle) d'être une femme, et étant donné que la variable de résultat est « vrai », tout le reste (variables de contrôle) demeurant par ailleurs constant.

Dans cette étude, trois spécifications différentes du modèle probit sont mises à l'essai. La première spécification fait régresser sur le sexe directement la mesure binaire du niveau de scolarité atteint et des variables de résultats sur le marché du travail, sans variables de contrôle. Dans la deuxième spécification, des indicateurs démographiques sélectionnés sont ajoutés à la régression pour tenir compte des différences de caractéristiques personnelles. Enfin, la troisième spécification tient compte des effets fixes de la région ou de la province et fait régresser sur les variables de contrôle du sexe et des caractéristiques personnelles la mesure binaire des variables de résultats sur le marché du travail pour broser un tableau complet. L'objectif principal de l'utilisation de différentes spécifications du modèle est de tester la robustesse de l'effet d'être une femme sur les résultats sur le marché du travail¹³.

12. Le groupe de référence pour les variables de contrôle est composé de non-immigrants, n'ayant pas terminé leurs études secondaires, n'appartenant pas à une minorité visible, n'ayant pas d'enfants de moins de 18 ans, ayant un revenu inférieur à 20 000 \$, travaillant dans une petite entreprise, dans le secteur de la vente et des services et occupant un emploi non syndiqué.

13. À titre de vérification supplémentaire de la fiabilité, des modèles logit fondés sur les équations (1) à (5) sont également conçus et mis à l'essai pour assurer la cohérence des résultats de la régression du modèle probit disponibles sur demande.

Résultats

Dans l'ensemble, les femmes affichaient des cotes autodéclarées légèrement plus élevées que celles des hommes sur le plan de l'éthique du travail

Dans l'ensemble, parmi les employés rémunérés, les femmes affichaient des cotes moyennes d'éthique de travail autodéclarées plus élevées que celles des hommes. Cela s'applique à chacune des mesures de l'éthique de travail sélectionnées et à la cote combinée relative à l'éthique de travail¹⁴. Par exemple, les femmes montrent non seulement une plus grande volonté que les hommes de travailler fort (76,4 % par rapport à 71,7 %), mais elles expriment aussi une plus grande admiration pour ceux qui travaillent fort (88,3 % par rapport à 84,8 %). Une tendance semblable est également observée lorsque l'on utilise les cotes moyennes relatives à l'éthique de travail au lieu de l'indicateur binaire présenté ci-dessous.

Tableau 1A

Répartition des personnes ayant obtenu des cotes élevées d'éthique de travail, selon le sexe

Personnes ayant reçu une cote de 8 ou plus aux questions : « Sur une échelle de 0 à 10, où 0 correspond à "entièrement en désaccord" et 10 correspond à "entièrement d'accord", à quel point êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants ? »	Sexe	
	Hommes (groupe de référence)	Femmes
	pourcentage	
Ce qui me rend le plus heureux, c'est lorsque je travaille fort	71,7	76,4 ***
Je fais volontiers un effort supplémentaire pour que le travail se fasse, même si mes efforts ne sont pas récompensés	71,3	78,0 ***
Je suis fier du travail que je fais	89,3	92,0 **
Le sentiment du devoir accompli est la meilleure récompense au travail	63,3	69,7 ***
J'admire les gens qui travaillent fort	84,8	88,3 ***
Note combinée sur l'éthique au travail	70,1	78,4 ***

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

14. La cote combinée relative à l'éthique de travail est calculée en utilisant la moyenne des cinq cotes autodéclarées de mesure de l'éthique de travail (« Ce qui me rend heureux, c'est lorsque je travaille fort », « Je fais volontiers un effort supplémentaire pour que le travail se fasse, même si les efforts ne sont pas récompensés », « Je suis fier du travail que je fais », « Le sentiment du devoir accompli est la meilleure récompense au travail » et « J'admire les gens qui travaillent fort ».)

Tableau 1B

Cotes autodéclarées moyennes relatives à l'éthique de travail, selon le sexe

Sur une échelle de 0 à 10, où 0 correspond à "entièrement en désaccord" et 10 correspond à "entièrement d'accord", à quel point êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?	Sexe	
	Hommes (groupe de référence)	Femmes
	pourcentage	
Ce qui me rend le plus heureux, c'est lorsque je travaille fort	8.2	8.3 **
Je fais volontiers un effort supplémentaire pour que le travail se fasse, même si mes efforts ne sont pas récompensés	8.1	8.4 ***
Je suis fier du travail que je fais	9.1	9.3 **
Le sentiment du devoir accompli est la meilleure récompense au travail	7.8	8.2 ***
J'admire les gens qui travaillent fort	8.9	9.1 ***
Note combinée sur l'éthique au travail	8.4	8.7 ***

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

De même, lors de la répartition de la cote combinée relative à l'éthique de travail selon certaines caractéristiques démographiques et d'emploi, les femmes avaient globalement des cotes moyennes d'éthique de travail plus élevées que celles des hommes. Par exemple, pour ce qui est de la majorité des groupes d'âge, du niveau de scolarité le plus élevé, du statut d'immigrant, de l'état matrimonial, de la présence d'enfants et de la profession, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'obtenir une cote de 8 ou plus quant à l'éthique de travail combinée. Dans l'ensemble, ces résultats concordent avec ceux d'études antérieures portant sur le marché du travail aux États-Unis et en Grande-Bretagne, où des enquêtes indiquent que les femmes travaillent plus fort que les hommes (Gorman et Kmec, 2007). De plus, selon les résultats présentés au tableau 2, les femmes célibataires et jamais mariées étaient moins susceptibles d'avoir une cote combinée relative à l'éthique de travail élevée que les femmes qui étaient mariées ou qui vivaient en union libre (75,3 % par rapport à 79,2 %), alors que les différences entre les hommes n'étaient pas significatives. Cela est conforme aux conclusions de Bursztyń, Fujiwara et Pallais (2017) fondées sur des données des États-Unis. Par contre, aucune différence significative n'a été constatée entre le statut d'immigrant des femmes et la présence d'enfants, ce qui correspond aux résultats obtenus précédemment au Canada (Bauder, 2006) et aux États-Unis (Korabik et Rosin, 1995; Metz, 2005).

Tableau 2
Répartition des personnes ayant obtenu cotes notes élevées d'éthique de travail, selon le sexe et certaines caractéristiques démographiques et professionnelles

Personnes ayant obtenu une cote de 8 ou plus pour la cote combinée de l'éthique de travail	Sexe	
	Hommes (groupe de référence)	Femmes
	pourcentage	
Groupe d'âge		
15 à 24 ans	68.6	72.0 §
25 à 44 ans (groupe de référence)	69.6	79.1 ***
45 à 64 ans	70.7	79.4 ***
65 ans et plus	78.3 †	89.0 *, §§
Plus haut niveau de scolarité atteint		
Diplôme d'études secondaires ou études postsecondaires partielles	70.0	78.1 **
Certificat ou diplôme d'une école de métiers, d'un collège communautaire, d'un cégep ou d'une université en dessous du niveau du baccalauréat	70.8	80.7 ***, §
Baccalauréat (groupe de référence)	70.5	76.7 *
Grade supérieur au baccalauréat	67.1	75.0 *
Statut d'immigrant		
Immigrant	75.3 §§	78.9
Non-immigrant (groupe de référence)	68.7	78.3 ***
État matrimonial		
Marié ou en union libre (groupe de référence)	71.6	79.2 ***
Veuf, séparé ou divorcé	70.7	82.9 ***, †
Célibataire, jamais marié	66.6 §	75.3 **, §
Présence d'enfants âgés de moins de 18 ans		
Non (groupe de référence)	69.8	78.4 ***
Oui	70.8	78.5 ***
Profession		
Gestion	74.8	79.7
Affaires, finance et administration	70.7	79.4 **
Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	61.3 §	75.1 **
Secteur de la santé	64.1	83.3 **, §§
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	73.3	79.1
Arts, culture, sports et loisirs	75.2	79.8
Vente et services (groupe de référence)	69.9	75.8 *
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	73.8	76.4
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	73.5	87.3
Fabrication et services d'utilité publique	65.5	71.8

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence par colonne ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence par colonne ($p < 0,01$)

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

† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence par colonne ($p < 0,10$)

§ valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence par rangée ($p < 0,05$)

§§ valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence par rangée ($p < 0,01$)

§§§ valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence par rangée ($p < 0,001$)

‡ valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence par rangée ($p < 0,10$)

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Mesurée en fonction des perspectives d'avancement professionnel, la probabilité pour les femmes d'avoir une cote élevée sur le plan de l'éthique de travail était également plus élevée que celle pour les hommes. Par exemple, parmi les personnes qui étaient d'accord, ni d'accord ni en désaccord, en désaccord ou fortement en désaccord avec l'énoncé selon lequel leur emploi leur donnait de bonnes chances d'avancement professionnel, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'obtenir une cote combinée de 8 ou plus quant à l'éthique de travail (respectivement : 82,3 % par rapport à 72,9 %; 70,8 % par rapport à 64,1 %; 77,2 % par rapport à 55,1 % et 72,0 % par rapport à 52,5 %). Cela signifie que peu importe le potentiel d'avancement de l'emploi actuel, lequel constitue un élément essentiel de la qualité de l'emploi, les femmes ont exprimé un niveau plus élevé de devoir moral en matière de travail rémunéré que les hommes.

Tableau 3

Répartition des personnes ayant obtenu des cotes élevées d'éthique de travail, selon le sexe et les perspectives d'avancement professionnel

Personnes ayant obtenu une cote de 8 ou plus pour la cote combinée de l'éthique de travail	Sexe	
	Hommes (groupe de référence)	Femmes
	pourcentage	
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant?		
Votre emploi vous donne de bonnes chances d'avancement professionnel.		
Fortement d'accord	88,2	87,5
D'accord	75,9	82,3 ***
Ni d'accord ni en désaccord	64,1	70,8 *
En désaccord	55,1	77,2 ***
Fortement en désaccord	52,5	72,0 ***

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de ne pas être d'accord sur le fait que leur emploi actuel leur donnait de bonnes chances d'avancement professionnel

Dans l'ensemble, les femmes affichaient des cotes autodéclarées plus élevées que leurs homologues masculins sur le plan de l'éthique de travail, mais elles étaient tout de même moins susceptibles que les hommes d'être d'accord sur le fait que leur emploi actuel leur donnait de bonnes chances d'avancement professionnel. Par exemple, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'être fortement d'accord sur le fait que leur emploi leur donnait de bonnes chances d'avancement professionnel (12,8 % par rapport à 16,0 %). Par ailleurs, comparativement aux hommes, les femmes étaient plus susceptibles d'être en désaccord sur le fait que leur emploi leur donnait de bonnes chances d'avancement professionnel (22,2 % par rapport à 18,9 %). Cela concorde avec des études antérieures fondées sur le marché du travail aux États-Unis, où il y a des retards importants en matière d'avancement professionnel pour les femmes (Carter et Silva, 2011).

Tableau 4
Répartition des personnes étant d'accord ou en désaccord avec l'énoncé selon lequel
l'emploi actuel offre de bonnes chances d'avancement professionnel, selon le sexe

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant?	Sexe	
	Hommes (groupe de référence)	Femmes
	pourcentage	
Votre emploi vous donne de bonnes chances d'avancement professionnel.		
Fortement d'accord	16,0	12,8 **
D'accord	38,1	36,4
Ni d'accord ni en désaccord	20,0	21,1
En désaccord	18,9	22,2 **
Fortement en désaccord	6,9	7,5

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de recevoir une formation officielle payée par leur employeur et plus susceptibles de recevoir une formation payée par elles-mêmes

En plus des perspectives d'avancement professionnel, la formation est également un facteur important qui pourrait avoir une incidence sur les perspectives d'emploi et, en fin de compte, sur les écarts salariaux¹⁵. Selon une étude antérieure portant sur le marché du travail aux États-Unis, l'absence de possibilités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement professionnel pour les femmes est un phénomène presque universel (Davis, 2012). Au Canada, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de déclarer avoir suivi une formation officielle payée par leur employeur au cours des 12 derniers mois (39,9 % par rapport à 43,4 %). Par contre, elles étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir payé elles-mêmes de la formation officielle suivie au cours de la même période (14,0 % par rapport à 11,0 %), ce qui semble indiquer que tout comme aux États-Unis, les femmes doivent composer avec un fardeau financier supplémentaire en ce qui concerne l'accumulation de compétences et de capital humain après leur entrée sur le marché du travail, qui est un facteur clé de l'avancement professionnel. Cela pourrait être attribuable aux différences entre les professions et les secteurs ainsi qu'aux exigences d'emploi liées aux postes. Toutefois, si les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de suivre une formation officielle payée par elles-mêmes, cela n'élimine pas la possibilité qu'elles suivaient moins de formation payée par l'employeur parce qu'elles choisissaient de ne pas le faire, de sorte que ce résultat doit être interprété avec prudence. En d'autres mots, la probabilité plus faible que les femmes suivent une formation rémunérée pourrait être attribuable (au moins en partie) à leur décision de ne pas suivre une telle formation, plutôt qu'à une offre moindre de formation rémunérée de la part des employeurs.

15. Il convient de noter que dans cette étude, les variables de la formation officielle ne mesurent pas la possibilité de suivre une formation officielle rémunérée. Elles mesurent plutôt un résultat, qui combine l'offre de formation rémunérée et l'acceptation d'une formation rémunérée.

Tableau 5

Répartition des personnes qui ont reçu une formation officielle payée par l'employeur ou par elles-mêmes au cours des 12 derniers mois, selon le sexe

	Sexe	
	Hommes (groupe de référence)	Femmes
	pourcentage	
Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi une formation officielle payée par votre employeur?		
Oui	43,4	39,9 *
Non	56,7	60,1 *
Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi une formation officielle que vous avez payée vous-même?		
Oui	11,0	14,0 **
Non	89,0	86,0 **

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir l'impression que leur sécurité d'emploi avait été améliorée grâce à la formation suivie

Parmi les personnes ayant suivi une formation officielle ou non officielle au travail, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir l'impression que cette formation avait contribué à améliorer leur sécurité d'emploi (56,3 % par rapport à 61,6 %). Ainsi, peu importe que la formation ait été payée par leur employeur ou par elles-mêmes, les femmes étaient toujours désavantagées sur le plan de la sécurité d'emploi.

Tableau 6

Répartition des personnes qui ont reçu une formation officielle ou non officielle au cours des 12 derniers mois et sécurité d'emploi, selon le sexe

	Sexe	
	Hommes (groupe de référence)	Femmes
	pourcentage	
Avez-vous l'impression que votre formation a amélioré votre sécurité d'emploi?		
Oui	61,6	56,3 **
Non	38,4	43,7 **

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,01)

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir l'impression que leurs perspectives d'emploi avaient été améliorées en raison de la formation suivie

Tout comme pour la sécurité d'emploi, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir l'impression que la formation qu'elles avaient suivie avait amélioré leurs perspectives d'emploi (66,8 % par rapport à 72,0 %). Ainsi, peu importe que la formation suivie ait été payée par leur employeur ou par elles-mêmes, les femmes étaient toujours désavantagées pour ce qui est des perspectives d'emploi. En résumé, parmi ceux qui ont suivi une formation quelconque au cours des 12 derniers mois, les femmes

étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir l'impression que leur sécurité d'emploi et leurs perspectives d'emploi s'étaient améliorées.

Tableau 7

Répartition des personnes qui ont reçu une formation officielle ou non officielle au cours des 12 derniers mois et perspectives d'emploi, selon le sexe

	Sexe	
	Hommes (groupe de référence)	Femmes
	pourcentage	
Avez-vous l'impression que votre formation a amélioré vos perspectives d'emploi?		
Oui	72,0	66,8 ***
Non	28,0	33,2 ***

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

Sources : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Selon les résultats des statistiques descriptives présentées ci-dessus, parmi les employés rémunérés, étant donné que les femmes avaient une cote égale ou supérieure à celle des hommes sur le plan de l'éthique du travail, elles étaient plus susceptibles que les hommes de ne pas être d'accord sur le fait que leur emploi actuel leur donnait de bonnes chances d'avancement professionnel. De plus, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de recevoir de la formation officielle payée par leur employeur. Parmi ceux qui ont suivi une formation quelconque au cours des 12 derniers mois, comparativement aux hommes, les femmes étaient moins susceptibles d'avoir l'impression que leur sécurité d'emploi et leurs perspectives d'emploi s'étaient améliorées. En résumé, les résultats des statistiques descriptives indiquent la présence au Canada de différences liées au genre qui pourraient empêcher les femmes de faire progresser leur carrière, et ce, malgré le fait que leurs cotes autodéclarées sur le plan de l'éthique de travail soient plus élevées que celles des hommes.

Pour s'assurer que les résultats des statistiques descriptives permettant de cerner les différences liées au genre sont significatifs et solides, cinq régressions multivariées distinctes sont estimées en fonction des hypothèses, et les modèles de régression probit sont présentés dans la section Méthodologie.

Les femmes étaient plus susceptibles (dans une proportion de 8,1 points de pourcentage) que les hommes d'avoir une cote moyenne relative à l'éthique de travail de 8 ou plus

Comme le montre le tableau 8, parmi les trois spécifications du modèle, il y a une corrélation positive entre la variable d'intérêt « Femme » et la variable de résultat « Cote moyenne relative à l'éthique de travail de 8 ou plus », tout le reste demeurant par ailleurs constant. Par exemple, selon la troisième spécification du modèle, le fait d'être une femme augmente de 8,1 points de pourcentage la probabilité d'obtenir une cote relative à l'éthique de travail de 8 ou plus, comparativement au fait d'être un homme. Ces résultats appuient les constatations des statistiques descriptives présentées dans les tableaux 1, 2 et 3, où les femmes avaient une cote d'éthique de travail égale ou supérieure à celle de leurs homologues masculins. On peut tirer la même conclusion lorsque l'on utilise la cote moyenne relative à l'éthique de travail comme variable de résultat plutôt que comme indicateur binaire¹⁶.

16. On peut tirer la même conclusion lorsque l'on utilise la cote moyenne combinée relative à l'éthique de travail comme variable de résultat, et que l'on utilise chacune des cinq cotes moyennes distinctes relatives à l'éthique de travail comme variable de résultat.

Tableau 8

Résultat du modèle probit : Effets marginaux moyens du sexe sur la probabilité d'avoir une cote d'éthique de travail plus élevée (sur une échelle de 0 à 10, cote moyenne de 8 ou plus pour certaines variables de mesure de l'éthique au travail), équation (1)

Variable	Effets marginaux (1)	Effets marginaux (2)	Effets marginaux (3)
Femmes			
Coefficient	0,087 ***	0,083 ***	0,081 ***
Erreur-type	(0,013)	(0,015)	(0,015)
Variables de contrôle démographique	Non	Oui	Oui
Variables de contrôle du centre de population	Non	Non	Oui
Effets fixes par région et par province	Non	Non	Oui
Répliques	500	500	500
Nombre d'observations	8 246	8 246	8 246

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

Notes : Les constantes n'ont pas d'effets marginaux. Par conséquent, elles sont exclues du tableau. La population échantillonnée ici est inférieure à 8 820, car le modèle de régression exclut les réponses suivantes : « Ne sait pas », « Refus » et « Non déclaré ». Les erreurs-types sont estimées à l'aide de poids bootstrap (répliques répétées équilibrées) et de la méthode delta, qui sont indiqués entre parenthèses. Le groupe de référence pour femmes, statut d'immigrant, classe sociale, plus haut niveau de scolarité, appartenance à une minorité visible, présence d'enfants âgés de moins de 18 ans, satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle, groupe de revenu personnel, taille du lieu de travail et professions est hommes, non-immigrant, classe moyenne, sans diplôme d'études secondaires, n'appartenant pas à une minorité visible, aucune présence d'enfants âgés de moins de 18 ans, sans opinion, insatisfait et très insatisfait, moins de 20 000 \$, petites entreprises et vente et services.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Aucune différence entre les hommes et les femmes dans leur impression que leur emploi leur donne de bonnes chances d'avancement professionnel, lorsque l'on tient compte des variables de contrôle démographiques

Les résultats de l'équation quant à la régression (2) montrent une corrélation positive entre la variable d'intérêt « Femme » et la variable de résultat « En désaccord avec l'énoncé selon lequel l'emploi actuel offre de bonnes chances d'avancement professionnel », tout le reste demeurant par ailleurs constant. Toutefois, après l'introduction des variables de contrôle démographiques, l'estimation du coefficient « Femme » n'est plus statistiquement significative. Cela signifie qu'outre le sexe, il y a d'autres facteurs importants dans les variables de contrôle démographiques qui sont corrélés avec la variable de résultat, notamment l'âge, le statut d'immigrant, la taille de l'entreprise, le revenu personnel et la profession. Contrairement à ceux présentés au tableau 4, ces résultats donnent à penser qu'il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes dans leur impression qu'un emploi offre de l'avancement professionnel.

Tableau 9

Résultat du modèle probit : Effets marginaux moyens du sexe sur la probabilité d'être en désaccord avec l'énoncé selon lequel l'emploi actuel offre de bonnes chances d'avancement professionnel (en désaccord ou fortement en désaccord avec l'énoncé suivant : « Votre emploi vous donne de bonnes chances d'avancement professionnel »), équation (2)

Variable	Effets marginaux (1)	Effets marginaux (2)	Effets marginaux (3)
Femmes			
Coefficient	0,040 **	0,010	0,011
Erreur-type	(0,013)	(0,016)	(0,016)
Autres variables de contrôle démographique	Non	Oui	Oui
Variables de contrôle du centre de population	Non	Non	Oui
Effets fixes par région et par province	Non	Non	Oui
Répliques	500	500	500
Nombre d'observations	8 246	8 246	8 246

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

Notes : Les constantes n'ont pas d'effets marginaux. Par conséquent, elles sont exclues du tableau. La population échantillonnée ici est inférieure à 8 820, car le modèle de régression exclut les réponses suivantes : « Ne sait pas », « Refus » et « Non déclaré ». Les erreurs-types sont estimées à l'aide de poids bootstrap (répliques répétées équilibrées) et de la méthode delta, qui sont indiqués entre parenthèses. Le groupe de référence pour femmes, statut d'immigrant, classe sociale, plus haut niveau de scolarité, appartenance à une minorité visible, présence d'enfants âgés de moins de 18 ans, satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle, groupe de revenu personnel, taille du lieu de travail et professions est hommes, non-immigrant, classe moyenne, sans diplôme d'études secondaires, n'appartenant pas à une minorité visible, aucune présence d'enfants âgés de moins de 18 ans, sans opinion, insatisfait et très insatisfait, moins de 20 000 \$, petites entreprises et vente et services.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Toute chose égale par ailleurs, les femmes étaient moins susceptibles (dans une proportion de 3,8 points de pourcentage) que les hommes d'avoir suivi une formation officielle payée par leur employeur, mais elles étaient moins susceptibles d'avoir suivi une formation payée par elles-mêmes

Selon les résultats de la régression pour l'équation (3) présentés ci-dessous, dans le tableau 10, pour les personnes ayant suivi une formation, il existe une corrélation négative entre la variable d'intérêt « Femme » et la variable de résultat « Probabilité d'avoir suivi une formation officielle payée par l'employeur », les autres facteurs demeurant par ailleurs constants. Par exemple, selon la troisième spécification du modèle, le fait d'être une femme réduit de 3,8 points de pourcentage la probabilité d'avoir suivi une formation officielle payée par l'employeur, comparativement au fait d'être un homme. Ces résultats appuient la première partie des statistiques descriptives présentées ci-dessus dans le tableau 5, où les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir suivi une formation officielle payée par leur employeur.

Par contre, les résultats de la régression présentés dans le tableau 11 pour l'équation (4) semblent indiquer qu'il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes comparables en ce qui a trait à la probabilité de suivre une formation payée par elles-mêmes. Cela signifie que le pourcentage plus élevé de femmes ayant suivi une formation payée par elles-mêmes observé dans le tableau 5 rend compte des effets de composition, c'est-à-dire des différences entre les sexes dans les variables socioéconomiques.

Tableau 10

Résultat du modèle probit : Effets marginaux moyens du sexe sur la probabilité d'avoir suivi une formation officielle payée par l'employeur au cours des 12 derniers mois, équation (3)

Variable	Effets marginaux (1)	Effets marginaux (2)	Effets marginaux (3)
Femmes			
Coefficient	-0,039 **	-0,038 *	-0,038 *
Erreur-type	(0,015)	(0,018)	(0,018)
Variables de contrôle démographique	Non	Oui	Oui
Variables de contrôle du centre de population	Non	Non	Oui
Effets fixes par région et par province	Non	Non	Oui
Répliques	500	500	500
Nombre d'observations	8 237	8 237	8 237

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

Notes : Les constantes n'ont pas d'effets marginaux. Par conséquent, elles sont exclues du tableau. La population échantillonnée ici est inférieure à 8 820, car le modèle de régression exclut les réponses suivantes : « Ne sait pas », « Refus » et « Non déclaré ». Les erreurs-types sont estimées à l'aide de poids bootstrap (répliques répétées équilibrées) et de la méthode delta, qui sont indiqués entre parenthèses. Le groupe de référence pour femmes, statut d'immigrant, classe sociale, plus haut niveau de scolarité, appartenance à une minorité visible, présence d'enfants âgés de moins de 18 ans, satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle, groupe de revenu personnel, taille du lieu de travail et professions est hommes, non-immigrant, classe moyenne, sans diplôme d'études secondaires, n'appartenant pas à une minorité visible, aucune présence d'enfants âgés de moins de 18 ans, sans opinion, insatisfait et très insatisfait, moins de 20 000 \$, petites entreprises et vente et services.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Tableau 11

Résultat du modèle probit : Effets marginaux moyens du sexe sur la probabilité d'avoir suivi une formation officielle payée par l'employé au cours des 12 derniers mois, équation (3)

Variable	Effets marginaux (1)	Effets marginaux (2)	Effets marginaux (3)
Femmes			
Coefficient	0,033 **	0,012	0,012
Erreur-type	(0,010)	(0,011)	(0,011)
Variables de contrôle démographique	Non	Oui	Oui
population	Non	Non	Oui
Effets fixes par région et par province	Non	Non	Oui
Répliques	500	500	500
Nombre d'observations	8 241	8 241	8 241

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

Notes : Les constantes n'ont pas d'effets marginaux. Par conséquent, elles sont exclues du tableau. La population échantillonnée ici est inférieure à 8 820, car le modèle de régression exclut les réponses suivantes : « Ne sait pas », « Refus » et « Non déclaré ». Les erreurs-types sont estimées à l'aide de poids bootstrap (répliques répétées équilibrées) et de la méthode delta, qui sont indiqués entre parenthèses. Le groupe de référence est composé d'hommes, non immigrants, n'ayant pas terminé leurs études secondaires, n'appartenant pas à une minorité visible, n'ayant pas d'enfants âgés de moins de 18 ans, ayant un revenu inférieur à 20 000 \$, travaillant dans une petite entreprise et dans le secteur de la vente et des services et occupant un emploi non syndiqué.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Les femmes étaient moins susceptibles (dans une proportion de 5,1 points de pourcentage) que les hommes d'avoir l'impression que leur sécurité d'emploi avait été améliorée en raison de la formation suivie au cours des 12 derniers mois

Comme le montre le tableau 12, parmi les trois spécifications du modèle, il existe une corrélation négative entre la variable d'intérêt « Femme » et la variable de résultat « Probabilité d'avoir l'impression que la formation a amélioré la sécurité d'emploi », tout le reste demeurant par ailleurs constant. Par exemple, selon la troisième spécification du modèle, parmi les travailleurs qui ont suivi une formation au cours des 12 derniers mois, les femmes étaient moins susceptibles (dans une proportion de 5,1 points de pourcentage) que les hommes d'avoir l'impression que leur sécurité d'emploi s'est améliorée. Ces résultats appuient les statistiques descriptives présentées dans le tableau 6, selon lesquelles les femmes étaient moins susceptibles d'avoir l'impression que leur sécurité d'emploi avait été améliorée grâce à la formation qu'elles avaient suivie. Toutefois, ces résultats ne signifient pas nécessairement que la formation a eu un effet moins important sur la sécurité d'emploi des femmes et doivent donc être interprétés avec prudence. Autrement dit, l'opinion moins optimiste des femmes quant à l'incidence de la formation sur leur sécurité d'emploi pourrait être influencée par d'autres facteurs qui ne sont pas observés dans les données. Par exemple, elle pourrait être attribuable à des différences entre les sexes quant à la mesure dans laquelle les personnes sont prudentes lorsqu'elles évaluent l'incidence de la formation.

Tableau 12

Résultat du modèle probit : Effets marginaux moyens du sexe sur la probabilité d'avoir l'impression que la formation suivie au cours des 12 derniers mois a amélioré la sécurité d'emploi, équation (4)

Variable	Effets marginaux (1)	Effets marginaux (2)	Effets marginaux (3)
Femmes			
Coefficient	-0,063 ***	-0,047 **	-0,051 **
Erreur-type	(0,017)	(0,019)	(0,019)
Variables de contrôle démographique	Non	Oui	Oui
Variables de contrôle du centre de population	Non	Non	Oui
Effets fixes par région et par province	Non	Non	Oui
Répliques	500	500	500
Nombre d'observations	5 736	5 736	5 736

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

Notes : Les constantes n'ont pas d'effets marginaux. Par conséquent, elles sont exclues du tableau. La population échantillonnée ici est inférieure à 8 820, car le modèle de régression exclut les réponses suivantes : « Saut valide », « Ne sait pas », « Refus » et « Non déclaré ». Les erreurs-types sont estimées à l'aide de poids bootstrap (répliques répétées équilibrées) et de la méthode delta, qui sont indiqués entre parenthèses. Le groupe de référence pour femmes, statut d'immigrant, classe sociale, plus haut niveau de scolarité, appartenance à une minorité visible, présence d'enfants âgés de moins de 18 ans, satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle, groupe de revenu personnel, taille du lieu de travail et professions est hommes, non-immigrant, classe moyenne, sans diplôme d'études secondaires, n'appartenant pas à une minorité visible, aucune présence d'enfants âgés de moins de 18 ans, sans opinion, insatisfait et très insatisfait, moins de 20 000 \$, petites entreprises et vente et services.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

Les femmes étaient moins susceptibles (dans une proportion de 3,7 points de pourcentage) que les hommes d'avoir l'impression que leurs perspectives d'emploi avaient été améliorées en raison de la formation suivie au cours des 12 derniers mois

Selon les résultats de la régression présentés ci-dessous pour l'équation (6), pour les personnes ayant suivi une formation, il existe une corrélation négative entre la variable d'intérêt « Femme » et la variable de résultat « Probabilité d'avoir l'impression que la formation a amélioré les perspectives d'emploi », les autres facteurs demeurant par ailleurs constants. Par exemple, selon la troisième spécification du modèle, le fait d'être une femme réduisait de 3,7 points de pourcentage la probabilité d'être d'accord avec l'énoncé selon lequel leurs perspectives d'emploi avaient été améliorées en raison de la formation suivie au cours des 12 derniers mois, comparativement au fait d'être un homme. Ces résultats appuient les statistiques descriptives présentées dans le tableau 7, où les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir l'impression que leurs perspectives d'emploi seraient améliorées grâce à la formation suivie. Toutefois, comme dans le cas de la sécurité d'emploi, ces résultats ne signifient pas nécessairement que la formation a eu un effet moins important sur les perspectives d'emploi réelles des femmes et doivent donc être interprétés avec prudence. Autrement dit, l'opinion moins optimiste des femmes quant à l'incidence de la formation sur leurs perspectives d'emploi pourrait découler d'autres facteurs qui ne sont pas observés dans les données. Par exemple, elle pourrait être attribuable à des différences entre les sexes quant à la mesure dans laquelle les personnes sont prudentes lorsqu'elles évaluent l'incidence de la formation.

Tableau 13

Résultat du modèle probit : Effets marginaux moyens du sexe sur la probabilité d'avoir l'impression que la formation suivie au cours des 12 derniers mois a amélioré les perspectives d'emploi, équation (5)

Variable	Effets marginaux (1)	Effets marginaux (2)	Effets marginaux (3)
Femmes			
Coefficient	-0,057 ***	-0,031 †	-0,037 †
Erreur-type	(0,016)	(0,019)	(0,018)
Variables de contrôle démographique	Non	Oui	Oui
Variables de contrôle du centre de population	Non	Non	Oui
Effets fixes par région et par province	Non	Non	Oui
Répliques	500	500	500
Nombre d'observations	5 726	5 726	5 726

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : Les constantes n'ont pas d'effets marginaux. Par conséquent, elles sont exclues du tableau. La population échantillonnée ici est inférieure à 8 820, car le modèle de régression exclut les réponses suivantes : « Saut valide », « Ne sait pas », « Refus » et « Non déclaré ». Les erreurs-types sont estimées à l'aide de poids bootstrap (répliques répétées équilibrées) et de la méthode delta, qui sont indiqués entre parenthèses. Le groupe de référence pour femmes, statut d'immigrant, classe sociale, plus haut niveau de scolarité, appartenance à une minorité visible, présence d'enfants âgés de moins de 18 ans, satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle, groupe de revenu personnel, taille du lieu de travail et professions est hommes, non-immigrant, classe moyenne, sans diplôme d'études secondaires, n'appartenant pas à une minorité visible, aucune présence d'enfants âgés de moins de 18 ans, sans opinion, insatisfait et très insatisfait, moins de 20 000 \$, petites entreprises et vente et services.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2016.

En somme, ces résultats concordent avec la tendance fondée sur le genre observée sur le marché du travail aux États-Unis, où les femmes affichent un niveau d'éthique de travail plus élevé que les hommes, mais montrent en même temps des retards en matière d'avancement professionnel (Graham et Krahn, 2000; Carter et Silva, 2011). En ce qui concerne l'hypothèse énoncée ci-dessus dans la section Méthodologie, les analyses multivariées indiquent que, toute chose égale par ailleurs, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de suivre une formation officielle payée par leur employeur et d'avoir

l'impression que cette formation améliore leur sécurité d'emploi ou leurs perspectives d'emploi. Les résultats donnent à penser que certaines différences liées au genre au Canada pourraient empêcher les femmes de progresser dans leur carrière, malgré le fait qu'elles ont des cotes autodéclarées plus élevées que les hommes sur le plan de l'éthique de travail.

À titre de vérification de la fiabilité, le modèle logit et les rapports de cotes sont estimés au moyen des équations (1) à (5), ce qui a donné des résultats cohérents¹⁷.

Limites

L'étude comporte quelques limites. Premièrement, la variable qui saisit la formation payée par les employeurs n'évalue pas dans quelle mesure les employeurs **ont offert** de la formation rémunérée. Elle indique simplement si les travailleurs **ont suivi** une formation rémunérée. La distinction est très importante : il est concevable que les femmes aient suivi moins de formation rémunérée, non pas parce que les employeurs leur en avaient moins offert, mais parce qu'elles ont peut-être choisi, pour diverses raisons, de ne pas suivre cette formation. Que ce soit le cas ou non, il s'agit d'une question empirique qui ne peut être explorée à l'aide des données de l'ESG de 2016.

Deuxièmement, l'étude ne peut faire la lumière sur les raisons pour lesquelles les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir l'impression que leur sécurité d'emploi ou leurs perspectives d'emploi avaient été améliorées grâce à la formation reçue. Troisièmement, ces résultats ne signifient pas nécessairement que la formation a eu un effet moins important sur la sécurité d'emploi ou les perspectives d'emploi **réelles** des femmes. Ils pourraient simplement traduire la possibilité que les femmes soient plus prudentes que les hommes lorsqu'elles évaluent les répercussions de la formation.

Enfin, il importe également de préciser que bien que les cycles de l'ESG comportent un indicateur d'identité autochtone, les données sur les Premières Nations vivant dans les réserves et hors réserve en particulier ne sont pas disponibles. Au moyen d'un plan d'échantillonnage par téléphone, il peut être possible que les Premières Nations et les non-Autochtones qui vivent dans les réserves (avec un service Internet ou téléphonique) soient sélectionnés en tant que répondants. Toutefois, le nombre de personnes qui vivent dans les réserves et qu'on interviewe n'a jusqu'à présent pas été assez élevé pour produire des estimations fiables sur les Premières Nations qui vivent dans une réserve. Selon la taille de l'échantillon de chaque cycle de l'ESG et le type d'analyse des sorties requises, il faut souvent agréger les données sur les Premières Nations, les Métis et les Inuits à la population autochtone totale (en combinant les trois groupes d'identité autochtones) afin d'obtenir des chiffres de population suffisamment élevés pour garantir leur fiabilité à des fins de publication, ce qui est le cas de l'ESG de 2016. Dans la présente étude, en raison du faible nombre de répondants, l'identité autochtone n'est pas comprise dans l'analyse de régression.

17. Les résultats estimés du modèle logit sont fournis sur demande.

Conclusion

À l'aide du nouveau contenu élaboré dans l'Enquête sociale générale (ESG) de 2016 – Les Canadiens au travail et à la maison, cette étude explore l'existence possible et l'ampleur de différences liées au genre qui pourraient empêcher les femmes de progresser dans leur carrière.

Les résultats présentés indiquent que les femmes étaient désavantagées sur le plan de l'avancement professionnel, comparativement à leurs homologues masculins. En effet, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir suivi une formation payée par leur employeur au cours des 12 derniers mois, et parmi les personnes ayant suivi une formation, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir l'impression que celle-ci avait amélioré leur sécurité d'emploi ou que leurs perspectives d'emploi futures étaient meilleures grâce à la formation.

Ces résultats servent de preuves préliminaires dénotant qu'il pourrait y avoir certaines formes de différences liées au genre dans l'avancement professionnel au Canada, lesquelles pourraient nuire à la carrière des femmes. Ces différences pourraient être des facteurs contribuant à l'écart salarial persistant entre les sexes, autres que les facteurs explicatifs habituels (p. ex. le niveau de scolarité, les caractéristiques de l'emploi, les proportions de femmes et d'hommes dans des professions ou des secteurs bien rémunérés, et la démographie). Toutefois, afin d'aboutir à une conclusion définitive, il faudrait disposer d'un autre ensemble de données et de mesures plus précises sur la question des différences liées au genre ainsi que des renseignements plus détaillés sur les caractéristiques de l'emploi et de l'employeur. L'idéal serait sans doute que cette question fasse l'objet d'un sujet spécialisé de l'ESG ou d'établir un nouveau contenu harmonisé.

Bibliographie

Afza, S.R., et M.K. Newaz. 2008. « Factors determine the presence of glass ceiling and influencing women career advancement in Bangladesh ». *BRAC University Journal* (1) : 85 à 92.

Bauder, H. 2006. « Origin, Employment Status and Attitudes towards Work: Immigrants in Vancouver, Canada ». *Work, Employment and Society* 20 (4) : 709 à 729.

Bursztyjn, L., T. Fujiwara et A. Pallais. 2017. *“Acting Wife”: Marriage Market Incentive and Labour Market Investments*. National Bureau of Economic Research Working Paper Series, n° 23043. Cambridge, Massachusetts : National Bureau of Economic Research.

Carter, N.M., et C. Silva. 2011. *The Myth of The Ideal Worker: Does Doing All the Right Things Really Get Women Ahead*. Toronto : Catalyst, code de publication Catalyst : D108.

Conseil canadien pour la diversité administrative. 2017. *Bulletin de rendement annuel 2016 du Conseil canadien pour la diversité administrative*. Toronto : Conseil canadien pour la diversité administrative.

Davis, P.J. 2012. « The global training deficit: the scarcity of formal and informal professional development opportunities for women entrepreneurs ». *Industrial and Commercial Training* 44, (1) : 19 à 25.

Drolet, M., S. Uppal et S. Larochelle-Côté. 2016. « L'écart entre les taux d'activité des femmes au Canada et aux États-Unis ». *Regards sur la société canadienne*, août. Produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

- Ferguson, S. 2016. « Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies ». *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*. Produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.
- Gorman, E.H., et A.J. Kmec. 2007. « We (have to) try harder: Gender and Required Work Effort in Britain and the United States ». *Gender & Society* 21 : 828 à 856.
- Helliwell, J.F., G. Schellenberg et J. Fonberg. 2020. « La pandémie de COVID-19 et la satisfaction à l'égard de la vie au Canada », *StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*. Produit n° 45-28-0001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.
- Korabik, K., et H.M. Rosin. 1995. « The Impact of Children on Women Managers' Career Behavior and Organizational Commitment ». *Human Resources Management* 34 : 513 à 528.
- Mcdaniel, A. 2010. « Cross-national Gender Gaps in Educational Expectations: The Influence of National-Level Gender Ideology and Educational Systems ». *Comparative Education Review* 54 (1) 27 à 50.
- Metz, I. 2005. « Advancing the Careers of Women with Children », *Career Development International* 10(3) 228 à 245.
- Mustapa, N. S., M.A. Mutalib, et K.M. Noor. 2018. « Why Can't We Have Both? A Discussion on Work-Life Balance and Women Career Advancement in Malaysia ». *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 5 (3) 103 à 112.
- Pelletier, R., M. Patterson et M. Moyser. 2019. *L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018*. Statistique sur le travail : documents de recherche. Produit n° 75-004-M2019004 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.
- Statistique Canada. *Tableau 14-10-0340-01 Salaire des employés selon la profession, données annuelles* (tableau). Dernière mise à jour le 14 juin 2021.