

N° 75-004-M-2020001 au catalogue  
ISBN 978-0-660-35655-6

## Statistiques sur le travail : Documents de recherche

# Aussi mobiles et aussi stables : convergence entre les sexes en matière de mobilité de la main-d'œuvre et de stabilité d'emploi au Canada

par Marie Drolet

Date de diffusion : le 28 août 2020



Statistique  
Canada

Statistics  
Canada

Canada

---

## 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](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto: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](http://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 2020

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.*

---

## Table des matières

<b>Remerciements</b> .....	<b>4</b>
<b>Aperçu</b> .....	<b>4</b>
<b>Faits saillants</b> .....	<b>4</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>Mobilité de la main-d'œuvre</b> .....	<b>8</b>
Aucune différence n'a été observée entre le taux d'embauche des hommes et celui des femmes .....	9
Les nouvelles embauches tiennent principalement compte des professions traditionnelles occupées par les hommes et les femmes.....	10
<b>Stabilité d'emploi</b> .....	<b>12</b>
Les femmes sont tout aussi susceptibles que les hommes de continuer à travailler pour leur employeur courant .....	12
Chez les travailleurs à temps partiel, la stabilité d'emploi est supérieure chez les femmes par rapport aux hommes.....	16
Les professions à prédominance féminine offrent, en moyenne, une stabilité d'emploi accrue par rapport aux emplois à prédominance masculine .....	17
Des cohortes plus récentes de femmes affichent une stabilité d'emploi supérieure à celle de cohortes plus âgées .....	18
Il existe peu de différences entre les mères et les pères de jeunes enfants qui demeurent auprès de leur employeur courant.....	19
Données sur le ratio du salaire entre les hommes et les femmes .....	21
<b>Conclusion</b> .....	<b>24</b>
<b>Annexe A : Cessations d'emploi</b> .....	<b>25</b>
Actuellement au chômage et raisons expliquant la cessation d'emploi .....	26
<b>Annexe B : Évolution des différences entre les sexes en ce qui concerne la durée d'occupation d'un emploi</b> .....	<b>27</b>
L'écart entre les sexes en ce qui concerne la durée courante moyenne des emplois à temps plein a disparu .....	27
La répartition de l'ancienneté courante est devenue plus semblable.....	29
<b>Données, définitions et méthodes</b> .....	<b>31</b>
Données .....	31
Définitions et méthodes.....	31
<b>Bibliographie</b> .....	<b>34</b>

# Aussi mobiles et aussi stables : convergence entre les sexes en matière de mobilité de la main-d'œuvre et de stabilité d'emploi au Canada

par Marie Drolet

## Remerciements

La présente étude est financée par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC).

## Aperçu

La présente étude fait état des tendances relatives à la mobilité de la main-d'œuvre, c'est-à-dire la probabilité associée au fait de commencer un nouvel emploi, et à la stabilité d'emploi, à savoir la probabilité qu'un emploi soit conservé pendant une période prescrite, chez les Canadiennes et les Canadiens âgés de 20 à 54 ans. L'article révèle que le profil des nouvelles embauches tient principalement compte des professions traditionnelles occupées par les hommes et les femmes. Contrairement à la perception selon laquelle les femmes ont des liens plus ténus avec leur emploi, cet article montre que les femmes sont tout aussi susceptibles de conserver leur emploi que les hommes. Il porte sur les groupes de la population à l'origine de la convergence en ce qui concerne la stabilité d'emploi chez les hommes et les femmes au cours des dernières décennies. Enfin, l'article montre comment les tendances relatives aux nouvelles embauches et à la stabilité d'emploi nous permettent de comprendre l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada.

## Faits saillants

Des données tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) de la période allant de 1976 à 2018 sont utilisées afin de faire état des tendances relatives à la mobilité de la main-d'œuvre, c'est-à-dire la probabilité associée au fait de commencer un nouvel emploi, et à la stabilité d'emploi, à savoir la probabilité qu'un emploi soit conservé pendant une période prescrite, chez les Canadiennes et les Canadiens de 20 à 54 ans. L'article montre également comment les tendances relatives aux nouvelles embauches et à la stabilité d'emploi nous permettent de comprendre l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada. Les principaux résultats sont les suivants.

La ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail est très stable au Canada et de nombreux nouveaux employés continuent d'occuper des postes traditionnellement attribués à des hommes ou à des femmes. Parmi les hommes nouvellement embauchés, 30,6 % exerçaient des professions dans le secteur des métiers, du transport et de la machinerie en 2018. Ce chiffre n'a pas changé depuis 1998. Parmi les femmes nouvellement embauchées, 35,0 % occupaient certains postes, comme ceux dans le secteur des ventes et des services, et 17,9 % occupaient un emploi non professionnel dans le secteur des affaires et des finances. Ces chiffres ont également peu changé depuis 1998.

Le profil des embauches est un bon indicateur de la structure professionnelle pendant la vie professionnelle d'une génération. Les types de professions pour lesquels les hommes et les femmes sont embauchés sont le reflet de la répartition des professions de l'ensemble de la main-d'œuvre de sexe masculin et de sexe féminin, c'est-à-dire la manière dont la main-d'œuvre rémunérée totale de sexe masculin et de sexe féminin est divisée parmi les différentes professions. Un peu plus de 1 homme sur 4 exerce une profession dans le secteur des métiers, du transport et de la machinerie. Les femmes continuent d'occuper, de manière disproportionnée, des emplois dans le secteur des ventes et des services (26,0 %) et des emplois non professionnels dans le secteur des affaires et des finances (17,7 %).

Contrairement à la perception que les femmes sont moins attachées à leur emploi, les résultats montrent que, pour de nombreuses dimensions, les femmes sont tout aussi susceptibles que les hommes de conserver leur emploi courant, qu'il s'agisse d'un nouvel emploi, d'un emploi permanent ou d'un nouvel emploi maintenu pendant cinq ans.

Les professions à prédominance féminine (c'est-à-dire une profession étant constituée de plus de 70 % de femmes) affichent, en moyenne, une stabilité d'emploi accrue par rapport aux professions à prédominance masculine (c'est-à-dire moins de 30 % de la profession est constituée de femmes), soit environ 82,9 % et 76,7 %, respectivement, de tous les emplois.

En examinant les professions détaillées, on peut constater que les femmes occupant des professions en santé et en enseignement affichent des niveaux de stabilité d'emploi supérieurs (85,8 % et 92,5 %, respectivement) que les hommes du secteur des métiers, du transport et de la machinerie (76,3 %). Le taux de maintien en poste dans le cadre de nouveaux emplois est beaucoup plus bas en ce qui concerne les professions à prédominance masculine par rapport aux professions à prédominance féminine (52,0 % et 62,0 %, respectivement).

La présence de jeunes enfants exerce encore une influence sur la décision des femmes au Canada en ce qui concerne leur emploi, mais dans une portée moindre que dans le passé. À la fin des années 1980, les femmes qui avaient de jeunes enfants affichaient une probabilité moins élevée quant au fait de demeurer à l'emploi de leur employeur comparativement à leurs pairs en 2018 (72,5 % par rapport à 84,5 %). En 2018, on n'observait plus aucune différence significative en ce qui concerne le taux de maintien en poste des mères et des pères de jeunes enfants.

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes sont plus faibles chez les nouveaux employés qu'au sein de l'ensemble de la main-d'œuvre. Les hommes nouvellement embauchés gagnaient plus que les femmes nouvellement embauchées dans certaines professions, mais pas toutes. Les employés nouvellement embauchés dans certains secteurs, comme les affaires et les finances, la santé, l'enseignement et le droit, n'ont observé aucune différence ou une légère différence en ce qui concerne les salaires, parce que les hommes et les femmes doivent avoir des qualifications semblables (en ce qui a trait à l'expérience et à la scolarité) pour obtenir un emploi dans la profession en question.

L'écart salarial étroit entre les hommes et les femmes chez les nouveaux employés n'avait pas d'effet durable. Cinq ans après le début d'un nouvel emploi, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'était élargi dans la plupart des groupes professionnels plus détaillés, sauf les professions libérales dans le secteur des sciences naturelles et appliquées, où le ratio des salaires augmente (ou l'écart se rétrécit). Les résultats de régressions multivariées laissent entendre que des facteurs autres que la durée d'occupation de l'emploi favorisent l'écart grandissant au cours des cinq années suivant l'obtention d'un nouvel emploi.

## Introduction

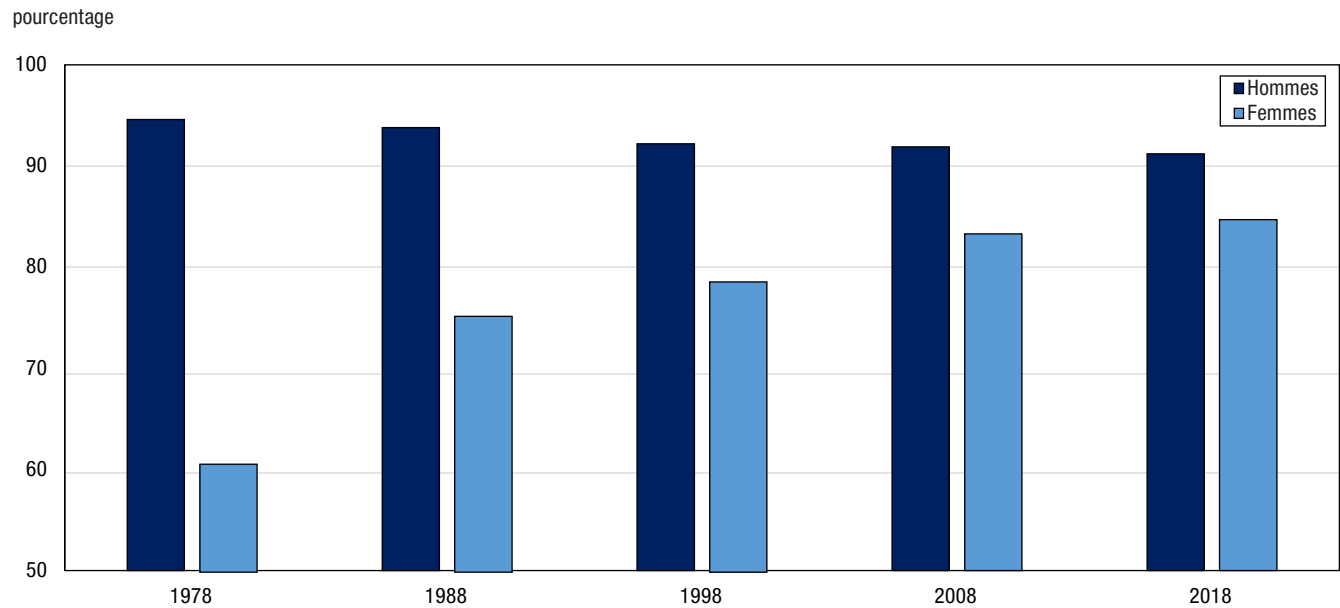
La croissance prolongée du nombre de femmes qui travaillent est une caractéristique remarquable du marché du travail canadien. Le taux d'activité<sup>1</sup> des femmes de 20 à 54 ans sur le marché du travail canadien a augmenté pour passer de 60,9 % en 1978 à 84,7 % en 2018. Alors que la hausse la plus considérable a été observée au cours des années 1980, des hausses modestes ont été observées au cours des récentes décennies, environ 1,4 point de pourcentage, de 2008 à 2018 (graphique 1). La proportion d'hommes et de femmes ayant un emploi rémunéré<sup>2</sup> propose un point de vue différent. Dès le milieu des années 2000, l'écart entre les sexes en ce qui concerne l'emploi rémunéré a diminué significativement (graphique 2), faisant en sorte que certains chercheurs ont conclu que la transition des femmes au sein du marché du travail est presque achevée (Goldin, 2006).

---

1. Le taux d'activité est la proportion de la population qui travaille (au travail ou absente du travail) ou qui est à la recherche d'un emploi. Il exclut les personnes inactives. Moyser (2017) fournit des données probantes sur les taux d'activité des Canadiennes. Drolet, Uppal et Larochelle-Côté (2016) comparent les taux d'activité des femmes canadiennes à celui des femmes américaines.

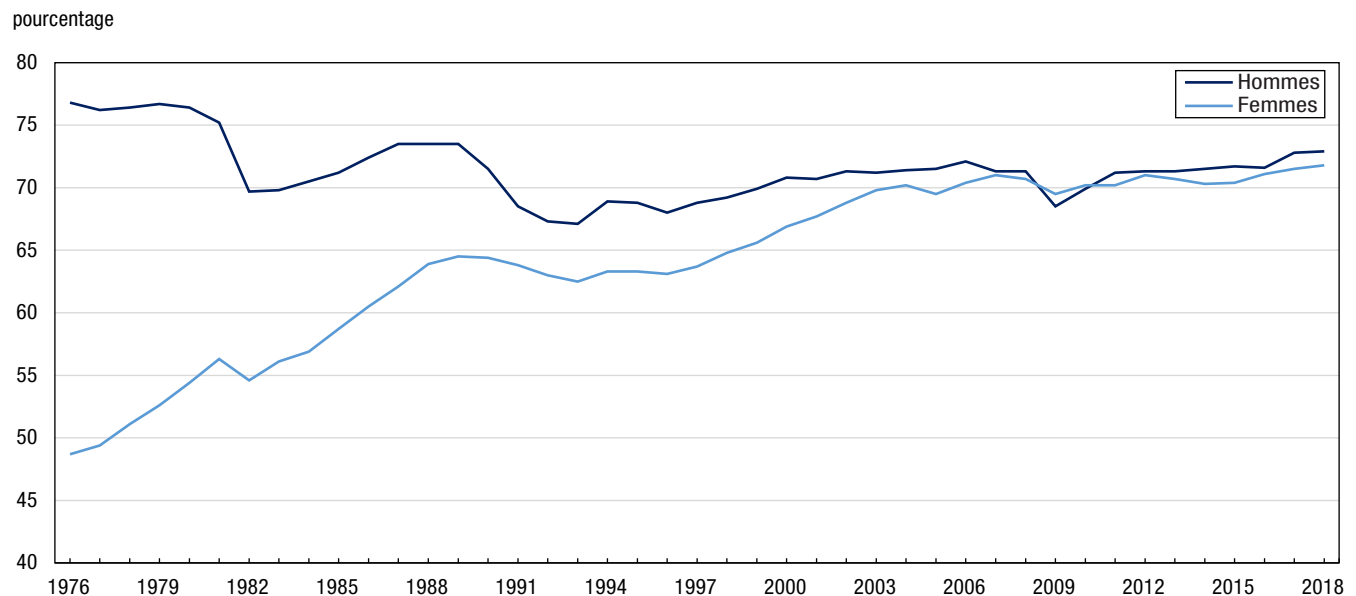
2. L'emploi rémunéré comprend seulement les employés des secteurs public et privé qui reçoivent une rémunération pour leur travail. Il exclut les travailleurs autonomes et les membres de la famille non rémunérés.

**Graphique 1**  
**Taux d'activité, selon le sexe, population âgée de 20 à 54 ans, Canada, 1978 à 2018**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

**Graphique 2**  
**Proportion de la population âgée de 20 à 54 ans ayant un emploi rémunéré, selon le sexe, Canada, 1976 à 2018**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

On continue tout de même de penser que les femmes entretiennent encore des liens plus ténus avec leur employeur et leur emploi, surtout au début de leur carrière. Les femmes dans la vingtaine et dans la trentaine vivent des événements de la vie, comme la maternité, qui font en sorte qu'elles sont plus susceptibles de devoir interrompre leurs activités professionnelles. Des données empiriques portent à croire que la carrière des femmes est interrompue plus souvent que celle des hommes, et ce, pendant plus longtemps (environ 1,5 an<sup>3</sup>). Malgré d'importants progrès réalisés quant à la répartition des responsabilités familiales, les femmes continuent d'être principalement responsables des soins aux enfants, consacrant deux fois plus d'heures hebdomadaires à ces activités que les hommes<sup>4</sup>, travaillant plus souvent moins d'heures hebdomadaires et s'absentant du travail pour prendre soin des enfants et assumer d'autres responsabilités familiales<sup>5,6</sup>.

La stabilité d'emploi a des répercussions sur un certain nombre de résultats sur le marché du travail, plus particulièrement l'accumulation de compétences propres à un emploi et les hausses de salaire<sup>7</sup>. C'est la raison pour laquelle la stabilité d'emploi est un enjeu clé quand vient le temps de comprendre l'évolution des salaires des femmes<sup>8</sup>. Si les femmes ont des relations d'emploi plus ténues que les hommes (ou si les femmes sont moins susceptibles de continuer à travailler pour leur employeur courant), la théorie concernant le capital humain propre à une entreprise permettrait de prédire que les femmes qui prévoient changer souvent d'emploi seraient plus susceptibles d'investir dans des compétences générales pouvant être utilisées dans le cadre de nombreux emplois, ou de choisir un emploi facile à obtenir ou pour lequel la cessation d'emploi est associée à peu ou pas de pénalité<sup>9</sup>. Si les femmes sont perçues comme étant plus susceptibles de quitter leur emploi ou de s'absenter du travail, les employeurs peuvent, de manière systématique, ne pas embaucher de femmes pour des emplois proposant une formation propre à l'entreprise et des possibilités d'avancement<sup>10</sup>.

Alors que le débat sur l'écart salarial entre les sexes<sup>11</sup> se poursuit<sup>12</sup>, on discute moins souvent des différences entre les sexes en ce qui concerne la *mobilité de la main-d'œuvre*, c'est-à-dire la probabilité liée au fait de commencer un nouvel emploi, et la *stabilité d'emploi*, c'est-à-dire la probabilité qu'un emploi soit conservé pendant une période prescrite. Le présent article permet d'évaluer si les Canadiennes ont des liens plus faibles avec leur employeur par rapport à leurs homologues de sexe masculin, en mettant l'accent sur les tendances à long terme en ce qui concerne la *stabilité des nouveaux emplois et des emplois en cours*.

- 
3. Voir le tableau 5 de Moysier (2017) utilisant les données de 2011 du cycle 25 de l'Enquête sociale générale. Il n'est pas surprenant que davantage de femmes arrêtent de travailler à au moins deux reprises que les hommes (33,2 % par rapport à 21,6 %) et qu'un nombre supérieur de femmes prennent un congé de maternité et parental que les hommes (46,8 % par rapport à 3,8 %).
  4. Moysier et Burlock (2018).
  5. L'Enquête sur la population active de 2018 montre que 21,5 % des femmes ayant actuellement un emploi se sont absentes du travail pendant la semaine de référence par rapport à 15,7 % des hommes. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de déclarer que les soins aux enfants et les responsabilités familiales sont les principales raisons expliquant ces absences à court terme. En outre, les femmes étaient plus susceptibles de s'absenter du travail à long terme que les hommes (4,0 % et 8,3 %, respectivement), tandis que les femmes citaient le congé de maternité comme raison principale expliquant ces absences à long terme.
  6. Des données tirées de l'Enquête sociale générale sur les soins donnés et reçus de 2012 indiquent que les femmes sont surreprésentées parmi les aidants auprès de membres adultes de la famille ou d'amis. Voir Moysier et Burlock (2018).
  7. Parmi les autres résultats, il y a l'accès à une formation liée à l'emploi ou parrainée par l'employeur, des possibilités de promotion, ainsi que la prestation d'un régime de retraite d'un employeur.
  8. Le harcèlement en milieu de travail peut avoir des effets sur la durée d'occupation d'un emploi, la stabilité d'emploi et la satisfaction au travail. Au moyen de données tirées de l'Enquête sociale générale de 2016, Hango et Moysier (2019) ont conclu que les femmes vivent légèrement plus de situations de harcèlement au travail que les hommes (19 % par rapport à 13 %). Les femmes étaient plus susceptibles de signaler des abus verbaux, de la violence physique ou une attention sexuelle non sollicitée ou un harcèlement sexuel au travail.
  9. Becker (1983); Blau, Ferber et Winkler (2014).
  10. Blah et Kahn (2017) offrent un aperçu du fait que la participation à la vie active a dominé dans la documentation concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le point de vue traditionnel, selon lequel les femmes prévoient travailler pendant une durée plus courte et de manière discontinue en raison des responsabilités familiales, a alimenté la notion en fonction de laquelle les femmes vont moins investir dans le capital humain et vont éviter les professions qui exigent un important investissement dans la formation. En raison de l'incertitude entourant la productivité des femmes, les employeurs peuvent hésiter à embaucher et à former des femmes. Altonji et Blank (1999) suggèrent que la discrimination est plausible lorsque les entreprises sont incertaines de la productivité de leur effectif.
  11. Dans le présent article, le terme « écart salarial entre les sexes » est utilisé comme terme global qui tient compte des différences entre les sexes pour deux mesures différentes de la rémunération (salaire horaire et salaire annuel). Voir la discussion dans Baker et Drolet (2020) et dans Moysier (2019).
  12. Les différences salariales entre les hommes et les femmes continuent de faire l'objet d'études. Il est possible d'accéder à une discussion sur l'évolution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada dans Pelletier, Patterson et Moysier (2019), Baker et Drolet (2010), et Drolet (2011).

Les différences entre les sexes en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre et la stabilité d'emploi permettent de comprendre l'évolution de l'écart salarial entre les sexes au Canada. Tout d'abord, en raison de l'importance des différences entre les sexes au sein de la structure professionnelle pour comprendre l'écart salarial entre les sexes, des changements à long terme au profil de la profession des hommes et des femmes au Canada commencent par un profil évolutif des nouvelles embauches. Ensuite, puisque la stabilité d'emploi est associée à l'accumulation d'expérience et à des compétences propres à l'emploi, faisant en sorte que les salaires sont plus élevés, les différences entre les sexes en ce qui concerne la stabilité d'emploi peuvent être considérées comme un facteur crucial influant sur l'écart salarial entre les sexes<sup>13</sup>.

Cet article vise à répondre à trois questions. Tout d'abord, les différences entre les sexes en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre et la stabilité d'emploi ont-elles été éliminées au fur et à mesure que les taux d'activité et d'emploi chez les femmes ont augmenté et que l'écart salarial entre les sexes s'est rétréci? Ensuite, les différences entre les sexes en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre et la stabilité d'emploi ont-elles évolué parmi différents groupes démographiques ou en fonction des caractéristiques de l'emploi? Enfin, que peut-on comprendre de l'écart salarial entre les sexes au Canada en évaluant les tendances en matière de mobilité de la main-d'œuvre et de stabilité d'emploi?

Le présent article s'appuie sur les données tirées de l'Enquête sur la population active. L'étude vise les travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans qui n'étudient pas à temps plein. Le fait de limiter la comparaison permet de simplifier l'analyse, puisque cela minimise les répercussions éventuelles des changements relatifs à l'inscription à l'école et à l'âge de la retraite qui ont été apportés au cours de la période.

## Mobilité de la main-d'œuvre

Au cours d'une année donnée, il y a une légère variation nette de l'emploi global, mais un nombre substantiel de travailleurs sont embauchés et quittent leur emploi. En 2018, 110 000 travailleurs de 20 à 54 ans ont intégré le marché du travail canadien. Cependant, 3,5 millions d'embauches et 3,3 millions de cessations d'emploi sous-tendaient cette légère variation nette de l'emploi. Les embauches (et les cessations d'emploi) tiennent compte des pressions exercées par l'offre et la demande sur le marché du travail. La restructuration industrielle et les tendances évolutives en matière de commerce mondial modifient la demande pour les produits ou services d'une entreprise, tandis que les changements technologiques peuvent influencer sur le type de travailleur auquel une entreprise a recours<sup>14</sup>.

Le présent article vise à examiner le mouvement des travailleurs qui occupent de nouveaux emplois. Le **taux d'embauche** est calculé en divisant le nombre de personnes embauchées, c'est-à-dire les **travailleurs comptant un maximum de six mois d'ancienneté** auprès de leur employeur au cours des mois de référence de juin (entrée en fonction entre janvier et juin) et de décembre (entrée en fonction entre juillet et décembre), par le nombre moyen d'emplois rémunérés observés en juin et en décembre de l'année de référence. Ces personnes peuvent avoir été employées précédemment par une autre entreprise ou peuvent être entrées récemment ou revenues sur le marché du travail. L'EPA ne permet pas directement de faire cette distinction importante.

Le fait de commencer un nouvel emploi est une situation qui se produit relativement rarement au cours de la vie d'un travailleur. Le nombre attendu de nouveaux emplois qu'un travailleur pourrait avoir au cours de sa vie se chiffre à environ neuf<sup>15</sup>. La plupart des nouveaux emplois sont obtenus lorsque les travailleurs sont jeunes : en moyenne, près de six nouveaux emplois sont obtenus avant l'âge de 30 ans.

13. Des recherches empiriques antérieures ont mené à la conclusion que la participation à la vie active, l'expérience de travail accumulée et le moment de l'acquisition de l'expérience de travail sont des déterminants clés du salaire. Une proportion significative de la croissance de la rémunération réelle de la vie entière se produit peu de temps après la remise des diplômes, ce qui coïncide fréquemment avec la prise de décisions en ce qui concerne la famille. Le moment où le retrait de la vie active se produit peut donc avoir d'importantes répercussions à long terme sur la croissance de la rémunération des femmes (Drolet, 2003). La convergence de ces caractéristiques chez les hommes et les femmes représente un facteur important de la réduction de l'écart salarial entre les sexes.

14. Lazear et Spletzer (2012) suggèrent que, du moins aux États-Unis, la majorité des embauches et des cessations d'emploi sont le reflet d'un roulement, c'est-à-dire le remplacement des employés ayant quitté leur emploi par de nouveaux employés, au lieu de l'embauche faite en vue de l'expansion et de la cessation d'emploi lors d'un repli.

15. La méthodologie utilisée pour calculer ces statistiques est celle de Hall (1982) et de Heisz (2001). Au moyen des données de l'Enquête sur la population active, le taux d'embauche propre à 11 groupes d'âge est calculé, et additionné pour tous les groupes d'âge, afin de calculer le nombre attendu de nouveaux emplois au cours de la vie d'un travailleur. Le nombre de personnes comptant un maximum d'un an d'ancienneté en janvier de l'année  $t+1$  sert comme valeur indirecte pour le nombre de nouveaux emplois lors de l'année  $t$ .



La présente section documente les tendances quant aux taux d'embauche des hommes et des femmes, de 1976 à 2018. On examine le profil des nouvelles embauches par profession détaillée. Selon les résultats de cette section, le profil des embauches est un bon indicateur de la structure professionnelle pendant la vie professionnelle d'une génération.

## **Aucune différence n'a été observée entre le taux d'embauche des hommes et celui des femmes**

Examinons tout d'abord la probabilité d'avoir un nouvel emploi<sup>16</sup>. D'importantes différences entre les sexes ont été observées au cours des années 1980 et à la suite de la récession de 2008-2009 (graphique 3) en ce qui concerne la proportion de la main-d'œuvre rémunérée qui a commencé un nouvel emploi au cours d'une année donnée<sup>17</sup>. Pendant les années 1980, le taux d'embauche plus élevé chez les femmes par rapport à celui des hommes a coïncidé avec une hausse considérable du nombre de femmes entrant sur le marché du travail et trouvant un emploi rémunéré. Au cours de cette période, le taux d'embauche chez les femmes a atteint un sommet, tandis qu'environ 4 femmes sur 10 étaient nouvellement embauchées en 1987<sup>18</sup>. Le taux a commencé à diminuer peu après. Au début des années 1990, il n'y avait virtuellement aucune différence en ce qui concerne la proportion d'hommes et de femmes commençant un nouvel emploi<sup>19</sup>.

À la suite de la récession de 2008-2009, d'importantes différences entre les sexes ont été observées. Au cours des années ayant suivi la récession, le niveau de l'emploi est rapidement revenu à celui observé avant la récession<sup>20</sup>. Les taux d'embauche des hommes ont affiché davantage de volatilité en 2008 et après 2008. Les taux d'embauche des hommes ont retrouvé rapidement le niveau observé avant la récession parce que les types d'emploi qu'occupent les hommes ont été touchés plus durement par la récession (comme les emplois en fabrication, dans le transport, des métiers et de la construction). Les taux d'embauche des femmes ont, au départ, baissé aussi rapidement que ceux des hommes, mais ont recommencé à augmenter plus lentement. Cette situation peut s'expliquer, en partie, par la surreprésentation des femmes dans des industries qui ont tendance à être moins cycliques (santé et enseignement). En 2018, les taux d'embauche des femmes et des hommes étaient semblables, soit 24,4 % et 25,1 %, respectivement.

16. L'annexe A fournit des données probantes sur les différences entre les sexes en ce qui concerne la cessation d'emploi au moyen de l'EPA.

17. Dates officielles des récessions au Canada : de juin 1981 à octobre 1982; de mars 1990 à avril 1992; d'octobre 2008 à mai 2009.

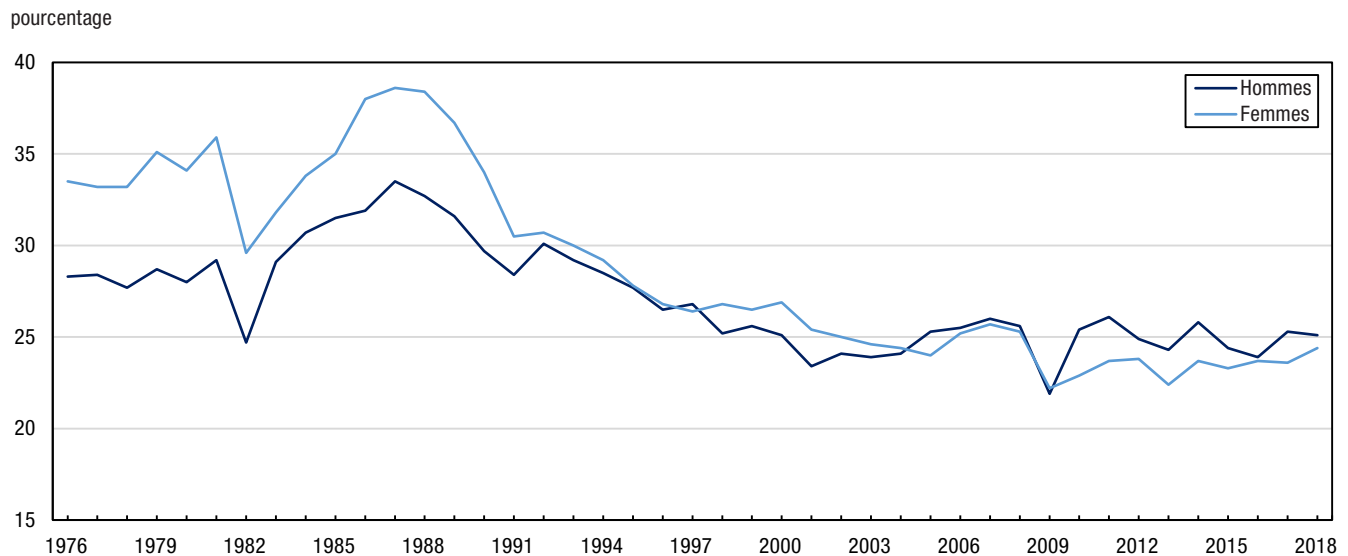
18. Le taux d'activité des femmes a augmenté pour passer de 60,9 % en 1978 à 75,8 % en 1988.

19. La baisse des taux d'embauche peut être attribuable, en partie, au fait que la création d'emplois est maintenant inférieure à celle des périodes antérieures. Des données tirées du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi de 2015 permettent de conclure que l'entrée et la sortie d'entreprises continuent de jouer un rôle modeste en ce qui concerne la dynamique d'emploi, et que la majorité des emplois créés le sont par des entreprises qui augmentent leur effectif. Données tirées du tableau 527-0001 du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi de Statistique Canada, mesures agrégées de la dynamique des entreprises, selon l'industrie et la taille de l'entreprise, données annuelles.

20. LaRoche-Côté et Gilmore (2011) indiquent que l'emploi a baissé, mais a repris plus rapidement par rapport aux récessions antérieures. LaRoche-Côté et Gilmore (2009) montrent des pertes d'emploi disproportionnées chez les hommes, les travailleurs plus jeunes, les personnes ayant un niveau de scolarité moins élevé et les travailleurs dans des industries particulières.

### Graphique 3

#### Taux d'embauche<sup>1</sup> selon le sexe, main-d'œuvre rémunérée âgée de 20 à 54 ans, Canada, 1976 à 2018



1. Voir le texte pour obtenir une définition et des calculs.

**Note :** La différence observée entre le taux d'embauche des hommes et celui des femmes a été considérée comme statistiquement significative à un niveau de confiance de 95 %, de 1976 à 1989, et à un niveau de confiance de 90 %, de 2010 à 2013.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

### Les nouvelles embauches tiennent principalement compte des professions traditionnelles occupées par les hommes et les femmes

Les différences entre les sexes en ce qui concerne la profession continuent d'être remarquables, mais se sont atténuées. Les femmes sont moins surreprésentées dans les emplois de bureau, et ont fait d'importants progrès dans les professions libérales. La perte des emplois en fabrication et en production principalement occupés par des hommes et leur représentation accrue dans les emplois du secteur des services ont également réduit la différence en ce qui concerne les professions exercées par les hommes et les femmes<sup>21</sup>.

Les changements à long terme aux profils de profession des travailleurs canadiens commencent par un profil évolutif des nouvelles embauches. Les données dans le tableau 1 montrent qu'il y avait très peu de changement pour la majorité des professions lorsqu'on compare les nouvelles embauches d'hommes et de femmes au cours d'une période de 20 ans; les hommes et les femmes sont embauchés pour des emplois qui sont le reflet de leurs professions traditionnelles. Il s'agit d'un résultat important, puisque le niveau de scolarité croissant, particulièrement chez les femmes au Canada, n'était pas accompagné d'un changement dans la répartition des hommes et des femmes entre les professions<sup>22</sup>.

Parmi les nouvelles embauches, les hommes continuent d'être embauchés principalement dans le cadre de postes affichant un taux de roulement élevé, comme les métiers, le transport et la machinerie. Ces professions représentaient environ 30 % des nouvelles embauches en 1998 et en 2018. Environ la moitié des femmes ont été embauchées dans le cadre de postes non professionnels dans les secteurs des affaires et des finances et de postes dont le taux de roulement est élevé, comme les ventes, les services et le soutien.

21. LaRochelle-Côté (2014) montre que la ségrégation professionnelle est dominante chez les travailleurs canadiens qui n'ont pas de grade universitaire. Frank et Frenette (2019) concluent que les femmes continuent d'être sous-représentées au sein des métiers spécialisés, et que les apprenties sont concentrées dans quelques programmes à prédominance féminine. Parmi les facteurs influençant les choix professionnels des femmes (Frome et coll., 2006), il y a les normes de la société, les considérations familiales et les obstacles institutionnels.

22. Le présent article ne vise pas à étudier la mesure dans laquelle les hommes et les femmes étaient surqualifiés pour leur emploi et si la situation a évolué au fil du temps.

**Tableau 1**  
**Profil des nouvelles embauches par profession détaillée, travailleurs rémunérés âgés de 20 à 54 ans, Canada, 1997-1998 et 2017-2018<sup>1</sup>**

	Répartition des nouvelles embauches				Répartition de l'emploi				Taux d'embauche <sup>2</sup>		Pourcentage de femmes <sup>3</sup>	
	1997-1998		2017-2018		1997-1998		2017-2018		1997-1998	2017-2018	1997-1998	2017-2018
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
	pourcentage				pourcentage				pourcentage		pourcentage	
<b>Ensemble des occupations</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>26,3</b>	<b>24,6</b>	<b>46,4</b>	<b>48,2</b>
Gestion	5,5	5,8	4,6	3,2	13,3	9,3	10,9	6,5	12,9	11,1	37,7	35,6
Gestion des affaires et finance : Professionnel	2,3	2,9	3,2	5,2	3,1	3,7	3,7	5,3	20,3	22,7	50,7	57,3
Gestion des affaires et finance : Non-professionnel	6,2	19,4	6,0	17,9	6,7	23,5	5,9	17,7	22,5	24,7	74,9	73,7
Sciences naturelles et appliquées : Professionnel	5,7	1,4	6,7	2,6	5,5	1,6	7,7	2,8	26,3	22,0	19,9	24,8
Sciences naturelles et appliquées : Technique	4,3	1,7	4,9	1,9	4,3	1,4	5,3	1,8	27,3	24,0	22,0	23,8
Secteur de la santé : Professionnel	0,8	2,5	0,9	3,3	1,2	5,0	1,6	6,3	13,6	13,1	77,9	78,7
Secteur de la santé : Technique et soutien	0,6	3,2	1,0	5,8	0,9	5,0	1,3	7,4	17,2	18,7	82,8	83,8
Services d'enseignement : Professionnel	2,1	4,6	2,1	4,5	2,8	5,5	2,6	6,6	20,9	17,3	63,3	70,0
Droit et services gouvernementaux, sociaux et communautaires : Professionnel	1,2	1,8	1,5	2,5	1,6	2,2	1,8	3,7	20,1	17,5	53,7	65,7
Paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement; protection public de première ligne ; dispensateurs/dispensatrices de soins	1,3	8,5	1,0	7,9	2,1	6,6	2,2	7,6	29,2	21,8	72,7	76,7
Arts, culture, sports et loisirs	2,6	3,3	2,8	3,2	2,3	2,8	2,4	3,1	30,3	26,4	51,1	54,2
Supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	5,5	5,9	6,2	5,3	5,4	6,1	6,6	7,6	26,2	20,1	49,4	51,4
Représentants/représentantes de ventes et de services	7,5	16,6	8,9	16,8	5,6	10,9	6,9	10,7	38,5	35,8	62,7	59,2
Soutien des ventes et en service	7,2	12,0	8,2	12,9	4,9	8,7	5,2	7,7	37,3	39,8	60,5	58,0
Métiers, transport et machinerie <sup>4</sup>	30,6	2,7	30,6	2,6	26,9	1,7	26,3	2,0	32,4	29,4	5,7	6,4
Métiers de l'électricité, de la construction et des industries	11,0	F	11,2	F	9,4	F	9,8	F	30,5	29,0	3,7	3,7
Opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	8,3	F	7,6	F	6,5	F	6,0	F	33,3	31,7	7,7	7,9
Autres	12,6	F	11,8	F	11,0	F	10,5	F	30,3	29,0	5,6	8,0
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	6,6	1,9	5,0	1,3	3,3	0,8	3,2	0,7	53,4	40,7	17,0	16,2
Fabrication et services d'utilité publique	9,0	6,1	6,6	3,1	10,1	5,2	6,5	2,7	25,6	26,1	30,9	27,7

F trop peu fiable pour être publié

1. Les estimations sont une moyenne pondérée pour une période de deux ans.

2. Le taux d'embauche est calculé pour les hommes et les femmes combinés.

3. Le pourcentage de personnes de sexe féminin renvoie à la proportion de l'ensemble des travailleurs rémunérés pour des professions occupées par des femmes.

4. Les sous-groupes de la profession « métiers, transport et machinerie » ne sont pas évalués pour les femmes, en raison du petit nombre de femmes exerçant ces professions.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

Une attention particulière est accordée à la proportion de femmes dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques (STGM). La proportion de femmes embauchées dans le cadre de professions libérales en sciences naturelles et appliquées<sup>23</sup> a quasiment doublé pour passer de 1,4 % en 1997-1998 à 2,6 % en 2017-2018. Même si ces chiffres semblent faibles au chapitre des nouvelles embauches, leur effet cumulatif est important : la représentation de femmes dans ces professions a augmenté pour passer de 19,9 % en 1997-1998 à 24,8 % en 2017-2018<sup>24</sup>. Les femmes exerçant des professions libérales en affaires et en finances, et celles œuvrant en droit vivent une expérience semblable.

23. Les femmes ont accru leur représentation dans tous les types de professions libérales en sciences naturelles et appliquées, comme les sciences physiques, les sciences de la vie, le génie, l'architecture et l'urbanisme, ainsi que les mathématiques, les statistiques et l'actuariat, à l'exception de l'informatique, où leur représentation a, en fait, baissé au fil du temps. Malgré le niveau de scolarité croissant des femmes et le fait qu'elles occupent de plus en plus des postes scientifiques, les femmes continuent d'être sous-représentées dans les domaines des STGM. Pour obtenir davantage d'information sur l'expérience canadienne, voir Turcotte (2011) et Dionne-Simard, Galarnau et LaRochelle-Côté (2016).

24. La majorité des études sur les femmes œuvrant dans les STGM mettent l'accent sur les « pertes » dans ce domaine. Frank (2019) montre qu'environ le quart (26,4 %) des diplômés de sexe masculin dans le domaine des STGM qui avaient un emploi dans les STGM en 2006 occupaient un emploi dans un domaine autre que les STGM en 2016, par rapport à plus du tiers des femmes (34,7 %). L'écart entre les sexes a été le plus important chez les personnes qui étudiaient en sciences physiques ou chimiques, ainsi qu'en mathématiques et en informatique. Il n'y avait aucun écart chez les personnes ayant étudié en génie et en technique du génie.

## Stabilité d'emploi

La qualité de l'emploi comprend le salaire, les heures et la durée de l'emploi. Même s'il existe des preuves empiriques substantielles sur les écarts entre les sexes ayant trait au salaire et au nombre d'heures, il y a peu de renseignements sur les différences entre les sexes en ce qui concerne la stabilité d'emploi. Le présent article met l'accent sur les mesures privilégiées de la stabilité d'emploi qui se fondent sur les taux de maintien en poste ou la probabilité conditionnelle qu'un emploi soit maintenu pendant une période précisée parce que le travailleur a atteint un certain niveau d'ancienneté (*voir la section Sources des données, méthodes et définitions*)<sup>25</sup>.

La stabilité d'emploi a des répercussions sur un certain nombre de résultats sur le marché du travail, plus particulièrement l'accumulation de compétences propres à un emploi et les hausses de salaire<sup>26</sup>. C'est la raison pour laquelle la stabilité d'emploi est un enjeu clé quand il s'agit de comprendre l'évolution des salaires. La présente section permettra de mieux comprendre les tendances en matière de stabilité d'emploi chez les hommes et les femmes autant dans le cas des nouveaux emplois que dans le cas des emplois en cours<sup>27</sup>.

Si les femmes ont des relations d'emploi moins durables que les hommes (ou si les femmes sont moins susceptibles de continuer à travailler pour leur employeur courant), la théorie de Becker concernant le capital humain propre à une entreprise prédirait que les femmes qui prévoient changer souvent d'emploi seraient plus susceptibles d'investir dans des compétences générales qui peuvent être utilisées dans le cadre de nombreux emplois, ou de choisir un emploi facile à obtenir ou pour lequel la cessation d'emploi est associée à peu ou pas de pénalité<sup>28</sup>. Si les employeurs font preuve de « discrimination statistique », la perception du fait que les femmes sont « moins stables » pourrait inciter les employeurs à ne pas embaucher, de manière systématique, des femmes pour des emplois proposant une formation propre à l'entreprise et des possibilités d'avancement<sup>29</sup>. Il ressort de ces considérations que si les femmes sont moins attachées à leur employeur, leurs salaires seraient aussi probablement moins élevés.

### Les femmes sont tout aussi susceptibles que les hommes de continuer à travailler pour leur employeur courant

Les données montrent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de conserver un emploi l'année suivante. Environ 55,0 % des femmes ayant commencé un nouvel emploi à la fin des années 1970 (de 1977 à 1978) ont conservé leur emploi l'année suivante, par rapport à 47,2 % des hommes (graphique 4). Tout au long des années 1990, le taux de maintien en poste d'un an a augmenté dans le cadre d'un nouvel emploi. En 1998, la moitié des hommes (50,6 %) et des femmes (56,1 %) ayant commencé un nouvel emploi avaient conservé leur emploi l'année suivante. Tandis que la stabilité d'emploi a augmenté chez les hommes et les femmes tout au long des années 2000, la différence entre les sexes en ce qui concerne la stabilité d'emploi est demeurée constante. Cependant, en 2018, l'écart entre les sexes avait disparu en raison d'une hausse de la stabilité d'emploi chez les hommes depuis 2015<sup>30</sup>.

25. Heisz (2005) discute des mises en garde en ce qui concerne l'ancienneté quand vient le temps de mesurer la stabilité d'emploi. L'ancienneté d'emploi se fonde sur des renseignements sur les arrivées (ou départs) de travailleurs, ainsi que sur le taux de survie (c'est-à-dire la probabilité qu'un emploi commence et dure pendant une période précisée). S'il y a une hausse des nouvelles embauches, l'ancienneté moyenne peut diminuer, même si la stabilité d'emploi peut ne pas avoir changé. Par exemple, le taux d'activité des femmes est passé de 61 % à la fin des années 1970 à environ 76 % à la fin des années 1980, tandis que celui des hommes a baissé de moins d'un point de pourcentage. Ce changement signifie que les femmes étaient, en moyenne, actives pendant une période plus courte, et qu'elles auront moins d'ancienneté par rapport aux hommes. En raison de la hausse des nouvelles embauches, l'ancienneté moyenne a diminué. Cette situation ne fournit pas de renseignements sur la stabilité d'emploi ou la probabilité qu'un nouvel emploi commencé soit maintenu. Voir l'annexe B, *Évolution des différences entre les sexes en ce qui concerne l'ancienneté d'emploi*, comme autre mesure de la stabilité d'emploi.

26. Parmi les autres résultats figurent l'accès à une formation liée à l'emploi ou parrainée par l'employeur, des possibilités de promotion, ainsi que la prestation d'un régime de retraite d'un employeur.

27. Les études canadiennes antérieures sur la stabilité d'emploi décrivaient des changements au cours du cycle économique et les effets sur la composition jusqu'au milieu des années 2000 (Heisz, 2005; Brochu, 2013). Le présent article se fonde sur une méthodologie semblable, ce qui permet de comparer ces périodes antérieures.

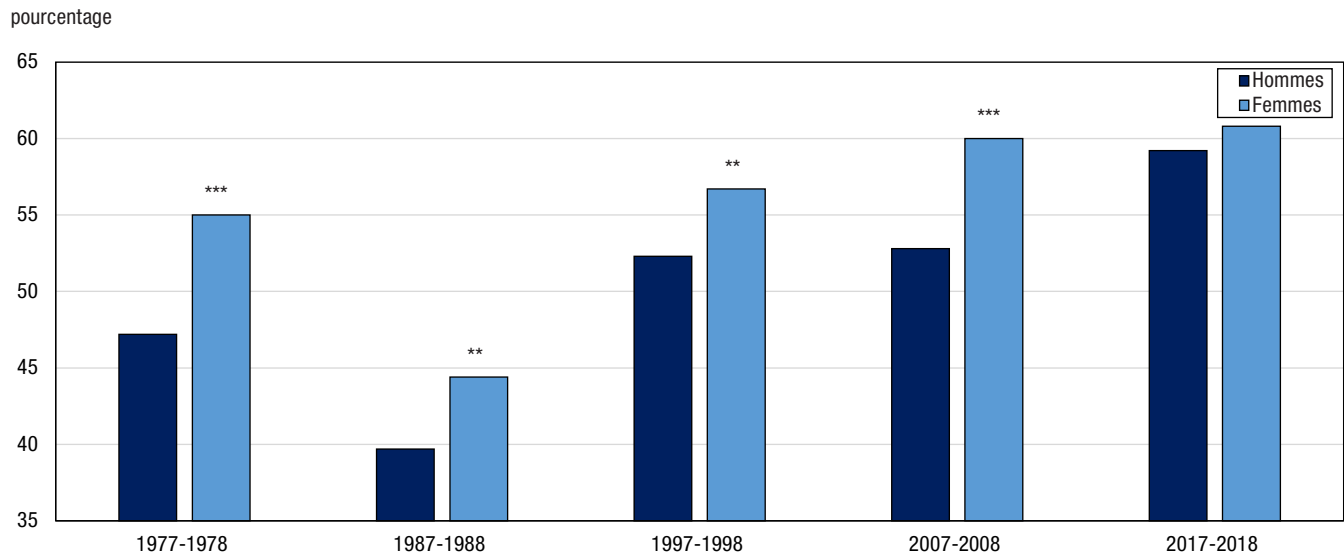
28. Becker (1983); Blau, Ferber et Winkler (2014).

29. Altonji et Blank (1999) suggèrent que la discrimination est plausible lorsque les entreprises sont incertaines de la productivité de leur effectif.

30. La baisse du prix du pétrole au milieu des années 2010 aurait eu un effet plus important sur la stabilité d'emploi des hommes que sur celle des femmes.

#### Graphique 4

#### Taux de maintien en poste sur un an<sup>1</sup>, selon le sexe, main-d'œuvre rémunérée âgée de 20 à 54 ans, Canada, 1977 à 2018



1. Les estimations sont une moyenne pondérée pour une période de deux ans.

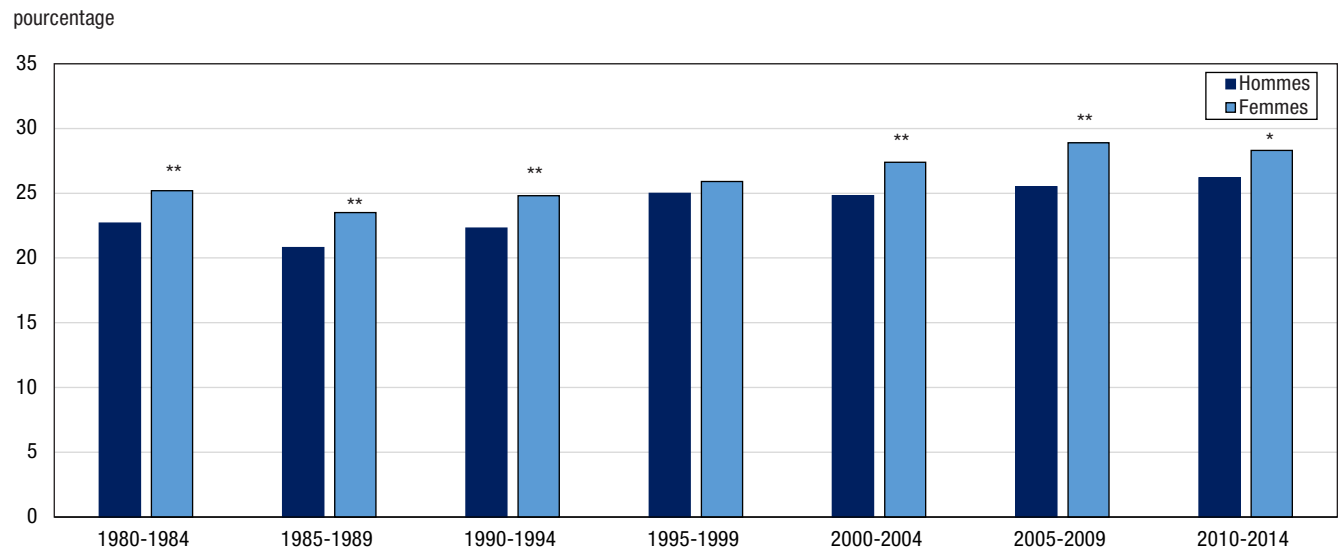
**Note :** La différence observée entre le taux d'embauche des hommes et celui des femmes a été considérée comme statistiquement significative à un niveau de confiance de \*\*95 % ou de\*\*\*99 %.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

Des tendances semblables ont été observées en ce qui concerne la probabilité de maintenir un nouvel emploi sur cinq ans (graphique 5). Les femmes sont légèrement plus susceptibles que les hommes de conserver un nouvel emploi pendant les cinq années suivantes. Les hommes et les femmes ont affiché des hausses modestes du taux de maintien en poste sur cinq ans pendant la période. De 2005 à 2009, la différence entre les sexes en ce qui concerne la stabilité d'emploi a atteint un sommet, tandis qu'environ 25,5 % des hommes et 28,9 % des femmes ayant commencé un nouvel emploi l'ont conservé pendant les cinq années suivantes.

**Graphique 5**

**Taux de maintien en poste sur cinq ans dans le cadre de nouveaux emplois, selon le sexe, main-d'œuvre rémunérée âgée de 20 à 54 ans, Canada, 1980 à 2014**

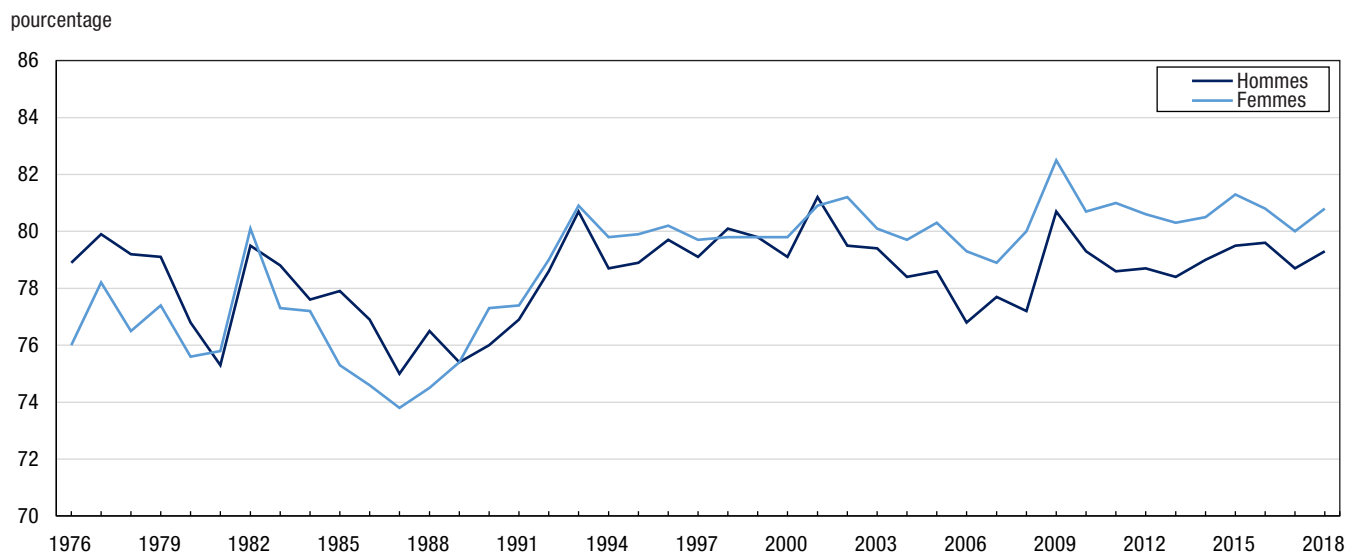


**Note :** La différence observée entre le taux de maintien en poste des hommes et celui des femmes a été considérée comme statistiquement significative à un niveau de confiance de \*90 % et de \*\*95 %.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

Le graphique 6 montre le taux de maintien en poste moyen sur un an pour tous les emplois en cours pour les hommes et les femmes séparément. Conformément aux données de Heisz (2005) et de Brochu (2013), les données montrent une tendance contracyclique évidente avant le milieu des années 1990. Pendant les années 1990, les taux de maintien en poste ont augmenté, et sont demeurés élevés. Au cours des années 2000, les taux de maintien en poste ont légèrement baissé jusqu'en 2008, et ont ensuite faiblement augmenté, tenant possiblement compte du fait qu'il y avait moins de possibilités d'emploi offertes pendant des récessions.

Au cœur de cet article, le taux de maintien en poste sur un an chez les femmes est semblable à celui des hommes. Dès 2003, le taux de maintien en poste sur un an chez les femmes était légèrement supérieur à celui des hommes. Cette situation était principalement attribuable à une baisse relative plus importante du taux moyen de maintien en poste sur un an chez les hommes. Il reste un élément cyclique discret de la récession de 2008-2009 : les travailleurs sont plus susceptibles de conserver leur emploi puisque le nombre de possibilités d'emploi est inférieur (Brochu, 2013).

**Graphique 6****Taux de maintien en poste sur un an pour tous les emplois en cours, selon le sexe, main-d'œuvre rémunérée âgée de 20 à 54 ans, Canada, 1976 à 2018**

**Note :** La différence observée entre le taux de maintien en poste des hommes et celui des femmes a été considérée comme statistiquement significative à un niveau de confiance de 95 %, de 1976 à 1980, de 1985 à 1989 et dès 2004.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

Les résultats selon l'âge et le niveau de scolarité (tableau 2) montrent le résultat attendu pour les hommes et les femmes, c'est-à-dire que les taux de maintien en poste sont supérieurs chez les travailleurs plus âgés que les travailleurs plus jeunes, et supérieurs chez les personnes ayant un grade universitaire que celles ayant un diplôme d'études secondaires ou n'ayant pas terminé leurs études secondaires. Il existe très peu de différence entre les sexes en ce qui concerne les taux de maintien en poste selon l'âge ou le niveau de scolarité. L'écart selon l'âge en ce qui concerne les taux de maintien en poste a diminué chez les hommes et les femmes, de 1998 à 2018, en raison d'une hausse des taux de maintien en poste des travailleurs plus jeunes et d'une baisse chez les travailleurs plus âgés. La baisse du taux de maintien en poste des femmes ayant un diplôme d'études secondaires a favorisé l'écart croissant en ce qui concerne les taux de maintien en poste en fonction des niveaux de scolarité des femmes.

**Tableau 2****Taux de maintien en poste sur un an, tous les emplois en cours, selon le sexe et des caractéristiques sélectionnées, travailleurs rémunérés âgés de 20 à 54 ans, Canada, 1997-1998 et 2017-2018**

	Hommes		Femmes	
	1997-1998	2017-2018	1997-1998	2017-2018
	pourcentage		pourcentage	
<b>Globale</b>	<b>79,6</b>	<b>79,0</b>	<b>79,7</b>	<b>80,4</b>
<b>Âge</b>				
20 à 29 ans	61,1	63,4	61,0	63,2
30 à 39 ans	80,7	82,5	81,0	83,4
40 à 54 ans	90,0	86,9	91,2	88,5
<b>Éducation</b>				
Études secondaires ou moins	76,3	75,4	77,5	76,1
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	79,9	78,8	81,0	79,9
Grade universitaire	83,7	82,5	81,7	83,0

1. Les estimations sont une moyenne pondérée pour une période de deux ans.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

En résumé, il existe peu de différence en ce qui concerne la stabilité d'emploi globale, comme le mesurent les taux de maintien en poste moyen sur un an, les taux de maintien en poste sur un an des nouveaux emplois et les taux de maintien en poste sur cinq ans des nouveaux emplois, entre les hommes et les femmes au cours de la période de 1998 à 2018.

La prochaine partie porte sur les tendances relatives aux taux de maintien en poste sur un an des sous-groupes de caractéristiques démographiques et d'emploi. Des comparaisons réalisées pour une période de 20 ans, une période suffisamment longue pour permettre à de nouvelles cohortes de travailleurs d'entrer sur le marché du travail et à des cohortes plus vieilles de quitter le marché du travail, fournissent des données probantes sur les tendances récentes observées sur le marché du travail canadien<sup>31</sup>.

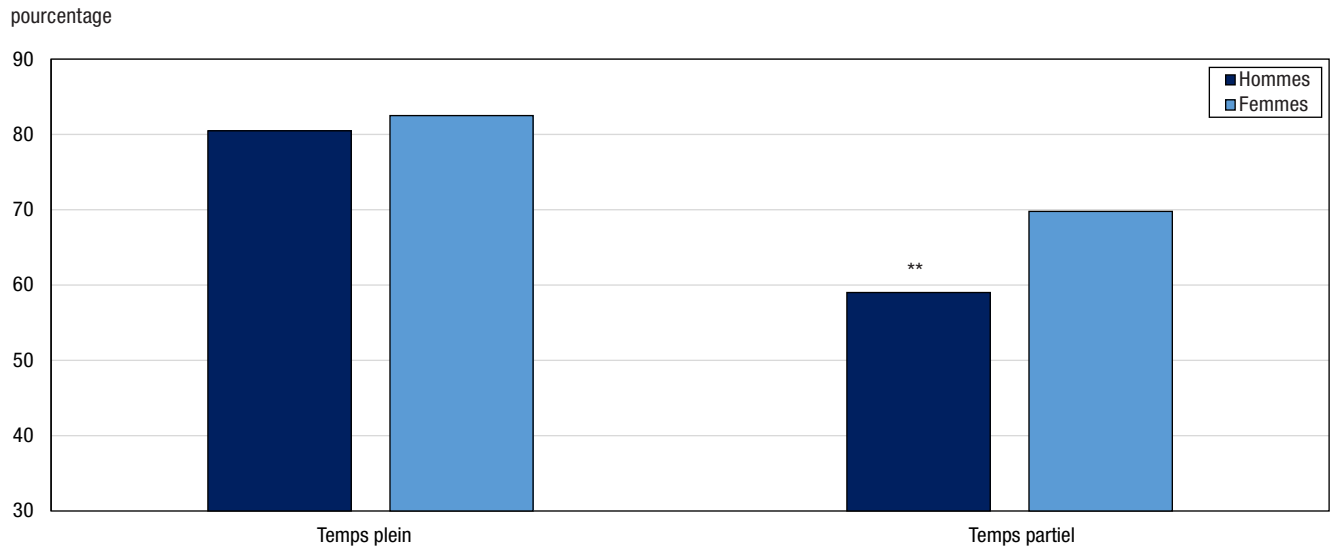
### Chez les travailleurs à temps partiel, la stabilité d'emploi est supérieure chez les femmes par rapport aux hommes

Alors que la majorité des hommes et des femmes travaillent à temps plein, un nombre supérieur de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel<sup>32</sup>. La décision de travailler à temps partiel ou à temps plein tient compte d'un vaste éventail de facteurs, dont les responsabilités familiales, les possibilités d'emploi, les obligations financières, les préférences relatives à l'horaire de travail et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Par rapport au travail à temps partiel, le travail à temps plein est associé à des niveaux de stabilité d'emploi supérieurs chez les hommes et les femmes, c'est-à-dire qu'environ 4 travailleurs à temps plein sur 5 sont demeurés auprès de leur employeur au cours de l'année suivante (graphique 7). En revanche, les femmes qui travaillent à temps partiel sont beaucoup plus susceptibles de conserver leur emploi auprès de leur employeur que les hommes qui travaillent à temps partiel (69,8 % et 59,0 %, respectivement). L'écart en matière de stabilité d'emploi entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel est plus faible chez les femmes (12,7 points de pourcentage) que chez les hommes (21,5 points de pourcentage).

#### Graphique 7

**Taux de maintien en poste sur un an pour un emploi à temps plein et à temps partiel, selon le sexe, main-d'œuvre rémunérée âgée de 20 à 54 ans, Canada, 2017-2018**



**Note :** La différence observée entre le taux de maintien en poste des hommes et celui des femmes a été considérée comme statistiquement significative à un niveau de confiance de \*\*95 %.  
**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

31. On compare les taux de maintien en poste au cours des années près des sommets du cycle économique (lorsque les taux de chômage sont relativement bas), afin que tout changement aux taux de maintien en poste tienne compte d'un changement à la stabilité d'emploi, toutes choses étant égales par ailleurs.

32. En 2018, 16,5 % des femmes ayant un emploi travaillaient à temps partiel, par rapport à 5,5 % des hommes. Autrement dit, 74,5 % des travailleurs à temps partiel étaient des femmes en 2018, par rapport à 81,1 % en 1998.



Le taux plus élevé de maintien en poste chez les femmes travaillant à temps partiel tient compte de nombreux facteurs. Premièrement, puisqu'une proportion plus élevée d'hommes que de femmes travaillaient à temps partiel de manière *involontaire* (24,5 % par rapport à 12,8 % en 2018), c'est-à-dire que les hommes souhaitaient avoir un emploi à temps plein et en cherchaient un, il n'est pas surprenant que les hommes soient plus susceptibles de quitter leur employeur courant s'ils reçoivent une offre d'emploi à temps plein. Deuxièmement, on considère souvent que le travail à temps partiel chez les femmes est une façon d'établir un équilibre entre les responsabilités familiales et le travail. Environ le quart des femmes ont indiqué qu'elles travaillent à temps partiel pour être en mesure d'assurer les soins aux enfants, par rapport à 4,0 % des hommes. Les femmes sont susceptibles de demeurer à l'emploi de leur employeur courant si elles sont satisfaites de leurs conditions de travail. Troisièmement, les différences entre les sexes dans les profils de profession des travailleurs à temps partiel ont des répercussions importantes sur le taux de maintien en poste agrégé déclaré dans le graphique 7. Une proportion substantielle de travailleurs à temps partiel, de sexe masculin et de sexe féminin, qui ont un emploi à faible revenu et un faible niveau de compétences font face à un taux de roulement élevé (comme mentionné précédemment) et à un taux de maintien en poste inférieur à la moyenne (comme mentionné plus loin). Chez les femmes, le travail à temps partiel est également concentré dans les secteurs professionnels et techniques qui offrent une stabilité d'emploi supérieure. Le fait qu'un sous-groupe de travailleuses à temps partiel affiche une stabilité d'emploi supérieure peut expliquer, en partie, le fait que les femmes qui travaillent à temps partiel affichent des taux de maintien en poste supérieurs à ceux des hommes dans la même situation.

### **Les professions à prédominance féminine offrent, en moyenne, une stabilité d'emploi accrue par rapport aux emplois à prédominance masculine**

Le tableau 3 montre que les taux de maintien en poste varient selon la profession. Les professions à prédominance féminine (82,9 %), c'est-à-dire les professions où la proportion de travailleuses est supérieure à 70 %, affichent, en moyenne, une stabilité d'emploi accrue par rapport aux professions à prédominance masculine (76,7 %). Si l'on examine les professions détaillées, les professions à prédominance féminine en santé (87,0 %) et en enseignement (92,5 %) affichent des niveaux de stabilité d'emploi supérieurs par rapport aux professions du secteur des métiers, du transport et de la machinerie, à prédominance masculine. L'écart en ce qui concerne les taux de maintien en poste est encore plus élevé pour les nouveaux emplois, atteignant dans ce cas-ci 10 points de pourcentage en moyenne (62,0 % par rapport à 52,0 %).

Lorsque les femmes ont un emploi dans une profession à prédominance masculine, leur taux moyen de maintien en poste sur un an est semblable à celui des hommes (environ 76 %). Lorsque les hommes ont un emploi dans une profession à prédominance féminine, leur taux moyen de maintien en poste sur un an est semblable à celui des femmes (environ 83 %). Cette situation porte à croire que les compétences et les responsabilités de la profession ont de plus grandes répercussions sur le taux de maintien en poste propre à la profession que l'identité de la personne qui exerce cette profession.

**Tableau 3**  
**Taux de maintien en poste sur un an<sup>1</sup>, selon la profession détaillée, travailleurs rémunérés âgés de 20 à 54 ans, Canada, 2017-2018**

Professions	Moyenne du taux de maintien en poste sur un an		
	Pourcentage de femmes <sup>3</sup>	Tous les emplois en cours	Commencent un nouvel emploi
	pourcentage		
Gestion	35,6	89,8	91,8
Gestion des affaires et finance : Professionnel	57,3	84,0	76,1
Gestion des affaires et finance : Non-professionnel	73,7	79,0	56,8
Sciences naturelles et appliquées : Professionnel	24,8	83,3	72,7
Sciences naturelles et appliquées : Technique	23,8	81,6	62,6
Secteur de la santé : Professionnel	78,7	87,0	73,6
Secteur de la santé : Technique	83,8	85,8	77,2
Services d'enseignement : Professionnel	70,0	92,5	68,3
Droit et services gouvernementaux, sociaux et communautaires : Professionnel	65,7	80,8	82,1
Paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement ; protection public de première ligne ; dispensateurs/dispensatrices de soins	76,7	78,2	65,5
Arts, culture, sports et loisirs	54,2	70,6	59,7
Supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	50,6	82,0	75,5
Représentants/représentantes de ventes et de services	59,2	71,4	64,3
Soutien des ventes et en service	58,0	68,5	57,1
Métiers, transport et machinerie	8,0	76,3	49,8
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	16,2	73,7	44,7
Fabrication et services d'utilité publique	27,7	78,9	57,7
Professions à prédominance féminine	...	82,9	62,0
Professions à prédominance masculine	...	76,7	52,0
Professions mixtes <sup>2</sup>	...	77,9	61,0

... n'ayant pas lieu de figurer

1. Les taux de maintien en poste propres au sexe sont déclarés en fonction de la prédominance d'un certain sexe dans la profession.

2. Les taux de maintien en poste des professions mixtes sont des moyennes pondérées des taux de maintien en poste des hommes et des femmes.

3. Le pourcentage de femmes renvoie à la proportion de tous les travailleurs rémunérés pour un poste qui sont de sexe féminin.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

## Des cohortes plus récentes de femmes affichent une stabilité d'emploi supérieure à celle de cohortes plus âgées

Il a clairement été démontré que le moment où une cohorte entre sur le marché du travail a une incidence sur les résultats sur le marché du travail, comme une hausse des taux d'activité chez les femmes (Schirle, 2008) et la diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (Baker et Drolet, 2010). Le graphique 8 montre les taux moyens de maintien en poste sur un an des emplois en cours selon des cohortes sélectionnées de femmes.

Des cohortes plus récentes de femmes semblent afficher une stabilité d'emploi supérieure à celle de cohortes plus âgées, après l'âge de 35 ans<sup>33</sup>. Les variations en ce qui concerne la stabilité d'emploi semblent tenir compte du fait que les différentes cohortes font l'expérience de hauts et de bas dans le cadre du cycle économique à différents âges<sup>34</sup>. Les personnes qui sont entrées sur le marché du travail à la fin des années 1980 vivent une récession très peu de temps (au cours des cinq années suivantes) après être entrées sur le marché du travail, par rapport à celles qui sont entrées sur le marché du travail à la fin des années 1990 (qui ont vécu un ralentissement économique à la fin de la vingtaine ou au début de la trentaine). La reprise lente au cours des années 1990, les modifications apportées aux politiques en matière de congé parental et de maternité au début des années 2000 et le fait que les hommes ont été plus durement touchés lors de la récession de 2008-2009 peuvent expliquer, en partie, les différences en ce qui concerne la stabilité d'emploi entre ces deux cohortes.

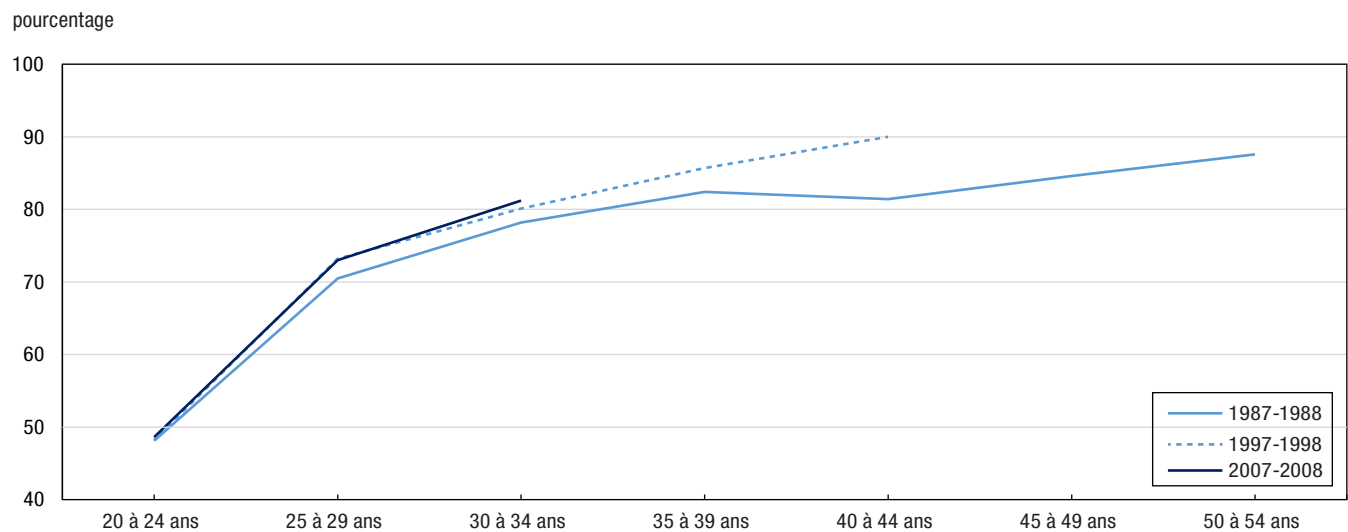
33. Une analyse semblable est réalisée pour l'échantillon d'hommes. Les résultats montrent que les taux de maintien en poste ne varient pas selon la cohorte.

34. Par effet de la période, on renvoie aux événements qui se produisent à un moment particulier et qui ont une incidence sur tous les âges et toutes les cohortes. Par effet de cohorte, on entend un changement qui caractérise les populations nées à un moment donné. Il est indépendant du processus de vieillissement. Par effet de l'âge, on entend les expériences de la vie associées à l'âge chronologique de la personne.

Dans le graphique 8, on peut observer un point intéressant, c'est-à-dire que la cohorte de 1987-1988 ne subit pas de hausse aussi fulgurante de son taux de maintien en poste sur un an à la fin de la vingtaine et au début de la trentaine par rapport aux autres cohortes. Ces observations pourraient-elles être associées à la présence de jeunes enfants à la maison?

### Graphique 8

#### Taux de maintien en poste sur un an<sup>1</sup>, tous les emplois en cours, femmes, main-d'œuvre rémunérée, selon la cohorte, Canada, années sélectionnées



1. Les estimations sont une moyenne pondérée pour une période de deux ans.

**Note :** Dès l'âge de 35 à 39 ans, la différence observée entre le taux de maintien en poste de la cohorte de 1997-1998 et celui de la cohorte de 1987-1988 a été considérée comme statistiquement significative à un niveau de confiance de 95 %.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

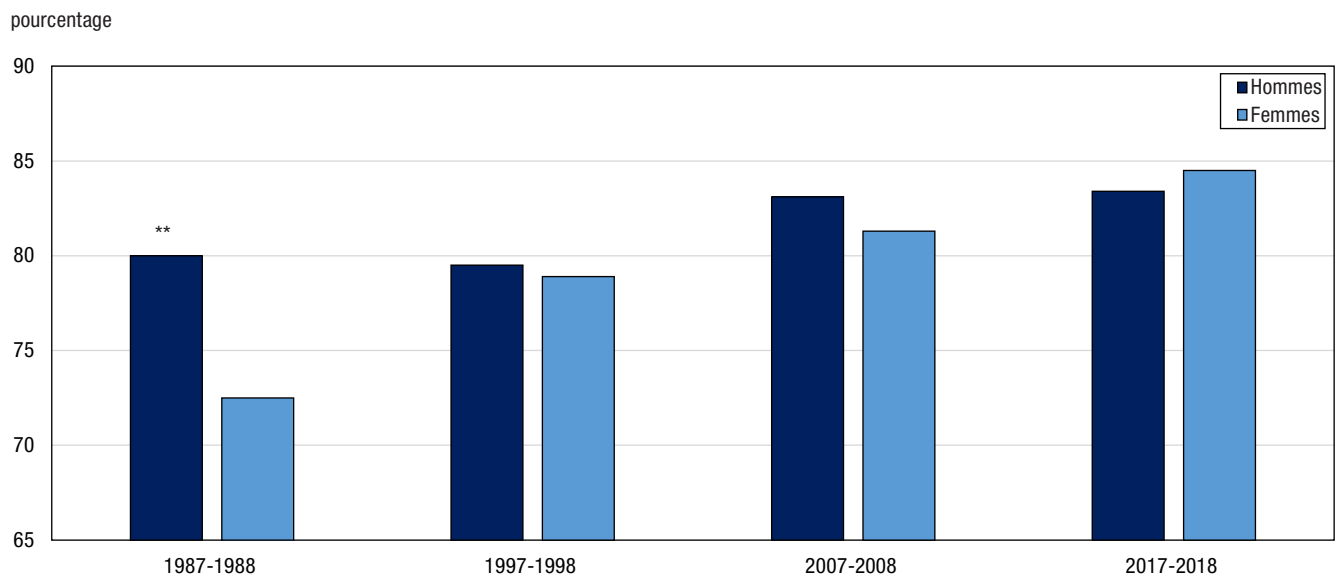
### Il existe peu de différences entre les mères et les pères de jeunes enfants qui demeurent auprès de leur employeur courant

La présence de jeunes enfants exerce encore une influence sur la décision des femmes au Canada en ce qui concerne leur emploi, mais dans une portée moindre que dans le passé. Comme c'est le cas lors des décennies antérieures, en 2018, les mères de jeunes enfants (âgés de 5 ans ou moins) ont continué d'afficher des taux d'emploi moins élevés (72,2 %) par rapport aux femmes sans enfant (83,2 %) ou aux autres mères (82,0 %). De 1998 à 2018, leur taux d'emploi a augmenté de 7,8 points de pourcentage. La présence d'enfants et l'âge des enfants les plus jeunes avaient moins de répercussions sur les taux d'emploi des hommes<sup>35</sup>.

35. Voir la discussion dans Moyser (2017). Les chiffres présentés dans ce cas-ci diffèrent légèrement, puisque l'accent est mis sur les mères de 20 à 54 ans.

**Graphique 9**

**Taux de maintien en poste sur un an pour tous les emplois en cours des parents ayant au moins un enfant âgés de 5 ans ou moins, selon le sexe, main-d'œuvre rémunérée âgée de 20 à 54 ans, Canada, années sélectionnées**



**Note :** La différence observée entre le taux de maintien en poste des hommes et celui des femmes a été considérée comme statistiquement significative à un niveau de confiance de \*\*95 %.  
**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

Le point de vue traditionnel laisse entendre que les rôles liés au sexe au sein du ménage et la responsabilité toujours plus élevée des femmes en ce qui concerne le travail non marchand ont des répercussions négatives sur leur participation à la vie active. Avant l'entrée en vigueur de lois sur les congés parentaux prolongés au début des années 2000, en raison de la naissance d'un enfant, un nombre accru de femmes ont probablement quitté leur emploi en cours, en se retirant complètement de la vie active ou en obtenant un emploi plus favorable à la famille<sup>36</sup>. À la fin des années 1980, les femmes qui avaient de jeunes enfants affichaient une probabilité inférieure quant au fait de rester auprès de leur employeur par rapport à leurs pairs en 2018 (72,5 % par rapport à 84,5 %). Cela va de pair avec d'autres résultats, c'est-à-dire que 90 % des nouvelles mères en 2017 qui envisageaient de retourner au travail au cours des 18 mois suivants prévoyaient retourner travailler auprès du même employeur<sup>37,38</sup>.

Fait tout aussi important, on n'observait plus aucune différence significative en ce qui concerne le taux de maintien en poste des mères et des pères de jeunes enfants (graphique 9). Cette situation peut s'expliquer de différentes façons. Premièrement, du point de vue du capital humain, les mères et les pères de jeunes enfants peuvent désormais partager davantage de caractéristiques semblables que dans le passé<sup>39</sup>. Deuxièmement, l'offre de congés de maternité et de congés parentaux pourrait signaler que de vastes changements sont apportés dans les milieux de travail et sur le marché du travail, réduisant ainsi les obstacles et la discrimination auxquels les mères font face. Troisièmement, les changements au fil du temps au taux de maintien en poste des femmes soulèvent la question de biais de sélection. Les taux d'emploi évolutifs des jeunes mères constitueraient un biais de sélection si les mères au travail au cours des années 1980 étaient différentes des mères au travail au cours des années 2010. La mère d'aujourd'hui qui a un emploi peut être « sélectionnée de manière positive pour un emploi », en raison de son niveau de scolarité supérieur, ce qui entraîne une hausse du coût relatif du fait de quitter son emploi auprès de l'employeur courant ou de quitter temporairement le marché du travail.

36. Par emploi favorable à la famille, on entend un emploi dans le cadre duquel l'employeur offre un milieu dans lequel les travailleurs peuvent établir un équilibre entre le travail et les obligations familiales. Parmi les exemples, mentionnons le congé parental ou le congé de maternité prolongé, les modalités de travail souple, le congé pour raisons familiales, d'autres congés rémunérés et les programmes d'aide aux employés.

37. Données tirées de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de 2017. « Mères qui reçoivent des prestations de maternité et des prestations parentales, 2017 », Statistique Canada, produit n° 11-627 au catalogue.

38. On reconnaît que ce ne sont pas tous les travailleurs qui ont un même accès à une souplesse en milieu de travail. Au moyen des données canadiennes tirées de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, Fuller et Hirsh (2018) examinent l'organisation temporelle et spatiale des emplois par rapport aux écarts salariaux associés à la maternité. Ils concluent que les modalités de travail souples contrebalancent les pénalités liées à la maternité.

39. Les exemples comprennent le niveau de scolarité et l'ancienneté.

## Données sur le ratio du salaire entre les hommes et les femmes

Les différences salariales entre les hommes et les femmes persistent, en plus d'être répandues. Le ratio du salaire entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire le ratio du salaire horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes, chez les travailleurs de 20 à 54 ans n'a pas encore atteint la parité (même s'il a augmenté pour passer de 81,8 % en 1998 à 87,5 % en 2018)<sup>40</sup>. Selon les résultats de Pelletier, Patterson et Moyser (2019), la proportion par profession a augmenté pour passer de 1,8 % de l'écart salarial en 1998 à 5,1 % de l'écart salarial plus petit de 2018. Même si la formation d'appoint a favorisé le rétrécissement de l'écart entre les deux années, les salaires des hommes ont augmenté plus rapidement que ceux des femmes dans un certain nombre de professions.

Les différences en ce qui concerne l'expérience de travail réelle et la participation à la vie active sont au centre des discussions sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les différences en ce qui concerne l'expérience de travail réelle représentent une proportion substantielle, mais à la baisse, de l'écart salarial entre les hommes et les femmes<sup>41</sup>. En plus de l'expérience de travail réelle, les différences entre les sexes en ce qui concerne les responsabilités domestiques, les absences au travail, la formation et les possibilités d'avancement peuvent expliquer, en partie, l'écart salarial entre les hommes et les femmes<sup>42</sup>.

Le présent article a montré qu'en grande partie les Canadiennes et les Canadiens sont tout aussi mobiles les uns que les autres et que leurs emplois sont tout aussi stables. Qu'est-ce que cette situation peut nous dire au sujet du ratio du salaire entre les hommes et les femmes?

**Tableau 4**

**Ratios du salaire entre les hommes et les femmes<sup>1</sup> selon la profession, groupes sélectionnés de travailleurs rémunérés de 20 à 54 ans, Canada, 2012-2013 et 2017-2018**

Professions	Travailleurs en 2012-2013 qui ne sont pas dans un nouvel emploi	Travailleurs qui ont commencé un nouvel emploi en 2012-2013	Travailleurs qui ont commencé un nouvel emploi en 2012-2013 et qui l'ont conservé pendant les cinq années suivantes en 2017-2018	Tout travailleurs en 2017-2018
			ratio	
Gestion	0,859***	0,907**	0,858***	0,897***
Gestion des affaires et finance : Professionnel	0,868***	1,037	0,861***	0,879***
Gestion des affaires et finance : Non-professionnel	0,917***	0,966	0,884***	0,907***
Sciences naturelles et appliquées : Professionnel	0,932***	0,831**	0,958	0,918***
Sciences naturelles et appliquées : Technique	0,886***	0,943	0,801***	0,907***
Secteur de la santé : Professionnel	0,972	1,040	1,008	0,977
Secteur de la santé : Technique	0,919***	0,990	0,905**	0,902***
Services d'enseignement : Professionnel	0,947***	1,006	0,851**	0,892***
Droit et services gouvernementaux, sociaux et communautaires : Professionnel	0,895***	0,934	0,867**	0,946
Paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement ; protection public de première ligne ; dispensateurs/dispensatrices de soins	0,662***	0,870***	0,649***	0,646***
Arts, culture, sports et loisirs	0,914***	0,920	0,910	0,901***
Supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	0,861***	0,870***	0,889**	0,890***
Représentants/représentantes de ventes et de services	0,806***	0,864***	0,824***	0,819***
Soutien des ventes et en service	0,862***	0,905***	0,821***	0,906***
Métiers, transport et machinerie	0,793***	0,752***	0,881***	0,791***
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	0,662***	0,743***	0,641***	0,711***
Fabrication et services d'utilité publique	0,750***	0,770***	0,755***	0,762***

1. Le ratio du salaire entre les hommes et les femmes est calculé selon le salaire horaire moyen des femmes, exprimé sous forme de proportion du salaire horaire moyen des hommes.

**Note :** Les salaires des femmes sont significativement inférieurs à ceux des hommes à un niveau de confiance de \*\*\*99 % et à celui de \*\*95 %.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

40. Pelletier, Patterson et Moyser (2019) abordent la période de 1998 à 2018 et mettent à jour de nombreux résultats de Baker et Drolet (2010).

41. Voir Blah et Kahn (2017) pour accéder à une discussion générale de la documentation sur les différences entre les sexes en ce qui concerne l'expérience de travail. Parmi les autres références, il y a Light et Ureta (1990), Wellington (1993), Kim et Polachek (1994), et Munasinghe, Reif et Henriques (2008).

42. Au moyen de données des États-Unis, Munasinghe, Reif et Henriques (2008) supposent que le rendement inférieur, au regard de la rémunération, d'une année additionnelle d'expérience de travail chez les femmes par rapport aux hommes est favorisé par le fait que les femmes sont moins attachées à leur emploi que les hommes, puisque les femmes sont plus susceptibles de quitter leur emploi, qu'elles reçoivent moins d'heures de formation fournies par l'entreprise et qu'un nombre beaucoup plus élevé de femmes ne s'attendent pas à travailler à 35 ans pour des raisons familiales.

En premier lieu, les ratios du salaire entre les hommes et les femmes sont supérieurs (c'est-à-dire que l'écart est plus faible) chez les nouveaux employés qu'au sein de l'ensemble de la main-d'œuvre. Les hommes nouvellement embauchés gagnaient plus que les femmes nouvellement embauchées dans certaines professions, mais pas toutes (tableau 4). De nombreuses professions, comme celles en affaires et en finances, en santé, en enseignement et en droit, ont observé peu de différence ou aucune différence quant aux ratios du salaire entre les hommes et les femmes. Cela peut s'expliquer par le fait que les hommes et les femmes doivent avoir des qualifications semblables (en ce qui a trait à l'expérience et à la scolarité) pour obtenir un emploi dans la profession en question. Certaines différences initiales en ce qui concerne le salaire peuvent être associées au fait que les femmes sont moins susceptibles de négocier leur rémunération ou d'opter pour différents types de rémunération<sup>43</sup>.

En deuxième lieu, l'écart salarial étroit entre les hommes et les femmes chez les nouvelles embauches n'avait pas un effet durable. Cinq ans après le début d'un nouvel emploi, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'était élargi dans la plupart des groupes professionnels plus détaillés. Par exemple, dans le cas du personnel professionnel en gestion des affaires et en finance, il n'y avait aucune différence salariale chez les hommes et les femmes nouvellement embauchés. Cinq ans plus tard, le ratio diminuait à 86,1 % (ou l'écart augmentait à 13,9 %). Des chiffres semblables sont notés pour les professions de l'enseignement<sup>44</sup>. Les écarts salariaux peuvent grandir, au fur et à mesure que le temps passé auprès de l'employeur augmente, si les hommes et les femmes sont employés à différents niveaux de la hiérarchie au sein de la profession cinq ans plus tard<sup>45</sup>, si les femmes (hommes) reçoivent une formation moindre (supérieure) liée à l'emploi, si les hommes affichent un taux de rendement supérieur pour chaque année d'ancienneté par rapport aux femmes<sup>46</sup> ou si les hommes et les femmes affichent des différences quant à leurs aptitudes à négocier des augmentations ou des promotions<sup>47,48</sup>.

43. Parent (1999) montre que les travailleurs plus productifs opteront pour des emplois dans le cadre desquels leur paye est associée au rendement individuel. Parent conclut que les hommes et les femmes réagissent différemment aux incitatifs basés sur le rendement, parce que les responsabilités familiales empêchent les femmes d'en tirer pleinement parti. Au moyen de données canadiennes tirées de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, Drolet (2002b) montre que les milieux de travail à rendement élevé et l'obtention d'une paye additionnelle expliquent, de manière modeste, l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Tout particulièrement, Manning et Saidi (2010) utilisent des données tirées du British Workplace Employment Relations Survey de 1998 et de 2001, laissant entendre que les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi offrant un salaire au rendement que les hommes.
44. Boudarbat et Connolly (2013) ont analysé l'expérience de cinq cohortes de Canadiens ayant un diplôme d'études postsecondaires de l'Enquête nationale auprès des diplômés. Selon leurs résultats, il continue d'y avoir des écarts salariaux même chez les générations plus jeunes et l'écart salarial pour une cohorte donnée augmente au fil du temps. Au moyen de données américaines sur les diplômés d'école de droit, Noonan, Corcoran et Courant (2005) ont conclu que l'écart salarial entre les sexes est faible au début de la carrière, et s'agrandit au fur et à mesure que la carrière s'allonge. Bertrand, Goldin et Katz (2010) ont obtenu un résultat semblable en examinant la rémunération des personnes ayant une MBA.
45. L'EPA ne comprend pas de renseignements sur la hiérarchie au sein des professions. La documentation utilise un certain nombre de concepts, comme la ségrégation verticale, le plafond de verre, l'escalier de verre, le plancher collant et le tuyau percé, afin d'exprimer les différences entre les sexes en ce qui concerne la hiérarchie professionnelle. La ségrégation verticale, ou le plafond de verre, décrit la concentration des femmes (hommes) au bas (en haut) de l'échelle de la hiérarchie professionnelle. Par « escalier de verre », on entend le fait que des hommes obtiennent rapidement des postes de niveau supérieur (Williams, 1992). Par « plancher collant », on entend la tendance dans le cadre de laquelle des femmes demeurent concentrées dans des postes de niveau inférieur au sein des entreprises (voir Booth et coll., 2003). Par « tuyau percé », on entend une baisse de la représentation des femmes, tandis que les travailleurs grimpent les échelons au sein de la hiérarchie organisationnelle (voir Schweitzer, Ng, Lyons et Kuron, 2011 pour une discussion théorique). Parmi les autres explications, il pourrait y avoir des différences entre les sexes en ce qui concerne la formation liée à l'emploi, les possibilités d'avancement ou les choix personnels.
46. Boudarbat et Connolly (2013) montrent que l'écart salarial entre les deux sexes deux ans après l'obtention du diplôme s'est rétréci chez les personnes gagnant un revenu faible à moyen, mais s'est agrandi chez les travailleurs gagnant le salaire le plus élevé. Ils concluent que les femmes éprouvent encore de la difficulté à briser le plafond de verre.
47. Blau et Kahn (2017) citent des études qui montrent que les femmes sont moins susceptibles de négocier des augmentations ou des promotions, ce qui peut réduire leur paye par rapport à celle des hommes. Schweitzer, Ng, Lyons et Kuron (2011) utilisent des données canadiennes pour montrer que les jeunes femmes de la génération des milléniaux ont moins d'exigences en ce qui concerne le salaire, et s'attendent à ce que plus de temps s'écoule avant d'obtenir une promotion, par rapport à leurs homologues de sexe masculin.
48. Il faut également prendre note du cadre de l'enquête. Il est probable que l'EPA montre une surestimation de la durée d'occupation continue, alors que les interruptions de carrière temporaires ou à court terme, pendant que la personne travaille pour le même employeur, peuvent être plus courantes chez les femmes. Par exemple, examinons un cas dans le cadre duquel un homme et une femme indiquent qu'ils comptent cinq années d'ancienneté auprès de leur employeur courant. Au cours de ces cinq années, les femmes disposent d'un congé de maternité d'un an. Dans ce cas-ci, la durée d'occupation dans le cadre de l'EPA représente probablement une surestimation de la durée d'occupation continue.

Malheureusement, l'EPA ne comprend pas de renseignements sur la hiérarchie au sein des professions ou sur la formation liée à l'emploi. Cependant, il est possible d'utiliser une analyse de régression multivariée pour vérifier s'il existe une différence entre les sexes quant à la durée d'occupation de l'emploi<sup>49</sup>. Après avoir tenu compte de l'âge et de la profession détaillée, les résultats montrent que (1) dans l'ensemble, les salaires augmentent en fonction de la durée d'occupation de l'emploi chez les hommes et les femmes; (2) chez les travailleurs ayant un niveau de scolarité supérieur, la durée d'occupation était supérieure chez les femmes que chez les hommes; (3) parmi les travailleurs ayant un faible niveau de scolarité, les hommes et les femmes affichent des durées d'occupation semblables; (4) la durée d'occupation est inférieure en 2018-2019 qu'en 1997-1998. Ces résultats indiquent que des facteurs, autres que la durée d'occupation, favorisent l'agrandissement de l'écart au cours des cinq années suivant l'obtention d'un nouvel emploi<sup>50,51</sup>. Parmi les facteurs inexplicables, on peut mentionner différents obstacles, le traitement inégal ou la discrimination, ainsi que les différences entre les sexes en ce qui concerne les caractéristiques productives qui ne sont pas pleinement prises en considération dans l'analyse.

Les professions libérales en sciences naturelles et appliquées sont une exception, alors que le ratio des salaires augmente (ou l'écart diminue). Selon des études antérieures, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de quitter une profession des STGM<sup>52</sup>, et la majorité de l'attrition des femmes dans les professions des STGM, du moins aux États-Unis, s'est produite au cours des premières années suivant l'obtention de l'emploi<sup>53</sup>. Fouad et coll. (2017) associent la décision des femmes à certains facteurs, comme l'intérêt manifesté quand vient le temps de mettre en application leurs compétences dans un autre domaine, le souhait de trouver du travail qui permet de mieux contribuer à la collectivité, ou les attentes non comblées en ce qui a trait aux promotions ou au statut dans le domaine. Dans le cas des femmes qui continuent d'occuper un emploi dans la profession, il est probable qu'elles soient choisies « de manière positive » ou qu'elles aient des relations employeur-employée plus durables. Sinon, ces femmes obtiendraient un salaire relativement plus élevé, ce qui expliquerait la hausse du ratio du salaire pour cette profession.

En troisième lieu, il y a eu très peu de changements systématiques dans le profil de la profession des hommes et des femmes nouvellement embauchés au cours d'une période de 20 ans. C'est la raison pour laquelle les différences relatives aux professions chez les hommes et les femmes continuent d'être étonnantes. Des baisses futures de l'écart salarial entre les hommes et les femmes peuvent être difficiles à concrétiser, puisqu'une grande proportion de l'écart salarial entre les hommes et les femmes est associée à la ségrégation des sexes au sein de la profession et de l'industrie : le salaire des emplois qu'occupent les hommes a tendance à être supérieur, tandis que celui des emplois qu'occupent les femmes a tendance à être inférieur<sup>54</sup>.

49. Des modèles de régression contenant toutes les interactions (avec la variable nominale des femmes) ont été évalués, tandis que la variable dépendante était le logarithme naturel des salaires horaires, et que les variables explicatives comprenaient 3 groupes d'âge, l'ancienneté, l'ancienneté au carré et 17 groupes professionnels.

50. Le changement d'emploi peut être une stratégie importante pour accroître les revenus. Les hommes et les femmes peuvent s'en prévaloir différemment. Les données ne permettent pas de faire cette distinction importante.

51. Par exemple, cette analyse ne comprend pas de contrôles pour le milieu de travail. Comme l'indique Drolet (2002b), les femmes sont représentées, de manière disproportionnée, dans les milieux de travail à faible revenu : les femmes gagnent un salaire 15 % moins élevé que celui des hommes lorsque le milieu de travail n'est pas pris en considération, par rapport à 8 % lorsque des contrôles pour le milieu de travail sont pris en compte. Le retour à l'école et l'expérience sont moindres lorsque le milieu de travail est pris en considération, suggérant que les milieux de travail proposent différents retours à l'école et expériences.

52. Frank (2019).

53. Glass et coll. (2013).

54. Schirle (2015) montre qu'une proportion élevée de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans chaque province s'explique par les différences sur le plan de l'industrie et de la profession, et indique que les différences entre les sexes en ce qui concerne la profession et l'industrie représentent un domaine important qui devrait faire l'objet d'autres études.

En quatrième lieu, la documentation sur les pénalités salariales liées à la maternité se fonde sur l'hypothèse que la maternité réduit la productivité des femmes, diminue leur effort au travail, impose des limites à leur horaire de travail et entraîne une baisse des possibilités d'avancement<sup>55</sup>. Le fait qu'il n'y ait aucune différence entre les sexes chez les parents de jeunes enfants en ce qui concerne la probabilité de demeurer auprès de l'employeur courant permet d'interpréter les pénalités liées à la maternité. D'un côté, cela peut témoigner d'une réduction de la différence de traitement entre les hommes et les femmes en milieu de travail et au sein du marché du travail dans son ensemble. En revanche, cela porte à croire que des facteurs, autres que la stabilité d'emploi, expliquent la présence et la persistance des différences salariales entre les sexes<sup>56</sup>. Parmi ces facteurs, mentionnons, entre autres, les pénalités liées à la souplesse (comme un nombre moindre d'heures et les interruptions au travail), les possibilités de promotion manquées ou d'autres différences en ce qui concerne le type de postes qu'occupent les hommes et les femmes. Cette situation va de pair avec les résultats d'autres études selon lesquels les femmes optent pour des emplois qui proposent des salaires inférieurs, mais qui offrent de meilleures conditions de travail, ou des postes qu'elles jugent gratifiants<sup>57,58</sup>.

En cinquième lieu, en raison du niveau élevé de stabilité d'emploi chez les femmes travaillant à temps partiel, elles peuvent se trouver dans une position désavantageuse en ce qui concerne la croissance professionnelle à long terme et le profil des gains, puisque les femmes ayant un emploi atypique sont moins susceptibles d'obtenir une promotion ou d'accéder à une formation, par rapport aux femmes ayant un emploi à temps plein<sup>59</sup>.

## Conclusion

Le présent article vise à combler une lacune dans notre compréhension des différences entre les sexes sur le marché du travail canadien, en examinant les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les tendances relatives à la mobilité de la main-d'œuvre et à la stabilité d'emploi. Les personnes qui changent d'emploi et celles qui entrent sur le marché du travail ou qui le quittent ont un effet sur le taux d'embauche, lequel représente la proportion de la main-d'œuvre rémunérée commençant un nouvel emploi. Même s'il n'existe plus de différence entre les sexes en ce qui concerne les taux d'embauche globaux, le profil des embauches par profession indique que la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail est très stable au Canada, tandis que la plupart des nouveaux employés continuent d'occuper des postes traditionnellement occupés par des hommes ou des femmes. Parmi les hommes nouvellement embauchés, environ 30 % ont été embauchés dans le secteur des métiers, du transport et de la machinerie en 2018. Ce chiffre n'a pas changé depuis 1998. Parmi les femmes nouvellement embauchées, environ 28 % occupaient certains postes, comme ceux dans le secteur des ventes et des services, et environ 18 % occupaient un emploi non professionnel dans le secteur des affaires et des finances. Ces chiffres ont peu changé depuis 1998.

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes sont plus faibles chez les nouveaux employés qu'au sein de l'ensemble de la main-d'œuvre, parce que les hommes et les femmes doivent avoir des qualifications semblables (en ce qui a trait à l'expérience et à la scolarité) pour obtenir un emploi dans la profession en question. L'écart salarial étroit entre les hommes et les femmes chez les nouveaux employés n'avait pas d'effet durable. Cinq ans après le début d'un nouvel emploi, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'était élargi dans la plupart des groupes professionnels plus détaillés.

55. Voir Blau et Kahn (2017) et les références qui s'y trouvent.

56. Fortin (2005).

57. Drolet (2002b) montre qu'au Canada les femmes sont légèrement plus susceptibles que les hommes de travailler pour des organismes à but non lucratif, et que le salaire offert par ces organismes est moins élevé que celui des organisations à but lucratif. Cette situation explique une proportion minimale de l'écart salarial en 1999.

58. Sullivan et Mainiero (2007) suggèrent que les rôles liés au sexe sont associés à des carrières « *alpha* » et « *bêta* ». Les hommes optent pour des carrières « *alpha* », c'est-à-dire des postes axés sur le travail, accordant la priorité à l'avancement de carrière, et mettant relativement moins l'accent sur la famille et la société. Les femmes optent pour des carrières « *bêta* », qui mettent l'accent sur l'équilibre, le compromis et l'adaptation, le travail venant en second lieu.

59. Zeytinoglu et Cooke (2008).



Les changements à long terme aux profils de profession des travailleurs canadiens commencent par un profil évolutif des nouvelles embauches. Cette étude montre qu'il y a peu de changement systématique pour la majorité des professions lorsqu'on compare les nouvelles embauches d'hommes et de femmes au cours d'une période de 20 ans, une période suffisamment longue pour que les nouvelles cohortes de travailleurs entrent sur le marché du travail et que les cohortes plus âgées quittent la vie active. Le fait que les différences entre les sexes sur le plan de la profession continuent d'être étonnantes chez les nouveaux employés, et que l'écart salarial entre les hommes et les femmes persiste au sein des professions et entre celles-ci, surtout après cinq ans, indique que le profil de la profession des hommes et des femmes demeure un facteur significatif quand vient le temps d'expliquer l'écart salarial entre les hommes et les femmes<sup>60</sup>. C'est la raison pour laquelle il semble qu'à court terme, il est peu probable que l'écart salarial entre les hommes et les femmes soit éliminé.

Cet article nous permet d'améliorer nos connaissances empiriques sur la stabilité d'emploi chez les femmes. Pour de nombreuses dimensions, les Canadiennes sont tout aussi susceptibles de demeurer auprès de leur employeur que les hommes. Les Canadiennes et les Canadiens qui travaillent à temps plein n'affichent désormais plus de différence en ce qui concerne le temps passé au sein de leur emploi courant. L'écart entre les sexes en ce qui concerne les emplois à court terme a été inversé. L'écart en ce qui a trait à la proportion d'hommes et de femmes occupant des postes à long terme a disparu. Ces tendances globales peuvent augmenter les salaires relatifs des femmes en raison de l'accumulation des compétences ou de l'expérience propres à l'emploi. La convergence générale en matière de stabilité d'emploi et, plus précisément, entre les mères et les pères de jeunes enfants, peut témoigner de vastes changements se produisant en milieu de travail et sur le marché du travail dans son ensemble. Alors que les taux d'emploi, les taux d'embauche et les taux de maintien en poste des femmes sont dorénavant probablement semblables à ceux des hommes, les femmes continuent d'avoir un nombre inférieur d'heures de travail et doivent plus souvent interrompre leur travail en raison des responsabilités associées au fait d'élever un enfant, ce qui peut perpétuer la perception que les femmes ont des liens plus faibles avec leur employeur.

## Annexe A : Cessations d'emploi

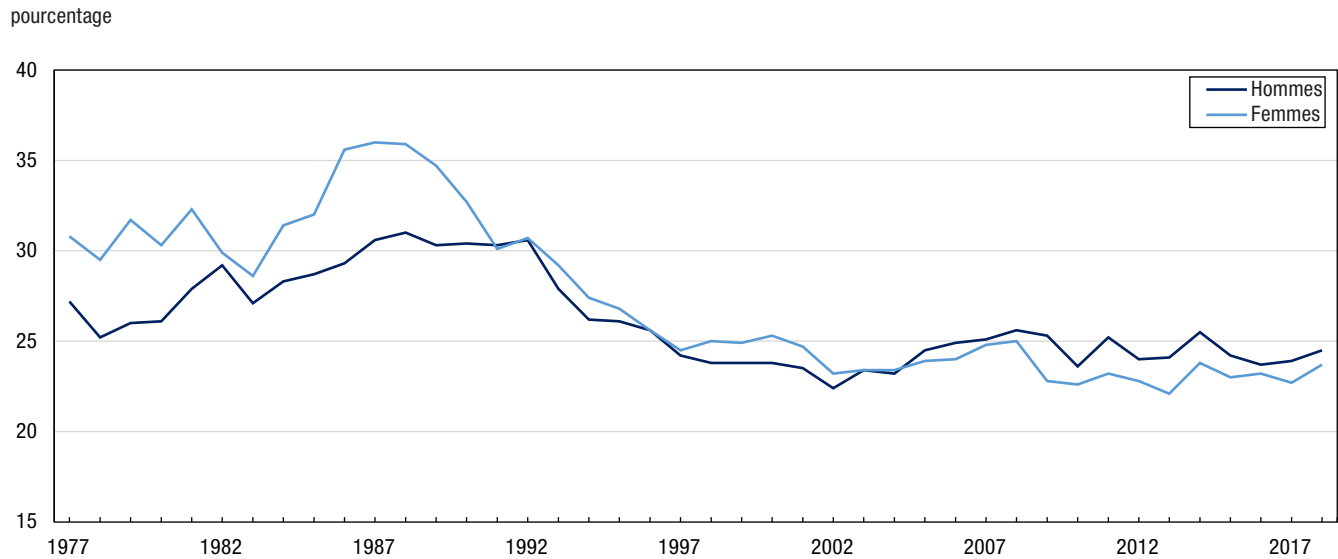
Au moyen d'estimations des embauches et d'estimations des variations nettes des emplois rémunérés découlant de l'EPA, on peut calculer les estimations des cessations d'emploi de façon *résiduelle*, en soustrayant des embauches de l'année de référence les variations nettes des emplois rémunérés. Les **taux de cessation d'emploi** à l'année  $t$  permettent de mesurer le pourcentage de travailleurs qui ont quitté (au moins) un employeur au cours de l'année en question. Ils sont calculés en divisant le nombre de personnes ayant quitté (au moins) un employeur par le nombre moyen d'employés rémunérés observés au cours de ces deux mois.

Le taux de cessation d'emploi, c'est-à-dire la proportion de la main-d'œuvre rémunérée qui a cessé son emploi au cours d'une année donnée, a suivi une tendance semblable à celle du taux d'embauche. Par exemple, au milieu des années 1980, le taux de cessation d'emploi était d'environ 36 % chez les femmes, et de 31 % chez les hommes. En 2018, les taux de cessation d'emploi chez les femmes et les hommes étaient de 23,7 % et de 24,5 %, respectivement<sup>61</sup>.

60. De nombreux travaux indiquent que les professions exercées par les femmes offrent un salaire moins élevé par rapport aux professions exercées par les hommes, avec des caractéristiques mesurées semblables (Levanon, England et Allison, 2009). Blah et Kahn (2017).

61. La baisse des taux de cessation d'emploi peut être attribuable, en partie, au fait que l'élimination des emplois est désormais inférieure à celle des périodes antérieures. Des données tirées du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi permettent de conclure que la sortie d'entreprises continue de jouer un rôle modeste en ce qui concerne la dynamique d'emploi, et que la majorité des emplois éliminés le sont par des entreprises qui réduisent leur effectif. Tableau 527-0001, Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE), mesures agrégées de la dynamique des entreprises, selon l'industrie et la taille de l'entreprise, données annuelles.

**Graphique A-1**  
**Taux de cessation d'emploi<sup>1</sup>, selon le sexe, main-d'œuvre rémunérée âgée de 20 à 54 ans, Canada, 1977 à 2018**



1. Voir le texte pour obtenir une définition et des calculs.

**Note :** La différence observée entre le taux de cessation d'emploi des hommes et celui des femmes a été considérée statistiquement significative à un niveau de confiance de 95 %, de 1977 à 1981, 1984 à 1989, et à un niveau de confiance de 90 %, de 2009 à 2014.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

## Actuellement au chômage et raisons expliquant la cessation d'emploi

La cessation d'emploi peut être le fruit d'une démission ou d'une mise à pied. L'EPA permet de recueillir des données sur la raison de la démission ou de la perte d'emploi au cours des douze mois précédents *uniquement chez les personnes qui n'ont pas actuellement d'emploi* (actuellement au chômage ou ne participant pas à la vie active). **Les personnes ayant perdu leur emploi** ont été mises à pied (de manière permanente ou temporaire) et les **personnes qui ont quitté leur emploi** ont démissionné de leur emploi le plus récent pour différentes raisons, comme l'insatisfaction au travail, des responsabilités personnelles ou familiales, les études, le départ à la retraite ou autres.

Dans le cas des personnes qui ont occupé un emploi au cours des douze mois précédents, mais qui sont actuellement en chômage, il existe des différences entre les sexes en ce qui concerne les raisons pour lesquelles celles-ci ont quitté ou perdu leur dernier emploi en 2018. Les hommes sont plus susceptibles de perdre leur emploi que les femmes (environ 60,8 % par rapport à 43,2 %), tandis que les femmes sont plus susceptibles de quitter leur emploi (56,3 % par rapport à 39,2 %). Après une perte d'emploi, les responsabilités personnelles ou familiales faisaient partie des raisons les plus courantes citées par les femmes pour expliquer le fait d'avoir quitté leur emploi (19,7 % chez les femmes par rapport à 3,2 % chez les hommes), tandis que les hommes étaient un peu plus susceptibles que les femmes d'indiquer qu'ils étaient insatisfaits de leur emploi (13,6 % par rapport à 11,8 %, respectivement).

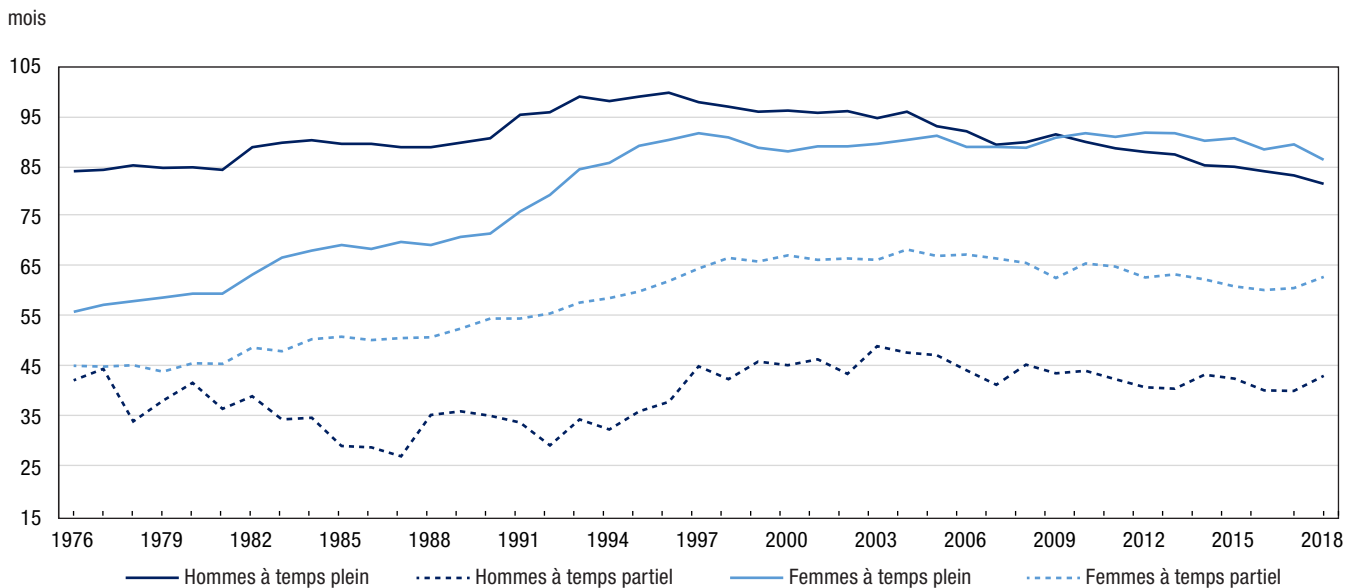
## **Annexe B : Évolution des différences entre les sexes en ce qui concerne la durée d'occupation d'un emploi**

L'EPA comporte la question suivante à l'intention des répondants ayant actuellement un emploi : « Quand avez-vous commencé à travailler à [nom de l'employeur/nom de l'entreprise]? ». L'ancienneté courante permet de mesurer la durée d'un emploi en cours ou le temps que l'emploi a duré au moment de l'enquête. L'ancienneté ou la durée d'occupation d'un l'emploi est associée à un certain nombre de résultats bien connus sur le marché du travail : les salaires augmentent souvent en fonction du temps passé en poste et les travailleurs comptant davantage d'ancienneté sont souvent protégés des renvois en vertu de la règle selon laquelle le dernier employé embauché est le premier à perdre son emploi. L'effet de l'ancienneté sur les salaires prend racine dans la description de Becker (1993) selon laquelle on récompense le capital humain propre à une entreprise au moyen de salaires supérieurs, toutes choses étant égales par ailleurs.

La présente annexe permet d'examiner l'évolution des différences entre les sexes en ce qui concerne la durée d'occupation d'un emploi. Certains commentateurs considèrent qu'une hausse de l'ancienneté chez les femmes au fil du temps équivaut à une participation accrue à la vie active. Cette interprétation pose problème, puisque les mesures de l'ancienneté sont sensibles aux variations du nombre de personnes qui changent d'emploi et de personnes qui entrent sur le marché du travail et qui le quittent, ainsi qu'à la probabilité qu'un nouvel emploi soit maintenu à l'avenir (Heisz, 2005). Par exemple, le taux d'activité des femmes est passé de 61 % à la fin des années 1970 à environ 76 % à la fin des années 1980, tandis que celui des hommes a baissé de moins d'un point de pourcentage. Cette variation du taux d'activité indique qu'en moyenne les femmes faisaient partie de la population active moins longtemps, et, par conséquent, qu'elles auront moins d'ancienneté par rapport aux hommes. À la suite de cette hausse des nouvelles embauches, l'ancienneté moyenne a diminué. Cette situation ne fournit pas de renseignements sur la stabilité d'emploi ou la probabilité qu'un nouvel emploi commencé soit maintenu.

### **L'écart entre les sexes en ce qui concerne la durée courante moyenne des emplois à temps plein a disparu**

L'écart entre les sexes en ce qui concerne la durée courante moyenne des emplois à temps plein, c'est-à-dire l'ancienneté moyenne des personnes actuellement occupées, s'est inversé dès 2010. (graphique B-1). Les femmes continuent d'afficher une durée courante plus longue des emplois à temps partiel (environ 20 mois en 2018). L'ancienneté accrue des femmes incite à croire que ces dernières peuvent faire l'expérience d'un nombre inférieur d'interruptions de travail ou d'interruptions plus courtes tout au long de leur vie.

**Graphique B-1****Ancienneté courante moyenne, selon le statut des heures de travail et le sexe, main-d'œuvre rémunérée âgée de 20 à 54 ans, Canada, 1976 à 2018**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

Dès 1978, l'écart entre les sexes en ce qui concerne la durée courante moyenne des emplois à temps plein était de 28,0 mois. Autrement dit, les hommes travaillant à temps plein affichaient une ancienneté moyenne de 84,6 mois, par rapport à 55,9 mois chez les femmes travaillant à temps plein en 1978. Alors que les femmes sont devenues plus actives sur le marché du travail ou qu'elles ont été moins susceptibles de se retirer du marché du travail, leur taux d'emploi à temps plein est passé de 44,5 % à 55,1 %, alors que celui des hommes a baissé pour passer de 87,0 % à 84,6 % de 1978 à 1998. L'écart entre les sexes concernant la durée d'occupation d'un emploi a diminué, s'établissant à 19,5 mois en 1988. Les femmes ont rétréci l'écart de manière considérable de 1988 à 1998 (6,2 mois), tandis que la durée moyenne d'occupation d'un emploi chez les femmes a augmenté plus rapidement par rapport à celle des hommes (21,5 mois par rapport à 8,2 mois). Après 1998, l'écart a continué de se rétrécir en raison de la baisse constante de la durée courante moyenne de l'emploi chez les hommes. Dès 2010, l'écart entre les sexes s'est inversé. En 2018, les femmes travaillant à temps plein affichent désormais une durée moyenne d'occupation d'un emploi légèrement plus longue (environ cinq mois de plus).

Pour mieux comprendre la source de la convergence entre les hommes et les femmes qui a eu lieu après 1988, il est important de déterminer les groupes d'âge qui ont favorisé le changement chez les hommes et les femmes. La baisse globale de la durée courante moyenne d'occupation d'un emploi chez les hommes est principalement attribuable à la baisse de l'ancienneté chez les hommes de 40 ans et plus (passant de 152 mois en 1988 à 119 mois en 2018). Chez les femmes, la majorité de la hausse est attribuable à une augmentation de l'ancienneté moyenne des femmes de plus de 40 ans (passant de 103,6 mois en 1988 à 122,5 mois en 2018).

Lorsque le changement à l'ancienneté moyenne globale des hommes et des femmes est décomposé en portions attribuables aux changements aux taux et aux changements aux parts de groupe<sup>62</sup> (tableau B-1), la baisse de l'écart entre les sexes est attribuable, de manière presque égale, à (a) une baisse de l'ancienneté moyenne des hommes de 40 à 54 ans qui s'est produite de 1998 à 2018; (b) une hausse de l'ancienneté moyenne des femmes de 40 à 54 ans, de 1988 à 1998<sup>63</sup>.

62. Voir la section Données, définitions et méthodes pour obtenir une description de la méthode de décomposition.

63. L'ancienneté courante a augmenté chez les femmes de tous les groupes de scolarité. Cependant, il y avait peu de différence entre les groupes de scolarité. Chez les hommes, la baisse de l'ancienneté a été concentrée parmi ceux ayant un faible niveau de scolarité.

**Tableau B-1****Décomposition des changements à l'ancienneté courante moyenne, travailleurs rémunérés âgés de 20 à 54 ans, Canada, 1988 à 2018**

	Changements parmi les travailleurs rémunérés âgés de			Changements dans la part des groupes	Total
	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 54 ans		
	points de pourcentage				
<b>1988 à 2018</b>					
Hommes	-0,1	-4,2	-13,7	10,2	-7,8
Femmes	0,1	0,5	8,2	8,2	16,9
<b>1988 à 1998</b>					
Hommes	-0,6	2,0	-0,1	9,9	7,2
Femmes	-0,2	2,3	10,0	7,9	20,0
<b>1998 à 2018</b>					
Hommes	0,4	-2,3	-13,6	0,5	-15,0
Femmes	0,3	-1,6	-2,1	0,3	3,0

**Note :** Les pourcentages ne sont pas toujours égaux au nombre total en raison de l'arrondissement.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

### La répartition de l'ancienneté courante est devenue plus semblable

Des changements parmi les titulaires d'un poste avec beaucoup d'ancienneté et ceux ayant peu d'ancienneté peuvent influencer sur les changements à l'ancienneté courante moyenne. La fraction des travailleurs dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans et ceux dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans est utilisée pour illustrer ce point (graphiques B-2 et B-3).

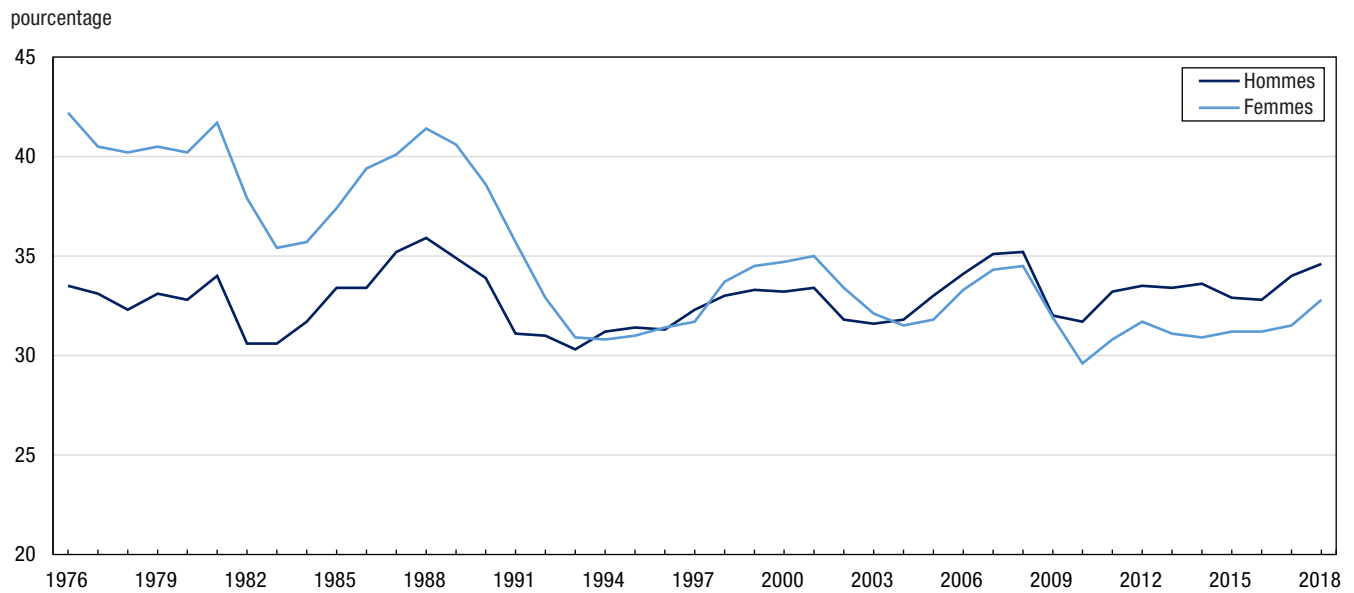
Combinant les deux mesures, les répartitions de l'ancienneté selon le sexe sont devenues de plus en plus semblables au cours de la période. D'un côté, l'écart entre les sexes en ce qui concerne les emplois à court terme s'est inversé. Jusqu'au début des années 1990, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un poste dont la durée courante était de moins de deux ans. Cette situation n'est pas surprenante, puisque cela coïncide avec une hausse importante des taux d'emploi chez les femmes. Au cours des années 1990, il n'y a eu aucune différence entre les sexes. Dès 2009, les femmes étaient légèrement moins susceptibles que les hommes d'avoir un emploi de courte durée : environ 32 % des femmes et 35 % des hommes travaillaient pour leur employeur courant depuis moins de deux ans en 2018<sup>64,65</sup>.

En revanche, l'écart entre les sexes en ce qui concerne les emplois à long terme s'est rétréci. Les femmes ont observé une hausse à long terme de leur fraction des emplois comptant au moins 10 ans d'ancienneté par rapport aux hommes jusqu'au début des années 2000, tandis que les hommes ont affiché une baisse à long terme (dès la fin des années 1980) de la fraction des emplois à long terme (de 30,0 % en 1988 à 25,4 % en 2018). En 2000, la proportion de femmes ayant un emploi à long terme a commencé à baisser, affichant une tendance semblable à celle observée chez les hommes. Au début des années 2010, il n'existait plus de différence significative entre les sexes en ce qui concerne la proportion de la main-d'œuvre ayant un emploi à long terme : un peu plus de 25 % des Canadiennes et des Canadiens travaillaient pour leur employeur courant depuis au moins 10 ans. Ces résultats vont de pair avec le fait que l'ancienneté moyenne des travailleurs plus âgés de sexe masculin a baissé, et que l'ancienneté moyenne des femmes a peu changé (tableau B-1).

64. La proportion de femmes plus âgées (de 40 à 54 ans) occupant un emploi à court terme a diminué pour passer de 26,8 % en 1988 à 20,5 % en 1998. Cette proportion est demeurée stable depuis. Dans le même ordre d'idées, la proportion de personnes occupant un emploi à long terme a augmenté pour passer de 37,0 % en 1988 à 45,3 % en 1998. Cette proportion est demeurée stable depuis.

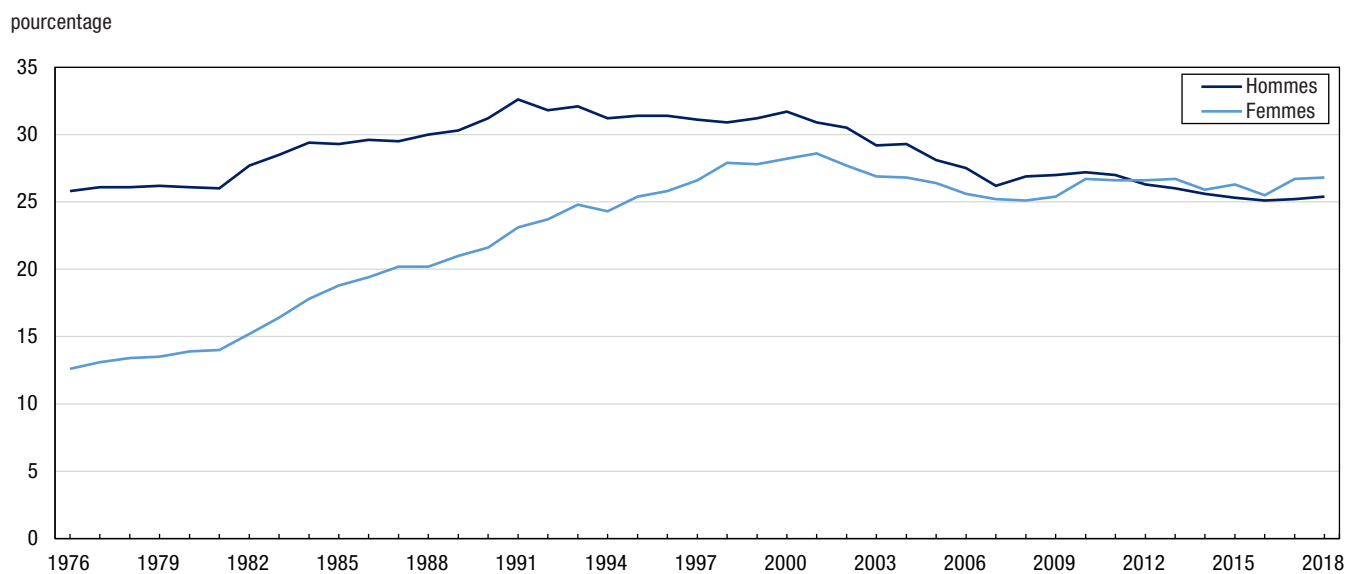
65. La proportion d'hommes plus âgés occupant un emploi à court terme a augmenté pour passer de 19,2 % en 1998 à 22,4 % en 2018.

**Graphique B-2**  
**Proportion de la main-d'œuvre rémunérée dont l'ancienneté est de moins de deux ans, selon le sexe, âgée de 20 à 54 ans, Canada, 1976 à 2018**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

**Graphique B-3**  
**Proportion de la main-d'œuvre rémunérée dont l'ancienneté est d'au moins 10 ans, selon le sexe, âgée de 20 à 54 ans, Canada, 1976 à 2018**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, calculs de l'auteur.

## Données, définitions et méthodes

### Données

L'Enquête sur la population active (EPA) est une enquête transversale mensuelle réalisée auprès de 55 000 ménages canadiens. L'EPA permet de recueillir des renseignements concernant l'activité sur le marché du travail de la population âgée de 15 ans et plus, exception faite des résidents des logements collectifs, des personnes vivant dans des établissements autochtones, ainsi que des membres à temps plein des Forces canadiennes.

Sauf indication contraire, l'échantillon à étudier est constitué de répondants **âgés de 20 à 54 ans, qui vivent dans l'une des 10 provinces**, à l'exclusion des étudiants à temps plein, des travailleurs autonomes et des membres de la famille non rémunérés. La limite d'âge supérieure explique les changements à l'âge du départ à la retraite (Milligan and Schirle, 2008). Les étudiants à temps plein sont exclus, puisque leur activité principale est d'aller à l'école. Les travailleurs autonomes et les membres de la famille non rémunérés sont exclus, puisque l'ancienneté d'emploi n'est pas pareille par rapport aux travailleurs rémunérés. Les répondants pour lesquels il manque des renseignements sur l'ancienneté sont également exclus. Les employés absents du travail sont inclus, puisqu'ils maintiennent un lien avec leur employeur courant.

L'EPA est fondée sur un plan de sondage avec renouvellement de panel, selon lequel les ménages restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. On ne porte attention qu'aux **mois d'enquête de juin et de décembre** de n'importe quelle année, afin de veiller à ce que les personnes soient comprises une seule fois dans l'échantillon. Les poids de sondage sont adaptés en conséquence. Les statistiques déclarées dans le corps principal de l'article se fondent sur la nature transversale de l'EPA. On considère qu'elles sont représentatives de la population. On pose des questions sur l'ancienneté d'emploi au cours de la première interview des répondants occupés à l'EPA. L'ancienneté est ensuite validée lors d'enquêtes subséquentes.

L'étude s'appuie sur les données de l'EPA de 1976 à 2018, ce qui correspond à la période complète des données accessibles au moment de la rédaction. Cette longue période permet de comparer différentes périodes.

### Définitions et méthodes

Les **taux d'embauche** rendent compte des mouvements de travailleurs dans les entreprises. Il est calculé en divisant le nombre de personnes embauchées, c'est-à-dire les **travailleurs comptant un maximum de six mois d'ancienneté** auprès de leur employeur au cours des mois de référence de juin (entrée en fonction entre janvier et juin) et de décembre (entrée en fonction entre juillet et décembre), par le niveau moyen d'emplois rémunérés observés en juin et en décembre de l'année de référence. Les personnes embauchées peuvent avoir été employées précédemment par une autre entreprise ou peuvent être entrées récemment (ou revenues) sur le marché du travail.

Au moyen d'estimations des embauches et d'estimations des variations nettes des emplois rémunérés découlant de l'EPA, on peut calculer des estimations des cessations d'emploi de façon *résiduelle*, en soustrayant des embauches de l'année de référence les variations nettes des emplois rémunérés. Les **cessations d'emploi** représentent alors le nombre de travailleurs qui ont quitté (au moins) un employeur au cours d'une année donnée en raison d'une démission, d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi pour d'autres raisons. Les **taux de cessation d'emploi** à l'année *t* permettent de mesurer le pourcentage de travailleurs qui ont quitté (au moins) un employeur au cours de l'année en question. Ils sont calculés en divisant le nombre de personnes ayant quitté (au moins) un employeur par le niveau moyen d'emplois rémunérés observés au cours de ces deux mois.

Morissette, Lu et Qiu (2013) montrent que les données de l'EPA et du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) proposent des estimations semblables du processus d'adaptation du marché du travail au Canada. Le FDLMO est un échantillon aléatoire formé de 10 % de l'ensemble des travailleurs canadiens, constitué à partir des fichiers T4 et T1 de l'Agence du revenu du Canada (ARC), du fichier des relevés d'emploi (RE) d'Emploi et Développement social Canada et du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE). Les documents fiscaux servent à mesurer le nombre de personnes qui commencent un nouvel emploi au cours d'une année donnée. On évalue le nombre annuel de mises à pied dans l'économie canadienne au moyen de la raison « manque de travail » indiquée sur le RE qui explique l'interruption de travail ou la cessation d'emploi.

Les deux sources de données, soit l'EPA et le FDLMO, comportent d'importants avantages. Le FDLMO a un important avantage par rapport à l'EPA : il permet de calculer le nombre annuel de mises à pied permanentes dans l'économie canadienne. L'EPA ne permet pas de faire cette importante distinction. L'EPA offre deux principaux avantages par rapport au FDLMO : son actualité et l'abondance de caractéristiques démographiques et associées à l'emploi. Les données de l'EPA sont diffusées le mois qui suit la collecte, tandis que les données du FDLMO sont diffusées plusieurs années après la collecte. En plus des caractéristiques du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (âge, sexe, province, taille de l'entreprise et industrie), l'EPA comporte des caractéristiques démographiques détaillées (dont la scolarité, l'ancienneté, l'état matrimonial et le statut d'immigrant), et sur l'emploi (comme les professions, les heures de travail et l'appartenance à un syndicat).

La **durée d'occupation d'un emploi en cours** est l'ancienneté moyenne (en mois) des Canadiens actuellement occupés. Cette mesure ne tient pas compte de l'ancienneté définitive des emplois, mais plutôt de la durée d'un emploi au moment de l'EPA.

Afin d'évaluer la **stabilité d'emploi**, le présent article s'appuie sur des techniques d'analyse de cohorte synthétique. Ces techniques se fondent sur des variables de la durée (comme l'ancienneté) pour calculer les **taux de maintien en poste**, c'est-à-dire la probabilité conditionnelle qu'un emploi soit maintenu pendant une période précise, parce que le titulaire a atteint un certain niveau initial d'ancienneté. On suppose que les travailleurs comptant une année d'ancienneté au cours de l'année de l'enquête précédente sont représentatifs des travailleurs comptant deux années d'expérience lors de l'enquête en cours.

À la suite de l'évaluation de Heisz (2005), le taux de maintien en poste peut être obtenu au moyen de deux enquêtes transversales consécutives, comme suit :  $R_{t,c} = N_{t,c} / N_{t-i, c-i}$ . Il s'agit du nombre de répondants faisant état d'une durée d'occupation de  $t$  dans l'enquête actuelle, divisé par le nombre de répondants faisant état d'une durée d'occupation de  $t-i$  dans le cadre d'une enquête antérieure. Par exemple, si le nombre de travailleurs comptant moins d'une année d'ancienneté en 1998 est  $N_{0,1998}$  et le nombre de travailleurs comptant de 1 à 2 années d'ancienneté en 1999 est  $N_{1,1999}$ , le taux de maintien en poste sur un an en 1999 serait calculé comme suit :  $N_{1,1999} / N_{0,1998}$ .

Le **taux de maintien en poste moyen sur un an** peut être calculé au moyen des taux de maintien en poste pour cinq catégories d'ancienneté initiale (moins de 12 mois; de 12 à 23 mois; de 24 à 107 mois; 108 mois ou plus), comme suit :

$$RR \text{ moyen} = R1(n1/N) + R2(n2/N) + R3(n3/N) + R4(n4/N) + R5(n5/N),$$

$$\text{alors que } n1/N + n2/N + n3/N + n4/N + n5/N = 1.$$

Le **taux de maintien en poste moyen sur cinq ans** est calculé au moyen du nombre de travailleurs comptant moins d'une année d'ancienneté à l'année  $t$ , disons  $N_{0,1998}$  et le nombre de travailleurs comptant de 60 à 72 mois d'ancienneté à l'année  $t+5$   $N_{60-72, 2013}$ . Le taux de maintien en poste sur cinq ans en 1998 serait calculé comme suit :  $N_{60-72, 2013} / N_{0,1998}$ .

On ajoute la stabilité en utilisant la moyenne de deux ans, minimisant la sensibilité des résultats au choix des années de début et de fin. Cela permet d'ajouter la stabilité aux taux de maintien en poste de petits sous-groupes de la population.



Les **erreurs types** sont calculées en fonction des formules établies par Heisz (2005) et Neumark, Polsky et Hansen (2000), alors que le taux de maintien en poste est la proportion de personnes qui conservent l'emploi, et que la variance est corrigée puisque des données sur la cohorte synthétique sont utilisées au lieu des données longitudinales. Selon l'équation (1) de Neumark, Polsky et Hansen (2000), l'erreur type est définie comme suit :

$$s = \sqrt{\frac{nsample \times p \times (1-p)}{nrisk^2}}, \text{ alors que } p = nsurv / nsample$$

alors que *nsurv* est le nombre non pondéré du groupe conservant son emploi à la période *c*, *nrisk* est le nombre non pondéré du groupe vulnérable à la période *c-1*, et *nsample* est le nombre non pondéré de tous les travailleurs à la période *c*.

Toutes les différences relevées dans cette étude sont statistiquement significatives à 5 %, sauf indication contraire.

## Bibliographie

- ALTONJI, Joseph G. et Rebecca M. BLANK. 1999. « Race and gender in the labor market », *Handbook of Labor Economics: Volume 3C*, Orley Ashenfelter David Card, éditeurs., 3143-259. Amsterdam et Boston : Elsevier; North Holland.
- BAKER, Michael et Marie DROLET. 2010. « A new view of the male/female pay gap », *Analyse de politiques*, vol. 36, n° 4, p. 429 à 464.
- BECKER, Gary S. 1994. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Third Edition, Chicago et Londres : University of Chicago Press.
- BERTRAND, Marianne, Claudia GOLDIN, et Lawrence F. KATZ. 2010. « Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, n° 3, p. 228 à 255.
- BISHU, Sebawit G. et Mohamad G. ALKADRY. 2017. « A systematic review of the gender pay gap and factors that predict it », *Administration and Society*, vol. 49, n° 1, p. 65 à 104.
- BLAU, Francine D., Marianne A. FERBER et Anne E. WINKLER. 2014. *The Economics of Men, Women and Work*, Seventh Edition, Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- BLAU, Francine D. et Lawrence M. KAHN. 2017. « The gender wage gap: Extent, trends, and sources », *Journal of Economic Literature*, vol. 55, n° 3, p. 789 à 865.
- BROCHU, Pierre. 2013. « The source of the new Canadian job stability patterns », *Canadian Journal of Economics*, vol. 46, n° 2, p. 412 à 440.
- BOOTH, Alison L., Marco FRANCESCONI et Jeff FRANK. 2003. « A sticky floors model of promotion, pay and gender », *European Economic Review*, vol. 47, n° 2, p. 295 à 322.
- BOUDARBAT, Brahim et Marie CONNOLLY. 2013. « The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: a distributional approach », *Canadian Journal of Economics*, vol. 46, n° 3, p. 1037 à 1065.
- DIONNE-SIMARD, Dominique, Diane GALARNEAU et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ. 2016. « Les femmes dans les professions scientifiques au Canada », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.
- DROLET, Marie. 2002a. « New evidence on gender pay differentials: Does measurement matter? », *Analyse de politiques*, vol. 28, n° 1, p. 1 à 16.
- DROLET, Marie. 2002b. « Can the workplace explain gender pay differentials? », *Analyse de politiques*, vol. 28, supplément n° 1, p. 41 à 63.
- DROLET, Marie. 2003. « Mariage, maternité et rémunération : le choix du moment importe-t-il? », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, n° 186.
- DROLET, Marie. 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 23, n° 12.
- DROLET, Marie, Sharanjit UPPAL, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ. 2016. « L'écart entre les taux d'activité des femmes au Canada et aux États-Unis », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.
- FORTIN, Nicole M. 2005. « Gender role attitudes and the labour market outcomes of women across OECD countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 21, n° 3, p. 416 à 438.

- FOUAD, Nadya A., Wen-Hsin CHANG, Min WAN, et Romila SINGH. 2017. « Women's reasons for leaving the engineering field », *Frontiers in Psychology*, vol. 8, p. 875.
- FRANK, Kristyn. 2019. « Parcours professionnels des titulaires d'un diplôme en STGM au Canada : analyse comparative entre les sexes », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, n° 429.
- FRANK, Kristyn et Marc FRENETTE. 2019. « Quelle est la situation sur le marché du travail des femmes suivant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine? », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, n° 420.
- FROME, Pamela M, Corinne J. ALFELD, Jacquelynne S. ECCLES et Bonnie L. BARBER. 2006. « Why don't they want a male-dominated job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations », *Educational Research and Evaluation*, vol. 12, n° 4, p. 359 à 372.
- FULLER, Sylvia et C. Elizabeth HIRSH. 2018. « Family-friendly jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum », *Work and Occupations*, vol. 46, n° 1, p. 3 à 44.
- GLASS, Jennifer L., Sharon SASSLER, Yael LEVITTE, et Katherine M. MICHELMORE. 2013. « What's so special about STEM? A comparison of women's retention in STEM and professional occupations », *Social Forces*, vol. 92, n° 2, p. 723 à 756.
- GOLDIN, Claudia. 2006. « The quiet revolution that transformed women's employment, education and family », *American Economic Review*, vol. 96, n° 2, p. 1 à 21.
- GOLDIN, Claudia. 2014. « A grand gender convergence: Its last chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, p. 1091 à 1119.
- HALL, Robert E. 1982. « The importance of lifetime jobs in the U.S. economy », *American Economic Review*, vol. 72, n° 4, p. 716 à 724.
- HANGO, Darcy et Melissa MOYSER. 2019. « Harcèlement en milieu de travail au Canada », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.
- HEISZ, Andrew. 2005. « The evolution of job stability in Canada: Trends and Comparisons with U.S. Results », *Canadian Journal of Economics*, vol. 38, n° 1, p. 105 à 127.
- KIM, Moon-Kak et Solomon W. POLACHEK. 1994. « Panel estimates of male-female earnings functions », *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, vol. 29, n° 2, p. 406 à 428.
- LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien et Jason GILMORE. 2009. « Repli de l'emploi au Canada », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 10, n° 12, décembre.
- LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien et Jason GILMORE. 2011. « Analyse du ralentissement du marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 23, n° 1, printemps 2011.
- LAZEAR, Edward P. et James R. SPLETZER. 2012. « Hiring, churn and the business cycle », *American Economic Review*, vol. 102, n° 3, p. 575 à 579.
- LEVANON, Asaf, Paula ENGLAND, et Paul D. ALLISON. 2009. « Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. census data », *Social Forces*, vol. 88, n° 2, p. 865 à 891.
- LIGHT, Audrey et Manuelita URETA. 1990. « Gender differences in wages and job turnover among continuously employed workers », *The American Economic Review*, vol. 80, n° 2, p. 293 à 297.

MANNING, Alan et Farzad SAIDI. 2010. « Understanding the Gender Pay Gap: What's Competition Got to Do with it? », *ILR Review*, vol. 63, n° 4, p. 681 à 698.

MCCLINTOCK-COMEAUX, Marta 2013. « Ideal worker », *Sociology of Work: An Encyclopedia*, éditeur Vicki Smith, vol. 1, p. 403 à 406.

MILLIGAN, Kevin et Tammy SCHIRLE. 2008. « Working while receiving a pension: Will double dipping change the elderly labour market? », *Retirement Policy Issues in Canada*, Michael G. Abbott, Charles M. Beach, Robin W. Boadway et James G. MacKinnon, éditeurs, McGill-Queen's University Press.

MORISSETTE, René, Yuqian LU et Theresa QIU. 2013. « Réallocation des travailleurs au Canada », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, vol. 348.

MOYSER, Melissa (2017). « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

MOYSER, Melissa 2019. « Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique », *Études sur le genre et les identités croisées*, produit n° 45-20-0002 au catalogue de Statistique Canada.

MOYSER, Melissa et Amanda BURLOCK. 2018. « Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

MUNASINGHE, Lalith, Tania REIF et Alice HENRIQUES. 2008. « Gender gap in wage returns to job tenure and experience », *Labour Economics*, vol. 15, n° 6, p. 1296 à 1316.

NEUMARK, David, Daniel POLSKY et Daniel HANSEN. 2000. « Has Job Stability Declined Yet? New Evidence for the 90s », *On the Job: Is Long-Term Employment a Thing of the Past?*, David Neumark, éditeur, Russell Sage Foundation, New York.

NOONAN, Mary C., Mary E. CORCORAN, et Paul N. COURANT. 2005. « Pay differences among the highly trained: cohort differences in the sex gap in lawyers' earnings », *Social Forces*, vol. 84, n° 2, p. 853 à 872.

PARENT, Daniel. 1999. « Methods of pay and earnings: A longitudinal analysis », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, n° 1, p. 71 à 86.

PELLETIER, Rachelle, Martha PATTERSON, et Melissa MOYSER. 2019. « L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018 », *Statistiques sur le travail : Documents de recherche*, produit n° 75-004-X au catalogue de Statistique Canada.

SCHIRLE, Tammy 2008. « Why have the labor force participation rates of older men increased since the mid- 1990s », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 4, p. 549 à 594.

SCHIRLE, Tammy. 2015. « The gender wage gap in the canadian provinces, 1997-2014 », *Analyse de politiques*, vol. 41, n° 4, p. 309 à 319.

SCHWEITZER, Linda, Eddy S. W. NG, Sean LYONS, et Lisa KURON. 2011. « Exploring the career pipeline: gender differences in pre-career expectations », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 66, n° 3, p. 422 à 444.

SULLIVAN, Sherry E. et Lisa A. MAINIERO. 2007. « The changing nature of gender roles, alpha/beta careers and work life issues: theory driven implications for human resource management », *Career Development International*, vol. 12, n° 3, p. 238 à 263.

TURCOTTE, Martin. 2011. « Les femmes et l'éducation ». *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

UPPAL, Sharanjit et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ. 2014. « Évolution du profil professionnel des jeunes hommes et des jeunes femmes au Canada », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

WELLINGTON, Alison J. 1993. « Changes in the male-female wage gap, 1976-85 », *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, vol. 28, n° 2, p. 383 à 411.

WILLIAMS, Christine L. 1992. « The glass escalator: hidden advantages for men in the "female" professions », *Social Problems*, vol. 39, n° 3, p. 253 à 267.

ZEYTINOGLU, Isik U. et Gordon B. COOKE. 2008. « Non-standard employment and promotions: a within genders analysis », *Journal of Industrial Relations*, vol. 50, n° 2.