

N° de catalogue 95-14

**L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES
FEMMES : UNE MISE À JOUR**

Numéro d'enregistrement du produit 75F0002M

Mai 1995

David Coish, Division des enquêtes-ménages

Alison Hale, Division des enquêtes-ménages

La série de documents de recherche de l'EDTR est conçue en vue de communiquer les résultats des études ainsi que les décisions importantes ayant trait à l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Ils sont offerts en français et en anglais. Pour obtenir une description sommaire des documents disponibles ou un exemplaire de ces documents, communiquez avec Philip Giles, EDTR, par la poste à Édifice Jean-Talon, 11^e étage, section D8, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), Canada, K1A 0T6; par INTERNET: GILES@STATCAN.CA; par téléphone au (613) 951-2891; ou par télécopieur au (613) 951-3253.

SOMMAIRE

Des études récentes montrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'amenuise. Chez les jeunes diplômés universitaires, l'écart a été complètement éliminé. L'écart demeure toutefois grand pour l'ensemble de la main-d'oeuvre, même si on tient compte de facteurs tels que le niveau de scolarité, le domaine de spécialisation, le nombre d'années d'expérience de travail et le nombre d'heures travaillées.

Ce document de recherche suit un article initial qui a apparue dans la publication «La dynamique du travail et du revenu : Rapport de 1994». L'analyse est la même dans le présent document, mais les définitions des variables et les résultats détaillés sont incluses. Cette documentation d'appui est présentée dans les Annexes à la fin du document.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. Introduction	1
2. Autres études	2
3. Méthodologie de l'étude	4
4. En moyenne, les hommes gagnent 3,64 \$ de plus de l'heure que les femmes	5
4.1 Le domaine d'étude a un effet sur les gains	7
5. L'écart est en partie expliqué	8
5.1 Décomposition	8
5.2 Résultats	10
5.3 Qu'est-ce qui est inexpliqué?	13
6. Résumé	14
6.1 Sujets d'étude future	15
7. Bibliographie	18
ANNEXES	
I. Définitions des variables	20
II. Résultats des analyses par régression	22
III. Résultats des analyses par décomposition	24

1. Introduction

La plupart des études faites sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes montrent de façon constante que l'écart salarial est notable, mais qu'il tend à se rétrécir lentement. De façon générale, cet écart demeure en majeure partie inexplicé, même lorsqu'on tient compte de l'effet de variables démographiques, du niveau d'instruction et d'autres facteurs.

Pourtant, une publication récente de Statistique Canada (Wannell et Caron, 1994) semble indiquer que, deux années après la fin de leurs études, les femmes ayant obtenu un diplôme universitaire en 1990 gagnaient plus de l'heure que les hommes de la même promotion. L'étude qui a permis d'en arriver à cette conclusion portait sur toutes les personnes gagnant un revenu d'un emploi à temps plein ou partiel, une fois éliminé l'effet du nombre d'heures travaillées, de l'expérience, de l'instruction et de la durée d'emploi.

Les résultats de cette étude peuvent nous porter à croire que la différence de salaire entre les hommes et les femmes est un «faux problème» ou, du moins, un problème qui n'existe plus. Pourtant, cette étude soulève plusieurs autres questions. Par exemple, la condition des femmes diplômées d'université reflète-t-elle pour autant une amélioration de la condition des femmes en général? Et en supposant qu'il existe encore un écart salarial dans l'ensemble de la population active, est-il expliqué par des différences en capital humain (p. ex., nombre d'années d'expérience de travail, nombre d'années d'études, principal domaine d'études) ou par des facteurs démographiques (p. ex., âge, état matrimonial, province de résidence)? À cet égard, les données de l'EDTR sur l'expérience de travail sont précieuses parce qu'on les retrouve très rarement dans d'autres enquêtes.

Dans la présente étude, nous nous intéressons à la différence de salaire horaire entre les hommes et les femmes de 15 à 69 ans qui avaient un emploi en janvier 1993. Nous tentons d'expliquer l'écart salarial par un certain nombre de caractéristiques ayant trait au capital humain et de caractéristiques démographiques et, une fois ces facteurs pris en considération, nous évaluons la portion de l'écart qui demeure inexplicée.

2. Autres études

D'autres enquêtes sur les salaires des hommes et des femmes ont servi de toile de fond à cette analyse, mais de profondes différences existent entre elles. Par exemple, certaines s'intéressent aux gains annuels alors que d'autres se penchent sur les taux horaires. Quelques-unes traitent de sous-groupes de la population, comme les diplômés universitaires, et non pas de l'ensemble des travailleurs. Les variables démographiques et celles du marché du travail diffèrent à travers les études, comme les périodes de temps étudiées. Aussi, n'est-il pas surprenant que les résultats varient d'une recherche à l'autre. Afin de mettre en contexte cette présente analyse, voici quelques études récentes sur le sujet.

En 1994, Christofides et Swidinsky se sont servis de données de l'Enquête sur l'activité (EA) de 1989 pour analyser les écarts de salaire entre des personnes occupées (à l'exclusion des étudiants). Ils ont observé que moins de 30 % de l'écart salarial est expliqué par des facteurs de productivité, «tandis que le reste de l'écart, qui est inexplicé, est imputé à la discrimination sur le marché du travail» (Christofides et Swidinsky, 1994, traduction libre). Les facteurs de productivité comprennent des facteurs démographiques, le capital humain, la profession et la branche d'activité économique.

Dans leur étude de 1994, Wannell et Caron ont analysé les écarts de salaire entre hommes et femmes chez les diplômés de niveau postsecondaire des années 1982, 1986 et 1990 en se servant de données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END). Ils ont observé un écart salarial entre les hommes et les femmes pour les diplômés qui occupaient un emploi à temps plein au moment de l'enquête. Cet écart était observé tant pour les diplômés des universités que pour ceux des collèges communautaires, à niveau d'instruction, expérience de travail et profil par âge égaux. Cependant, une fois qu'on a éliminé l'effet de la durée de l'emploi occupé au moment de l'enquête et du nombre d'heures de travail, et si on regarde l'ensemble des personnes gagnant un revenu, on constate que les diplômées d'université de 1990 recevaient en 1992 une rémunération horaire supérieure à celle des hommes de la même promotion. En ce qui concerne les diplômés des collèges communautaires, il subsiste un écart de 3,5 % en faveur des hommes. On a décidé de tenir compte de l'effet du nombre d'heures travaillées après qu'on ait découvert que les femmes qui occupaient un emploi à temps plein travaillaient en moyenne trois heures de moins que les hommes s'ils étaient diplômés d'une université et quatre heures de moins s'ils étaient diplômés d'un collège.

Cette étude avait été précédée d'une autre étude de Wannell (1989), dans laquelle l'auteur examinait la situation des diplômés de 1982 deux ans et cinq ans après la fin de leurs études. Il avait observé un écart salarial entre des hommes et des femmes qui avaient le même niveau d'instruction et le même niveau d'expérience de travail, qui avaient étudié dans le même domaine et avaient reçu le même diplôme et ce, tant pour les diplômés du niveau universitaire que pour ceux du niveau collégial. Les variables «nombre d'heures travaillées» et «durée d'emploi» n'ont pas été utilisées dans cette étude. Les différences en capital humain et dans les caractéristiques démographiques expliquaient seulement le tiers de l'écart salarial pour les diplômés d'universités et le cinquième pour les diplômés de collèges communautaires. Les différences de domaine d'études principal entre les hommes

et les femmes étaient le facteur qui expliquait le plus l'écart de salaire. Tout comme celui utilisé dans l'étude de 1994, le modèle décrit comprenait un indicateur de l'emploi dans le secteur public qui avait pour but d'évaluer l'effet des programmes concernant les groupes désignés et de l'application du principe du mérite énoncé dans les politiques de recrutement et d'avancement.

Morissette (1991) a observé que les grandes entreprises offraient, en moyenne, des salaires supérieurs; or, les femmes ont moins de chances que les hommes de travailler pour une grande entreprise. Même lorsqu'on tient compte de l'effet des caractéristiques observables des travailleurs et de l'effet de la profession et de la branche d'activité, l'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises dépasse les 20 %. Donc, les barrières structurelles qui empêchent l'entrée des femmes dans les grandes entreprises peuvent expliquer en partie l'écart salarial.

Les résultats de ces études (sauf ceux de l'étude de Wannell et Caron) tendent à appuyer la conclusion selon laquelle les femmes sont désavantagées sur le marché du travail. Qu'en est-il maintenant des résultats de l'EDTR -- montrent-ils que les femmes au travail étaient moins bien rémunérées que les hommes en 1993?

3. Méthodologie de l'étude

Une régression par les moindres carrés pondérés a été exécutée pour chaque sexe. La variable dépendante est le logarithme naturel du taux horaire de rémunération. L'utilisation du logarithme a pour conséquence de réduire au maximum l'influence des valeurs extrêmes supérieures. En outre, les personnes qui avaient un taux horaire de rémunération supérieur à 100 \$ ont été exclues de l'analyse.

Le champ de l'analyse a été limité aux personnes qui avaient un emploi au moment de l'enquête. L'analyse visait tous les salariés et non seulement ceux qui occupaient

un emploi à temps plein, car il était question de rémunération horaire et non de gains annuels. En tout, nous avons utilisé les données relatives à 11 685 personnes.

Les variables indépendantes qui ont été choisies au départ sont l'âge, la province de résidence, l'état matrimonial, la langue maternelle, l'appartenance à une minorité visible, le nombre d'années d'études, le principal domaine d'études (niveau universitaire), le principal domaine d'études (niveau collégial), le niveau d'instruction de la mère, le niveau d'instruction du père et le nombre d'années d'expérience sur le marché du travail. Cette dernière variable n'est pas considérée généralement dans les enquêtes, et elle s'avérera sûrement utile dans l'étude des écarts de salaire entre les hommes et les femmes.

Des tests chi carré ont été effectués pour déterminer si la relation entre chaque variable indépendante et la rémunération était significative à un seuil de 5 %. Les tests ont été positifs pour chaque variable sauf la langue maternelle, qui a donc été exclue de l'analyse. La relation a été reconnue comme significative à un seuil de 1 % pour toutes les autres variables.

Lorsque les effectifs par case étaient trop faibles, nous avons regroupé les classes en combinant celles qui avaient une rémunération moyenne comparable.

4. En moyenne, les hommes gagnent 3,64 \$ de plus de l'heure que les femmes

La rémunération horaire moyenne des personnes qui avaient un emploi à temps plein ou partiel en janvier 1993 était de 13,23 \$ pour les femmes et de 16,87 \$ pour les hommes, soit un ratio femmes/hommes de 0,78 (Christofides et Swidinsky avaient calculé un ratio de 0,77 pour les femmes et les hommes de race blanche en 1989). Si on limite l'analyse aux personnes qui ont occupé un emploi à temps plein

durant toute l'année 1992, la rémunération horaire moyenne passe à 14,55 \$ et à 18,38 \$ respectivement, ce qui donne un ratio un peu plus élevé (0,79).

Lorsqu'on utilise des gains annuels, les ratios sont moins élevés étant donné qu'il y a beaucoup plus de chances que les femmes occupent un emploi à temps partiel et qu'elles ne travaillent qu'une partie de l'année. Afin de résoudre cette difficulté, on fait en sorte que les ratios de gains annuels femmes/hommes ne s'appliquent qu'aux personnes ayant travaillé à plein temps toute l'année. Selon les données de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC), le ratio des gains femmes/hommes pour les personnes ayant travaillé à plein temps toute l'année était de 0,72 en 1992, en hausse par rapport à 0,70 en 1991 et à 0,64 en 1982 [Statistique Canada, 1993a]. Comment expliquer cette hausse du ratio?

Tableau 1 - Certaines tendances

	1982	1992
Taux d'activité (%)		
Femmes	51,7	57,6
Hommes	77,0	73,8
Proportion de titulaires d'un grade universitaire (%)		
Femmes	7,0	10,4
Hommes	10,8	13,3

Source : Statistique Canada, nos 75-507, 71-220, 71-529 au catalogue

L'activité des femmes a augmenté entre 1982 et 1992, tandis que celle des hommes a diminué (tableau). En 1992, les femmes représentaient 45 % des personnes occupées [Statistique Canada, 1994c]. En outre, la proportion de femmes titulaires d'un diplôme universitaire s'est aussi accrue au cours de cette période [Statistique

Canada, 1989, 1993]. Alors que les hommes sont encore plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire, les femmes représentent maintenant plus de la moitié des nouveaux diplômés [Statistique Canada, 1994b]. La poursuite de cette tendance aura pour effet de réduire l'écart.

Avec la hausse du niveau de scolarité et du taux d'activité chez les femmes, et la baisse de la fécondité, les femmes tendent vers le niveau de capital humain des hommes. Dans ce mouvement, y a-t-il des facteurs inexplicables (y compris la discrimination) qui contribuent à freiner le resserrement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes?

4.1 Le domaine d'études a un effet sur les gains

Quelques caractéristiques clés servent à expliquer de façon significative que des hommes ou des femmes sont moins bien rémunérés que d'autres. Ainsi, les hommes qui ont un salaire relativement peu élevé sont plus susceptibles d'être jeunes (moins de 35 ans) ou d'âge mûr (55 à 69 ans), célibataires, résidents du Québec, des provinces de l'Atlantique ou des Prairies, membres d'une minorité visible, relativement peu instruits et ils ont peu d'expérience de travail. Les femmes qui ont un salaire relativement modeste sont plus susceptibles d'être jeunes (moins de 25 ans), célibataires, résidents du Québec, des provinces de l'Atlantique ou des Prairies, relativement peu instruites et elles ont une faible expérience de travail.

À l'autre extrême, les hommes qui gagnent un revenu relativement élevé ont un niveau de scolarité supérieur et détiennent un diplôme en sciences physiques incluant le génie, ou en administration. Une caractéristique importante chez les femmes qui jouissent d'un revenu relativement élevé est qu'elles ont un niveau de scolarité supérieur et détiennent un diplôme universitaire en sciences de

l'éducation, des sciences physiques ou de la santé ou un diplôme de niveau collégial du domaine de la santé. ¹

Nous pouvons illustrer les conclusions de l'analyse en comparant deux personnes qui ont des caractéristiques différentes. Ainsi, une femme célibataire de 56 ans qui demeure au Québec, n'est pas membre d'une minorité visible, a 16 ans de scolarité et 29 ans d'expérience sur le marché du travail et a étudié en administration à l'université et dont les parents ont tous deux terminé leurs études secondaires à une rémunération horaire estimée de 18,32 \$. Pour un homme ayant les mêmes caractéristiques, la rémunération horaire est estimée à 19,86 \$. Donc, le rapport entre le salaire des femmes et celui des hommes est de 0,92.

Une autre femme du Québec, n'appartenant pas à une minorité visible, mais qui serait âgée de 22 ans, avec seulement sept ans de scolarité et quatre ans d'expérience sur le marché du travail aurait une rémunération horaire estimée à 5,88 \$, comparativement à 8,19 \$ pour un homme (ratio de 0,72).

5. L'écart est en partie inexpliqué

5.1 Décomposition

On a eu recours à une technique statistique appelée «technique de décomposition» pour répartir en deux composantes l'écart salarial entre les hommes et les femmes : une composante expliquée et une composante résiduelle, ou inexpliquée. La première représente la portion de l'écart qui est expliquée par des différences de caractéristiques de capital humain et de caractéristiques démographiques entre les hommes et les femmes.

La composante inexpliquée se divise en deux parties : «avantage pour les hommes» et «désavantage pour les femmes». La première représente la portion de l'écart salarial qui est due à la «surrétribution» des hommes compte tenu de leurs caractéristiques et de leurs réalisations, et la seconde représente la portion de l'écart attribuable à la sous-rétribution des femmes compte tenu de leurs caractéristiques.

Le modèle de décomposition peut être exprimé par la formule

$$\ln w_m - \ln w_f = B(x_m - x_f) + x_m (b_m - B) + x_f (B - b_f)$$

où :

w = rémunération moyenne des hommes (w_m) et des femmes (w_f)

x = vecteur des caractéristiques (variables explicatives) pour les hommes et les femmes

B = vecteur des coefficients de régression estimés pondérés par les proportions d'hommes et de femmes pour la population à l'étude = $p_m * b_m + p_f * b_f$

$B (x_m - x_f)$ = composante expliquée

$x_m (b_m - B) + x_f (B - b_f)$ = composante inexpliquée, qui comprend deux membres :

$x_m (b_m - B)$ = avantage pour les hommes

$x_f (B - b_f)$ = désavantage pour les femmes

Le membre de gauche de l'équation est la différence entre le logarithme naturel de la rémunération moyenne des hommes et celui de la rémunération moyenne des femmes. Le premier terme du membre de droite, $B (x_m - x_f)$, correspond à la portion de l'écart salarial qui est expliquée par des différences de capital humain et de caractères démographiques entre les hommes et les femmes. Par exemple, si les hommes sont proportionnellement plus nombreux à obtenir des diplômes

universitaires dans des domaines à haut salaire, cela a pour effet d'accroître la composante «expliquée» de l'écart salarial. De même, si une forte proportion de femmes travaillent dans des domaines à faible salaire, la composante expliquée se trouve accrue. En revanche, une forte proportion de femmes occupées dans des domaines à haut salaire et une forte proportion d'hommes occupés dans des domaines à faible salaire donneront une composante expliquée moindre.

Les deux derniers termes du membre de droite représentent, globalement, la partie de l'écart salarial qui n'est pas expliquée par des différences de capital humain et de caractères démographiques. Le premier de ces termes représente l'«avantage pour les hommes», ou la portion de l'écart salarial qui est due à la «surrétribution» des hommes compte tenu des seules caractéristiques de capital humain et caractéristiques démographiques. Le second terme représente le «désavantage pour les femmes», ou la portion de l'écart attribuable à la sous-rétribution des femmes compte tenu de leurs caractéristiques.

5.2 Résultats

Les différences de caractéristiques n'expliquent qu'une faible proportion de l'écart salarial (12 %). De fait, sur un montant de 3,64 \$ représentant la différence de rémunération, 3,21 \$ (soit 88 %) ne peut être expliquée par des facteurs tels que les différences d'expérience de travail, de niveau d'instruction ou de caractéristiques démographiques. S'il n'y avait pas de composante inexpliquée, le rapport entre le salaire des femmes et celui des hommes serait de 0,97, au lieu de 0,78.

La part de l'écart expliquée dans cette étude est considérablement moins élevée que celle que l'on trouve dans d'autres études. Christofides et Swidinsky ont réussi à expliquer 27 % de l'écart salarial entre les hommes et les femmes de race

blanche. Cependant, leur modèle tenait compte de la profession, de la branche d'activité et de la taille de l'entreprise. Dans l'étude de 1989 de Wannell, qui portait sur une population plus homogène (celle des diplômés), la portion expliquée de l'écart était de 18 % pour les diplômés de collèges communautaires et atteignait 35 % pour les diplômés d'universités. Dans l'étude de 1994 de Wannell et Caron, l'écart salarial pour les diplômés d'universités était expliqué entièrement par des différences de capital humain, en tenant compte de l'effet du nombre d'heures travaillées et de la durée d'emploi et en considérant tous les salariés. Par contre, dans le cas des diplômés de collèges communautaires, l'écart salarial était encore expliqué dans de faibles proportions.

Tableau 2

Facteur explicatif	% de la différence nette expliquée
0 à 2 années d'expérience de travail	60.42
Sciences physiques : université	32.64
3 à 9 années d'expérience de travail	30.07
30 à 39 années d'expérience de travail	19.88
18.5 et plus années d'études	19.08
15 à 24 ans	14.87
Université en administration	14.59
40 et plus années d'expérience de travail	13.76
20 à 29 années d'expérience de travail	13.51
Université en éducation	-9.98
Université en santé	-12.41
13 à 14.5 années d'études	-18.81
9.5 et moins années d'études	-31.56
Études non universitaires en santé	-53.06

Le tableau 2 montre l'influence de divers facteurs de capital humain et facteurs démographiques sur l'écart salarial. Parmi les facteurs qui contribuent à élargir l'écart dans l'analyse de l'EDTR, le plus important est le nombre peu élevé d'années d'expérience sur le marché du travail (2 ans ou moins). Une forte proportion de femmes ont peu d'expérience de travail, associée à un niveau relativement bas des salaires.

Les femmes qui ont terminé un programme d'études collégiales dans le domaine de la santé sont plus susceptibles d'avoir un salaire relativement élevé pour des diplômées non universitaires. Étant donné qu'il est dix fois plus probable de trouver des femmes que des hommes dans ce domaine, ce diplôme contribue le plus à réduire la portion expliquée de l'écart.

En ce qui concerne le niveau universitaire, les diplômes en sciences physiques, notamment en génie, sont le plus souvent associés à des salaires élevés, et la proportion d'hommes qui détiennent de tels diplômes est presque trois fois plus grande que celle des femmes. Toutefois, cet effet est compensé en partie par le grand nombre de femmes qui détiennent un diplôme universitaire en éducation ou en santé et par les salaires relativement élevés qui sont offerts dans ces domaines.

La proportion relativement élevée de femmes âgées de 15 à 24 ans contribue à élargir l'écart. Mais, parce qu'il y a à la fois une forte proportion d'hommes qui ont un haut niveau d'instruction (18,5 ans et plus) lequel est positivement associé à des gains élevés, et d'hommes qui ont un faible niveau d'instruction (9,5 ans et moins), ces conditions ont un effet positif et un effet négatif sur l'écart salarial.

5.3 Qu'est-ce qui est inexpliqué?

Près de 90 % de l'écart total ne peut être expliqué par les différences mesurées de capital humain et de caractères démographiques entre les hommes et les femmes. L'«avantage pour les hommes» et le «désavantage pour les femmes» comptent presque à parts égales dans cette proportion (45 % et 43 % respectivement). Il y a une part plus grande de femmes que d'hommes dans les faibles niveaux d'expérience sur le marché du travail (de trois à neuf ans). Toutefois, les hommes qui ont de trois à neuf ans d'expérience sont moins bien rémunérés que ceux qui ont plus d'expérience, mais la différence n'est pas aussi prononcée que chez les femmes. Cette différence inexplicée de rémunération pour un niveau d'expérience égal entre un homme et une femme contribue à élargir l'écart.

La relation entre le groupe d'âge et la rémunération est aussi différente selon le sexe. Les hommes de 25 à 34 ans ont beaucoup plus de chances de gagner un salaire moins élevé que les hommes de 35 à 54 ans, tandis que, chez les femmes, la différence anticipée de salaire entre le groupe des 25 à 34 ans et celui des 35 à 54 ans est mince. Bien qu'il existe une relation positive entre l'âge et la rémunération pour les membres des deux sexes jusqu'à la tranche 55 à 69 ans, cette relation est moins marquée dans le cas des femmes.

C'est sans doute l'effet de la hausse notable du niveau d'instruction observée ces dernières années chez les cohortes de femmes plus jeunes. Ainsi, comme les cohortes de femmes plus âgées bénéficient d'une expérience de travail plus grande, les cohortes de femmes plus jeunes, elles, bénéficient d'un profil scolaire supérieur. Ce phénomène est plus marqué chez les femmes, car elles ont fait plus de progrès que les hommes au cours des dernières années sur le plan de l'instruction.

Le célibat est un prédicteur de la rémunération plus négatif pour les hommes que pour les femmes, et il se trouve que la proportion de célibataires est légèrement plus grande chez les hommes. Christofides et Swidinsky ont constaté que l'état matrimonial était le principal élément de la composante inexpliquée dans leur comparaison des hommes et des femmes de race blanche (Christofides et Swidinsky, 1994, p. 45). Bien qu'il ait de l'importance dans notre analyse, l'état matrimonial n'est pas le principal facteur.

6. Résumé

En janvier 1993, le rapport entre le salaire des femmes et celui des hommes était de 0,78. Plusieurs facteurs, dont certains communs aux deux sexes et les autres propres à chaque sexe, sont des prédicteurs significatifs d'un salaire relativement faible ou relativement élevé. Ainsi, les personnes, hommes ou femmes, qui ont peu d'expérience de travail, qui sont jeunes, qui ont peu d'instruction et qui résident au Québec, dans les provinces de l'Atlantique ou des Prairies ont un salaire relativement faible. Pour les hommes comme pour les femmes, un niveau de scolarité élevé est synonyme d'une bonne rémunération comme le fait d'avoir un diplôme universitaire dans les sciences physiques ou en administration. Chez les hommes, le fait d'appartenir à une minorité visible et d'être d'âge mûr sont des facteurs associés à un salaire modeste. Les femmes qui détiennent un grade universitaire en sciences de l'éducation ou de la santé ou bien un diplôme de niveau collégial dans le domaine de la santé reçoivent une meilleure rémunération.

Globalement, les différences de capital humain et de caractères démographiques entre les hommes et les femmes n'expliquent que 12 % de l'écart salarial. Le reste, c'est-à-dire la partie inexpliquée, est attribuable à des facteurs non mesurés, parmi lesquels peut se trouver la discrimination systémique.

6.1 Sujets d'étude futurs

Dans les études futures, on pourrait examiner l'influence des enfants et de l'âge du plus jeune. Bien que ces variables puissent être vues comme étant des mesures indirectes de l'expérience de travail, elles peuvent aussi avoir leur influence propre. Par ailleurs, on pourrait refaire la présente étude en tenant compte, cette fois-ci, de l'effet de la profession et de la branche d'activité et aussi du régime de travail (temps partiel/temps plein).

Les données sur les responsabilités en matière de gestion et de surveillance qui seront produites à la suite de l'interview de l'EDTR menée en 1994 sur le travail permettront d'analyser plus à fond les différences qui existent entre les hommes et les femmes sur le plan professionnel. Ainsi, on tentera de répondre à des questions comme celles-ci : les femmes sont-elles aussi nombreuses que les hommes à occuper des postes de gestion et de supervision? Occupent-elles surtout des postes de cadres subalternes? On pourra aussi chercher à savoir si les chances de promotion à des postes de gestion et de supervision sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes et les effets que cela aurait sur la rémunération et l'avancement.

Note

1. Les valeurs R^2 sont 0,41 pour les hommes et 0,33 pour les femmes. (Si l'on ne tient pas compte de la variable «expérience de travail», les valeurs passent à 0,39 pour les hommes et à 0,30 pour les femmes). Par comparaison, les valeurs R^2 pour les hommes diplômés d'université et les hommes diplômés du niveau collégial qui avaient un emploi à plein temps cinq ans après la fin de leurs études sont 0,30 et 0,08 respectivement, tandis que les valeurs R^2 correspondantes pour les femmes sont 0,29 et 0,31, selon l'étude de 1989 de Wannell. Dans l'étude de Christofides et Swidinsky, où l'on tenait compte de la profession et de la branche d'activité, les valeurs étaient 0,42 et 0,45 pour les hommes de race blanche et les femmes de race blanche respectivement. La valeur R^2 est un indicateur de la qualité de l'ajustement du modèle qui a été défini. Plus cette valeur est élevée (maximum = 1,0), plus l'ajustement entre la rémunération et les variables de capital humain ou les variables démographiques choisies est bon.

Lorsqu'on introduit dans l'analyse de régression l'emploi dans le secteur public (qui comprend l'administration publique, le réseau d'enseignement et le réseau hospitalier), les résultats donnent à penser qu'un emploi dans le secteur public procure plus d'avantages aux femmes qu'aux hommes. Avec un coefficient b de 0,31 pour les femmes, la variable «emploi dans le secteur public» est la plus significative pour les femmes, tandis qu'elle est également significative avec un coefficient de 0,16 pour les hommes. Le modèle donne aussi un meilleur ajustement avec des valeurs R^2 de 0,38 pour les femmes et de 0,42 pour les hommes.

Toutefois, notre analyse ne tiendra pas compte de la profession et de la branche d'activité, y compris le secteur public. Ce ne sont pas des variables de capital humain ni des variables démographiques, et leur inclusion pourrait masquer une

forme de discrimination salariale causée par l'attribution des emplois selon le sexe
(Wannell, 1989, p. 25).

Bibliographie

Boothby, Daniel. "Job Changes, Wage Changes and Employment Equity Groups,"
manuscrit non publié, juillet 1992.

Christofides, L.N. et R. Swidinsky. "Wage Determination by Gender and Visible
Minority Status: Evidence from the 1989 LMAS," Canadian Public Policy.
vol.XX, no. 1. Vancouver, 1994, pp.34-51.

Cotton, Jeremiah. "On the Decomposition of Wage Differentials," The Review of
Economics and Statistics, Boston, vol. LXX, no. 2, mai 1988, pp. 236-243.

Fillmore, Catherine. "Gender Differences in Earnings," The Canadian Journal of
Sociology, Edmonton, vol. 15, no. 3, pp. 275-295.

McMullin, Julie Ann et Peri Ballantyne. "Employment Characteristics and Income:
Assessing Gender and Cohort Effects for Canadians Aged 45 Years and Over,"
version provisoire présentée à la réunion annuelle de la Société canadienne de
sociologie et d'anthropologie, juin 1994.

Morissette, René. «Emploi et taille des entreprises au Canada : les petites
entreprises offrent-elles des salaires inférieurs?» Documents de recherche, n° 35,
Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, 1991.

Ornstein, Michael. L'égalité en milieu de travail. Considérations sur les inégalités
de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada : Résultats d'une
enquête effectuée en 1981. Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Série A, n° 2,
Ottawa, Travail Canada, 1983.

Statistique Canada. Gains des hommes et des femmes 1991, n° 13-217 au catalogue, Ottawa, 1993a.

Statistique Canada. Moyennes annuelles de la population active, 1981-1988, n° 71-529 au catalogue, Ottawa, 1989.

Statistique Canada. Moyennes annuelles de la population active 1992, n° 71-220 au catalogue, Ottawa, 1993b.

Statistique Canada. Universités, inscriptions et grades décernés, n° 81-204 au catalogue, Ottawa, 1994a.

Statistique Canada. Les femmes dans la population active, n° 75-507 au catalogue, Ottawa, 1994b.

Wannell, Ted. «L'écart persistant : Étude de la différence dans les gains des hommes et des femmes qui ont récemment reçu un diplôme d'études postsecondaires», *Documents de recherche*, n° 26, Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, 1989.

Wannell, Ted. «L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université», *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001 au catalogue, vol. 2, n° 2, Ottawa, Été 1990, pp. 20-34.

Wannell, Ted et Nathalie Caron. «L'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires, 1984-1992», n° 68, Ottawa, septembre 1994.

ANNEXE I. DÉFINITIONS DES VARIABLES

Âge:

15-24, 25-34, 35-54 (référence), 55-69.

Région/Province de Résidence:

Atlantique, Québec, Ontario (référence), Manitoba et Saskatchewan, Alberta, et Colombie-Britannique

État matrimonial:

marié (référence), union libre, divorcé, séparé, veuf(ve), et célibataire

Appartenance à une minorité visible:

minorité visible, pas une minorité visible (référence) .

Nombre d'années d'études:

0-9.5, 10-12.5 (référence), 13-14.5, 15-18.5, 18.5 et plus, et Ne sait pas.

Principal domaine d'études - Université:

Enseignement, loisirs et orientation;

Beaux-arts et arts appliqués, Lettres, sciences humaines et disciplines connexes;

Sciences sociales et discipline connexes (Référence);

Commerce, gestion et administration des affaires;

Sciences et techniques agricoles et biologiques, Génie et sciences appliquées,

Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées, Mathématiques et sciences physiques;

Professions, sciences et technologies de la santé;

Pour celles avec les diplômes sans spécialisation, la valeur était mise à manquante.

Principal domaine d'études - Non Université:

Enseignement, loisirs et orientation;

Beaux-arts et arts appliqués, et Lettres, sciences humaines et disciplines connexes;

Sciences sociales et disciplines connexes;

Commerce, gestion et administration des affaires;

Sciences et techniques agricoles et biologiques;

Génie et sciences appliquées, et Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées (Référence);

Mathématiques et sciences physiques;

Professions, sciences et technologies de la santé

Encore, pour celles avec les diplômes sans spécialisation, la valeur était mise à manquante.

Niveau de scolarité du père et de la mère:

Études primaires (référence);

Études secondaires;

Diplôme d'études secondaires;

École de métiers ou de formation professionnelle;

Certificat ou diplôme obtenu d'un établissement d'enseignement postsecondaire;

Diplôme universitaire.

Années d'expérience de travail:

0-2, 3-9, 10-19 (référence), 20-29, 30-39, 40+, et Ne sait pas.

ANNEXE II. RÉSULTATS DES ANALYSES PAR RÉGRESSION

Variable	B-coefficient (hommes)	Écart type (hommes)	B-coefficient (femmes)	Écart type (femmes)
Intercepte	2.826**	.019	2.487**	.019
Âge1524	-.287**	.028	-.201**	.026
Âge2534	-.137**	.017	-.020	.016
Âge5569	-.132**	.029	-.057*	.028
Atlantique	-.208**	.022	-.191**	.024
Québec	-.058**	.015	-.059**	.016
Mansask	-.210**	.022	-.143**	.024
Alberta	-.093**	.020	-.069**	.022
C.-B.	.038*	.018	.038*	.019
U.L.	-.007	.021	-.012	.024
Divorcé(e)	-.025	.037	-.087	.037
Séparé(e)	-.007	.032	.009	.026
Veuf(ve)	.007	.087	-.153*	.045
Célibataire	-.191**	.017	-.089**	.018
AÉ09-9.5	-.163**	.020	-.265**	.027
AÉ13-14.5	.124**	.016	.134**	.017
AÉ15-18.5	.203**	.017	.261**	.019
AÉ18.5+	.317**	.029	.316**	.036
AÉ-NSP	-.110	.035	-.199*	.041
Minvis	-.256**	.021	-.132	.022
AET0-2	-.353**	.027	-.324**	.024
AET3-9	-.098**	.019	-.185**	.018
AET20-29	.050	.019	.075*	.021
AET30-39	.090*	.023	.071	.038

AET40+	.130	.042	.125	.082
AETNSP	.136**	.023	.143**	.020
PDU-Ens	.140*	.036	.275**	.033
PDU-BA/Lettr	.005	.037	.155*	.034
PDU-Comm	.215**	.030	.207*	.044
PDU-Sc Phy.	.271**	.028	.296**	.047
PDU-Santé	.265	.079	.435**	.050
PDNU-Ens	.021	.064	-.058	.034
PDNU- BA/Lettres	-.013	.032	-.061	.029
PDNU-ScSoc	.124	.042	.055	.042
PDNU-Comm	.019	.025	.010	.019
PDNU-Sc Phy	-.057	.028	-.003	.038
PDNU-Santé	.107	.056	.234**	.022
ÉtPère-Sec	.006	.018	.012	.018
ÉtPère-DipSec	.026	.019	.027	.020
ÉtPère-Métier	-.082	.029	.015	.032
ÉtPère-CDPS	-.007	.030	.004	.031
ÉtPère-DipUn	-.047	.026	.089*	.026
ÉtMère-Sec	.053	.018	.030	.0190
ÉtMère- DipSec	.050	.019	.057	.020
ÉtMère- Métier	.055	.035	-.017	.036
ÉtMère-CDPS	.014	.024	.029	.025
ÉtMère- DipUn	.075	.033	-.054	.035

* significative à un seuil de .05

** significative à un seuil de .01

R²: Hommes = .41

Femmes = .33

ANNEXE III. RÉSULTATS DES ANALYSES PAR DÉCOMPOSITION

Variable	B*	Différence des caractérist.	Avantage pour les hommes	Désavantage pour les femmes
Intercepte	2.660	0	.1659	.1730
Âge1524	-.245	.0043	-.0067	-.0078
Âge2534	-.079	-.0003	-.0179	-.0184
Âge5569	-.095	-.0016	-.0030	-.0024
Atlantique	-.200	.0001	-.0006	-.0006
Québec	-.059	-.0015	.0002	.0002
Mansask	-.178	.0008	-.0023	-.0026
Alberta	-.081	-.0002	-.0011	-.0012
C.-B.	.038	-.0003	-.0000	-.0000
U.L.	-.009	-.0000	.0002	.0002
Divorcé(e)	-.056	.0003	.0007	.0009
Séparé(e)	.001	-.0000	-.0003	-.0005
Veuf(ve)	-.071	.0011	.0003	.0016
Célibataire	-.142	-.0007	-.0131	-.0133
AÉ09-9.5	-.213	-.0092	.0053	.0033
AÉ13-14.5	.129	-.0055	-.0009	-.0012
AÉ15-18.5	.231	-.0002	-.0072	-.0075
AÉ18.5+	.317	.0056	.0000	.0000
AÉ-NSP	-.154	.0006	-.0011	-.0010
Minvis	-.195	-.0003	-.0052	-.0053
AET0-2	-.339	.0176	.0017	.0025
AET3-9	-.141	.0088	.0084	.0116
AET20-29	.062	.0039	-.0024	-.0016

AET30-39	.081	.0058	.0009	.0003
AET40+	.128	.0040	.0001	.0000
AETNSP	.139	.0078	.0002	.0004
PDU-Ens	.206	-.0029	-.0018	-.0029
PDU-BA/Lettr	.078	-.0011	-.0019	-.0031
PDU-Comm	.212	.0043	.0002	.0001
PDU-Sc Phy.	.283	.0095	-.0007	-.0002
PDU-Santé	.348	-.0036	-.0004	-.0013
PDNU-Ens	-.018	.0005	.0003	.0013
PDNU- BA/Lettre	-.036	.0007	.0007	.0012
PDNU-ScSoc	.090	-.0004	.0006	.0008
PDNU-Comm	.015	-.0013	.0002	.0006
PDNU-Sc Phy	-.030	-.0005	-.0012	-.0007
PDNU-Santé	.169	-.0155	-.0006	-.0066
ÉtPère - Sec	.009	-.0000	-.0006	-.0006
ÉtPère -DipSec	.027	-.0002	-.0001	.0001
ÉtPère -Métier	-.034	-.0001	-.0022	-.0022
ÉtPère-CDPS	-.002	-.0000	-.0002	-.0003
ÉtPère -DipUn	.020	-.0002	-.0056	-.0065
ÉtMère -Sec	.042	-.0001	.0024	.0026
ÉtMère -DipSec	.053	-.0004	.0018	-.0035
ÉtMère -Métier	.020	-.0001	.0011	.0013
ÉtMère -CDPS	.021	-.0002	-.0006	-.0007
ÉtMère -DipUn	.012	-.0000	.0028	.0029
Total		0.0292	0.1129	0.1074
Pourcentage de la Total		11.7	45.3	43.0