



POURQUOI LES FEMMES GAGNENT-ELLES MOINS QUE LES HOMMES ?

**Synthèse de connaissances tirées de microdonnées canadiennes
par Carole Vincent**

À l'aide d'études réalisées à partir de microdonnées canadiennes, cette synthèse examine quatre hypothèses souvent avancées pour expliquer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Les résultats montrent que les choix éducationnels et professionnels différents que font les femmes est le facteur explicatif le plus important des écarts salariaux. Toutefois, plus de la moitié de ces écarts demeure inexpliquée.

Le Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR) permet aux chercheurs ayant un projet de recherche dûment approuvé d'accéder aux microdonnées détaillées de Statistique Canada. Pour en savoir plus sur le Réseau, visitez notre site Web : www.rdc-cdr.ca/fr

Une version abrégée de cette synthèse a été publiée dans la revue *Analyse de politiques*, vol. XXXIX, n° 3, 2013.

Pour citer ce document, veuillez écrire : Carole Vincent, « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? Synthèse de connaissances tirées de microdonnées canadiennes », *Série Synthèses du RCCDR*, septembre 2013.

Ce document peut être utilisé et cité sans autorisation particulière si cela est fait à des fins éducatives, d'étude privée ou de recherche, à la condition que la source soit dûment indiquée. Veuillez communiquer avec le RCCDR pour toute autre utilisation, en particulier dans le cas d'une activité à but lucratif.

The English version of this synthesis entitled 'Why Do Women Earn Less Than Men? A synthesis of Findings from Canadian Microdata' is available on the CRDCN website.

À propos de cette série

Les synthèses de recherches du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR) examinent les études réalisées à l'aide de microdonnées confidentielles sur un sujet d'intérêt public de manière à ce que les résultats de ces travaux soient mieux connus des décideurs et du grand public et soient pris en compte dans l'élaboration des politiques publiques. Elles visent également à cerner les déficits de connaissances qui sont encore à combler dans les différents domaines examinés.

Les synthèses sont évaluées par des pairs avant d'être rendues publiques et elles sont réalisées sous la direction de Sarah Fortin (RCCDR) et de Saul Schwartz (Université Carleton). Elles sont disponibles en français et en anglais sur le site web du RCCDR.

À propos de l'auteure

Carole Vincent est consultante en études économiques et sociales. Elle détient un doctorat en économie de l'Université Laval et est spécialiste des questions du marché du travail et de l'autonomie économique des femmes. On peut la joindre à cvincent.consultation@gmail.com

Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ?

Résumé

Deux des changements socio-économiques les plus marquants au cours des dernières décennies sont l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et les progrès remarquables qu'elles ont réalisés en matière d'éducation. Malgré ces succès indéniables, les femmes continuent d'afficher un revenu de travail inférieur à celui des hommes. En 2011, le salaire horaire moyen des femmes qui travaillaient à temps plein au Canada représentait 87 pour cent de celui des hommes. Pourquoi est-ce le cas ?

Quatre grandes hypothèses sont souvent avancées pour tenter d'expliquer le fait que, encore aujourd'hui, le travail des femmes est sous-rémunéré :

1. Les femmes sont surreprésentées dans les professions et les métiers moins bien payés.
2. Les femmes attachent plus d'importance aux attributs non pécuniaires de leur emploi.
3. Les responsabilités familiales plus lourdes des femmes les amènent à rechercher des emplois qui leur permettent de mieux équilibrer travail et vie personnelle.
4. Les stéréotypes de genres en milieu de travail tendent à récompenser un modèle de travail qui correspond davantage à celui des hommes.

Cette synthèse examine les résultats de plusieurs études et analyses statistiques réalisées sur cette question à l'aide de microdonnées d'enquêtes canadiennes pour permettre : 1. de mieux comprendre l'évolution et la persistance des écarts de salaires entre les hommes et les femmes au Canada et 2. d'évaluer le bien-fondé de ces quatre hypothèses.

Plusieurs constats s'en dégagent.

- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes se sont atténués au cours des dernières décennies, mais ils demeurent importants encore aujourd'hui, même parmi les jeunes générations plus scolarisées.
- Moins du tiers des écarts de salaires peut s'expliquer par les différences entre les hommes et les femmes quant à leurs caractéristiques productives, par exemple le niveau de scolarité atteint, le métier ou la profession exercés, le nombre d'années d'expérience accumulées, le nombre d'heures travaillées ou le secteur d'activité où ils et elles travaillent.
- Les choix éducationnels et professionnels des femmes, en particulier le fait qu'elles sont peu présentes dans certains métiers et professions, est le facteur explicatif le plus important des écarts salariaux.
- Ces différences de caractéristiques entre les hommes et les femmes expliquent une portion de plus en plus petite de l'écart salarial au fil du temps, au point où la plus grande partie de l'écart observé de nos jours est inexpliquée par ces différences.
- L'hypothèse voulant que les femmes soient davantage intéressées que les hommes par les aspects non pécuniaires d'un emploi bénéficie d'un certain soutien empirique. Mais la contribution de ce facteur aux écarts salariaux est relativement faible comparée à la portion des écarts imputables aux choix éducatifs et professionnels.
- Les femmes qui ont des enfants gagnent moins que les femmes qui n'en ont pas. Cette « pénalité du bébé » demeure même quand on prend en compte le fait que la productivité des mères et leur capital humain pourraient être affectés par les interruptions dans leur carrière due à une grossesse ou par les conflits qu'elles vivent entre leurs responsabilités familiales et professionnelles.

- Il est difficile de documenter l'existence de préjugés et de stéréotypes de genres en milieu de travail et surtout de cerner leur rôle dans les inégalités salariales au moyen d'analyses statistiques, mais des indications suggèrent qu'ils pourraient jouer un rôle dans certains milieux, comme les secteurs traditionnellement masculins ou ceux qui offrent des occasions d'occuper un emploi atypique.

En matière de politiques publiques, l'auteure conclut à la lumière de ces constats que la diversification des choix éducationnels et professionnels des jeunes femmes et la lutte contre les stéréotypes de genres sont les principaux leviers d'intervention à privilégier pour améliorer l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

Dans la mesure où les choix éducationnels et professionnels des jeunes femmes expliquent une bonne partie de l'écart observé, il apparaît que favoriser la diversification de ces choix pourrait faire beaucoup pour réduire les inégalités salariales. Des efforts soutenus devraient être déployés pour que les femmes et les hommes soient en mesure de prendre des décisions véritablement éclairées en matière de choix de carrière.

Les jeunes entretiennent des stéréotypes tenaces à l'égard des emplois qui sont appropriés pour les femmes et de ceux qui le sont pour les hommes. Et ces stéréotypes sont déjà présents chez les enfants en très bas âge, relayés et renforcés par la famille, les médias, l'environnement social en général et le milieu scolaire en particulier. Les jeunes femmes portent souvent un jugement défavorable sur leur propre capacité de remplir les exigences scolaires ou professionnelles requises pour réussir dans un emploi donné. Il est donc important que les interventions visant à diversifier les intérêts vocationnels des filles soient conçues de sorte à renforcer leur confiance en leur efficacité en leur permettant de faire des expériences concrètes qui leur donnent l'occasion de constater qu'elles ont les compétences nécessaires.

Des mesures pour réduire l'impact de la maternité sur le revenu des mères qui sont sur le marché du travail est un deuxième levier à considérer. Historiquement, de telles mesures ont permis d'améliorer la situation. Puisque les responsabilités des femmes envers les enfants semblent influencer à plus long terme sur le revenu des mères, il serait aussi important d'encourager un meilleur partage de ces responsabilités au sein des couples et une plus grande implication des pères.

Table des matières

Résumé	3
Introduction	6
L'écart salarial « décortiqué »	7
Les causes possibles des inégalités de salaires entre les sexes	11
Les femmes sont surreprésentées dans les professions et les métiers moins bien payés	11
Les femmes attacheraient plus d'importance aux attributs non pécuniaires d'un emploi	13
Les responsabilités familiales plus lourdes des femmes les amèneraient à rechercher des emplois qui leur permettent de mieux équilibrer travail et vie personnelle	15
Les stéréotypes de genres dans diverses pratiques organisationnelles en milieu de travail tendraient à récompenser un modèle de travail qui correspond davantage à celui des hommes	18
Éléments de réflexion en matière de politiques publiques	20
Références	25
Notes	26

Introduction

La vie des femmes et des hommes s'est radicalement transformée au cours des dernières décennies en raison d'importants changements économiques, sociaux et démographiques. L'un des changements les plus marquants est celui de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Bien que la participation au travail rémunéré demeure plus élevée chez les hommes que chez les femmes, l'écart s'atténue au fil du temps. Au milieu des années 1970, moins de la moitié des femmes canadiennes de 25 à 54 ans étaient présentes sur le marché du travail; aujourd'hui, cette proportion s'élève à plus de 75 pour cent¹.

Cette augmentation est étroitement liée aux progrès remarquables que les femmes ont réalisés en matière de scolarisation. Il y a 20 ans, le pourcentage des femmes de 25 à 54 ans ayant fait des études postsecondaires était inférieur à celui des hommes; aujourd'hui, la situation est inversée.

L'avantage des femmes au chapitre de la scolarisation ne se traduit pourtant pas par des salaires plus élevés que ceux des hommes. Bien que, en moyenne, les différences entre les sexes dans les gains liés au travail rémunéré se soient atténuées depuis 25 ans, elles persistent. Ainsi, en 1988, le salaire horaire moyen des femmes qui travaillaient à temps plein au Canada représentait 76 pour cent de celui des hommes ; ce ratio est passé à 83 pour cent en 2008, puis à 87 pour cent en 2011. Chez les plus jeunes, le ratio a atteint 90 pour cent en 2008². L'écart entre les gains horaires des hommes et des femmes est passé de 24,3 cents en 1988 à 18,9 cents en 1998 puis 16,7 cents en 2008. C'est à l'extrémité inférieure de la distribution des revenus que la diminution a été la plus importante (de presque 12 cents) et à l'extrémité supérieure qu'elle a été la moins importante (de moins de 7 cents)³.

En somme, en dépit des avancées récentes et des lois tant fédérales que provinciales adoptées pour favoriser l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale au cours des trois dernières décennies, les femmes continuent d'avoir un revenu de travail inférieur à celui des hommes, et ce même parmi les jeunes cohortes plus scolarisées. Pourquoi est-ce le cas ?

Dans la littérature sur le sujet, quatre principales hypothèses ont été avancées pour tenter d'expliquer le fait que, encore aujourd'hui, le travail des femmes est sous-rémunéré. Ces hypothèses ne sont pas mutuellement exclusives; souvent, elles avancent des arguments qui se recoupent. On peut les énoncer de la façon suivante :

1. Les femmes sont surreprésentées dans les professions et les métiers moins bien payés.
2. Les femmes attacheraient plus d'importance aux attributs non pécuniaires de leur emploi.
3. Les responsabilités familiales plus lourdes des femmes les amèneraient davantage à rechercher des emplois qui leur permettent de mieux équilibrer travail et vie personnelle.
4. Les stéréotypes de genres dans diverses pratiques organisationnelles en milieu de travail tendraient à récompenser un modèle de travail qui correspond davantage à celui des hommes.

Tout en prenant en compte certaines études réalisées à l'étranger sur ce sujet, l'objectif premier de cette synthèse est d'examiner la question de l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada, et en particulier le bien-fondé de ces quatre hypothèses, à l'aide de recherches pertinentes menées au cours des 10 dernières années. Ces recherches ont été réalisées à partir des données d'enquêtes confidentielles de Statistique Canada disponibles grâce au Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). En quoi ces analyses statistiques rigoureuses éclairent-elles la question de l'écart salarial entre les hommes et les femmes ? Offrent-elles un soutien empirique quelconque à l'une ou l'autre des hypothèses mentionnées ci-dessus ?

Démarche de sélection des études recensées

En premier lieu, j'ai repéré dans la bibliographie en ligne du RCCDR les études, en français et en anglais, qui traitent des différences entre les femmes et les hommes dans leurs expériences de participation au marché du travail et plus particulièrement de la présence et de l'évolution des inégalités entre les sexes dans le rendement du travail rémunéré. J'ai fait cet exercice par mots-clés (satisfaction, sexes, genre, écarts entre les sexes, travail, emploi, salaires, rémunération et femmes, *gender*, *gender gap*, *labour*, *employment*, *wages*, *compensation*, *women*) pour différentes bases de données : l'Enquête nationale auprès des diplômés; l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes; l'Enquête sur le milieu de travail et les employés; l'Enquête longitudinale nationale sur les jeunes et les enfants; l'Enquête sociale générale; l'Enquête auprès des jeunes en transition; l'Enquête sur les finances des consommateurs; l'Enquête sur la population active; l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu; et le Recensement canadien. L'Enquête longitudinale auprès des immigrants n'a pas été incluse dans la recherche. Des études fondées sur des données tirées de cette enquête font ressortir le fait que les expériences des immigrants sur le marché du travail diffèrent selon le sexe, les femmes rencontrant plus d'obstacles que les hommes. Toutefois, cette problématique n'est pas traitée en détail ici.

L'organisation des études selon la base de données utilisée permet de cerner l'angle sous lequel la question est abordée. Par exemple, les études réalisées à partir de l'Enquête nationale auprès des diplômés s'intéresseront plus particulièrement au lien entre le choix du domaine d'études et de formation et les expériences des hommes et des femmes sur le marché du travail alors que celles qui sont réalisées à partir de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés abordent plutôt la question sous l'angle de l'influence des conditions d'emploi et des pratiques organisationnelles. Toute l'information relative aux enquêtes citées dans la synthèse est disponible à www.rdc-cdr.ca/fr/donnees.

En complément, j'ai procédé à des recherches par noms d'auteur à partir d'une liste de chercheurs qui ont publié abondamment sur le sujet. J'ai ensuite procédé à un examen des résumés ou, au besoin, des textes complets des articles afin de déterminer la pertinence de les inclure dans la synthèse. D'autres sources ont été consultées, comme les bibliographies en ligne EconLit, Google Scholars et IDEAS. Les ouvrages cités dans les écrits les plus pertinents ou les travaux subséquents d'auteurs particulièrement prolifiques dans le domaine ont également été examinés. Enfin, mes propres connaissances et contacts avec des chercheurs m'ont permis d'identifier d'autres travaux de recherche pertinents, principalement au Canada mais aussi à l'étranger.

Au terme de ces différentes étapes de recherche, les études qui font l'objet de la synthèse sont celles qui s'appuient sur des approches méthodologiques rigoureuses et fournissent des indications probantes permettant de mieux apprécier la valeur des quatre hypothèses énoncées plus haut.

Le plan de la synthèse est le suivant. Je résume d'abord la nature et l'étendue des disparités de rémunération entre les sexes, telles que révélées par plusieurs analyses statistiques sur le sujet. Ensuite, j'examine à tour de rôle chacune des quatre grandes hypothèses énoncées plus haut à l'aide des études sélectionnées. Enfin, j'aborde les implications de ce corpus de recherche pour l'élaboration de la politiques sociales et économiques visant l'amélioration de l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

L'écart salarial

« décortiqué »

Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? Est-ce à cause de ce qu'elles sont, à cause de ce qu'elles font ou à cause du domaine dans lequel elles travaillent, se demande Erica Lynn Groshen, dans un important article publié au début des années 1990 sur les écarts salariaux entre les sexes⁴. À cette question, on pourrait répondre ceci : « *En très grande partie, ni l'un ni l'autre !* » puisqu'aucune de ces raisons ne permet d'expliquer la plus grande partie de l'écart de revenus.

En effet, plusieurs chercheurs se sont intéressés à la question de savoir quelle part de l'écart salarial entre les hommes et les femmes est la conséquence de différences quant à leurs caractéristiques productives observables comme le niveau de scolarité, le métier ou la profession, le nombre d'années d'expérience, les secteurs

d'activité où ils et elles œuvrent ou le nombre d'heures travaillées. Les résultats de ces recherches montrent que moins du tiers des écarts de salaires observés s'explique par les choix différents que font les hommes et les femmes dans leur participation au marché du travail.

Une approche méthodologique largement utilisée pour traiter cette question consiste à décomposer les écarts observés en deux composantes. La première composante, dite expliquée, est liée aux choix différents que font les hommes et les femmes quant au domaine d'études, au métier ou à la profession, au secteur d'activité, au régime de travail ou au nombre d'heures travaillées. La seconde composante, dite inexpliquée, provient de la valorisation différente de certaines caractéristiques professionnelles que consent le marché du travail selon qu'on est un homme ou une femme. Certains définissent la seconde composante de l'écart salarial comme de la discrimination salariale entre les sexes, mais la plupart des chercheurs parlent plutôt de part inexpliquée⁵.

Dans une étude publiée en 2010, Michael Baker et Marie Drolet font une analyse exhaustive de l'évolution et de la persistance des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en utilisant diverses sources de données, soit l'Enquête sur l'activité, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, l'Enquête sur la population active et le recensement. Le tableau 1 présente une compilation de leurs résultats⁶.

On constate d'abord (première colonne) que les écarts salariaux ont diminué au fil des années : alors qu'ils étaient de l'ordre de 30 pour cent au profit des hommes dans les années 1986 à 1988, ils étaient d'environ 15 pour cent pour la période allant de 2006 à 2008. On constate ensuite (deuxième colonne) que seule une petite partie de cet écart moyen s'explique par des différences entre les sexes dans les niveaux de scolarité, la durée en emploi, la profession, le secteur d'activité, l'âge, la province de résidence et l'état civil. Les différences entre les sexes dans ces caractéristiques productives observables auraient donné lieu à des écarts de rémunération de seulement 10 pour cent au profit

Tableau 1 : Décomposition des écarts salariaux entre les sexes, salariés de 25 à 54 ans, Canada

Années	Écart salarial ^a (1)	Composante expliquée ^b (2)	Composante inexpliquée (3)	Pourcentage de l'écart inexpliqué (3)/(1)
1986	0,295	0,095	0,199	67 %
1987	0,287	0,108	0,179	62 %
1988	0,287	0,086	0,200	70 %
1996	0,197	0,050	0,147	74 %
1997	0,194	0,029	0,165	85 %
1998	0,194	0,026	0,168	87 %
2006	0,169	0,026	0,143	85 %
2007	0,157	0,013	0,144	92 %
2008	0,166	0,026	0,141	85 %

Notes : ^a L'écart salarial est exprimé comme la différence entre le logarithme naturel du salaire horaire moyen des hommes et le logarithme du salaire horaire moyen des femmes. La transformation logarithmique du salaire change l'unité de l'estimation d'une différence en dollars en différence en pourcentage. Cette pratique est très courante dans les écrits empiriques qui examinent les déterminants des salaires. Elle vise à tenir compte du fait qu'une hausse d'un dollar de salaire pour une personne à faible revenu est plus importante qu'une hausse d'un dollar pour une personne à haut revenu, d'où l'importance d'exprimer les variations en pourcentage. ^b Composante expliquée par les différences entre les hommes et les femmes dans les niveaux de scolarité, l'ancienneté (ou durée en emploi), la profession, le secteur d'activité, l'âge, la province de résidence et l'état civil.

Source : Enquête sur l'activité, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et Enquête sur la population active, tiré de Baker et Drolet, 2010, *A New View of the Male/Female Pay Gap*, Analyse de politiques, p.428-464.

des hommes de 1986 à 1988 et de moins de 3 pour cent de 2006 à 2008, ce qui est faible en comparaison des écarts observés de 30 et 15 pour cent pour ces mêmes périodes. Ainsi, la partie *expliquée* des écarts salariaux est relativement faible alors que la partie *inexpliquée* (troisième colonne) est substantielle – elle augmente même à mesure que les écarts salariaux s’atténuent au fil des ans, passant de 62 pour cent en 1987 à un sommet de 92 pour cent en 2007.

C’est à partir de ces résultats que les auteurs de l’étude concluent que l’écart salarial serait de moins en moins la conséquence de différences entre les femmes et les hommes quant à leurs caractéristiques productives observables comme le niveau de scolarité, la durée en emploi ou la profession. Ce serait plutôt les différences dans *le rendement* que les femmes et les hommes tirent de ces caractéristiques qui donnent lieu aux écarts que l’on observe : avec un profil semblable à celui des hommes, les femmes obtiennent moins que ceux-ci.

À partir de l’Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2006, une étude réalisée en 2010 par Alexandre Ouimet conclut également que plus des deux tiers de l’écart salarial moyen estimé ne peut être expliqué par les différences de caractéristiques productives entre les hommes et les femmes⁷.

Plus récemment, Brahim Boudarbat et Marie Connolly ont analysé la situation de cinq cohortes de nouveaux diplômés du postsecondaire (diplômés de 1986, de 1990, de 1995, de 2000 et de 2005) à partir des données de l’Enquête nationale auprès des diplômés⁸. Le tableau 2 présente quelques résultats tirés de leur étude. Ceux-ci montrent que, même parmi les jeunes générations, il existe toujours un écart salarial important au profit des hommes. On constate aussi que pour une cohorte donnée, les écarts salariaux s’accroissent dans le temps : cinq ans après l’obtention du diplôme, ils sont plus élevés que ceux qui existaient seulement deux ans après l’obtention du diplôme. Parmi les jeunes ayant obtenu leur diplôme en 1995, les femmes gagnaient 7 pour cent de moins que les hommes deux ans après l’obtention de leur diplôme et presque 15 pour cent de moins cinq ans plus tard. Chez les jeunes ayant obtenu leur diplôme en 2000, cette tendance est moins frappante : l’écart salarial passe de 8,1 pour cent, après deux ans, et à 8,9 pour cent, après cinq ans.

Comme c’était le cas dans l’étude de Baker et Drolet, une part importante de cet écart demeure inexpliquée (dernière colonne). Par exemple, chez les jeunes ayant obtenu leur diplôme en 2000, plus de la moitié de l’écart est inexpliquée cinq ans plus tard. Dans le cas des jeunes ayant obtenu

Tableau 2 : Décomposition des écarts salariaux entre les sexes pour les diplômés du postsecondaire deux ans puis cinq ans après l’obtention du diplôme, Canada

Années	Logarithme de l'écart salarial ^a (1)	Composante expliquée ^b (2)	Composante inexpliquée (3)	Pourcentage de l'écart inexpliqué (3)/(1)
1997 (diplômés de 1995)	0,072	0,012	0,060	83 %
2000 (diplômés de 1995)	0,141	0,032	0,109	77 %
2002 (diplômés de 2000)	0,081	0,027	0,054	67 %
2005 (diplômés de 2000)	0,089	0,037	0,052	58 %
2007 (diplômés de 2005)	0,059	—	—	100 %

Notes : ^a L'écart salarial est exprimé ici comme la différence entre le logarithme naturel du salaire horaire moyen des hommes et le logarithme du salaire moyen des femmes, et donc un nombre positif signifie que les hommes gagnent davantage que les femmes. ^b Composante expliquée par les différences entre les hommes et les femmes dans les niveaux de scolarité, le domaine d'études, le nombre de diplômes, le statut d'emploi, le degré de surqualification dans l'emploi, l'ancienneté (ou durée en emploi), la profession, le secteur d'activité, l'âge, la province de résidence, l'état civil, le nombre et l'âge des enfants, le statut d'immigrant et la présence d'une incapacité au travail.

Source : Enquête nationale auprès des diplômés (et enquêtes de suivi), tiré de Boudarbat, B. et M. Connolly, 2013, The gender wage gap among recent postsecondary graduates in Canada : a distributional approach, Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'Économie, vol. 46, no 3, p. 1037-1065.

leur diplôme en 2005, les différences entre les femmes et les hommes concernant notamment le niveau de scolarité et d'autres caractéristiques productives justifieraient en fait un écart au profit des femmes, si bien que la part *inexpliquée* de l'écart, deux ans après l'obtention du diplôme, est de 100 pour cent⁹. Autre fait digne de mention tiré de l'étude de Boudarbat et Connolly: l'écart salarial entre les femmes et les hommes en début de carrière (soit deux ans après l'obtention d'un diplôme) se serait rétréci chez les travailleurs gagnant des salaires peu élevés ou moyens, mais se serait accru chez les travailleurs à revenus plus élevés au cours de la première décennie du XXI^{ème} siècle. Les auteurs en concluent que les travailleuses auraient réussi à s'affranchir du « plancher », mais ont toujours du mal à défoncer le « plafond de verre ».

Quelques questions méthodologiques

Pour conclure cette section, il convient de discuter de trois questions méthodologiques importantes qu'on doit garder en tête lorsqu'on examine diverses études portant sur le sujet et qu'on compare les résultats obtenus par divers chercheurs.

La première tient au fait que le choix des facteurs qui sont généralement retenus pour expliquer les écarts salariaux entre les sexes suscite un certain débat. Les différences entre les femmes et les hommes quant à leurs caractéristiques productives observables – qui composent la portion *expliquée* des écarts salariaux – sont habituellement présentées comme des différences plus objectives dans la mesure où elles ne découleraient pas de facteurs discriminatoires, contrairement à ce qui serait le cas dans la portion *inexpliquée* des écarts. Certains chercheurs ont cependant remis en question cette apparente objectivité. L'inclusion, par exemple, du domaine professionnel a été critiquée. Pour certains, les choix éducationnels et professionnels que les femmes et les hommes font ne reflètent pas seulement des préférences personnelles mais sont aussi la conséquence de stéréotypes de genres présents en milieu de travail ou en milieu scolaire, les filles et les femmes étant souvent exclues, *de facto*, de certaines filières traditionnellement masculines. Selon eux, l'ajout de variables dites de contrôle pour le domaine professionnel (ou pour d'autres facteurs qui ne traduisent pas véritablement des choix personnels) pourrait ainsi mener à une sous-évaluation des effets des pratiques discriminatoires sur les écarts salariaux. Le choix des variables explicatives qu'on inclut dans la portion expliquée de l'écart n'est donc pas anodin, et l'analyse des résultats doit être nuancée en conséquence.

Une deuxième question d'ordre méthodologique concerne la mesure de la rémunération. Certains chercheurs comparent les salaires moyens des hommes et des femmes sur une base annuelle, d'autres sur une base horaire. Or, le choix de l'une ou l'autre mesure n'est pas sans conséquence. Contrairement à ce qu'on observe sur une base horaire, il n'y a guère eu de progrès dans la rémunération annuelle des femmes : le ratio femme-homme des revenus de travail annuel des personnes travaillant à temps plein toute l'année s'est maintenu juste au-dessus des 70 pour cent depuis le début des années 1990¹. Pour certains, une mesure annuelle reflète mieux le réel pouvoir d'achat des femmes et des hommes. Pour d'autres, la comparaison des gains annuels est trompeuse et ne permet pas notamment de déterminer si les femmes gagnent moins parce qu'elles consacrent moins d'heures au travail rémunéré ou parce que le rendement qu'elles tirent de chaque heure travaillée est moindre que celui qu'on observe chez les hommes. Lorsqu'on examine les études sur le sujet, il importe donc de prendre en considération quelle mesure a été retenue. Dans ce qui suit, nous examinerons essentiellement les écarts de rémunération sur une base horaire.

Enfin, il est important de faire une mise en garde concernant l'interprétation de l'évolution des écarts salariaux entre les sexes à partir des données brutes ou « non corrigées ». Comme l'explique Marie Drolet dans une étude parue en 2011, les données brutes sont le plus souvent sujettes à des biais de sélection. Par exemple, on parle d'un biais de sélection si les femmes qui travaillaient au cours des années 1980 avaient une capacité de gains supérieure à la moyenne comparativement à celles qui ne travaillaient pas à cette époque. Or, à mesure que le taux d'emploi des femmes augmente au fil des ans, on assiste vraisemblablement à l'entrée sur le marché du travail d'un plus grand nombre de femmes ayant une capacité de gains « moyenne ». Si c'est le cas, ce changement modifie la mesure de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et il est important d'en tenir compte dans les diagnostics qu'on pose. Marie Drolet précise que la réduction de l'écart salarial entre 1988 et 2008 qu'elle rapporte dans son étude serait sous-estimée, toutes catégories d'âge confondues, si elle ne tenait pas compte des effets de sélection. À l'inverse, parmi les personnes de 25 à 29 ans, la réduction des écarts salariaux rapportée dans son étude serait surestimée si elle ne tenait pas compte des effets de sélection.

Les causes possibles des inégalités de salaires entre les sexes

On peut se réjouir du fait que l'écart salarial entre les hommes et les femmes se soit atténué au cours des dernières décennies, mais la situation demeure préoccupante et on peut légitimement se demander pourquoi cet écart persiste. Dans cette section, j'examine plus en détail les quatre grandes hypothèses avancées pour expliquer le phénomène.

Les femmes sont surreprésentées dans les professions et les métiers moins bien payés.

On peut penser que les choix de carrière des femmes et, en particulier, le fait qu'elles sont peu représentées dans certains métiers et professions contribuent aux écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Historiquement, au Canada comme ailleurs, il existe en effet une importante ségrégation professionnelle entre les deux sexes : les femmes sont concentrées dans un éventail plus restreint d'emplois que les hommes et constituent la très grande majorité des travailleurs qui exercent les 20 métiers et professions les moins bien payés¹⁰.

D'après l'Enquête sur la population active, les deux tiers de la main-d'œuvre féminine – mais moins du tiers de la main-d'œuvre masculine – travaillaient principalement dans quatre secteurs en 2009 : l'enseignement, les soins infirmiers, le domaine de la santé en général, le travail de bureau et l'administration, et la vente et les services¹¹. La présence des femmes était particulièrement importante dans le secteur de l'enseignement (65,9 pour cent), dans les soins infirmiers (87,1 pour cent) et parmi les commis et autres employés administratifs (75,5 pour cent). À l'opposé, les femmes étaient peu présentes dans la construction, les transports et les autres métiers, à peine 6 pour cent des employés de ces secteurs étant des femmes.

Le nombre de femmes a cependant progressé de manière appréciable dans plusieurs métiers et professions traditionnellement masculins entre 1996 et 2006¹². On observe notamment des avancées importantes parmi les directeurs des ventes, du marketing et de la publicité, les professionnels des sciences physiques ainsi que les directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes d'information. Les femmes sont également plus présentes dans des secteurs plus lucratifs, comme la médecine, la dentisterie et les autres domaines de la santé liés au diagnostic et aux traitements.

La ségrégation entre les sexes s'observe également en matière de choix éducationnels. Au collégial, les femmes constituaient 87 pour cent des diplômés des programmes en éducation et 84 pour cent dans les programmes dans les domaines liés à la santé, aux parcs, aux loisirs et au conditionnement physique en 2007. Elles étaient nettement minoritaires dans tous les programmes de formation des apprentis inscrits et métiers sauf celui de l'alimentation et des services¹³. La proportion des inscriptions féminines dans les autres programmes non traditionnels pour les femmes, comme la construction ou les métiers liés à l'électronique et à la mécanique, demeurait sous la barre des 4 pour cent en 2007. Fait encore plus impressionnant : la représentation des femmes qui avait *achevé* leurs études dans ces programmes était de moins de 2 pour cent, toujours en 2007.

On assiste toutefois à des percées dans des domaines traditionnellement masculins au niveau universitaire : les jeunes femmes sont maintenant majoritaires parmi les diplômés en sciences physiques et en sciences de la vie et en technologies, ainsi qu'en médecine et en dentisterie et dans les domaines de l'agriculture, des ressources naturelles et de la conservation. D'après l'Enquête auprès des ménages de 2011, parmi les adultes âgés de 25 à 34 ans, les femmes détenaient près des deux tiers (62,2 %) des diplômes en médecine. La part des femmes titulaires d'un grade universitaire en sciences biologiques et biomédicales était de plus des deux tiers (64,2 %) pour le groupe des 25 à 34 ans¹⁴.

Plusieurs chercheurs se sont intéressés à la question de savoir dans quelle mesure la ségrégation dans les choix éducationnels et professionnels contribuait aux écarts de salaires entre les hommes et les femmes. Les études citées précédemment qui décomposent les écarts de salaires entre les sexes entre leur composante *expliquée* et *inexpliquée* jettent une lumière importante sur cette question. Baker et Drolet (2010), Boudarbat et Connelly (2013) de même que Ouimet (2010) en arrivent tous à la conclusion que les différences entre les sexes dans les choix professionnels et le type d'industrie dans lequel œuvrent les personnes contribuent de façon assez importante à la portion *expliquée* des écarts salariaux.

Parmi les divers facteurs pris en compte par Baker et Drolet, les choix professionnels ressortent comme un facteur important, mais pas autant que les différences dans les secteurs d'activité¹⁵. Les chercheurs notent en particulier que la forte concentration de femmes dans le secteur de la santé serait le facteur principal expliquant les écarts salariaux observés de 1981 à 2008.

Boudarbat et Connolly en arrivent à des conclusions similaires. Les différences entre les sexes dans le choix du domaine d'études expliqueraient environ le quart des écarts salariaux observés. Des deux autres facteurs qui jouent un rôle clé sont la profession et le secteur d'activité.

Plus récemment, une étude de Statistique Canada a montré qu'en 2011, la moitié de l'écart salarial entre les hommes et les femmes de 25 à 54 ans peut être expliquée par le fait que les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs et emplois¹⁶. Cette étude révèle aussi que les changements dans les choix de carrière, en matière de métiers et de professions ou de secteurs d'activités, ont été parmi les trois facteurs les plus déterminants de la réduction des écarts de salaires de 1981 à 1998. L'autre facteur principal est la plus grande propension des femmes à demeurer dans leur emploi plus longtemps. Par contre, de 1998 à 2011, les changements dans les choix professionnels ne permettent pas d'expliquer une aussi forte proportion de la réduction des écarts salariaux. La participation plus grande des titulaires d'un diplôme universitaire de sexe féminin dans les

Les jeunes femmes sont maintenant majoritaires parmi les diplômés en sciences physiques, en sciences de la vie et en technologies, ainsi qu'en médecine et en dentisterie et dans les domaines de l'agriculture, des ressources naturelles et de la conservation.

domaines d'études qui mènent à des emplois fortement rémunérés est l'un des facteurs non mesurés qui pourrait avoir joué un rôle plus important dans l'aplanissement des différences salariales entre les sexes au cours des années 2000.

Notons toutefois que, selon des estimations récentes, entre un quart et un tiers des diplômés occupent des emplois qui ne correspondent pas à leurs domaines d'études et donc que leurs revenus de travail n'ont que peu de lien avec leurs choix d'études¹⁷. Aussi, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes demeurent importants parmi les diplômés d'un même domaine d'études. À partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés, Boudarbat et Connolly montrent par exemple que dans certains domaines, les hommes gagnent un revenu de travail pouvant être jusqu'à 30 pour cent supérieur à celui des femmes ayant obtenu le même diplôme¹⁸.

Certains auteurs comme Morley Gunderson et Frank Reid se sont intéressés à la question de savoir quel serait l'écart salarial si la répartition professionnelle de la main-d'œuvre féminine était la même que celle de la main-d'œuvre masculine¹⁹. Leur analyse a montré que la ségrégation professionnelle aurait expliqué seulement environ 20 pour cent des écarts salariaux au Canada dans les années 1970. À notre connaissance, il n'existe pas d'études plus récentes qui examinent la question sous cet angle.

Le phénomène de ségrégation professionnelle peut prendre diverses formes. On distingue souvent entre ségrégation *horizontale* et *verticale*. La première désigne la concentration (ou surreprésentation) des femmes dans certains types d'activités ou d'emplois. La seconde – parfois aussi nommée ségrégation hiérarchique – renvoie plutôt à la concentration (ou surreprésentation) des femmes dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité.

Nicole Fortin et Michael Huberman offrent une perspective historique sur le phénomène de ségrégation professionnelle à partir des données de recensement et abordent notamment la question de l'importance relative des ségrégations horizontale et verticale²⁰. En décomposant les écarts salariaux en une composante imputable à la présence de ségrégation horizontale puis une autre associée à la présence de ségrégation verticale, les auteurs montrent qu'à la fin des années 1990, la surreprésentation des femmes dans les plus bas échelons de la hiérarchie (ségrégation verticale) aurait contribué davantage aux écarts salariaux que la surreprésentation des femmes dans certaines catégories professionnelles (ségrégation horizontale), dans une proportion de presque 2 contre 1. Au cours des décennies précédentes, c'était l'inverse. Il serait intéressant de connaître les résultats d'une telle analyse pour les années 2000 et 2010. Malheureusement, l'étude de Fortin et Huberman n'a pas été actualisée avec des données plus récentes.

Les femmes attacheraient plus d'importance aux attributs non pécuniaires d'un emploi.

On avance souvent que les préférences des femmes et des hommes quant aux attributs qu'ils valorisent dans un emploi pourraient également jouer un rôle dans la persistance des écarts salariaux entre les sexes. Selon la psychologue Susan Pinker, de nombreuses recherches ont montré que, contrairement aux hommes, l'atteinte d'un poste hiérarchique élevé et d'un salaire plus intéressant figure au bas de l'échelle des priorités de la plupart des femmes. Celles-ci seraient plus portées à accepter un salaire moindre pour un emploi qui sera par ailleurs plus gratifiant. « La valorisation que leur procure l'emploi par le défi intellectuel qu'il représente et le but humanitaire qu'il poursuit prend le pas sur le salaire offert », affirme-t-elle dans une entrevue qu'elle accordait au journal *Le Devoir* lors de la parution de son livre *The Sexual Paradox : Extreme Men, Gifted Women and the Real Gap* en 2008.

Plusieurs chercheurs ont tenté de vérifier cette hypothèse. Ainsi, Brahim Boudarbat et Claude Montmarquette ont examiné le processus suivant lequel les étudiants des universités canadiennes choisissent un domaine d'études plutôt qu'un autre²¹. Ils ont évalué le rôle des facteurs

économiques, comme les revenus anticipés, mais aussi d'autres facteurs qui sont susceptibles d'influencer les choix professionnels, comme le niveau d'éducation des parents.

À partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés, les auteurs ont construit un échantillon d'analyse composé de diplômés du baccalauréat dont certains avaient obtenu leur diplôme en 1990 et d'autres en 1995. Un autre échantillon composé de jeunes diplômés de 1986 a permis de générer des estimations de la probabilité de se trouver un emploi qui correspond au champ d'études choisi et des estimations des gains anticipés tirés du travail pour chaque domaine d'études. Leurs résultats suggèrent qu'il existe des différences entre les sexes dans l'importance accordée aux gains anticipés. De façon générale, tant les hommes que les femmes seraient influencés par les rendements financiers qu'ils pourront retirer s'ils choisissent un domaine d'études particulier : plus les gains anticipés sont élevés, plus grande est la probabilité qu'ils choisissent ce domaine d'études. Toutefois, les hommes seraient davantage influencés par les gains à court terme alors que les femmes seraient plus sensibles aux gains à moyen et à long terme.

Ce serait parmi les jeunes dont les parents possèdent un diplôme universitaire que les différences sont les plus marquantes. Ainsi, la mesure dans laquelle les gains anticipés influencent la décision des jeunes femmes serait plus ou moins grande dépendant du niveau de scolarité des parents, et plus précisément de la mère. Or, pour les jeunes hommes, l'influence du niveau de scolarité des

La mesure dans laquelle les gains anticipés influencent la décision des jeunes femmes serait plus ou moins grande dépendant du niveau de scolarité des parents, et plus précisément de la mère. Or, pour les jeunes hommes, l'influence du niveau de scolarité des parents est assez faible et c'est l'influence des gains anticipés qui prédomine.

parents est assez faible et c'est l'influence des gains anticipés qui prédomine. Les jeunes femmes dont la mère possède un diplôme universitaire seraient peu influencées par les gains anticipés, ce qui, de l'avis des auteurs de la recherche, laisse plus de place aux aspects non pécuniaires comme facteurs déterminants du choix du domaine d'études.

Par ailleurs, les femmes qui vivaient en couple, soit au moment de décider de leur domaine d'études ou au cours des quatre années qui ont suivi leur entrée à l'université, auraient davantage tendance à opter pour certains domaines de la santé ou de l'éducation. Boudarbat et Montmarquette en concluent que pour amener les jeunes à choisir un champ d'études pour lequel ils ont initialement peu d'intérêt, il faut que les différences de gains anticipés soient substantielles. Encore faut-il que les avantages financiers de diverses options professionnelles soient bien connus des jeunes, ce qui pose la question de la qualité des informations

sur le marché du travail qui sont communiquées aux jeunes.

La question de l'importance des aspects pécuniaires et non pécuniaires des emplois a aussi été abordée par John Helliwell et Haifang Huang. Dans une étude parue en 2010, ils s'intéressent à la mesure dans laquelle le revenu de travail et d'autres caractéristiques des emplois contribuent à la satisfaction à l'égard de la vie en général²². Ils ont conçu une méthodologie qui permet d'attribuer une valeur monétaire à diverses caractéristiques liées aux emplois.

Leurs résultats suggèrent que certaines caractéristiques non pécuniaires – par exemple, le fait qu'un emploi exige des compétences particulières ou la gestion de nombreuses demandes contradictoires, offre une variété de tâches ou permet de travailler avec des dirigeants qui suscitent la confiance revêtent une importance considérable. Cette dernière caractéristique en particulier augmenterait considérablement le niveau de satisfaction par rapport à la vie en général. Ainsi, une augmentation

de 1 point sur une échelle de 1 à 10 mesurant le degré de confiance à l'égard de la direction aurait, selon les résultats de l'étude, le même effet sur la satisfaction dans sa vie en général qu'une augmentation de revenus de travail de 31 pour cent.

Or les femmes accorderaient deux fois plus d'importance à cet aspect que les hommes. Ainsi, une augmentation de 1 point sur l'échelle aurait, selon leurs estimations, le même effet sur la satisfaction par rapport à la vie en général qu'une augmentation de salaire de 24 pour cent chez les hommes, mais de 42 pour cent chez les femmes. Les auteurs concluent que les femmes seraient plus enclines à travailler dans un milieu où leur confiance à l'égard de la direction est élevée. Les auteurs avancent que ce genre de milieu de travail serait davantage caractérisé par des conditions favorables en matière d'arrangements de travail plus flexibles. Cependant, leur étude ne documente pas de façon convaincante cet argument.

Réalisée à partir de données tirées du World Value Survey, une étude de Nicole Fortin semble confirmer qu'une part de l'écart salarial entre les hommes et les femmes pourrait être expliquée par le fait que les femmes ont une préférence plus marquée pour des emplois qui sont moins bien rémunérés mais qui offrent des conditions de travail plus favorables²³. Dans une autre étude utilisant des données américaines, elle a également exploré le rôle que jouent les traits de personnalité non cognitifs comme l'estime de soi, la conviction que ses succès sont dus à des facteurs externes par opposition à ses propres actions ou encore l'importance relative accordée à l'argent versus les conditions d'emploi²⁴. Selon les résultats de cette recherche, les différences entre les hommes et les femmes pour l'ensemble des facteurs dits non cognitifs expliqueraient seulement un peu plus de 5 pour cent des écarts salariaux observés. Ce seraient les différences entre les sexes quant à l'importance relative accordée à l'argent versus les conditions d'emploi qui domineraient parmi tous les facteurs dits non cognitifs. Elle avance l'argument que les femmes auraient moins souvent le sentiment qu'un salaire plus élevé leur est dû. Dans une étude américaine qui utilise une approche expérimentale pour examiner justement cette hypothèse, Mary Rigdon conclut que le fait que les femmes demandent généralement un salaire de départ moindre que les hommes contribue aux écarts salariaux observés²⁵.

Entre 2007 et 2010, chez les personnes de 25 à 44 ans qui travaillaient à temps plein, l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour les travailleurs et travailleuses sans enfant se situait à 6,6 pour cent pour l'ensemble des pays de l'OCDE. Pour ceux et celles qui avaient au moins un enfant âgé de 15 ans ou moins, l'écart grimpait de plus de 15 points de pourcentage, pour atteindre 21,8. Au Canada, le bond est encore plus important et atteignait 29 pour cent.

Les responsabilités familiales plus lourdes des femmes les amèneraient à rechercher des emplois qui leur permettent de mieux équilibrer travail et vie personnelle.

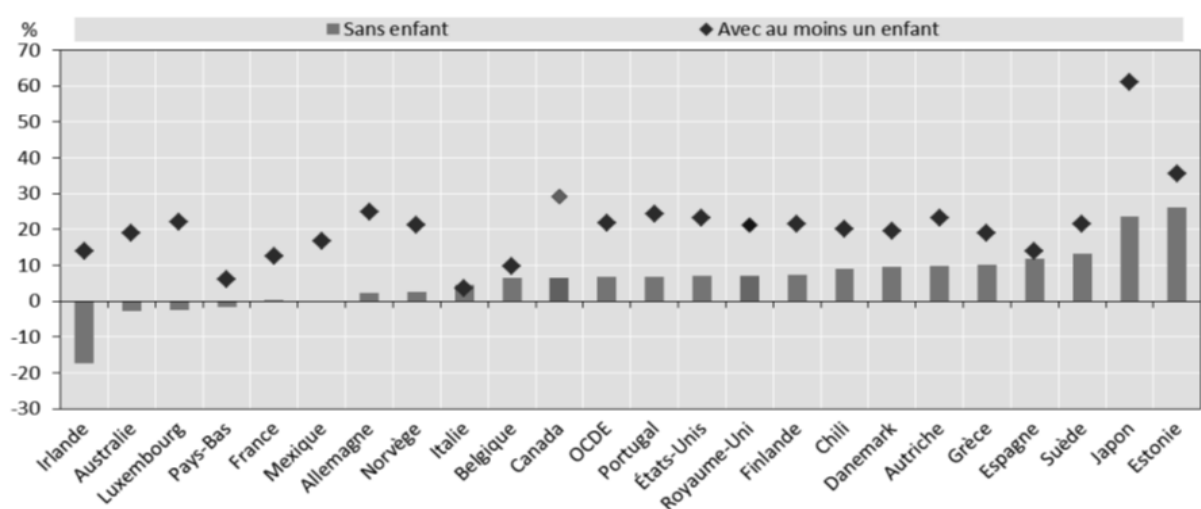
Malgré des progrès importants au chapitre du partage des tâches domestiques au sein des couples, les femmes demeurent encore les principales responsables des soins aux enfants puisqu'elles y consacrent en moyenne 50 heures par semaine, soit plus du double des hommes, selon les données de l'Enquête sociale générale de 2010²⁶.

Par ailleurs, les femmes qui ont des enfants gagnent moins que les femmes qui n'en ont pas : cette « pénalité du bébé », est un phénomène bien documenté. En 2012, l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) a publié des données comparatives montrant que le coût de la maternité en termes de baisse de salaires demeure très élevé au sein des pays membres de l'Organisation.

Comme le montre la figure 1 ci-dessous, entre 2007 et 2010, chez les personnes de 25 à 44 ans qui travaillaient à temps plein, l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour les travailleurs et travailleuses sans enfant se situait à 6,6 pour cent pour l'ensemble des pays de l'OCDE²⁷. Pour ceux et celles qui avaient au moins un enfant âgé de 15 ans ou moins, l'écart grimpait de plus de 15 points de pourcentage, pour atteindre 21,8. Au Canada, le bond est encore plus important et atteignait 29 pour cent.

Plusieurs chercheurs ont examiné cette problématique plus attentivement. Au moyen d'analyses économétriques, ils ont mesuré en quoi les différences dans l'importance des responsabilités familiales et personnelles entre les femmes et les hommes, mais aussi, les différences dans la durée d'occupation d'un emploi et les fréquences d'interruptions de travail, notamment en raison de la maternité, contribuent aux écarts de rémunération.

Figure 1 : Écart salarial entre les sexes selon la présence d'enfants, travailleurs à temps plein de 25 à 44 ans, certains pays de l'OCDE, 2007 à 2010^a



Note : ^a Mesurés comme la différence entre le salaire médian des hommes et des femmes divisée par le salaire médian des hommes.

Source : Bases de données multiples, tiré de OCDE, 2012, *Closing the Gender Gap: Act Now*

Au Canada, parmi les études les plus souvent citées figure celle Shelley Phipps, Peter Burton et Lynn Lethbridge²⁸. À partir des données de l'Enquête sociale générale de 1995, les chercheurs tentent de valider deux hypothèses que l'on peut résumer ainsi : comparativement aux femmes qui n'ont pas d'enfant, les mères tirent des bénéfices financiers moindres de leur participation au marché du travail parce que : 1. la valeur de leur capital humain se détériore en raison des interruptions de travail liées à la maternité, et/ou 2. leurs responsabilités familiales tendent à les rendre moins productives au travail.

Les résultats révèlent qu'une part importante de l'écart entre la rémunération des femmes qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas demeure *inexpliquée*. C'est-à-dire qu'un écart important subsiste même lorsqu'on tient compte du fait que la productivité des mères pourrait être moindre à cause d'interruptions de travail pour prendre soin des enfants, de la détérioration de leur capital humain qui pourrait survenir pendant un retrait temporaire du marché du travail ou encore parce que leur productivité serait plus faible lorsqu'elles reviennent sur le marché du travail à cause des conflits qu'elles vivent entre leurs responsabilités familiales et leur emploi. Autrement dit, ces circonstances ne peuvent, à elles seules, expliquer la totalité de la pénalité que l'on observe en matière de perte de rémunération associée au fait d'être mère. D'autres facteurs, dont certains pourraient être attribués à la présence de discrimination, entrent en jeu.

Le tableau 3 ci-dessous présente une compilation de ces résultats. Dans le modèle de base, les auteurs ne prennent en compte ni le fait que les mères accumulent moins d'années d'expérience sur le marché du travail à cause d'interruptions de travail, ni le nombre d'heures consacrées au travail non rémunéré. Le modèle 2 est plus sophistiqué et tient compte des interruptions de travail, et le modèle 3 est encore plus complet puisqu'il tient compte d'un ensemble plus grand de variables explicatives. Les auteurs réussissent ainsi à distinguer la contribution relative des divers facteurs pouvant expliquer les différences dans les gains annuels des femmes qui ont des enfants et les gains de celles qui n'en ont pas.

Ces données montrent, premièrement, que la « pénalité du bébé » est présente pour les mères, mais pas pour les pères : selon le modèle de base, pour une femme, le fait d'avoir un enfant réduit les gains annuels reliés au travail rémunéré de 17,2 pour cent lorsqu'on tient compte d'un nombre restreint de facteurs, alors que cette réduction n'existe à peu près pas dans le cas des hommes. Pour ces derniers, les circonstances familiales auraient un impact sur leurs gains seulement en lien avec le fait qu'ils vivent ou non en couple. Les hommes qui vivent ou ont déjà vécu en couple auraient tendance à avoir des revenus plus élevés que ceux vivant seuls.

Deuxièmement, lorsqu'on tient compte du fait que les mères accumulent moins d'années d'expérience sur le marché du travail à cause des interruptions de travail en lien avec la maternité et qu'elles voient même leur capital humain se déprécier (modèle 2), l'écart lié à la famille passe de 17,2 à 12,2 pour cent. Lorsqu'on tient compte en plus des conflits que les mères sont susceptibles de vivre entre leurs responsabilités familiales et leur travail (modèle 3), l'écart lié à la famille serait réduit davantage, passant de 12,2 à 7,8 pour cent.

Les raisons qui motivent une interruption de travail semblent importantes. Les interruptions pour

Tableau 3 : Impact des diverses caractéristiques des personnes de 25 à 54 ans travaillant à temps plein sur les revenus annuels, 1995, Canada^a

Caractéristiques	Modèle de base		Modèle 2	Modèle 3
	Hommes	Femmes	Femmes	
A un enfant ou a déjà eu un enfant	0,049	-0.172*	-0.122*	-0,078***
Vit ou a déjà vécu en couple	0,262*	0,086	0,086	-0,078***
Nombre d'années d'expérience	0,044*	0.039*	0,042*	0,041*
Nombre d'années d'expérience au carré	-0,001*	-0,001*	-0,001*	-0,001*
Durée des interruptions de travail pour prendre soin des enfants	-	-	-0.018*	-
Durée des interruptions de travail pour prendre soin des enfants et retour dans le même emploi	-	-	-	-0,008
Durée des interruptions de travail pour prendre soin des enfants et retour dans un emploi différent	-	-	-	-0,022*
Durée des interruptions de travail pour manque de travail	-	-	-0,067**	-0,064**
Durée des interruptions de travail pour des raisons de santé	-	-	0,005	0,012
Durée des interruptions de travail pour autres raisons	-	-	-0,005	-0,005
Nombre d'heures par semaine consacrées aux travaux domestiques	-	-	-	-0,005*
Nombre d'heures par semaine consacrées aux soins aux enfants	-	-	-	0,000
Nombre d'heures par semaine consacrées aux soins aux aînés	-	-	-	-0,003

Note : ^a Les chiffres rapportés ici sont les coefficients estimés à partir d'estimations par moindres carrés ordinaires et selon diverses spécifications du modèle. Un astérisque (*) indique une signification statistique au niveau de 10 % et deux astérisques (**) une signification statistique au niveau de 5 %.

Source : Enquête sociale générale de 1995, tiré Phipps, S., P. Burton et L. Lethbridge, 2001, "In and out of the labour market: Long-term Income Consequences of child-related interruptions to women's paid work", *Canadian Journal of Economics*, Vol. 34, N° 2, p. 411-429.

des raisons de santé ou autres n'auraient, selon les estimations de Phipps et ses collègues, aucun effet statistiquement significatif sur le salaire. Les interruptions dues à une mise à pied seraient celles qui ont l'impact le plus dommageable sur les revenus, avec une pénalité autour de 6 pour cent.

La pénalité du bébé serait de l'ordre de 30 à 40 pour cent au cours de l'année de la naissance d'un enfant et de l'année qui a suivi. En termes plus concrets, la perte de revenus serait, en moyenne, de l'ordre de 11 000 \$ l'année de la naissance d'un enfant et de près de 8 000 \$ l'année suivante; et ce n'est qu'à compter de la septième année que la pénalité disparaît. L'étude montre aussi que cette pénalité serait plus importante pour les mères qui changent d'employeur après la naissance d'un enfant.

Une interruption pour prendre soin des enfants engendrerait aussi une pénalité, de l'ordre de 2 pour cent. Mais dans ce cas, la pénalité n'est statistiquement significative que si la femme retourne dans un emploi différent de celui qu'elle occupait avant de s'absenter du marché du travail, d'où l'importance des dispositions légales protégeant le retour en emploi des femmes qui s'absentent pour un congé de maternité.

Une étude plus récente, réalisée par Xuelin Zhang à partir du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre de 1983 à 2004, permet de comparer les trajectoires d'emploi et de rémunération des femmes qui ont un ou des enfants de celles qui n'en ont pas, mais en s'intéressant davantage aux répercussions à long terme²⁹. Les résultats sont éloquentes : la pénalité du bébé serait de l'ordre de 30 à 40 pour cent au cours de l'année de la naissance d'un enfant et de l'année qui a suivi. En termes plus concrets, la perte de revenus serait, en moyenne, de l'ordre de 11 000 \$ l'année de la naissance d'un enfant et de près de 8 000 \$ l'année suivante; et ce n'est qu'à compter de la septième année que la pénalité disparaît. L'étude montre aussi que cette pénalité serait plus importante pour les mères qui changent d'employeur après la naissance d'un enfant.

Zhang estime par ailleurs que les prestations de maternité ou parentaux compenseraient environ la moitié de cette baisse. Au lieu d'une perte cumulée

d'environ 19 000 \$ l'année de la naissance d'un enfant et celle qui suit, les pertes seraient plutôt d'environ 10 000 \$ lorsqu'on tient compte des prestations de maternité versées en vertu du régime canadien d'assurance-emploi. Pour les mères qui bénéficient de prestations de maternité additionnelles versées par l'employeur – environ un tiers des femmes selon les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés – la pénalité serait encore moindre.

Cette étude jette aussi une lumière intéressante sur le bien-fondé de l'hypothèse de « l'endogénéité de la maternité », selon laquelle la relation entre maternité et baisse de rémunération serait la suivante : les femmes qui voient leurs revenus diminuer seraient plus enclines à prendre la décision d'avoir un enfant, puisque le coût associé au retrait du marché du travail serait moindre. Or, Zhang inclut dans ses analyses l'évolution des gains des femmes jusqu'à trois ans *avant* la naissance d'un enfant et ne trouve aucun soutien empirique à cette hypothèse³⁰.

Les stéréotypes de genres dans diverses pratiques organisationnelles en milieu de travail tendraient à récompenser un modèle de travail qui correspond davantage à celui des hommes

Dans les milieux de travail, les perceptions et pratiques organisationnelles sont d'autres éléments susceptibles de contribuer aux différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Bien que les barrières à l'embauche des femmes et autres pratiques discriminatoires soient illégales, des préjugés plus ou moins cachés pourraient continuer d'influencer certaines pratiques.

Des quatre hypothèses examinées dans cette synthèse, c'est sans doute la plus difficile à documenter. Quelques études nous permettent toutefois d'éclairer, quoique de manière indirecte, cette question.

Gordon B. Cooke et Isik U. Zeytinoglu ont ainsi réalisé une série d'études à partir des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (de 1999 et 2000) pour examiner la situation des hommes et des femmes en milieu de travail en tenant compte du statut plus ou moins précaire des emplois, c'est-à-dire en comparant le cas des emplois permanent à temps plein et celui d'emplois atypiques, soit les emplois permanents à temps partiel, les emplois temporaires à temps plein et les emplois temporaires à temps partiel³¹.

Il est bien documenté que les femmes sont surreprésentées dans ces emplois. Cooke et Zeytinoglu vont au-delà de ces constatations. Les résultats de leurs analyses suggèrent que ces femmes seraient désavantagées à divers égards. Ce serait le cas notamment de la possibilité d'obtenir une promotion : comparativement aux femmes qui occupent un emploi permanent à temps plein, celles qui occupent un emploi atypique seraient presque deux fois moins susceptibles d'avoir une promotion. Or, pour les hommes, c'est différent : ceux qui occupent un emploi temporaire à temps partiel seraient moins susceptibles d'obtenir une promotion, mais ceux qui occupent un emploi temporaire à temps plein ou un emploi permanent à temps partiel ne seraient pas désavantagés à cet égard par rapport aux hommes qui occupent un emploi permanent à temps plein. Ces analyses tiennent compte d'une série d'autres facteurs qui pourraient entrer en jeu, comme le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise, le niveau d'éducation ou le nombre d'années d'expérience des travailleurs.

Dans une autre étude, les mêmes chercheurs montrent que les femmes seraient également pénalisées en termes de formation en milieu de travail. Ainsi, qu'ils occupent un emploi standard ou atypique, les hommes seraient également susceptibles de bénéficier d'activités de formation payées par leur employeur, mais les travailleuses qui occupent des emplois temporaires sont un tiers moins susceptibles d'en bénéficier que les femmes occupant un emploi permanent à temps plein.

Une étude réalisée par Taylor Shek-wai Hui à partir de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes suggère également qu'il y aurait un accès inégal selon le sexe aux occasions de formation en cours d'emploi³².

L'auteur note cependant qu'il est difficile, d'un point de vue méthodologique, de bien cerner le sens de la relation de causalité entre sexe et formation. Il souligne que des études américaines ont montré que les personnes qui prévoient s'absenter du marché du travail, en lien par exemple avec le fait d'avoir un enfant, auraient tendance à éviter les domaines d'études qui nécessitent de mettre régulièrement ses compétences à niveau au moyen d'activités de formation. De plus, même si les femmes semblent bénéficier moins souvent que les hommes d'activités de formation payées par leur employeur, on connaît mal les répercussions de ces différences sur la progression professionnelle et les trajectoires salariales des hommes et des femmes.

Dans les milieux de travail, les perceptions et pratiques organisationnelles sont d'autres éléments susceptibles de contribuer aux différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Bien que les barrières à l'embauche des femmes et autres pratiques discriminatoires soient illégales, des préjugés plus ou moins cachés pourraient continuer d'influencer certaines pratiques. Des quatre hypothèses examinées dans cette synthèse, c'est sans doute la plus difficile à documenter.

Les conclusions d'une autre étude qu'a réalisée Jennifer Hunt à partir de l'Enquête auprès des diplômés de 1993 et 2003 pour tenter de comprendre pourquoi les femmes diplômées en sciences et en génie quittaient leur profession plus souvent que leurs homologues masculins, et plus souvent aussi que les femmes diplômées dans d'autres domaines, sont aussi instructives³³.

Dans les études antérieures traitant de ce sujet, on a avancé diverses hypothèses pour expliquer cet exode, comme les conflits entre les responsabilités familiales et les longues heures de travail ou le sentiment d'isolement associé au fait d'être en situation minoritaire. Le manque de mises en réseau des ressources (ou réseautage) parmi les femmes ou l'absence de mentorat peut faire en sorte que les pratiques managériales de sélection, de recrutement et de promotion favorisent *de facto* les hommes. La présence dans ce milieu de pratiques carrément discriminatoires à l'égard des femmes ou d'une culture machiste hostile a aussi été invoquée.

Les résultats de Hunt sont particulièrement intéressants : en comparant les différences entre les sexes dans les différents domaines – sciences, génie, et autres –, elle montre que ce ne sont pas les aspects reliés aux caractéristiques des travailleurs ou leurs préférences pour divers attributs des emplois comme le salaire ou les conditions de travail qui joueraient ici un rôle-clé; la maternité ou les interruptions de carrière ne seraient pas non plus des facteurs déterminants. En fait, même si plus de femmes que d'hommes invoquent des raisons en lien avec les responsabilités familiales pour motiver leur décision de quitter la profession, les domaines des sciences et du génie ne se distinguent pas d'autres domaines à cet égard. Ce serait plutôt une insatisfaction plus grande des femmes à l'égard des occasions de promotion et à l'égard des salaires qui serait le facteur le plus important pour expliquer cet exode, et cela serait particulièrement vrai dans le domaine du génie : l'insatisfaction à l'égard des chances d'avancement expliquerait plus de 60 pour cent de l'écart entre les sexes dans les taux d'abandon de la profession.

Une façon de s'assurer de ne pas être victime de discrimination par son employeur est de choisir la voie du travail indépendant. Si la discrimination en milieu de travail permet d'expliquer une partie des écarts de rémunération entre les sexes, doit-on s'attendre à ce que les écarts de revenus soient moindres parmi les travailleurs indépendants que parmi les salariés ? En fait, les écarts de revenus chez les travailleurs indépendants existent aussi, et persistent : en particulier, les femmes travailleuses autonomes sont plus nombreuses que les hommes travailleurs autonomes à avoir de faibles revenus³⁴. Il existe toutefois peu d'études tirées de données canadiennes qui cherchent à en établir les causes. À partir des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Kathleen Rybczynski fournit des indications suggérant que les contraintes de liquidité contribueraient aux écarts de revenus tirés du travail indépendant³⁵. Ses travaux ne permettent pas toutefois de tirer des conclusions claires quant à la présence ou non de comportements discriminatoires de la part des prêteurs de capitaux.

Éléments de réflexion en matière de politiques publiques

Force est de constater que, malgré les progrès importants que les femmes ont réalisés, elles continuent d'afficher un revenu de travail inférieur à celui des hommes. Certes, l'écart salarial entre les sexes s'est atténué, mais pourquoi persiste-t-il encore aujourd'hui ? Revenons sur les quatre hypothèses examinées et les constats qui s'en dégagent.

Premier constat : les diverses études que j'ai examinées suggèrent que les choix de carrière des femmes et, en particulier, le fait qu'elles sont peu représentées dans certains métiers et professions mieux payés contribueraient de façon importante aux écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Malgré des percées dans des domaines plus traditionnellement masculins, les femmes continuent d'être concentrées dans un éventail plus restreint de professions et de secteur d'activité que les hommes et forment la majorité des travailleurs qui occupent les emplois les moins bien

payés et les postes subalternes. Les analyses statistiques réalisées à partir de données canadiennes nous amènent à conclure que les différences entre les sexes dans les choix éducationnels et professionnels expliqueraient environ un tiers des écarts salariaux observés entre les hommes et les femmes lorsqu'on combine tous ces facteurs.

Deuxième constat : l'hypothèse voulant que les femmes soient davantage intéressées que les hommes par les aspects non pécuniaires d'un emploi peut être démontré de façon empirique. Si l'importance de ce facteur est reconnue d'un point de vue statistique, sa contribution aux écarts

Plus les parents – et particulièrement les mères – seront éduqués et informés, moins les filles – et, on l'espère, les garçons – seront susceptibles d'adhérer aux stéréotypes de genres et plus les nouvelles générations seront enclines à élargir leurs horizons et seront capables de faire sauter certains verrous psychologiques. D'ailleurs, la sensibilisation à l'importance de la diversification des choix professionnels et la mixité en emploi dans diverses sphères professionnelles devrait viser les hommes autant que les femmes.

salariaux que nous observons demeure faible comparée à la portion des écarts imputables à la ségrégation dans les choix professionnels. Soulignons par ailleurs que les analyses recensées ici ne permettent pas de déterminer clairement si ces différences entre les sexes dans l'importance accordée aux aspects non financiers des emplois révèlent des *préférences* différentes plutôt que des *circonstances de vie* différentes, lesquelles amèneraient les femmes à faire des choix différents des hommes en matière d'emploi. Est-ce que les femmes préfèrent des emplois ou des secteurs d'activité qui leur donnent plus de flexibilité, quitte à être moins bien payés ? Ou est-ce plutôt que les femmes sont prêtes à accepter des salaires plus bas si c'est là la seule façon de concilier leur rôle de mère et de travailleuse ? La nuance est importante, mais les analyses empiriques ne nous permettent pas de trancher.

Troisième constat : les femmes qui ont des enfants gagnent moins que les femmes qui n'en ont pas. Cette « pénalité du bébé » est un phénomène bien documenté au niveau empirique. La maternité engendre des coûts monétaires en termes de réduction de revenus de travail qui vont au-delà des coûts qui seraient imputables au fait que la productivité des mères pourrait être moindre à cause des interruptions dans leur carrière pour prendre soin des enfants, de la détérioration de leur capital humain qui pourrait survenir pendant un retrait temporaire du marché du travail ou des conflits qu'elles vivent entre leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Quatrième constat : des indications suggèrent que dans certains milieux de travail, comme les secteurs

traditionnellement masculins ou ceux qui offrent des occasions d'occuper un emploi atypique, il pourrait exister des pratiques discriminatoires envers les femmes. Il est difficile toutefois de documenter l'existence de préjugés et de stéréotypes de genres en milieu de travail et surtout de cerner leur rôle dans les inégalités salariales au moyen d'analyses statistiques. Il existe peu de bases de données à grande échelle qui nous permettraient de nous attaquer à ces questions. Le fait qu'une part importante des écarts salariaux entre les sexes demeure inexpliquée suggère que de telles pratiques discriminatoires jouent possiblement un rôle.

Que peut-on conclure de ces constats en ce qui concerne l'élaboration de politiques sociales et économiques visant l'amélioration de l'égalité économique entre les femmes et les hommes ? Dans la mesure où les choix éducationnels et professionnels des jeunes femmes expliquent une bonne partie

de l'écart observé, il apparaît que la diversification de ces choix pourrait faire beaucoup pour réduire les inégalités salariales. Il faut déployer des efforts soutenus pour s'assurer que les femmes et les hommes sont en mesure de prendre des décisions véritablement éclairées en matière de choix de carrière et pour lutter contre les stéréotypes de genres dans les choix éducationnels des jeunes.

Le domaine de la psychologie vocationnelle nous enseigne que les jeunes entretiennent des stéréotypes tenaces à l'égard des emplois qui seraient appropriés pour les femmes et de ceux qui seraient appropriés pour les hommes. Les stéréotypes de genres sont déjà présents chez les enfants en très bas âge et la famille, les médias, l'environnement social en général et le milieu scolaire en

particulier tendent souvent à les renforcer³⁶. Aussi, les jeunes femmes portent souvent un jugement défavorable sur leur capacité de remplir les exigences scolaires ou professionnelles requises pour réussir dans un emploi donné, indépendamment de leurs capacités réelles. Parce qu'elles croient qu'elles seraient peu efficaces dans certaines professions ou certains métiers, elles ont tendance à limiter la diversité des occasions de carrière auxquelles elles auraient pourtant accès sur la base de leurs compétences et aptitudes. Il est donc important que les interventions visant à diversifier les intérêts vocationnels des filles soient conçues de sorte à renforcer leur confiance en leur efficacité en leur permettant de faire des expériences concrètes qui leur donnent l'occasion de constater qu'elles ont les compétences nécessaires.

Bien que l'on reconnaisse qu'il existe des différences importantes entre les sexes quant aux intérêts vocationnels, ces intérêts ne sont pas immuables, surtout en bas âge, et sont influencés par diverses expériences de socialisation. Plus les parents – et particulièrement les mères – seront éduqués et informés, moins les filles – et, on l'espère, les garçons – seront susceptibles d'adhérer aux stéréotypes de genres et plus les nouvelles générations seront enclines à élargir leurs horizons et seront capables de faire sauter certains verrous psychologiques. D'ailleurs, la sensibilisation à l'importance de la diversification des choix professionnels et la mixité en emploi dans diverses sphères professionnelles devrait viser les hommes autant que les femmes.

Puisque les responsabilités des femmes envers les enfants semblent influencer à plus long terme sur le revenu des mères, il serait aussi important d'encourager un meilleur partage de ces responsabilités au sein des couples. Une plus grande implication des pères est d'ailleurs l'une des grandes orientations établies par l'OCDE dans la lutte contre les inégalités de genre. L'instauration d'un congé de paternité (donc à l'usage exclusif des pères) pourrait être une partie de la solution; cette disposition est déjà en vigueur au Québec, et il sera intéressant d'en examiner les effets à moyen et à long terme.

Il faudrait également envisager adopter des mesures pour réduire l'effet de la maternité sur le revenu des mères présentes sur le marché du travail.

Historiquement, de telles mesures ont permis d'améliorer la situation. Par exemple, les prestations de maternité permettent de réduire substantiellement « la pénalité du bébé ». Les dispositions législatives protégeant l'emploi pendant un congé de maternité sont également extrêmement importantes, dans la mesure où la pénalité est moins importante pour les mères qui retournent travailler pour un même employeur après la naissance de leur enfant. Ces dispositions ont d'ailleurs été bonifiées dans toutes les provinces dans la foulée des changements apportés au programme d'assurance-emploi liés congé de maternité ; la durée du congé de maternité et parental avec protection de l'emploi est d'au moins 52 dans toutes les provinces.

Puisque les responsabilités des femmes envers les enfants semblent influencer à plus long terme sur le revenu des mères, il serait aussi important d'encourager un meilleur partage de ces responsabilités au sein des couples. Une plus grande implication des pères est d'ailleurs l'une des grandes orientations établies par l'OCDE dans la lutte contre les inégalités de genre³⁷. L'instauration d'un congé de paternité (donc à l'usage exclusif des pères) pourrait être une partie de la solution; cette disposition est déjà en vigueur au Québec, et il sera intéressant d'en examiner les effets à moyen et à long terme.

Mais, faut-il le rappeler, toutes ces mesures ne pourraient permettre de combler qu'une faible proportion des écarts salariaux observés. Selon les études recensées ici, une grande part de ces écarts demeure inexplicée. Paradoxalement, alors même que l'écart se réduit, la portion qu'on ne peut expliquer à l'aide des données disponibles s'accroît. C'est probablement le constat le plus frustrant de cette recension : difficile d'agir sur une cible aussi fuyante.

C'est possiblement dans ce contexte qu'il faut apprécier les dispositions légales adoptées par les autorités, fédérales, provinciales et internationales, pour favoriser l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale. Depuis le milieu des années 1970, plusieurs lois et politiques publiques de même que des ententes internationales ont été adoptées pour favoriser une plus grande égalité économique entre les hommes et les femmes (voir un aperçu dans l'encadré ci-dessous.)

Des politiques d'équité en matière d'emploi ont été adoptées afin que les femmes, mais aussi les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, bénéficient de pratiques d'emploi équitables. Ces politiques s'attaquent aux barrières qui limitent l'intégration de populations sous-représentées dans divers emplois ou domaines d'emploi. Dans le cas des femmes, cela signifie de lutter notamment contre des pratiques qui limitent leur représentativité dans des emplois ou des

L'équité en matière d'emploi et équité salariale au Canada

- **1977** : La *Loi canadienne sur les droits de la personne* entre en vigueur ; l'article 11 interdit la discrimination salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes.
- **1981** : Le Canada ratifie la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* qui prévoit que les femmes ont droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.
- **1985** : Le Manitoba adopte la *Loi sur l'égalité des salaires*, qui oblige les employeurs et les syndicats du secteur public à négocier un système d'évaluation des emplois.
- **1986** : Le gouvernement fédéral met en place le Programme de contrats fédéraux afin de lutter contre la discrimination dans le marché du travail et favoriser l'équité en milieu de travail. En vertu de ce programme, les organisations comptant au moins 100 employés qui obtiennent un contrat du gouvernement fédéral de 200 000 \$ ou plus doivent créer un programme d'équité en matière d'emploi. (Cette exigence sera abolie en 2012.)
- **1987** : L'Ontario adopte la *Loi sur l'équité salariale*.
- **1988** : La Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard adoptent un *Pay Equity Act*.
- **1989** : Le Nouveau-Brunswick adopte la *Loi sur l'équité salariale*.
- **1995** : La Colombie-Britannique adopte le *Public Sector Employers Council Pay Equity Policy Framework*.
- **1996** : Le Québec adopte la *Loi sur l'équité salariale*.
- **1997** : La Saskatchewan adopte le *Equal Pay for Work of Equal Value and Pay Equity Policy Framework*.
- **2009** : Le Québec adopte la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* pour favoriser et faciliter l'atteinte et le maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus.

secteurs d'activité majoritairement masculins, souvent mieux rémunérés. Des politiques d'équité salariale fondées sur le principe de *parité salariale* (fondé sur la comparaison des salaires des hommes et des femmes qui occupent un même emploi) et celui du *travail d'égale valeur* (fondé sur la comparaison des catégories d'emplois) ont également été mise en place à travers le Canada. Ces politiques visent à corriger les impacts négatifs sur les salaires du phénomène de ségrégation professionnelle en imposant un rajustement à la hausse des salaires dans les emplois à prédominance féminine.

Sans contester la pertinence de ces mesures, certains chercheurs se questionnent cependant sur leur efficacité. Nicole Fortin et Michael Huberman, par exemple, remarquent que l'impact de ces mesures sur la réduction des écarts salariaux serait plutôt faible puisque relativement peu de femmes en bénéficieraient. Les chercheurs expriment un certain scepticisme quant à l'efficacité réelle des lois dans un contexte, disent-ils, où les pratiques discriminatoires et les stéréotypes de genres sont tenaces dans de nombreux milieux de travail³⁸.

L'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail est allée de pair avec l'adoption de plusieurs mesures visant justement une plus grande égalité économique entre les hommes et les femmes. Toutefois, il n'existe pas d'analyses assez approfondies permettant de mesurer les effets et la portée de ces mesures. Il s'agit certainement là d'une avenue de recherche qui gagnerait à être exploitée.

Références

- Baker, M., et M. Drolet, 2010. « A New View of the Male/Female Pay Gap », *Analyse de politiques*, vol. XXXVI, n° 4, p. 428-464.
- Boudarbat, B. et V. Chernoff, 2010. « The Determinants of Education–Job Match Among Canadian University Graduates », *Série scientifique du CIRANO* N° 2010s-14.
- Boudarbat, B., et M. Connolly, 2013. « The Gender Wage Gap Among Recent Post-secondary Graduates in Canada: a Distributional Approach », *Revue canadienne d'économie*, vol. 46, n° 3, p. 1037-1065.
- Boudarbat, B., et C. Montmarquette, 2009. « Choice of Fields of Study of University Canadian Graduates: the Role of Gender and Their Parents' Education », *Education Economics*, vol. 17, n° 2, p. 185-213.
- Comité permanent de la condition féminine, 2010. *La main-d'œuvre de demain : Pour une présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels*. Ottawa : Bibliothèque du Parlement.
- Commission européenne, 2009. *Gender Segregation in the Labour Market : Root Causes, Implications and Policy Responses*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.
- Cooke G. B., et I. U. Zeytinoglu, 2006. « Females Still Face Barriers to Training », *The Workplace Review*, vol. 3, n° 1, p. 29-32.
- Cooke, G. B., Zeytinoglu, I. U., et J. Chowhan, 2009. « Barriers to Training Access », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 7, p. 14-25.
- Cool, J., 2010. *L'écart salarial entre les femmes et les hommes*. Publication n° 2010-30-F de la Bibliothèque du Parlement.
- Drolet, M., 2002. « Écart salarial entre hommes et femmes », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.
- Drolet, M., 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada.
- Ferrao, V., 2010. « Travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.
- Fortin, N., 2005. « Gender Role Attitudes and the Labour Market Outcomes of Women across OECD Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 21, n° 3, p. 416-38.
- Fortin, N., 2008. « The Gender Wage Gap Among Young Adults in the United States: the Importance of Money versus People », *Journal of Human Resources*, Vol. 43, n° 4, p. 884-918.
- Fortin, N., et M. Huberman, 2002. *Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: an Historical Perspective*. Série scientifique du CIRANO.
- Groshen, E. L., 1991. "The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is it Who You Are, What You Do or Where You Work? », *Journal of Human Resources*, vol. 26, n° 3, p. 457-472.
- Gunderson, M., et F. Reid, 1983. « Sex Discrimination in the Canadian Labour Market: Theories, Data and Evidence », Women's Bureau, *Series A: Equality in the Workplace*, n°3, Services et approvisionnement Canada.
- Helliwell, J. F., et H. Huang, 2010. « Well-Being and Trust in the Workplace », *Journal of Happiness Studies*, vol. 12, n° 5, p. 747-767.
- Hui, T. S-W., 2012. *The Relationship Between Funding, Learning Objectives, and Choice of Programs and Courses for Adult Learning*, Ottawa: Société de recherche sociale appliquée.
- Hunt, J., 2010. « Why do Women Leave Science and Engineering? », *Cahier de recherche du NBER*, n° 15 853.
- McMullen, K., Gilmore, J., et C. Le Petit, 2010. « Les femmes dans les professions et les domaines d'études non traditionnels », *Questions d'éducation*, produit n° 81-004-X au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, n° 1.
- Morissette, R., Picot, G., et Y. Lu, 2013. « Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies », Direction des études analytiques, Document de recherche, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.
- National Alliance for Partnerships in Equity Education Foundation, 2009. *Nontraditional Career Preparation: Root Causes & Strategies*. Cochranville, PA: National Alliance for Partnerships in Equity.
- OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économique), 2012. *Closing the Gender Gap: Act Now*.
- Ouimet, A. 2010. « Discrimination salariale au Canada : Analyse et comparaison des techniques de décomposition d'Oaxaca, de Cotton et de Shrestha », (mémoire de maîtrise).
- Phipps, S., Burton, P., et L. Lethbridge, 2001. « In and Out of the Labour Market: Long-Term Income Consequences of Child-related Interruptions to

Women's Paid Work », *Revue canadienne d'économique*, vol. 34, n° 2, p. 411-429.

Rigdon, M., 2012. *An Experimental Investigation of Gender Differences in Wage Negotiations*. Document de travail, Departments of Psychology and Economics Center for Cognitive Science (RuCCS), Université Rutgers.

Rybczynski, K. 2009. « Are Liquidity Constraints Holding Women Back? An Analysis of Gender in Self-Employment Earnings », *Journal of Economic Asymmetries*, vol. 6, n° 1, p.141-165.

Statistique Canada, 2011. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.

Statistiques Canada, 2013. « Scolarité au Canada : niveau de scolarité, domaine d'études et lieu des études », produit n° 99-012-X201101 au catalogue de Statistique Canada.

Turcotte, M., 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.

Yuen, J., 2010. « Concordance et non-concordance entre l'emploi et les études : écarts salariaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

Zeytinoglu, I. U., et G. B. Cooke, 2008. « Non-standard employment and promotions: A within genders analysis », *Journal of Industrial Relations*, vol. 50, p. 319-337.

Zhang, X., 2008. « Emploi des mères canadiennes après la naissance d'un enfant et trajectoire des gains de leurs homologues occupées de façon continue, 1983 à 2004 », Direction des études analytiques : documents de recherche, produit n° 11F00119M au catalogue de Statistique Canada.

Notes

¹ Statistique Canada, 2011. *Femmes au Canada: rapport statistique fondé sur le sexe*.

² Enquête sur l'activité, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et Enquête sur la population active, tiré de Drolet, M., 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada.

³ Drolet, M., 2011. « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué ? ». Des données pour 2009 à 2012 sont disponibles. Toutefois, nous avons choisi de rapporter les données historiques tirées de l'étude de Drolet pour s'assurer que les données sont en tout point comparables.

⁴ Groshen, E.L., 1991. « The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is it Who You Are, What You Do or Where You Work? », *Journal of Human Resources*, vol. 26, n° 3, p. 457-472.

⁵ Ouimet (2010) propose, en français, une description approfondie et très pédagogique des méthodes de décomposition entre la partie expliquée et la partie inexpliquée des écarts salariaux au chapitre 4 de son mémoire. Drolet (2002, 2011) et Boudarbat et Connolly (2013) présentent aussi la méthodologie et discutent de ses limites. En anglais, les travaux de Fortin (2008), Baker et Drolet (2010) et Fortin et Huberman (2002) sont autant de références qui permettent de bien comprendre la méthodologie.

⁶ Baker, M. et M. Drolet, 2010. « A New View of the Male/Female Pay Gap », *Analyse de politiques*, vol. XXXVI, n°4, p.428-464.

⁷ Ouimet, A. 2010. « Discrimination salariale au Canada : Analyse et comparaison des techniques de décomposition d'Oaxaca, de Cotton et de Shrestha », (mémoire de maîtrise).

⁸ Boudarbat, B. et M. Connolly, 2013. « The Gender Wage Gap Among Recent Postsecondary Graduates in Canada: a Distributional Approach », *Revue canadienne d'économique*, vol. 46, n° 3, p. 1037-1065.

⁹ La liste complète des caractéristiques dont les auteurs ont tenu compte est la suivante : le niveau de scolarité, le domaine d'études, le nombre de diplômes, le statut d'emploi, le degré de surqualification dans l'emploi, l'ancienneté (ou durée en emploi), la profession, le secteur d'activité, l'âge, la province de résidence, l'état civil, le nombre et l'âge des enfants, le statut d'immigrant et la présence d'une incapacité au travail.

¹⁰ D'après les données de recensement. Voir Cool, J., 2010. « L'écart salarial entre les femmes et les hommes », publication n° 2010-30-F de la Bibliothèque du Parlement.

- ¹¹ Ces constatations sont tirées Ferrao, V., 2010. « Travail rémunéré », Composante du produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*.
- ¹² Ces statistiques sont tirées de Kathryn McMullen, Jason Gilmore et Christel Le Petit, 2010. « Les femmes dans les professions et les domaines d'études non traditionnels », *Questions d'éducation*, n° 81-004-X au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, n° 1.
- ¹³ Ces constatations sont tirées de Turcotte, M. 2011. « Les femmes et l'éducation », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Composante du produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.
- ¹⁴ Ces constatations sont tirées de Statistiques Canada, 2013. « Scolarité au Canada : niveau de scolarité, domaine d'études et lieu des études », produit n° 99-012-X201101 au catalogue de Statistique Canada.
- ¹⁵ Le secteur d'activité dans lequel une personne travaille est déterminé par la principale activité économique de l'employeur (par exemple, agriculture, soins de santé, commerce de détail) alors que la profession reflète le type de travail effectué (par exemple, cadre supérieur, cuisinier, technicien.) Il y a souvent une étroite correspondance entre la profession et le secteur d'activité puisque certaines professions sont prédominantes dans certains secteurs. Cependant, diverses professions peuvent être présentes dans un secteur donné.
- ¹⁶ René Morissette, Garnett Picot et Yuqian Lu, 2013. « Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies », Direction des études analytiques, Document de recherche n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.
- ¹⁷ Voir notamment les résultats de Boudarbat, B. et V. Chernoff, 2010. « The Determinants of Education–Job Match Among Canadian University Graduates », *Série scientifique du CIRANO* N° 2010s-14, Montréal, et de Yuen, J., 2010. *Concordance et non-concordance entre l'emploi et les études : écarts salariaux*, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.
- ¹⁸ Boudarbat et Connolly, 2013. «The Gender Wage Gap Among Recent Postsecondary Graduates in Canada : a Distributional Approach ».
- ¹⁹ Gunderson, M., et F. Reid, 1983. «Sex Discrimination in the Canadian Labour Market: Theories, Data and Evidence », Women's Bureau, *Series A: Equality in the Workplace*, n° 3, Minister of Supply and Services, Canada.
- ²⁰ Fortin, N., et M. Huberman, 2002. « Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: An Historical Perspective », *Série scientifique du CIRANO*.
- ²¹ Boudarbat, B., et C. Montmarquette, C., 2009. « Choice of Fields of Study of University Canadian Graduates: the Role of Gender and Their Parents' Education », *Education Economics*, vol. 17, n° 2, p. 185-213.
- ²² Helliwell, J.F., & Huang, H., 2010. « Well-being and Trust in the Workplace », *Journal of Happiness Studies*, vol. 12, n° 5, p.747-767. Ils utilisent les données du Equality, Security and Community Survey (données de 2002-2003), de l'Enquête sociale générale de 2003 et du US Social Capital Benchmark Survey de 2001.
- ²³ Fortin, N., 2005. «Gender Role Attitudes and the Labour Market Outcomes of Women across OECD Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 21, n° 3, p. 416-38.
- ²⁴ Fortin, N., 2008. «The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People », *Journal of Human Resources*, vol. 43, n° 4, p. 884-918.
- ²⁵ Rigdon, M., 2012. « An Experimental Investigation of Gender Differences in Wage Negotiations », document de travail, Departments of Psychology and Economics Center for Cognitive Science (RuCCS), Rutgers University.
- ²⁶ Enquête sociale générale, 2010, tiré de Statistique Canada, 2011. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*.
- ²⁷ Les données sont tirées de diverses enquêtes nationales. Les données canadiennes proviennent de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2008. Ici, les écarts salariaux sont mesurés comme la différence entre le salaire médian des hommes et des femmes divisée par le salaire médian des hommes.
- ²⁸ Phipps, S., P. Burton et L. Lethbridge, 2001. « In and Out of the Labour Market: Long-term Income Consequences of Child-related Interruptions to Women's Paid Work », *Canadian Journal of Economics*, vol. 34, n° 2, p. 411-429.

²⁹ Zhang, X., 2008. « Emploi des mères canadiennes après la naissance d'un enfant et trajectoire des gains de leurs homologues occupées de façon continue, 1983 à 2004 », n° 11F00119M au catalogue de Statistique Canada, n° 314.

³⁰ Plusieurs autres études traitent de la dynamique et des déterminants de la participation des femmes au marché du travail après la naissance d'un enfant ou encore de l'impact des politiques en matière de congé parental ou de subvention des frais de garde sur les expériences de travail des mères. Elles utilisent le plus souvent les données provenant de l'Enquête longitudinale nationale sur les jeunes et les enfants, l'Enquête sociale générale ou l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Toutefois, ces études ont un lien plutôt indirect avec la question centrale qui nous intéresse ici, soit l'écart salarial entre les sexes. C'est pour cette raison que nous ne les avons pas inclus dans cette synthèse.

³¹ Voir notamment Cooke, G.B., I.U. Zeytinoglu et J. Chowhan, 2009. « Barriers to Training Access », *Perspectives on Labour and Income*, vol.10, n° 7, p. 14-25; Zeytinoglu, I.U., et G.B. Cooke, 2008. « Non-standard Employment and Promotions: a Within Genders Analysis », *Journal of Industrial Relations*, vol. 50, p. 319-337; et Cooke G.B., et I.U. Zeytinoglu, 2006. « Females Still Face Barriers to Training », *The Workplace Review*, vol. 3, n° 1, p. 29-32.

³² Hui, T. S-W., 2012. *The Relationship Between Funding, Learning Objectives, and Choice of Programs and Courses for Adult Learning*, Ottawa: Société de recherche sociale appliquée.

³³ Hunt, J., 2010. « Why do Women Leave Science and Engineering ? », *Cahier de recherche du NBER*, n° 15 853.

³⁴ En 2000, l'Enquête sur le travail indépendant a été menée par Statistique Canada pour le compte de Développement des ressources humaines et Compétences Canada (DRHCC) afin de recueillir des données sur les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs indépendants ainsi que, notamment, sur leurs expériences de travail et leur sécurité financière. Cette enquête n'a pas été menée depuis, et les analyses selon le genre ne semblent pas avoir été particulièrement fouillées.

³⁵ Rybczynski, K. 2009. « Are Liquidity Constraints Holding Women Back? An Analysis of Gender in Self-Employment Earnings », *Journal of Economic Asymmetries*, vol. 6, n° 1, p.141-165.

³⁶ La discussion qui suit s'inspire notamment des travaux du Comité permanent de la condition féminine, 2010. *La main-d'œuvre de demain: Pour une présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels*, Ottawa: Bibliothèque du Parlement, de la Commission Européenne, 2009. *Gender Segregation in the Labour Market : Root Causes, Implications and Policy Responses*, Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne et de la National Alliance for Partnerships in Equity Education Foundation, 2009. *Nontraditional Career Preparation: Root Causes & Strategies*.

³⁷ Voir OCDE, 2012. *Closing the Gender Gap: Act Now*.

³⁸ Fortin, N., et M. Huberman, 2002. « Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: An Historical Perspective », *Série scientifique du CIRANO*.