

CRDCN Synthesis Series/ Série Synthèses du RCCDR

EDITED BY/SOUS LA DIRECTION DE

SARAH FORTIN

Canadian Research Data Centre Network/

Réseau canadien des Centres de données de recherche

SAUL SCHWARTZ

School of Public Policy and Administration

Carleton University/Université Carleton

The research syntheses sponsored by the Canadian Research Data Centre Network (CRDCN) assess the research undertaken through Research Data Centres and analyze its implications for key policy issues. Their specific objectives are to ensure that research results are absorbed by policy-makers and the public, to contribute to the development and adoption of knowledge-informed policy and to identify key evidence gaps. The syntheses are available in French and English on the CRDCN website at www.rdc-cdr.ca.

Les synthèses de recherches que réalise le Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR) permettent d'examiner 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. L'objectif des synthèses est également de cerner les déficits de connaissances qui sont à encore combler dans les différents domaines examinés. Les synthèses sont disponibles, en français et en anglais, sur le site Web du RCCDR : www.rdc-cdr.ca/fr.

Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ?

CAROLE VINCENT, PH. D.

Économiste et consultante indépendante/

Economist and independent consultant

One of the most important socio-economic changes over the course of the last few decades has been the massive influx of women into the workforce. While men still maintain a higher participation rate in paid work, the gap has diminished over time. Women's headway in the workforce is closely linked to the remarkable progress they have made in education. But women's advantage in education does not translate into the wages they receive. While, on average, the gender pay gap has diminished over the last 25 years, women continue to earn less than men, even among younger and better-educated generations. Why is this the case? This synthesis examines the contribution of numerous statistical studies using Statistics Canada's microdata and shedding light on the relative merits of four hypotheses that have been posited to explain the presence and evolution of the gender wage gap.

This synthesis is also available in English on the CRDCN website at www.rdc-cdr.ca.

Keywords: gender wage gap, wage equity, wages, incomes.

L'un des changements socioéconomiques les plus marquants des dernières décennies est l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Bien que la participation au travail rémunéré demeure plus élevée chez les hommes, l'écart entre les deux sexes s'est atténué au fil du temps. Les gains des femmes dans ce domaine sont étroitement liés aux progrès remarquables qu'elles ont réalisés en matière d'éducation. L'avantage des femmes au chapitre de la scolarisation ne se reflète pourtant pas au niveau de la rémunération : les différences ont diminué depuis 25 ans, mais les femmes continuent d'afficher un revenu de travail inférieur à celui des hommes, et ce, même chez les jeunes générations plus scolarisées. Pourquoi est-ce le cas ? Dans cette synthèse, j'examine l'apport de nombreuses études qui ont traité de cette question à l'aide de microdonnées d'enquêtes canadiennes et qui jettent une lumière instructive sur le bien-fondé de quatre hypothèses souvent avancées pour expliquer la présence et l'évolution des écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

Cette synthèse est également disponible sur le site Web du RCCDR : www.rdc-cdr.ca/fr.

Mots clés : écarts salariaux entre les sexes, équité salariale, salaires, revenus.

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 cent (Ferraio 2010).

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. Chez les plus jeunes, le ratio a atteint 90 pour cent en 2008¹.

En dépit des avancées récentes et des lois 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. 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 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 de permettre 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 des recherches pertinentes menées au cours des 10 dernières années. Ces recherches ont été réalisées à partir de données d'enquêtes confidentielles de Statistique Canada disponibles grâce au Réseau canadien des Centres de données de recherche. En quoi ces analyses statistiques rigoureuses éclairent-elles la question délicate de l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada ? Offrent-elles un soutien empirique quelconque à l'une ou l'autre des hypothèses mentionnées ci-dessus ?

Les études qui font l'objet de cette synthèse s'appuient sur des approches méthodologiques rigoureuses et fournissent des indications probantes qui permettent de mieux apprécier la valeur des quatre hypothèses énoncées ; elles ont été sélectionnées au terme de différentes étapes de ma recherche².

Le plan de la synthèse est le suivant. Je résume d'abord la nature et l'étendue des disparités de rémunérations entre les sexes, telles que révélées par plusieurs analyses statistiques sur le sujet. Ensuite, à l'aide des études sélectionnées, j'examine à tour de rôle chacune des quatre grandes hypothèses énoncées plus haut. Enfin, j'aborde les implications de ce corpus de recherche sur l'élaboration de politiques sociales et économiques qui permettraient d'atteindre 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 [Groshen \(1991\)](#), dans un important article sur les écarts salariaux entre les sexes. À cette question, selon les résultats de diverses études récentes, on pourrait répondre ceci : « Ni l'un ni l'autre, puisque aucune de ces raisons ne permet d'expliquer la plus grande partie de l'écart de revenus ! »

Des 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 travaillent ou le nombre d'heures travaillées. Les résultats de ces recherches montrent que moins du tiers des écarts de salaires observés s'expliquerait 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 statut d'emploi ou au nombre d'heures travaillées. La seconde composante, dite inexpliquée, provient de la valorisation différente de certaines caractéristiques professionnelles que fait le marché de l'emploi 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 auteurs parlent plutôt de part inexpliquée.

Dans une étude récente, [Baker et Drolet \(2010\)](#) font une analyse exhaustive de l'évolution et de la persistance des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes en utilisant diverses sources de données ; le [tableau 1](#) présente une compilation de leurs résultats³.

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 des hommes de 1986 à 1988 et de moins de 3 pour cent de 2006 à 2008. 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

TABLEAU 1

Décomposition des écarts salariaux entre les sexes, salariés âgés de 25 à 54 ans, Canada

Année	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. ^b Composante expliquée par les différences entre les hommes et les femmes dans les niveaux de scolarité, l'ancienneté (ou durée en emploi), le métier ou la profession, le secteur d'activité, l'âge, la province de résidence et l'état civil.

Source : Données de l'Enquête sur l'activité, de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et de l'Enquête sur la population active, citées dans [Baker et Drolet \(2010\)](#).

productives observables comme le niveau de scolarité, la durée en emploi ou le métier 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.

Plus récemment, [Boudarbat et Connolly \(2013\)](#) ont analysé, à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés, la situation de cinq cohortes de nouveaux diplômés du postsecondaire (diplômés de 1986, de 1990, de 1995, de 2000 et de 2005). 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'année d'obtention d'un diplôme, ils sont plus élevés que ceux qui existaient seulement deux ans après l'obtention de ce diplôme.

Comme c'était le cas dans l'étude de [Baker et Drolet \(2010\)](#), 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 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 cent⁴.

Autre fait digne de mention tiré de l'étude de [Boudarbat et Connolly \(2013\)](#) : l'écart salarial entre les hommes et les femmes 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 au cours de la première décennie du ^{xxi}e siècle chez les travailleurs à revenus plus élevés.

LES CAUSES POSSIBLES DES INÉGALITÉS DE SALAIRE ENTRE LES SEXES

On peut se réjouir du fait que l'écart salarial entre les sexes s'est atténué au cours des dernières décennies,

mais la situation demeure préoccupante et on peut légitimement se demander pourquoi il 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

TABEAU 2

Décomposition des écarts salariaux entre les sexes pour les diplômés du postsecondaire deux ans puis cinq ans après l'obtention d'un diplôme, Canada

<i>Années</i>	<i>Logarithme de l'écart salarial^a</i> (1)	<i>Composante expliquée^b</i> (2)	<i>Composante inexpliquée</i> (3)	<i>Pourcentage de l'écart inexpliqué</i> (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 du salaire horaire moyen des hommes et le logarithme du salaire moyen des femmes. Un nombre positif signifie donc 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), le métier ou la profession, le secteur d'activité, l'âge, la province de résidence, l'état civil, le nombre et l'âge des enfants, le fait d'être né au pays ou d'être immigrant et la présence d'une incapacité au travail.

Source : Données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (et enquêtes de suivi), citées dans [Boudarbat et Connolly \(2013\)](#).

grande majorité des travailleurs qui exercent les 20 métiers et professions les moins bien payés⁵.

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 et le domaine de la santé en général, le travail de bureau et l'administration, et la vente et les services⁶. 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 professions et métiers traditionnellement masculins⁷. On observe notamment des avancées importantes parmi les directeurs des ventes, du marketing et de la publicité, les professionnels des sciences physiques et 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 aux diagnostics et aux traitements.

La ségrégation entre les sexes s'observe également en matière de choix éducationnels, quoiqu'on assiste à des percées dans des domaines traditionnellement masculins, surtout au niveau universitaire : les jeunes femmes sont maintenant majoritaires parmi les diplômés dans certains domaines liés aux sciences ainsi qu'en médecine et en dentisterie. 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 diplôme universitaire en sciences biologiques et biomédicales était de presque deux tiers (64,2 %) pour le groupe des 25 à 34 ans⁸.

Plusieurs chercheurs se sont intéressés à la question de savoir dans quelle mesure la ségrégation dans les choix éducationnels et professionnels contribue aux écarts de salaires entre les hommes et les femmes. Les études citées précédemment qui décomposent les écarts de salaires entre les sexes entre leurs composantes *expliquée* et *inexpliquée* jettent une lumière importante sur cette question.

Parmi les divers facteurs pris en compte par [Baker et Drolet \(2010\)](#), les choix professionnels ressortent comme un facteur important, mais pas autant que les différences dans les secteurs d'activité⁹. 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 \(2013\)](#) 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 chez les récents diplômés du postsecondaire. Deux autres facteurs qui jouent un rôle clé sont la profession et le secteur d'activité.

Plus récemment, une étude de Statistique Canada ([Morissette, Picot et Lu 2013](#)) 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 emplois. Cette étude révèle aussi que les changements dans les choix de carrière, en matière de métiers et de professions ou de secteurs d'activité, ont été parmi les trois facteurs les plus déterminants de la réduction des écarts de salaires entre les sexes 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 domaines d'études qui mènent à un emploi fortement rémunéré pourrait avoir joué un rôle plus important dans l'aplanissement des différences salariales entre les sexes au cours des années 2000.

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

On avance souvent que les préférences des hommes et des femmes quant aux attributs qu'ils valorisent dans un emploi pourraient également jouer un rôle dans la persistance des écarts salariaux entre les sexes. Plusieurs chercheurs ont tenté de vérifier cette hypothèse. Ainsi, [Boudarbat et Montmarquette \(2009\)](#) ont examiné le processus suivant lequel les étudiants des universités canadiennes choisissent un domaine d'études plutôt qu'un autre ; les chercheurs 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.

Leurs résultats, fondés sur les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés, 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 pour un domaine d'études donné, plus grande est la probabilité qu'ils choisissent ce domaine. 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 entre les hommes et les femmes 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. 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.

La question de l'importance des aspects pécuniaires et non pécuniaires des emplois a aussi été abordée par [Helliwell et Huang \(2010\)](#). Dans leur étude, les chercheurs s'intéressent à la mesure dans laquelle le revenu de travail et d'autres caractéristiques liées aux emplois contribuent à la satisfaction à l'égard de la vie en général¹⁰. 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 certaine variété de tâches ou encore permet de travailler avec des dirigeants dignes de confiance – revêtent une importance considérable. Cette dernière caractéristique, en particulier, augmenterait considérablement le niveau de satisfaction par rapport à la vie en général ; or, les femmes y accorderaient deux fois plus d'importance que les hommes. 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 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.

Réalisée à partir de données tirées du World Value Survey, une étude de Nicole Fortin ([Fortin](#)

2005) 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 offrent des conditions de travail plus favorables¹¹.

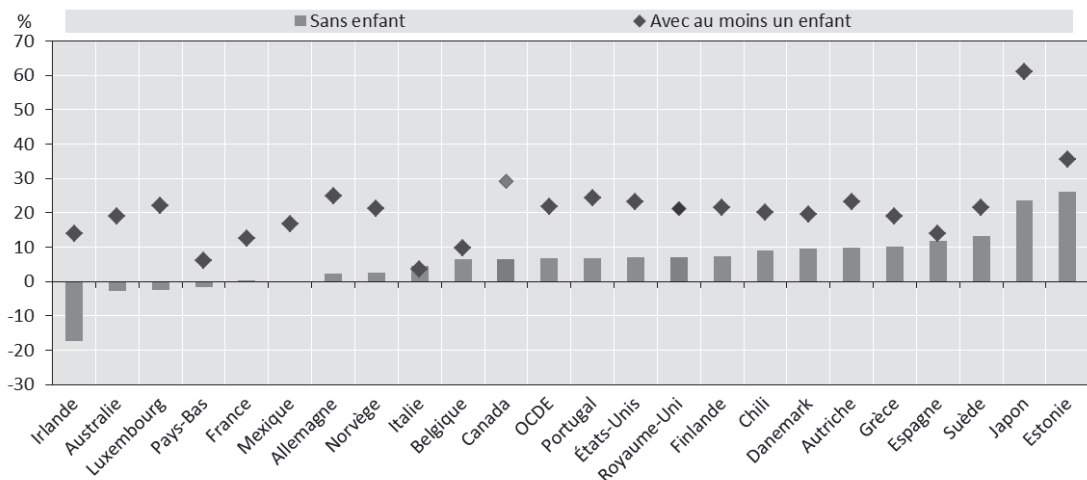
Les responsabilités familiales plus lourdes des femmes les amèneraient à rechercher des emplois qui leur permettent de mieux équilibrer travail et vie personnelle.

Malgré des progrès importants au chapitre du partage des tâches domestiques au sein des couples, les femmes sont encore les principales responsables des soins des 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 2010.

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 2012) 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, 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 sans enfant se situait à 6,6 pour cent pour l'ensemble des pays de l'OCDE¹². 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, cet écart atteignait 29 pour cent.

FIGURE 1
Écart salarial entre les sexes selon la présence d'enfants, chez les travailleurs à temps plein de 25 à 44 ans, dans 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 (OCDE 2012).

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 rémunérations.

Au Canada, parmi les études les plus souvent citées figure celle de [Phipps, Burton et Lethbridge \(2001\)](#). 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, ou 2. leurs responsabilités familiales tendent à les rendre moins productives au travail.

Les résultats des chercheurs révèlent, encore une fois, 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.

Le [tableau 3](#) présente une compilation de ces résultats. Dans le modèle de base, les chercheurs

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 tient compte des interruptions de travail, et le modèle 3 tient compte d'un ensemble plus grand de variables explicatives. Les chercheurs 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 les femmes, 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 pour les hommes. Deuxièmement, lorsqu'on tient compte du fait que les mères accumulent moins d'années d'expérience sur le marché du travail 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 se réduit davantage, passant de 12,2 à 7,8 pour cent.

Une étude plus récente ([Zhang 2008](#)), réalisée à partir du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre de Statistique Canada de 1983 à 2004, permet également de comparer les trajectoires d'emploi et de rémunérations des femmes qui ont un ou des enfants et celle qui n'en ont pas, mais en s'intéressant davantage aux répercussions à long terme. 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 suit. 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

TABLEAU 3

Impact de 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 dédiées aux travaux domestiques	-	-	-	-0,005*
Nombre d'heures par semaine dédiées aux soins aux enfants	-	-	-	0,000
Nombre d'heures par semaine dédiées aux soins aux aînés	-	-	-	-0,003

Note : ^a Les chiffres rapportés ici sont les coefficients obtenus 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 : Données de l'Enquête sociale générale de 1995 citées dans Phipps, Burton et Lethbridge (2001).

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 (2008) estime par ailleurs que les prestations de maternité ou parentales 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. La pénalité serait encore moindre pour les femmes qui bénéficient de prestations versées par leur employeur.

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 \(2008\)](#) 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 hypothèse¹³.

Les stéréotypes de genres dans diverses pratiques organisationnelles en milieu de travail tendent le plus souvent à récompenser un modèle de travail qui correspond davantage à celui des hommes.

Dans les milieux de travail, les perceptions et les 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 façon indirecte, cette question. [Cooke et Zeytinoglu \(2009\)](#) 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 « standard » et celui d'emplois atypiques, dans ce cas-ci les emplois permanents à temps partiel, les emplois temporaires à temps plein et les emplois temporaires à temps partiel¹⁴.

Les résultats de leurs analyses suggèrent que les femmes seraient désavantagées à divers égards

sur ce plan. 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'avoir 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, et 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.

Les conclusions d'une autre étude ([Hunt 2010](#)), réalisée à partir de l'Enquête auprès des diplômés de 1993 et 2003 dans le but de clarifier pourquoi les femmes diplômées en sciences et en génie quittaient plus souvent leur profession que leurs homologues masculins, et plus souvent aussi que les femmes diplômées dans d'autres domaines, sont aussi instructives. En comparant les différences entre les sexes dans les différents domaines – sciences, génie et autres –, la chercheuse 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. Ce serait plutôt une insatisfaction plus grande des femmes à l'égard des occasions de promotion et à l'égard des salaires qui expliquerait cette situation, 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.

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 que les femmes 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 métiers et de professions et de secteurs d'activité que les hommes, et elles 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 des emplois peut être

démontrée de façon empirique. Si l'importance de ce facteur est reconnue d'un point de vue statistique, sa contribution aux écarts 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 payées ? 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 qu'elles font 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 hommes¹⁵. 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 renforcer. 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 ou une profession donnés, 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 carrières 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 hommes et les femmes 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.

Il faudrait également envisager des mesures pour réduire l'effet de la maternité sur le revenu des mères qui sont 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 lié au congé de maternité ; la durée du congé de maternité et parental avec protection de l'emploi est d'au moins 52 semaines 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 genre¹⁶. 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 inexpliquée. Paradoxalement, alors même que l'écart se réduit, la portion que l'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 soutenir 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 secteurs majoritairement masculins, souvent mieux rémunérés.

Des politiques d'équité salariale fondées sur le principe de la *parité salariale* (fondé sur la comparaison des salaires des hommes et des femmes qui occupent un même emploi) et du *travail d'égale valeur* (fondé sur la comparaison des catégories d'emplois) ont également été mises 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. [Fortin et Huberman \(2002\)](#), par exemple, remarquent que ces mesures sont en réalité d'une portée assez limitée puisqu'elles visent le plus souvent la discrimination qui pourrait exister à l'égard des femmes qui travaillent dans des emplois sous-évalués au sein d'entreprises de taille minimale. Leur impact sur la réduction des écarts salariaux serait donc 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 travail.

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 qui permettent 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.

L'équité en matière d'emploi et l'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 ont 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 sur le marché du travail et de favoriser l'équité en milieu de travail. En vertu de ce programme, les entreprises ayant 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.

NOTES

L'auteure remercie le Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR) pour son soutien financier et Sarah Fortin, coordonnatrice au transfert des connaissances au RCCDR, pour son aide et ses observations éclairées tout au long de la préparation de cette synthèse.

¹ Selon des données de l'Enquête sur l'activité, de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et de l'Enquête sur la population active citées dans [Drolet \(2011\)](#).

² En tout premier lieu, j'ai repéré dans la bibliographie en ligne du RCCDR les études empiriques, en français et en anglais, qui traitent des différences entre les femmes et les hommes liées à leur 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 à l'aide de différents mots clés et noms d'auteurs 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. J'ai également examiné les bibliographies en ligne EconLit, Google Scholars et IDEAS ainsi que les ouvrages cités dans les textes les plus pertinents ou les travaux subséquents d'auteurs particulièrement prolifiques dans le domaine. Enfin, mes propres connaissances et contacts avec des chercheurs m'ont permis d'avoir accès à d'autres travaux de recherche pertinents. Toute information relative aux enquêtes citées dans le synthèse est accessible sur le site Web du RCCDR à www.rdc-cdr.ca/fr/données.

³ La transformation logarithmique du salaire change l'unité de l'estimation : la différence en dollars devient

une différence en pourcentage. Cette pratique est très courante dans les études empiriques qui examinent les déterminants des salaires. Elle vise à tenir compte du fait qu'une hausse de un dollar de salaire pour une personne à faible revenu est plus importante qu'une hausse de un dollar pour une personne à haut revenu, d'où l'importance d'exprimer les variations en pourcentage.

⁴ La liste complète des caractéristiques dont les chercheurs 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), le métier ou la profession, le secteur d'activité, l'âge, la province de résidence, l'état civil, le nombre et l'âge des enfants, le fait d'être né au pays ou d'être immigrant et la présence d'une incapacité au travail.

⁵ D'après des données de recensements. Voir [Cool \(2010\)](#).

⁶ Ces constatations sont tirées de [Ferraio \(2010\)](#).

⁷ Ces constatations sont tirées de [McMullen, Gilmore et Le Petit \(2010\)](#).

⁸ Ces constatations sont tirées de [Statistiques Canada \(2013\)](#).

⁹ 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 le métier ou la profession reflète le *type de travail effectué* (par exemple, cadre supérieur, cuisinier, technicien). Il y a souvent une étroite correspondance entre le métier ou la profession et le secteur d'activité puisque certains types de travail sont plus courants dans certains secteurs. Cependant, divers métiers et professions peuvent être présents dans un secteur donné.

¹⁰ Cette étude a été réalisée à partir de 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.

¹¹ Dans une étude américaine qui utilise une approche expérimentale, [Rigdon \(2012\)](#) conclut que le fait que les femmes demandent généralement un salaire de départ moindre que les hommes contribue aux écarts salariaux observés.

¹² 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.

¹³ 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 le 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 je ne les ai pas incluses dans cette synthèse.

¹⁴ Sur cette question, voir aussi [Zeytinoglu et Cooke \(2008\)](#) et [Cooke et Zeytinoglu \(2006\)](#).

¹⁵ La discussion qui suit s'inspire notamment des travaux du [Comité permanent de la condition féminine \(2010\)](#) et de la [Commission Européenne \(2009\)](#).

¹⁶ Voir [OCDE \(2012\)](#).

RÉFÉRENCES

- [Baker, M., et M. Drolet, 2010.](#) « A New View of the Male/Female Pay Gap », *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. XXXVI, n° 4, p. 428-464.
- [Boudarbat, B., et M. Connolly, 2013.](#) « The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: a distributional approach », *Canadian Journal of Economics/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 », *Perspectives on Labour and Income*, 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., 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 », composante du produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe.
- 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., et M. Huberman, 2002. *Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: An Historical Perspective*. CIRANO Scientific Series.
- 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.
- 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.
- 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*, 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 n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.
- OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économique), 2012. *Closing the Gender Gap: Act Now*.
- 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 », *Canadian Journal of Economics*, 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.
- Statistique Canada, 2011. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*.
- 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, composante du produit no 89-503-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 », n° 11F00119M au catalogue de Statistique Canada.

Copyright of Canadian Public Policy is the property of University of Toronto Press and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.