

# **Feminist Definitions**

**of Caring Communities  
and Healthy Lifestyles**

1999 Conference of the Canadian Research Institute  
for the Advancement of Women

---

Conférence de l'institut canadien de recherches  
sur les femmes, 1999

# **Les définitions féministes**

**des modes de vie sains et des sociétés  
sensibles à l'être humain**

---

**EDITED BY**

**GABRIELLE LAVIGNE, TRICIA BURKE,  
and MANON LEMONDE**

Copyright © 2001 by The Canadian Research Institute for the Advancement of Women

No part of this book may be reproduced or transmitted in any form by any means, except for brief passages quoted by a reviewer, without written permission from the publisher – or, in the case of photocopying, a license from the Canadian Copyright Licensing Agency.

National Library of Canada Cataloguing in Publication Data

C.R.I.A.W. Conference (1999 : Sudbury, Ont.)

Feminist definitions of caring communities and healthy lifestyles : C.R.I.A.W. Conference, 1999 – Les définitions féministes des modes de vie sains et des sociétés sensibles à l'être humain : Conférence de L'ICREF, 1999

Conference held Oct. 15-17, 1999, Sudbury, Ont.

Includes bibliographical references.

Includes 2 papers in French.

ISBN 1-896350-13-5

1. Women – Congresses. 2. Women – Canada – Congresses. 3. Feminism – Congresses. 4. Feminism – Canada – Congresses. I. Lavigne, Gabrielle, 1951- II. Burke, Tricia, 1969- III. Lemonde, Manon, 1955- IV. Title. V. Title: Définitions féministes des modes de vie sains et des sociétés sensibles à l'être humain.

HQ1106.C75 2001

305.4

C2001-902202-6

Book design: Laurence Steven

Cover design: Chris Evans

Cover reproduction of "June Geraniums" by permission of Mary Pratt; © Mary Pratt

Published by *Your Scrivener Press*



465 Loach's Road,

Sudbury, Ontario, Canada, P3E 2R2

scrivener@sympatico.ca

www.3.sympatico.ca/scrivener



## S'éduquer et quitter les ghettos roses: des stratégies féministes efficaces?

Christiane Bernier et Simon Laflamme  
Sudbury, Ontario

### Résumé

*En comparant les données de quatre recensements canadiens de 1971 à 1996 sur les revenus d'emploi selon le sexe, en fonction des variables de l'âge et de l'éducation (réparties en plusieurs catégories chacune), il est possible de voir sans équivoque où, depuis quand et dans quelle mesure il y a diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les données présentées ici portent principalement sur une comparaison entre les femmes et les hommes ayant atteint le niveau des études supérieures. A, l'aide de (chartes) Bernier nous décrit de façon systématique les différences recueillies selon le sexe au cours des derniers 25 ans. (Représentations graphiques et de tableaux)*

### Introduction

Que le salaire moyen des femmes ne représente encore qu'une certaine proportion du salaire moyen masculin est une réalité largement admise au Canada, principalement parce que c'est un fait sans cesse dénoncé par les féministes, depuis une vingtaine d'années, dans le cadre de la lutte à l'équité salariale.

Rappelons que, bien que le principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes soit reconnu depuis longtemps chez nous<sup>1</sup>, il a fallu les revendications des commissions des droits de la personne et les analyses féministes des années 1970 pour que la discrimination vécue par les femmes sur le marché du travail soit vue comme phénomène social grave. En fait ce n'est que lorsque les différentes recherches ont fait valoir que ce n'était pas tant la valeur du travail de l'homme qui était reconnue dans son salaire que l'homme lui-même, que la théorie féministe, qui dénonçait la construction économique-sexuelle de l'emploi, a pu être entendue. Cette théorie associait, comme chacun le sait, les bas salaires que gagnaient les femmes à leur infériorisation idéologique dans la symbolique sociale et à la division de la société en sphères publique/privée. Cette organisation sociale ne permet de voir

le travail des femmes, en effet, que comme une extension de leur rôle de sexe, ce qui lui octroie une faible valeur d'échange. Cette conception ségréguée et sexiste des rôles sexuels a résulté en une ghettoïsation des femmes, tant dans certains *secteurs* d'emploi que dans des *types* d'emploi, dits féminins, démontrant par là la forme systémique de la discrimination (Connelly, 1978; Amstrong et Amstrong, 1978, 1990; David, 1986, 1988; Reskin, 1984; Gunderson, 1975; Wilson, 1991).

La dénonciation de cette construction idéologique et économique permit de passer de la revendication du *travail égal/salaire égal* à celle du *salaire égal pour un travail sensiblement identique* à, finalement, celle du *salaire égal pour un travail différent mais équivalent*, donnant lieu à la promulgation de différents programmes d'accès à l'égalité (PAE) et d'équité en matière d'emploi (PEE) tant au fédéral que dans la plupart des provinces canadiennes.

Suite à ces actions et à une transformation dans les attitudes et les mentalités à l'égard du travail féminin, on a pu constater un certain progrès: les femmes, pour l'ensemble des travailleuses à temps plein, au Canada, sont passées d'un salaire moyen de 0,59 en 1967, à 0,73 en 1997. C'est, sans contredit, une amélioration.

Mais cela ne semble-t-il pas bien peu, comme résultat, après vingt-cinq années de lutte? Après les efforts déployés et les stratégies utilisées?

### Question à l'étude

Face à cette timidité dans la transformation générale des conditions salariales des femmes, on peut se poser la question suivante: si le salaire moyen des femmes, au Canada, ne s'est pas amélioré davantage, serait-ce que les stratégies déployées par les féministes depuis les années 70 n'auraient pas été efficaces? Il nous est apparu utile de regarder les changements survenus dans les rapports entre les revenus d'emploi des hommes et des femmes sur trois décennies, en fonction de ces stratégies. Quelles étaient-elles, ces stratégies, par rapport aux demandes salariales? Il y en a eu deux, principalement.

La première voulait que l'on encourage les filles à étudier le plus longtemps possible, afin qu'elles obtiennent des diplômes d'études supérieures: l'on croyait, en effet, les rendre ainsi concurrentielles sur un marché trop dominé par les compétences masculines.

La seconde, venue un peu plus tard, dans les années 80, était d'inciter les femmes à investir dans des secteurs de travail non

traditionnels, pour y occuper les emplois dits masculins, lorsque ceux-ci étaient mieux rémunérés et avaient de meilleures conditions de travail que les emplois des femmes. En fait on voulait que les femmes quittent leurs ghettos roses pour se donner le droit d'accès à tous les secteurs d'emplois.

Où en sommes-nous à l'heure actuelle et dans quelle mesure ces stratégies ont-elles permis aux femmes, effectivement, d'obtenir des salaires équivalents à ceux des hommes, à scolarité égale, dans un même emploi?

### À partir des données de recensements

Pour le savoir, nous avons fait une analyse exhaustive des revenus<sup>2</sup> provenant de la base des microdonnées des enquêtes sur les individus, pour les recensements canadiens de 1971, 1981, 1991 et 1996 (échantillon: 1 429 099 personnes)<sup>3</sup>. Nous avons procédé de la façon suivante: pour vérifier la question de l'écart salarial en fonction du *secteur* d'emploi ou du *type* d'emploi, nous avons réparti l'échantillon, selon le sexe, dans les catégories d'emplois identifiées par Statistique Canada (nous en avons retenu 14 sur 17)<sup>4</sup>, ce qui nous donnait la répartition des hommes et des femmes dans chaque catégorie pour chaque recensement. Puis, pour vérifier la question de l'écart salarial selon le niveau de scolarité, nous avons comparé, dans chacune des catégories d'emploi retenues, pour chaque recensement, les salaires des hommes et des femmes en fonction de leur scolarité. Mais en plus, nous avons aussi ajouté l'âge comme variable, parce que, si l'on veut montrer l'amélioration des conditions salariales à un moment précis, dans le temps, il est impératif de faire voir l'écart existant, par rapport au salaire masculin, entre les femmes plus âgées et les femmes plus jeunes; les plus jeunes, en effet, non seulement sont, en moyenne, plus scolarisées, mais aussi, bénéficient généralement de l'amélioration des conditions à l'embauche. Ainsi, l'âge a été divisé en huit groupes, pour toute la population active de 15 ans à plus de 50 ans, et la scolarité, en cinq catégories d'éducation, de la fin du primaire aux études supérieures.

Cette analyse fournit donc une radioscopie intéressante des variations des moyennes salariales entre les hommes et les femmes, sur vingt-cinq ans, selon le type d'emploi, le niveau de scolarité et l'âge. Elle permet de voir, aussi, les variations salariales entre les femmes elles-mêmes.



Et qu'apprend-on? Voyons d'abord une synthèse des principaux résultats dans l'ensemble, puis, regardons de façon plus précise les données pour quatre catégories d'emploi — l'enseignement; l'administration; la vente; la fabrication — qui serviront de cas de figures.

### Synthèse des résultats

De façon succincte, disons que l'âge et l'éducation font effectivement varier l'écart salarial entre les hommes et les femmes, sur une période de vingt-cinq ans. Mais dans le sens inverse pour chacune des variables. Et ajoutons, bonne nouvelle, qu'il y a, ce que nous nommerons un *effet 1996* de rattrapage sensible vers l'équité salariale dans certains secteurs lents.

Parlons d'abord de *l'âge*. La tendance est la suivante: plus une femme est âgée, plus elle est susceptible de vivre de la discrimination salariale. Ainsi, l'âge constitue presque toujours un facteur aggravant de discrimination. Pour les trois années de recensement 1971, 1981, 1991, et partiellement pour 1996, dans la plupart des secteurs d'emploi (sauf dans les *Arts* et dans les *Autres emplois du secteur primaire*, où le rapport à l'âge est plus complexe) l'écart salarial s'accroît avec l'âge. Donc, lors de chacune de ces années, les femmes plus jeunes obtenaient un salaire qui s'approchaient un peu plus du salaire moyen masculin que leurs aînées.

Cette tendance générale fait voir que la transformation se fait dans le sens d'une amélioration: en effet, lorsque les salaires des plus jeunes sont plus élevés, c'est une indication du fait que la condition salariale des femmes tend à s'améliorer dans l'ensemble de la société.

Pour l'éducation, les résultats sont différents. La première constatation est que, malgré nos espoirs et nos attentes, *l'éducation* n'a qu'un effet *partiellement* bénéfique sur le rétrécissement de l'écart salarial. Ainsi, on ne peut pas dire que plus une femme est scolarisée, plus son salaire s'approche de la moyenne salariale masculine, pour le même niveau de scolarité. Ici, ce sont les *secteurs d'emploi* et les *types d'emploi* qui représentent les variables les plus importantes.

Cela se passe de la manière suivante.

1. Dans les emplois où l'expertise et la compétence reposent sur des connaissances acquises à travers la scolarité, il y a un net recul de la discrimination salariale (par exemple,

- dans l'*enseignement* et les *sciences sociales*).
2. Dans les secteurs qui représentent encore des secteurs non traditionnels d'emploi pour les femmes, le rétrécissement de l'écart salarial met du temps à se manifester, et ce, bien souvent malgré le niveau de scolarité atteint (par exemple dans l'*administration* et les *sciences naturelles*).
  3. Cependant, dans les emplois qui n'exigent pas une compétence acquise à travers les études, on fait face aux pires scénarios de discrimination. Les améliorations y sont plus que timides, comparativement aux autres secteurs (ainsi, dans la *vente* et les *autres emplois du secteur primaire*).
  4. *L'effet*1996. Dans certains secteurs d'emploi — notamment dans les secteurs non traditionnels pour les femmes, quoique pas uniquement — entre 1991 et 1996, on assiste à un genre de rattrapage, à un phénomène de rétrécissement plus rapide de l'écart salarial, et ce, particulièrement pour les femmes de 35 ans et moins (*construction; transports; fabrication; personnel de bureau*).

Nous présentons un exemple pour chacune de ces quatre catégories.

## Cas de figures

### 1. Le secteur de l'enseignement

En 1971, les femmes, dans ce secteur, n'obtenaient qu'entre 0,60 et 0,76 de la valeur du salaire masculin, selon les groupes d'âge et les niveaux de scolarité. En 1981, l'enseignante instruite travaillait déjà, de façon générale, dans un environnement plus équitable que dans la plupart des autres secteurs d'emploi. En 1991, la femme qui a fait des études supérieures bénéficiera très souvent de revenus semblables à ceux de ses collègues masculins. En fait, dès lors qu'elle a fait des études universitaires, il est peu probable, et même jusqu'à 50 ans, qu'elle gagne moins de 0,90 de ce qui est versé aux hommes; mais pour celles qui ont plus de 50 ans et qui ont fait des études supérieures le quotient se situe autour de 0,86.

En 1996, même si, dans l'ensemble de la profession, toutes catégories confondues, les femmes n'en sont encore qu'à 0,83 du salaire masculin, les quotients frôlent généralement les 0,90 pour toutes les femmes ayant un diplôme universitaire et *surpassent même les*

*moyennes masculines* chez les 35 et moins ayant un niveau d'études supérieures. Le seul lieu remarquable de discrimination dans ce secteur se trouve chez les femmes diplômées des collèges, qui obtiennent autour de 0,75 du salaire masculin, pour toutes les femmes ayant entre 25 et 45 ans. C'est ici que l'influence positive de l'éducation a été le plus manifeste en vingt-cinq ans.

Le **tableau 1** (ci-dessous) résume la progression du secteur de l'enseignement vers l'équité salariale et les graphiques 1 (en annexe) présentent, pour ce secteur, les polygones de fréquences en fonction de l'âge et de l'éducation, pour les quatre années de recensement.

Tableau 1: progression de l'équité salariale Secteur de l'enseignement	
1. Instauration du modèle de l'équité de 1971 à 1991	
en 1971	- pour les ♀ plus jeunes, aucun écart salarial - pour les 30 ans <i>et plus</i> : discrimination quelle que soit la scolarité (entre 0,60 et 0,76 du salaire masculin)
en 1981	- le niveau d'éducation est un facteur déterminant de rétrécissement de l'écart salarial
et en 1991	- il y a atténuation de l'effet négatif de l'âge
2. Au seuil de l'équité en 1996	
en 1996	- les diplômées universitaires (tous les âges) obtiennent autour de 0,90 - les ♀ de 35 ans <i>et moins</i> : $\bar{x}$ salaire annuel est supérieure au salaire ♂
3. Toutes catégories confondues	$\bar{x}$ du salaire annuel ♀ est à 0,83 du salaire ♂ en 1996

## 2. Le secteur de l'administration

Dans les postes de direction et dans l'administration, les ratios tendent dans l'ensemble à augmenter de 1971 à 1996. En 1996, les femmes de moins de 45 ans connaissent moins de discrimination que



leurs aînées et les plus instruites moins que celles qui ont fréquenté l'école sur une plus courte période, ce qui confirme les effets de l'âge et de la scolarité comme facteurs déterminants. Cependant, les quotients dans les 0,70 restent la norme bien que, chez les femmes de moins de 30 ans, on ne voit plus de moyennes inférieures à 0,80.

Et il ne s'agit pas là que d'une simple question de revenus: les femmes se sont nettement engagées dans ce secteur de travail. Prenons, à titre d'exemple, dans notre échantillon, le groupe des femmes de 25 à 29 ans qui ont fait des études de premier cycle: on n'en dénombrait que 0,13 (soit 20 femmes pour 132 hommes) en 1971, alors qu'en 1996, leur proportion grimpeait à 0,44 (soit 779 femmes pour 991 hommes), preuve de leur présence nouvelle dans ce secteur.

Pour cette même catégorie, le ratio des salaires femme/homme, qui était de 0,64 en 1971, atteignait 0,86 en 1991 et 0,90 en 1996. Chez les femmes qui ont fait des études supérieures, on peut aussi voir une forte progression puisque les ratios passent de 0,78 en 1971 à 0,83 en 1991 et à 0,94 en 1996.

Le **tableau 2** (ci-dessous) résume la progression du secteur de l'administration vers l'équité salariale et les **graphiques 2** (en annexe) présentent, pour ce secteur, les polygones de fréquences en fonction de l'âge et de l'éducation, pour les quatre années de recensement.

Tableau 2: progression de l'équité salariale Secteur de l' <i>administration</i>	
1. Progrès mitigé de 1971 à 1991	
de 1971 à 1991	<ul style="list-style-type: none"> <li>- il y a de plus en plus de ♀ dans le secteur et dans les postes plus élevés</li> <li>- la <math>\bar{x}</math> du salaire annuel des ♀ est inférieure à 0,70</li> </ul>

2. L'écart s'amointrit en 1996	
en 1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>- amoindrissement de l'effet négatif de l'âge</li> <li>- la scolarité réduit l'écart salarial pour tous les âges</li> <li>- les ♀ ayant des études supérieures obtiennent de 0,76 à 0,94 du salaire ♂ (selon les âges)</li> <li>- chez les ♀ de moins de 30 ans: les ♂ sont supérieures à 0,80 quelle que soit la scolarité</li> </ul>
3. Toutes catégories confondues	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ du salaire annuel ♀ est à 0,70 du salaire ♂ en 1996</li> </ul>

### 3. Le secteur de la vente

La discrimination salariale a toujours été importante dans le secteur de la vente, du commerce de gros et de détail et on ne voit guère poindre à l'horizon de changements à court terme. En 1971, les femmes y étaient très mal rémunérées: elles ne parvenaient pas à gagner 0,45 du salaire des hommes. Et l'on n'observe qu'une légère amélioration au cours des vingt années qui ont suivi. Les ratios de 1991 restent faibles; au dessous de 0,70 pour les femmes de plus de 40 ans, ils n'atteignent qu'exceptionnellement 0,80 chez les plus jeunes. En 1996, les tendances se maintiennent en grande partie. On peut parler de stagnation même si l'éducation semble timidement jouer en faveur des femmes les plus jeunes.

On voit bien ici le modèle d'emploi où la scolarité, n'étant pas une condition à l'embauche, a peu à voir avec les caractéristiques salariales. Il est probable, aussi, que le peu de syndicalisation des femmes dans ce secteur constitue une condition aggravante de leur situation.

Le tableau 3 (ci-dessous) résume le peu de progression du secteur de la vente vers l'équité salariale et les graphiques 3 présentent (en annexe), pour ce secteur, les polygones de fréquences en fonction de l'âge et de l'éducation, pour les quatre années de recensement.

Tableau 3: progression de l'équité salariale  
Secteur de la *vente*

1. Discrimination criante de 1971 à 1991	
en 1971	- les ♀ ne font pas 0,45 du salaire ♂
en 1991	- les ♀ de plus de 40 ans stagnent encore dans les 0,60, même si scolarisées
2. Toujours la discrimination en 1996	
en 1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'âge est le principal facteur: moins la ♀ est jeune plus il y a discrimination</li> <li>- les ♀ de 35 ans <i>et plus</i> qui ont fait des études supérieures n'atteignent pas les 0,70</li> <li>- timide effet de l'éducation sur les plus jeunes</li> <li>- pour les moins de 30 ans, la <math>\bar{x}</math> est à peine à 0,72</li> </ul>
3. Toutes catégories confondues	$\bar{x}$ du salaire annuel ♀ est à 0,68 du salaire ♂ en 1996

#### 4. Le secteur de la fabrication

Dans le secteur de la fabrication, du montage et de la réparation, le progrès, là aussi, est d'une terrible lenteur jusqu'à 1991, les revenus des femmes demeurant nettement plus bas que ceux des hommes. En 1971, le salaire des femmes peu scolarisées (secondaire ou moins) se situait autour de 0,40 du salaire masculin. Peu de changement en 1981. En 1991, on peut voir une certaine transformation, passant de ratios qui se situent autour de 0,55 pour les personnes de 50 ans *et plus* à des moyennes se situant entre 0,65 et 0,70 chez les plus jeunes. L'éducation a aussi une légère influence: les universitaires s'en sortent un peu mieux. Cet aspect se confirme cependant en 1996 et on peut voir ici, tout spécialement, la tendance au rattrapage vers une plus grande équité entre les années 1991 et 1996. Ainsi, on peut prendre à titre d'exemple, le groupe des femmes qui ont fait des études de 1<sup>er</sup> cycle: elles peuvent désormais espérer obtenir autour de 0,80 du salaire de leurs collègues masculins si elles ont moins de 30 ans. Cela amène un peu d'espoir à plus ou moins long terme, surtout lorsque l'on réalise que le salaire moyen des femmes, dans ce secteur, en 1996, n'en est encore qu'à 0,61 du salaire moyen masculin. Ajoutons qu'il s'agit, là



encore, d'un secteur où on dénombrait peu de femmes en 1971, mais que leur effectif n'a cessé de croître depuis 1981 et, qu'en 1996, elles forment une bonne proportion de la main-d'oeuvre.

Le tableau 4 (ci-dessous) résume la progression du secteur de la fabrication vers l'équité salariale et les graphiques 4 présentent (en annexe), pour ce secteur, les polygones de fréquences en fonction de l'âge et de l'éducation, pour les quatre années de recensement.

Tableau 4: progression de l'équité salariale Secteur de la <i>fabrication</i>	
1. Très peu de progrès de 1971 à 1991	
en 1971	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peu de ♀ ayant un niveau d'études universitaires</li> <li>- les ♀ peu scolarisées font autour de 0,40 du salaire masculin</li> <li>- peu d'effet d'éducation</li> </ul>
en 1991	<ul style="list-style-type: none"> <li>- encore peu d'effet d'éducation</li> <li>- mais effet d'âge: les ♀ plus jeunes font de 0,65 à 0,70 du salaire ♂</li> </ul>
2. L'effet 1996: début de rattrapage	
en 1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>- accroissement sensible du nombre de femmes dans le secteur</li> <li>- effet combiné de l'âge et de l'éducation:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- les ♀ de 35ans <i>et moins</i> ayant un diplôme de 1<sup>er</sup> cycle font entre 0,75 et 0,80</li> <li>- les ♀ de 35 ans <i>et moins</i> ayant un niveau d'études supérieures font plus de 0,80</li> </ul> </li> </ul>
3. Toutes catégories confondues	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ du salaire annuel ♀ est à 0,61 du salaire ♂ en 1996</li> </ul>

Des stratégies féministes efficaces?

Les quelques résultats présentés ici permettent de répondre à la question de départ: les deux stratégies — pousser les filles à poursuivre leurs études vers l'éducation supérieure et inciter les femmes à quitter les ghettos roses — ont-elles été efficaces?

On peut répondre à cette question par l'affirmative, avec un bémol, cependant, un genre de *oui mais*, un oui ambivalent. En fait, on peut reprendre les trois constats qui se dégagent de l'analyse:

- 1) que l'éducation joue effectivement un rôle positif, mais uniquement dans les emplois qui l'exigent comme condition d'embauche;
- 2) que, dans tous les autres cas, c'est-à-dire dans le milieu des emplois moins qualifiés, les traditions sexistes donnent peu de chance aux femmes. C'est souvent dans ces milieux que les femmes sont plus âgées, moins scolarisées et non syndiquées. Tous ces facteurs les rendent extrêmement vulnérables à la discrimination salariale;
- 3) que les avancées dans les secteurs d'emploi non traditionnels pour les femmes ont été nettement plus lentes qu'on ne l'aurait souhaité: le sexisme ambiant, là encore, ne s'y efface qu'avec beaucoup de résistance devant la compétence des femmes.

On peut, malgré tout, se réjouir des avancées salariales des femmes depuis vingt-cinq ans. Elles signifient que l'on vit dans une société où le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est reconnu et où des progrès sensibles se font en matière d'équité salariale.

Mais ces victoires progressives auraient un goût moins amer, semble-t-il, si l'on n'était pas obligés de reconnaître qu'elles sont quelque part fondées sur un principe sous-jacent — que nous avons nous-mêmes avalisé, en tant que féministe — à savoir que, pour une raison ou pour une autre, une femme *non instruite serait plus «discriminable»*. Si l'on peut comprendre aisément, en effet, que l'âge soit une variable influente d'atténuation de l'écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes, il est plus malaisé d'admettre l'effet et les variations attribuables à l'éducation. Parce que, enfin, pourquoi les femmes éduquées mériteraient-elles un salaire équitable et les autres non?

Aussi, il nous apparaît que c'est là, en tout premier lieu, qu'il faut désormais faire porter les luttes et les programmes d'équité en emploi, si l'on veut voir advenir, dans la société, un progrès autant transversal que longitudinal en regard de la discrimination salariale.

L'équité salariale, ce doit être pour toutes les femmes, quels que

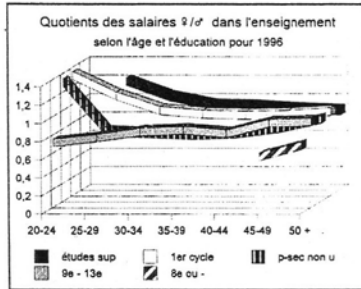
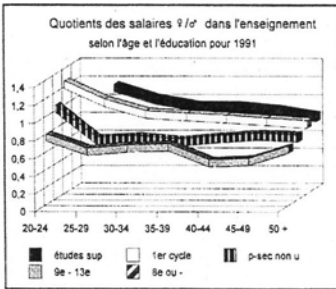
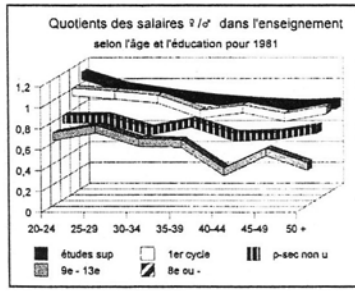
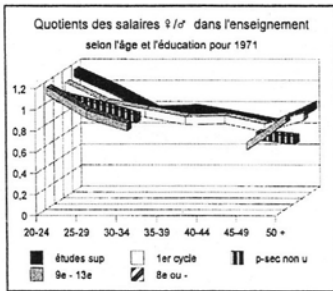
soient leur âge, leur niveau de scolarité, leur secteur d'emploi ou leur type d'occupation.



SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT

Enseignants et personnel assimilé; 1971, 1981, 1991  
Service d'enseignement; 1996

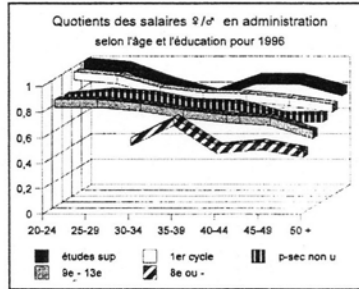
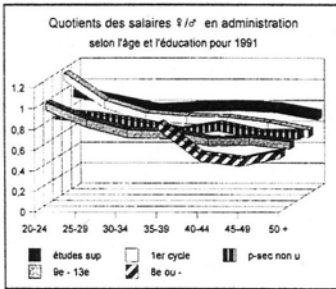
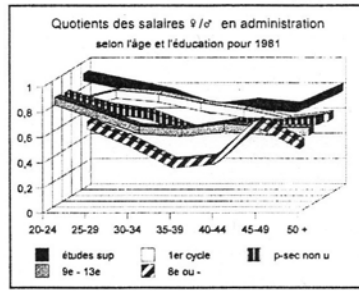
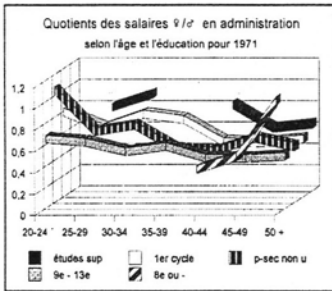
Graphiques 1



SECTEUR DE L'ADMINISTRATION

Directeurs, administrateurs et personnel assimilé; 1971, 1981, 1991  
 Cadres supérieurs & autres cadres & professionnels en gestion; 1996

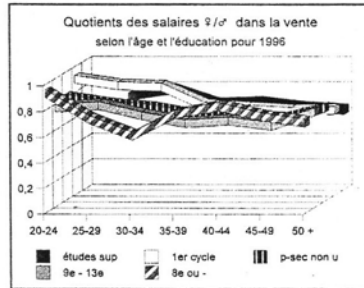
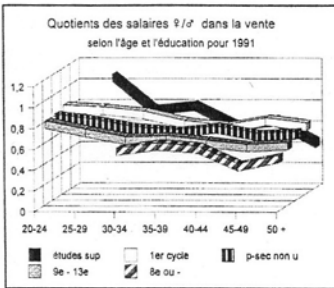
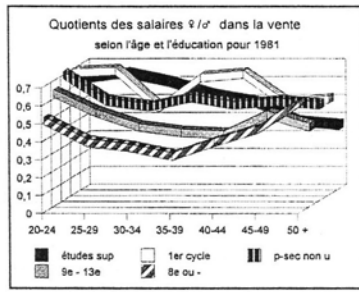
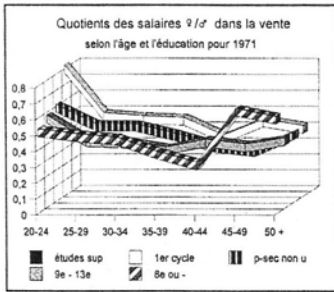
Graphiques 2



SECTEUR DE LA VENTE

Travailleurs spécialisés dans la vente; 1971, 1981, 1991  
 Commerce de gros & commerce de détail; 1996

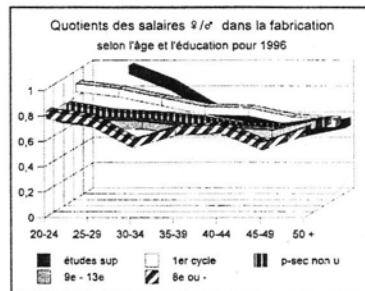
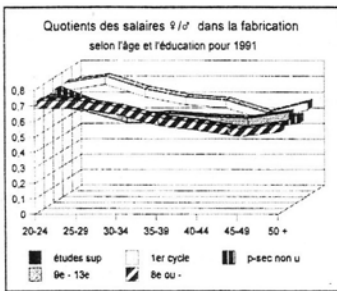
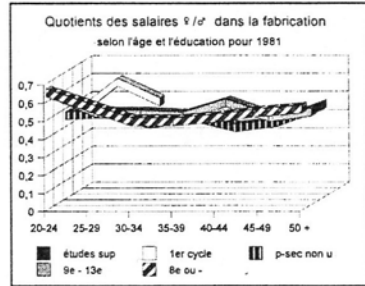
Graphiques 3



SECTEUR DE LA FABRICATION

Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation de produits; 1971, 1981, 1991  
Industries manufacturières; 1996

Graphiques 4



## Notes

1. La question de l'équité salariale est évoquée, au Canada, depuis 1919, sans que cela change quoi que ce soit à la discrimination sexuelle dans l'emploi. Le Canada avait, en 1948, ratifié la politique de *travail égal/salaire égal* des Nations-Unies, mais n'a pas entériné la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail de 1950, visant la reconnaissance d'une rémunération égale pour les travailleurs et les travailleuses accomplissant un travail d'égale valeur, avant les années 1970.
2. On trouvera une version détaillée de l'analyse dont il est question ici, une discussion méthodologique ainsi que la totalité des résultats obtenus dans *L'équité salariale: un progrès mitigé*, Christiane Bernier et Simon Laflamme, à paraître.
3. L'échantillon de 1971 compte 150 798 individus, soit 74 829 hommes et 75 969 femmes. Celui de 1981 comprend 377 234 individus dont 185 138 hommes et 192 096 femmes. L'échantillon de 1991 en comporte 420 088: 224 430 hommes et 195 658 femmes. Enfin, en 1996, on dénombre 480 979 cas parmi lesquels on trouve 254 093 hommes et 226 886 femmes.
4. Administration; sciences naturelles; sciences sociales; enseignement; santé; arts; employés de bureau; vente; services agriculture; autres travailleurs du secteur primaire; fabrication; construction (bâtiment); transports.

## Bibliographie

- Armstrong, P. et Armstrong, H. (1990a). *Theorizing women's work*. Toronto: Garamond Press.
- Armstrong, P. et Armstrong, H. (1990b). Lessons from pay equity. *Studies in Political Economy*, n° 32, été.
- Armstrong, P. et Armstrong, H. (1978). *The double ghetto*. Toronto: McClelland & Stewart.
- Armstrong, P. et Armstrong, H. (1983). *Une majorité laborieuse*. Les

- femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix.* Ottawa: Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ministre des Approvisionnement et Services Canada.
- Bradley, H. (1989). *Men's work, women's work: A sociological history of the sexual division of labour employment.* Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Brayfield, A. A. (1990). *Gender, wage-labor characteristics, and the allocation of household tasks.* Thèse de doctorat, Ann Arbor, UMI, University of Maryland College Park.
- Chaykowski, R. P. (dir.). (1989). *Pay equity legislation: Linking economic issues and policy concerns.* Kingston: Industrial Relations Centre, Queen's University, Research and Current Issues, Series n° 59.
- Chicha-Pontbriand, M-T. (1988). *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi,* Montréal, éd. Yvon Blais. Commission de l'équité salariale (La) (1990). *Guide pour la comparaison des emplois et l'équité salariale,* Toronto.
- Connelly, P. (1978). *Last hired, first fired.* Toronto: Women's Press.
- Cuneo, C. J. (1990). *Pay equity: The labour-feminist challenge.* Toronto: Oxford University Press.
- Davies, S., Mosher, C., et O'Grady, B. (1996). Educating women: Gender inequalities among Canadian university graduates. *Canadian Review of Sociology & Anthropology*, vol. 33, n° 2, mai, p.125-142.
- David, H. (1987). *Les femmes et l'emploi, le défi de l'égalité.* Montréal: P.U.Q..
- David, H. (1988). La portée des luttes contre la discrimination systémique et pour l'égalité professionnelle en emploi dans la conjoncture actuelle. *Interventions économiques*, n°s 20-21, p.191-204.
- Day, T. (1987). *Équité salariale: questions à débattre.* Ottawa: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- De Sève, M. (1988). Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986. *Interventions économiques*, n° 20, p. 59-101.
- Dumas, M-C., et Mayer, F. (dir.) (1989). *L'équité salariale, un pouvoir à gagner.* Montréal: Les Éditions du Remue-ménage.
- Fudge, J., et McDermott, P. (dir.) (1991). *Just wages: A feminist assessment of pay equity.* Toronto: University of Toronto Press.



- Gunderson, M. (1994). *Comparable worth and gender discrimination: An international perspective*. Genève: International Labour Office.
- Gunderson, M. (1975). Male-female wage differentials and the impact of equal pay legislation. *Review of Economics and Statistics*, vol. 57, n° 4, novembre, p. 462-469.
- Gunderson, M., et Riddell, C. W. (1988). *Labour market economics: Theory, evidence and policy in Canada*. Toronto: McGraw-Hill Ryerson.
- Huet, M. (1986). Déchiffrer le droit à l'emploi. *Nouvelles questions féministes*, n°s 14-15, hiver, p. 13-29.
- Humphrey, J. (1987). *Gender and work in the third world: Sexual divisions in Brazilian industry*. London and New York: Tavistock Publications.
- Kelly, J. G. (1988). *Pay equity management*. Ottawa, CCH Canadian Limited.
- Kempeneers, M. (1992). *Le travail au féminin: analyse démographique de la discontinuité professionnelle des femmes au Canada*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Krahn, H. (1991). Les régimes de travail "non standard". *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue 75-001F, hiver, p. 41-51.
- Le Bourdais, C. (1989). L'impact des transformations familiales sur l'activité professionnelle des femmes au Canada. *Revue suisse de sociologie*, n° 1, p. 57-74.
- Lewis, D. J. (1988). *Just give us the money: A discussion of wage discrimination and pay equity*. Vancouver: Women's Research Center.
- Marcotte, M. (1987). *Equal pay for work of equal value*. Kingston: Industrial Relations Centre, Queen's University, Research Essay Series n° 59.
- McDermott, P. (1991). Employment equity and pay equity: And never the twain shall meet? *Canadian Woman Studies/Les Cahiers de la Femme*, vol. 12, n° 3, p. 24-27.
- McDermott, P. (1990). Pay equity in Ontario: A critical legal analysis. *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 28, n° 2, été, p. 38-407.
- Morgan, N. (1988). *Jouer à l'égalité. Les femmes et la fonction publique fédérale (1908-1987)*. Ottawa: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- Parr, J. (1990). *The gender of breadwinners: Women, men, and*

- change in two industrial towns, 1880-1950*. Toronto: University of Toronto Press.
- Reskin, B., et Roos, P. A. (1990). *Job queues, gender queues*. Philadelphia: Temple University Press.
- Reskin, B. F. (dir.) (1984). *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*. Washington, DC: National Academy Press.
- Reskin, B. et Padavic, I. (1994). *Women and men at work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press, Sociology for a New Century.
- Simard, M. (1989). L'équité salariale: un défi dans notre société, in Marie-Claire Dumas et Francine Mayer (dir.), *Les femmes et l'équité salariale: un pouvoir à gagner*. Montréal: Remue-ménage.
- Sopher, C. (1985). *La division du travail entre hommes et femmes*. Paris: Economica.
- Stiver, L., et O'Leary, S. (1990). *Storming the tower: Women in the academic world*. London: Kogan Page.
- Terrell, K. (1992). Female-male earnings differentials and occupational structure. *International Labour Review*, vol. 131, n<sup>os</sup> 4-5, p. 387-404.
- Walby, S. (dir.). (1988). *Gender segregation at work*. Milton Keynes: Open University Press.
- Weiner, N., et Gunderson, M. (1990). *Pay equity: Issues, options and experiences*. Toronto: Butterworths.
- Wilson, S. J. (1991). *Women, families and work*. Toronto: McGraw-Hill Ryerson.