

Équité salariale entre les sexes au Canada : leçons de trois décennies

Élisabeth Labrie

Sciences Humaines, Université Laurentienne

Rachid Bagaoui

Sociologie, Université Laurentienne

Simon Laflamme

Sciences Humaines, Université Laurentienne

Dominique Potvin

Université du Québec à Rimouski

Introduction

Éléments pour une analyse de la différence des salaires selon le sexe

L'arrivée des femmes sur le marché du travail représente l'un des progrès les plus remarquables des 40 dernières années. Malgré les avancées notables que les femmes ont enregistrées, plusieurs études montrent que les obstacles sont nombreux et que les réalisations ne sont pas à la hauteur des revendications des femmes et des politiques qui sont mises en place contre la discrimination. La répartition salariale constitue un enjeu persistant de cette discrimination (Groupe de travail sur l'équité salariale, 2004). Les études révèlent que la diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes n'est pas très marquée et que cet écart tend même à s'aggraver avec les mutations du marché du travail et les transformations de l'économie mondiale. Si cette lecture est possible, à nos yeux, les analyses qui lui servent d'appui ne font pas ressortir suffisamment la complexité de l'évolution de la distribution des salaires selon le sexe. Qu'en est-il, par exemple, de cette lecture si l'on examine l'écart salarial sur une période de 30 ans et qu'on approfondit l'examen des variables qui sont traditionnellement mobilisées, comme l'âge, l'instruction ou le domaine de travail?

Au Canada, comme ailleurs, la principale façon d'aborder la question des écarts salariaux entre les hommes et les femmes est de recourir au principe du travail d'égal valeur¹. À l'origine de ce principe, il y a un soupçon : les postes occupés par des femmes sont moins bien rémunérés que ceux qui sont occupés par des hommes, précisément parce que leurs

¹ « Les lois en matière d'équité salariale se distinguent de celles portant sur le principe de « à travail égal, salaire égal » de deux façons importantes :

occupants sont des femmes. Veiller à instituer l'égalité salariale, c'est donc éliminer tout lien systématique entre les salaires et la répartition des emplois selon le sexe. En d'autres termes, la parité salariale n'est possible que si les emplois sont préalablement rendus comparables en fonction de leur valeur globale. Ce sont les emplois eux-mêmes qui font l'objet d'évaluations et non pas les personnes qui les exercent (Développement des ressources humaines Canada, 2002).

Depuis les trois dernières décennies, les travaux sur la discrimination systémique en emploi et sur l'équité salariale sont innombrables et ils ont pris diverses orientations au cours des années (Gunderson, 1975; Armstrong et Armstrong, 1978; Connelly, 1978; Reskin, 1984; David, 1987; David 1988; Armstrong et Armstrong, 1990a; Armstrong et Armstrong, 1990b; Weiner et Gunderson, 1990; Wilson, 1991; Blau et Kahn, 1996; Davies, Mosher et O'Grady, 1996; Bernier et Laflamme, 2000; Whitehouse, 2001; Young, 2002; Balkin et Gomez-Mejia, 2002; Gunderson, 2002; Weiner, 2002; Havet, 2004; Van de Vliert et collab., 2004; Hallée, 2005; Western, Dwan et Kebonang, 2005; Lemièrre, 2006) : discussions sur différentes méthodes pour établir l'équivalence des emplois et la comparabilité de la valeur du travail exécuté; calculs des ratios et comparaisons internationales sur la discrimination sexuelle dans l'emploi; définition de ce qu'est l'équité, de ce qu'est une profession; analyses des législations et des programmes d'équité, de leur rôle, de leur efficacité ou de leurs effets; présentations de luttes particulières pour établir les paramètres de l'équité dans un emploi donné; difficultés vécues par les travailleuses dans les secteurs non traditionnels; interprétations juridiques de la notion d'équité; changements et conséquences de l'équité salariale sur les pratiques syndicales ou sur les critères d'évaluation de l'équité; injustice salariale que subissent encore les femmes dans plusieurs pays du monde; non-conformité des petites entreprises à la loi sur l'égalité salariale; discussions sur la conformité entre les pratiques internes de

1. Les lois en matière d'équité salariale interdisent la discrimination salariale lorsque deux employés accomplissent un travail de valeur égale ou comparable. Elles ont donc une application plus générale et peuvent agir à titre de mesures réparatrices face à la discrimination salariale en place là où les femmes accomplissent un travail différent de celui des hommes.

2. Les lois en matière d'équité salariale sont proactives dans le sens qu'elles exigent d'un employeur qu'il s'enquiert à savoir si la discrimination sexuelle au niveau de la rémunération existe au sein de son entreprise et, si tel est le cas, qu'il prenne les mesures nécessaires à son élimination. Il incombe donc à l'*employeur* d'identifier les écarts salariaux discriminatoires. À l'opposé, les lois en matière de salaire égal pour travail égal dépendent de la présentation d'une plainte par un *employé* (l'exception étant la législation en matière d'équité salariale de la compétence fédérale qui doit aussi attendre le dépôt d'une plainte, tout comme la législation sur le salaire égal), (Ressources humaines et Développement social Canada, 2006).

l'entreprise et l'exigence en matière d'équité salariale; controverses liées aux méthodes d'évaluation des emplois.

On attribue généralement les observations qui sont préjudiciables aux femmes aux transformations de l'économie mondiale et aux modes de régulation du marché du travail (Smith et collab., 2005). Il faut penser, entre autres, à la déréglementation du marché du travail et à l'accroissement des régimes du travail flexibles (accentuation du travail à temps partiel et du travail autonome), de même qu'à l'extension du secteur des services et au déclin du secteur public. Mais il faut noter que ces transformations ont touché aussi les hommes; on pense au fait que de plus en plus d'hommes travaillent à temps partiel et que certains emplois traditionnellement masculins ont disparu, comme dans la fabrication et dans les industries du secteur primaire (Développement des ressources humaines Canada, 2002; Asselin, 2003). Il y a aussi, dans le cas du Canada, le régime décentralisé des mécanismes d'établissement de salaires (Blau et Kahn, 1996; Kidd et Shannon, 1997 et Whitehouse, 2001) : dans un régime de négociation décentralisé, les salaires sont fixés à l'échelle de l'entreprise plutôt qu'à celle de la branche ou encore de la nation. Les femmes, qui se concentrent déjà au bas de l'échelle de la rémunération, sont les plus pénalisées par ce régime (Développement des ressources humaines Canada, 2002).

Mais ni les forces du marché ou de l'économie, ni le régime des relations industrielles ne rendent compte à eux seuls de l'écart salarial. Vingt à 30 pour cent de l'écart salarial serait attribuable, d'une part, à des attitudes discriminatoires à l'endroit des femmes, d'autre part à des secteurs d'emploi où les femmes ont tendance à se regrouper, par exemple le travail de bureau, les soins infirmiers et la vente au détail (Développement des ressources humaines Canada, 2002). Le choix du domaine d'études représente, lui aussi, un facteur de différenciation (Statistique Canada, 1992; Fillmore, 1990).

En 1970, par exemple, la proportion de femmes diplômées d'université par rapport à l'ensemble des diplômés n'était que de 0,37 (Statistique Canada, 1992), et peu de femmes s'aventuraient dans les secteurs d'emploi non traditionnels où elles n'étaient pas particulièrement les bienvenues et où, de toute façon, elles n'arrivaient pas à être aussi bien rémunérées que les hommes (Fillmore, 1990). Il n'est donc pas étonnant que, aujourd'hui, on ne compte pas encore massivement de femmes dans les hautes sphères de la structure canadienne des professions². Or les différences de choix de

² Les causes de cet état de fait ne sont pas abordées ici. La plupart des études mentionnées ci-dessus ont démontré à l'envi l'importance du sexisme comme facteur majeur dans la non-poursuite d'une carrière de haut niveau pour les femmes. La théorie du *plafond de verre* qui a trait aux problèmes d'avancement des femmes dans la hiérarchie administrative, et celle de l'orientation différentielle des trajectoires, qui montre comment les femmes sont amenées à choisir des emplois permettant la conciliation travail-famille, demeurent pertinentes.

domaine d'études d'après le sexe peuvent expliquer en partie l'inégalité des revenus d'emploi. De plus, dans la mesure où les individus qui bénéficient des meilleurs revenus sont ceux qui travaillent à plein temps, qui ont plus de 50 ans et qui sont qualifiés, il n'est pas étonnant de constater que la représentation des femmes est la plus faible. Par conséquent, il faut s'attendre à ce que l'écart entre les revenus d'emploi des hommes et ceux des femmes ne rétrécisse que lentement, et ce, malgré l'influence de divers programmes d'équité.

L'effet de la socialisation et de l'intériorisation des valeurs associées aux rôles sexuels joue également un rôle central dans la discrimination salariale. Les hommes, en effet, étaient considérés, jusqu'au début des années 1970, comme le soutien de famille et, par conséquent, leur rémunération devait être plus élevée que celle des femmes (Commission canadienne du droit de la personne, 2004). Les salaires faibles qu'étaient ceux des femmes étaient donc corrélés à leur infériorisation sociale et symbolique, ce qui témoignait d'une forme systémique de la discrimination (Connelly, 1978; Armstrong et Armstrong, 1978, 1990a et b; David, 1987, 1988; Reskin, 1984; Gunderson, 1975; Wilson, 1991). Ce sont d'ailleurs ces arguments qui sont traditionnellement invoqués (notamment par la théorie du capital humain) pour justifier l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Mais tous les facteurs ne font pas l'objet de réajustement dans le cadre du programme de l'équité salariale. Les différences dans les emplois disponibles, dans le salaire pour un emploi identique, et dans le salaire pour un emploi de valeur équivalente, sont des facteurs qui font l'objet d'une telle action politique (Gunderson, 1994). La loi sur la parité salariale, de son côté, a identifié quatre éléments pour fixer la valeur des emplois : les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail; dans le même esprit, elle a conçu des plans d'évaluation pour déterminer la valeur de chaque emploi d'une manière uniforme et équitable. Ce sont donc les emplois eux-mêmes qui font l'objet d'évaluations et non les personnes qui les exercent. Il faut noter cependant que tous les facteurs de différenciation ne sont pas pris en considération. Sont examinés le rendement, l'ancienneté, la surévaluation de postes, la rétrogradation, les affectations de formation et les pénuries de main-d'œuvre. Tout élément qui ne fait pas partie de cette grille doit être éliminé (Développement des ressources humaines Canada, 2002).

Tous ces travaux — aussi bien que les polémiques qu'ils ont suscitées — sont importants en ce qu'ils sont l'indice d'une préoccupation sociale récurrente et qu'ils contribuent à apporter quelque lumière sur un phénomène complexe. Les modes analytiques se sont néanmoins développés avec les années. Contrairement à ce qu'on note dans les études qui sont produites depuis plusieurs décennies, de nouvelles analyses examinent le quotient homme/femme à la lumière de plusieurs variables comme la

scolarité, l'âge, le secteur, la syndicalisation (Bernier et Laflamme, 2000; Commission de l'équité salariale, 2006). D'autres travaux soulignent que les résultats obtenus sont fort dépendants des méthodes utilisées. Drolet (2001), en effet, remarque que la plupart des travaux ont pour critère la structure salariale masculine, ce qui a pour conséquence de ne pas tenir compte de la situation réelle des femmes sur le marché du travail. L'auteure propose de prendre en considération, pour effectuer la comparaison entre les revenus des sexes, le nombre d'heures travaillées et la continuité de l'expérience au travail. En faisant cela, l'auteure redécouvre la persistance de la différence entre les revenus des hommes et ceux des femmes et en accentue l'importance.

L'étude que nous proposons ne conteste pas les conclusions auxquelles sont parvenus les travaux depuis plusieurs décennies. Elle reconnaît tout à fait qu'il y a un écart de salaire entre les hommes et les femmes, écart qui, paradoxalement, persiste et diminue. La question se pose alors de savoir quelle est la forme de ce paradoxe à la lumière de l'ensemble des variables qui sont théoriquement retenues comme significatives. Pour répondre à cette question, il importe de reprendre les analyses en combinant les variables et en se penchant sur trois décennies (de 1971 à 2001³) sans toutefois oublier que les résultats obtenus ne sont jamais indépendants de la méthode utilisée.

Le texte qui suit se divise en trois sections. La première présente quelques éléments méthodologiques qui ont servi à l'analyse. La deuxième interroge la tendance du quotient homme/femme du salaire selon diverses variables. Enfin, la troisième section s'interroge sur la variance du salaire qui est expliquée par une série de variables indépendantes comme le type de métier, l'origine ethnique, le régime du travail, etc.

Éléments de méthode⁴

Notre étude s'appuie sur les microdonnées des enquêtes sur les individus (ou les particuliers) de Statistique Canada pour les années de recensement 1971, 1981, 1991 et 2001.

Nous avons sélectionné les travailleurs âgés de 15 ans ou plus. L'échantillon de 1971 compte 150 798 individus, soit 74 829 hommes et 75 969 femmes. Celui de 1981 comprend 377 234 individus, soit 185 138 hommes et 192 096 femmes. L'échantillon de 1991 en comporte 420 088 : 224 430 hommes et 195 658 femmes. Enfin, en 2001, on dénombre 555 631 cas, répartis entre 273 934 hommes et 281 697 femmes.

³ 2001 constituant au Canada le dernier recensement pour lequel les données sont accessibles.

⁴ Cette section reprend en partie le chapitre méthodologique de l'article de Christiane Bernier et Simon Laflamme (2000).

Les variables principales

Outre le sexe et le revenu tiré d'un emploi, nos principales variables sont : la profession, l'âge et le niveau d'instruction, cela pour la première série d'analyses de variance et test-t. Pour la seconde série d'analyse, les mêmes variables sont utilisées, à l'exception de la profession. Sont aussi ajoutées les variables : d'origine ethnique, minorité visible, autochtone, travail à temps plein ou temps partiel et le travail hebdomadaire. Le tout sera analysé à partir d'une régression multiple.

Le revenu

Si l'on veut observer la différence des revenus en fonction de la profession, il faut faire porter l'analyse sur les salaires. C'est là notre variable dépendante. Sont exclus les revenus qui ne proviennent pas d'un emploi à temps plein.

La profession

Pour des fins de comparaison, nous avons classé les professions selon la grille que Statistique Canada a établie en 1971 (OCC71). Les catégories en sont les suivantes :

1. directeurs, administrateurs et personnel assimilé
2. travailleurs des sciences naturelles, du génie et des mathématiques
3. travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs assimilés
4. enseignants et personnel assimilé
5. médecine et santé
6. professionnels des domaines artistique, littéraire et personnel assimilé
7. employés de bureau et travailleurs assimilés
8. travailleurs spécialisés dans la vente
9. travailleurs spécialisés dans les services
10. agriculteurs, horticulteurs et éleveurs
11. autres travailleurs du secteur primaire
12. travailleurs des industries de transformation
13. travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation de produits
14. travailleurs du bâtiment
15. personnel d'exploitation des transports
16. autres ouvriers qualifiés
17. travailleurs non classables

Statistique Canada a utilisé cette classification jusqu'en 1991. En 1996, l'organisme a substitué cette variable par de nouvelles variables professionnelles dont les catégories sont souvent compatibles avec celles de la classification de 1971. Pour rendre la comparaison possible, nous avons

recours, pour 2001, aux modalités de deux variables : la catégorisation professionnelle de 1981 (IND80P) et celle de 2001 (NOCS01P) qui, toutes deux, sont offertes dans le fichier de microdonnées à grande diffusion de 2001. La première variable se nomme « industrie (selon la Classification type des industries [CTI] de 1980) ». Elle a permis d'effectuer les comparaisons qu'on voit dans le tableau 1.

Tableau 1
Correspondance des valeurs des variables de classification des professions

Classification de 1981 (IND80P)	Classification de 1971 (OCC71)
industries agricoles (1)	agriculteurs, horticulteurs et éleveurs (10)
autres industries du secteur primaire (2)	autres travailleurs du secteur primaire (11)
industrie manufacturière (3)	travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation (13)
construction (4)	travailleurs du bâtiment (14)
transport et entreposage (5)	personnel d'exploitation des transports (15)
commerce de gros (7) & commerce de détail (8)	travailleurs spécialisés dans la vente (8)
service d'enseignement (13)	enseignants et personnel (4)
service de soins de santé et services sociaux (14)	médecine et santé (5)
hébergement et restauration (15) & autres industries de service (16)	travailleurs spécialisés dans les services (9)

La seconde variable a pour appellation « profession (selon la Classification nationale des professions pour statistiques de 2001 [CNP-S 2001]) ». Grâce à elle, nous avons pu agencer des valeurs comme le montre le tableau 2.

Tableau 2
Correspondance des valeurs des variables de classification des professions

Classification de 2001 (CNP-S 2001)	Classification de 1971 (OCC71)
cadres supérieurs (1) & autres cadres (2) & professionnels en gestion des affaires et en finance (3)	directeurs, administrateurs et personnel assimilé (1)
personnel de bureau (5)	employés de bureau et travailleurs assimilés (7)
personnel des sciences naturelles et appliquées (6)	travailleurs des sciences naturelles, du génie et des mathématiques (2)
sciences sociales et administration publique et religion (9)	travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs assimilés (3)
arts, culture, sports, loisirs (11)	professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé (6)

Dans cette opération, nous avons perdu, en 2001, trois modalités de la classification de 1971 : « travailleurs des industries de la transformation » (12), « autres ouvriers qualifiés » (16) et « travailleurs non classables » (17). Cette perte, toutefois, ne nuit pas vraiment à l'étude, car son but est de comparer les salaires des hommes et des femmes sur 30 ans; or, les catégories d'emploi restantes sont tout à fait à même de fournir les informations qui permettent de comprendre cette évolution dans son ensemble.

L'âge

Seules les personnes âgées d'au moins quinze ans font partie de notre échantillon. Pour des fins de comparaison, nous avons constitué huit groupes d'âge. Notre but était de trouver un juste milieu entre la nécessité de catégoriser de façon assez large pour détecter des différences et celle de classer de façon assez étroite afin d'être sensible aux variations selon les âges particuliers. Les analyses comparent les groupes suivants: de quinze à dix-neuf ans, de vingt à 24 ans, de 25 à 29 ans, de 30 à 34 ans, de 35 à 39 ans, de 40 à 44 ans, de 45 à 49 ans et 50 ans ou plus. Cependant, dans la plupart des analyses, nous avons exclu le groupe des personnes qui ont entre quinze et dix-neuf ans parce qu'il est difficile d'y observer des variations selon le niveau d'instruction.

L'instruction

Étant donné qu'on trouve divers systèmes d'éducation au Canada, il n'est pas facile de fixer un ensemble de niveaux qui corresponde parfaitement à toutes les réalités institutionnelles. Aussi, nous avons aménagé cinq catégories et nous les avons utilisées pour tout le pays sans trop, croyons-nous, altérer certaines spécificités régionales. Ainsi, on trouve partout des cours primaires et des cours secondaires malgré qu'ils ne comprennent pas partout le même nombre d'années. De même, l'ensemble des systèmes d'éducation canadien dispensent un enseignement professionnel postsecondaire mais non universitaire (genre collège ou école de métier) et offre des études universitaires de 1^{er} cycle et des études supérieures. Par ailleurs, pour harmoniser la classification entre les quatre années de l'échantillon, les personnes qui, en 1971, avaient suivi des programmes de formation dans des écoles de métier qui ne sont pas des institutions collégiales ont été rattachées à la catégorie études postsecondaires non universitaires; si elles avaient suivi quelques cours universitaires, elles ont été déplacées du niveau collégial vers le niveau universitaire de 1^{er} cycle. Les personnes qui sont classées soit au collégial, soit au 1^{er} cycle universitaire, soit aux études supérieures, n'ont pas forcément terminé leurs études. Un individu, par exemple, qui viendrait d'entreprendre des études de 2^e cycle figurerait dans la catégorie études supérieures. Comme dans le cas précédent, il s'agissait de classer de telle

manière qu'on puisse observer si une progression notable de l'instruction avait pour corollaire une diminution de l'inégalité des revenus selon le sexe. Les recodages ont ainsi permis de fabriquer les cinq catégories suivantes :

1. 8^e année de scolarité, ou moins
2. de la 9^e à la 13^e année de scolarité
3. collégial ou études postsecondaires non universitaires
4. études de premier cycle
5. études supérieures

Seules les quatre dernières catégories sont, en réalité, pris en considération parce qu'on compte trop peu d'individus adultes qui n'ont pas atteint le niveau secondaire.

Le statut matrimonial

On notera sans doute que, dans nos analyses, nous n'avons pas pris en considération le statut matrimonial. C'est que nous ne voyons pas comment, théoriquement, on pourrait justifier qu'il doit s'agir là d'un facteur de discrimination selon le sexe. Ce n'est pas le fait d'être marié ou non qui doit être pris en considération, c'est le temps de travail. Nous ne nions pas que le rapport à la famille ait pu réduire et réduise encore la disponibilité des femmes dans les faits. Ce que nous affirmons, c'est que, si des femmes de compétence équivalente à celle des hommes, pour des âges identiques et pour des emplois semblables, gagnent moins que les hommes, il y a discrimination, quel que soit d'une façon générale le rapport à la famille. Donner des excuses à la discrimination par l'invocation du travail ménager et du maternage — qui n'est souvent qu'un surplus de travail pour la femme —, c'est, au fond, avaliser des stéréotypes dénoncés par les analyses féministes elles-mêmes.

Les analyses

Cette étude vise essentiellement à mesurer la différence entre les salaires des femmes et ceux des hommes de façon détaillée. Les outils statistiques sont ici tout désignés : *tests t* et *analyses de variance*. Nous ajouterons à cela une *analyse de régression multiple*, laquelle permettra de pousser un peu plus l'examen du phénomène.

Les échantillons sont de très grande taille. Ils rendent possibles des analyses de variance à plusieurs facteurs. La taille des échantillons fait que toutes les analyses révèlent des différences significatives et, de fait, les proportions que nous obtenons à partir des échantillons correspondent d'assez près à celles de la population, ce qu'on a pu vérifier quand cela était possible (dans le cas, par exemple, des pourcentages de travailleurs ou de travailleuses à plein temps ou pour les quotients femmes/hommes connus).

Mais le but de l'analyse dans laquelle nous nous aventurons n'est pas simplement de répondre par oui ou par non, sur la base de tests d'hypothèse, s'il y a des différences entre les diverses catégories qui ont été créées. Comment, dans une économie postmoderne, pourrait-il ne pas y avoir de variations selon l'âge, le niveau de scolarité et la profession? On comprendra que, compte tenu de la taille de nos échantillons, tout *test t* ou toute *analyse de variance* — à deux, à trois, voire à quatre facteurs, même dans des devis 2 x 5 x 8 x 14 —, dès lors que l'opération est techniquement possible, témoigne d'une grande sensibilité et se conclut par une autorisation d'inférence. Non, le but de l'entreprise est de découvrir comment a évolué la discrimination des revenus en fonction du sexe à partir d'une combinaison de variables. La quête est ici moins celle de l'inférence que de la description, et la description, bien qu'elle veuille reposer sur une combinaison de facteurs, ne se veut cependant pas à ce point détaillée qu'elle ne permette pas de poser un regard socio-économique sur le phénomène.

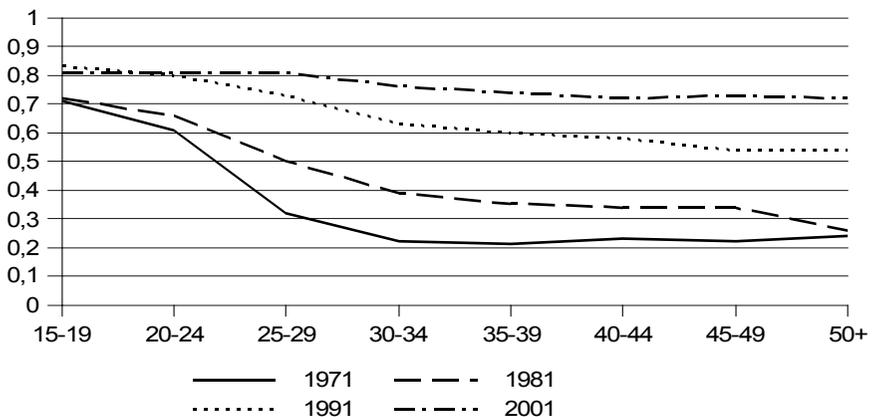
L'écart salarial entre femmes et hommes : une tendance générale

La question se pose de savoir si les données de l'enquête du recensement de 2001 permettent toujours de conclure à une diminution des quotients selon l'année, l'âge et l'instruction et si l'effet de l'âge aussi bien que celui de l'instruction continuent à être de moins en moins nets. On peut déjà avancer que la situation des femmes s'améliore avec les années, que cette évolution est majorée par l'instruction, mais que l'instruction, dans le temps, démarque moins les femmes instruites de celles qui sont peu scolarisées, comme si la discrimination salariale admettait de moins en moins d'exceptions.

En effet, si l'on fait l'analyse en fonction de l'âge, sans prendre en considération l'instruction et les professions, on découvre une progression de 1971 à 2001 (voir Graphique 1). En 1971, le quotient moyen pour les huit groupes d'âge était de 0,35; cette statistique est passée à 0,45 en 1981, à 0,66 en 1991, à 0,76 en 2001. On peut donc conclure que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes ne cesse de se rétrécir depuis 30 ans, si l'on prend les chiffres dans l'ensemble. L'incidence de l'âge n'est pas la même à chacune des années du recensement : elle tend à s'atténuer. En 1971, l'étendue des ratios est de 0,47, les valeurs maximum et minimum étant respectivement de 0,71 et de 0,24; en 1981, elle est de 0,46, les moyennes oscillant entre 0,72 et 0,26; en 1991, elle diminue à 0,29, les moyennes se situant entre 0,83 et 0,54; en 2001, la différence entre la moyenne la plus élevée et la plus faible n'est plus que de 0,09, soit 0,81 – 0,72. On le voit, les moyennes étaient beaucoup plus marquées de l'influence de l'âge en 1971 qu'elles ne le sont en 2001. Les quotients tendent à s'abaisser avec l'âge, mais la réduction est

plus nette en 1971 qu'elle ne l'est en 2001. Cela signifie que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes tend à se stabiliser dans l'ensemble de la population. Auparavant, les jeunes femmes étaient moins discriminées que leurs aînées. Le féminisme faisait en sorte que les plus jeunes pouvaient jouir de conditions de travail relativement comparables à celles des hommes alors que la discrimination à l'endroit des plus vieilles restait chronique. Avec les années, non seulement l'écart s'est rétréci d'une façon générale, mais, de surcroît, les femmes les plus âgées sur le marché du travail sont, dans leur rapport à l'homme, dans des conditions de plus en plus semblables à celles des jeunes femmes.

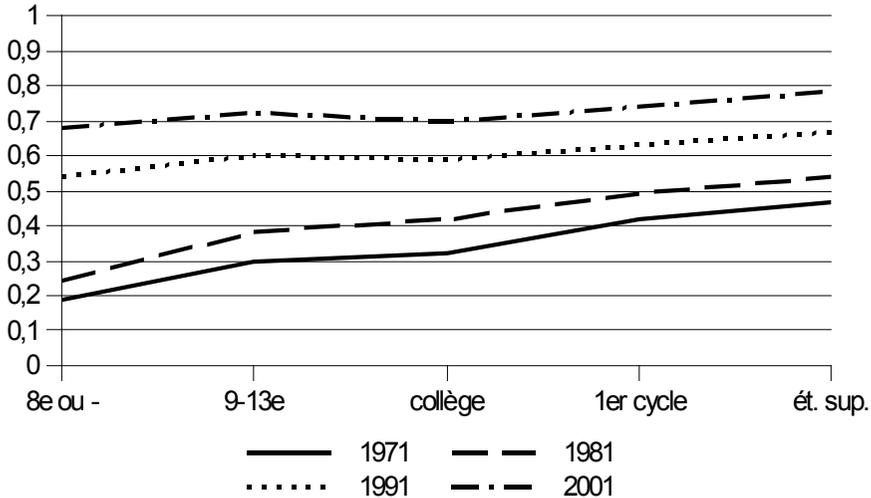
Graphique 1
Quotients des salaires f/h dans l'ensemble
selon le groupe d'âge et l'année



Si l'on fait l'analyse en fonction de l'instruction f/h, on constate à nouveau une élévation des quotients avec les années (voir Graphique 2). En 1971, la moyenne des cinq salaires associés aux niveaux de scolarité est de 0,34; cette moyenne s'élève continûment, passant à 0,41 en 1981, à 0,61 en 1991 et à 0,72 en 2001. Il en va de l'effet de l'instruction comme de celui de l'âge : il s'affaiblit avec les années de recensement. Mais le mouvement est moins prononcé : l'étendue des moyennes est de 0,28 (0,47 – 0,19) en 1971; elle est de 0,10 (0,78 – 0,68) en 2001. Plus les femmes, dans l'ensemble, sont instruites, moins il y a de différence entre leur salaire et celui de leur collègue masculin, mais l'effet de la scolarisation est moins marqué en 2001 qu'en 1971.

Qu'en est-il si, au lieu de raisonner de manière globale, on examine l'écart salarial selon les secteurs d'activités? L'enquête du recensement de 2001 permet-elle de brosser un tableau plus nuancé et plus complexe des quotients selon l'année, l'âge, l'instruction et le secteur d'activité?

Graphique 2
Quotients des salaires f/h dans l'ensemble
selon l'instruction et l'année



On peut parler d'une amélioration des quotients dans tous les secteurs d'emplois, ce qui signifie une diminution des différences salariales entre les femmes et les hommes. Il faut noter cependant que cette correction varie d'un secteur à l'autre : certains secteurs sont marqués par une faible réduction des différences salariales (secteur de la vente, secteur primaire, secteur de l'administration et des sciences naturelles).

Dans la majorité des secteurs (neuf sur quatorze), les quotients favorisent les jeunes femmes, celles qui ont de 20 à 24 ans, ce qui ne peut que consolider le mouvement vers l'équité. L'analyse par secteur met en évidence la minimisation de l'incidence de l'âge et de l'instruction, phénomène que nous avons relevé dès les débuts des observations. Ces deux facteurs, même s'ils présentent toujours certaines singularités, selon les secteurs d'emploi, font de moins en moins varier les quotients. Cette homogénéisation des ratios qui se révèle en fonction de l'instruction conduit à s'interroger sur la portée du principe qui veut que moins une femme est instruite, plus elle est sujette à de la discrimination salariale. Même si le principe semble encore valoir dans certains secteurs, il n'en demeure pas moins que son incidence s'est atténuée et que, dans plusieurs domaines, il n'a tout simplement pas de pertinence. Dans des domaines où une instruction avancée n'est pas requise pour l'exercice de la profession, les quotients, en 2001, sont supérieurs à 0,80; on songe aux arts, au transport, au personnel de bureau, à la construction et à l'agriculture. Ces quotients des salaires femmes/hommes sont d'autant

plus intéressants que trois de ces secteurs sont des milieux d'emplois principalement occupés par des hommes (le transport, la construction et l'agriculture), donc qui pourraient théoriquement tendre à la discrimination. Cela dit, il demeure, paradoxalement, que les secteurs qui demandent le moins de scolarité (vente, industries du secteur primaire et industries manufacturières) montrent encore passablement des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, ce qui confirme ce que l'on percevait depuis 1981, c'est-à-dire des progrès lents et un contexte plus discriminatoire, où, en 2001, les femmes les plus jeunes et les plus scolarisées sont un peu moins touchées.

En ce qui concerne les secteurs qui requièrent généralement un niveau d'instruction élevé, les modifications sont variables. Quand ils sont fortement occupés par les femmes, la situation continue d'évoluer dans le sens de l'équité. Ainsi, en enseignement et en santé, le progrès est global : pour tous les groupes d'âge et pour tous les niveaux d'instruction, en 2001, tous les quotients sont en haut de 0,80. Le seul secteur qui déteint dans ce portrait est celui des sciences sociales qui, si on exclut l'amélioration du rapport salarial pour les femmes qui ont fait des études universitaires, se présente sous l'aspect d'une récente dégradation, tirant le domaine parmi ceux qui sont les moins équitables (avec un ratio de 0,68). Quand les secteurs où l'on doit, en principe, être plutôt instruit pour occuper un emploi sont dominés par la présence masculine (administration, sciences naturelles), la situation n'évolue pas de façon convergentes : le secteur de l'administration montre une très lente amélioration alors que les sciences naturelles tendent à s'approcher des secteurs où la disparité salariale est la moins significative.

L'influence de certaines variables exogènes sur l'écart salarial

Dans le but de mieux comprendre la distribution des salaires, on peut s'interroger sur l'incidence de certaines variables indépendantes que nous avons utilisées et de quelques autres qui viennent intuitivement à l'esprit. En le faisant, on découvre que, malgré l'intérêt qu'on leur porte, les variables auxquelles la théorie accorde de l'importance ont moins d'influence qu'on pourrait le croire.

Si on prend chacune des variables exogènes séparément et qu'on en observe l'effet sur le salaire des personnes qui travaillent à plein temps, on découvre que la variance expliquée⁵ est généralement faible : elle n'est que de 2,9 % pour le sexe, de 6,4 % pour l'instruction, de 0,7 % pour le groupe d'âge, de 6,0 % pour le secteur professionnel. Si on ajoutait l'origine ethnique,

⁵ Calculée en r^2 ou en η^2 , selon la nature des variables prises en considération.

on ne découvrirait une variance expliquée que de 0,9 %⁶. En calculant les mêmes statistiques, mais pour l'ensemble des travailleurs, et non seulement pour ceux qui sont à plein temps, on ne trouverait pas des valeurs qui se distinguent des précédents : les chiffres seraient de 4,2 % pour le sexe, de 10 % pour l'instruction, de 0,9 % pour le groupe d'âge, de 15 % pour le secteur professionnel. Ainsi, chacune de ces variables, théoriquement et politiquement très investies, n'explique à elle seule qu'une faible proportion de la variation des salaires. Même le fait d'être à temps plein ou à temps partiel⁷ ne fait varier les salaires que dans une proportion de 13,4 %; le temps de travail, sur l'ensemble des travailleurs, n'est déterminant que de 0,27 % de la variance des salaires.

Pour pousser cette analyse, on peut prendre la plupart de ces variables, même en ajouter quelques autres, et les insérer dans une équation de régression multiple afin de découvrir jusqu'à quel point, réunies, elles influent sur la variance des salaires. Il est alors nécessaire d'éliminer la variable secteur professionnel parce qu'elle compte trop de catégories nominales. Pour la variable âge, on ne retient que les individus qui ont moins de 65 ans, âge normal de la retraite au Canada. Il faut cardinaliser la variable sexe : les femmes peuvent prendre la valeur 1 et les hommes, la valeur 0. On peut cardinaliser d'autres variables : le fait d'être d'une minorité visible prendra la valeur 1 et de ne pas l'être, la valeur de 0; le fait d'être autochtone correspondra à la valeur 1, de ne pas l'être, à la valeur 0; travailler à plein temps deviendra 1, à temps partiel, 0. Le temps de travail hebdomadaire prendra une valeur entre 0 et 100. On peut traiter la variable ordinale instruction, soit le plus haut niveau de scolarité atteint, en tant que cardinale, en retenant toutefois, lors de l'interprétation, que l'incidence de la variable est ainsi quelque peu accentuée. Qu'on fasse une entrée forcée des variables exogènes ou qu'on ne retienne que les variables dont la contribution est significative, le résultat est le même. L'équation montre que les sept variables indépendantes n'expliquent que 26 % de la variance des salaires⁸. Ainsi, ces

⁶ L'incidence du sexe est plus marquée dans les divers groupes ethniques qui constituent la population canadienne. La variable groupe ethnique comporte 45 catégories dont 38 sont uniques et sept sont multiples. Pour l'ensemble de ces groupes ethniques, le quotient moyen est de 0,57. L'étendue est de 0,37 (soit 0,80 – 0,43).

⁷ Si on vérifie l'influence sur le salaire du sexe et du type de travail selon qu'il est à plein temps ou à temps partiel, on découvre que chacun des facteurs, assurément, fait varier, de façon inférable, le salaire. Il va sans dire que le salaire des hommes pour l'ensemble est supérieur à celui des femmes ($F_{(1;444\ 311)} = 1\ 642,61; p < 0,001$) et que celui des travailleurs à temps partiel est supérieur à celui des femmes ($F_{(1;444\ 311)} = 63\ 112,57; p < 0,001$). Si par ailleurs, dans cette même logique, le revenu moyen des hommes à temps plein ($\bar{X}\bar{X} = 37\ 567,02$) est supérieur à celui des femmes à temps plein ($\bar{X}\bar{X} = 27\ 875,25$), le revenu des hommes à temps partiel, lui, est inférieur à celui des femmes à temps partiel ($\bar{X}\bar{X} = 8\ 130,79$ et $10\ 226,42$ respectivement).

⁸ $F = 21\ 770,93; p < 0,001$.

variables que la théorie et l'idéologie tiennent pour fortement déterminantes ne rendent compte que du quart de la variabilité des salaires⁹.

Dans les secteurs où la femme domine (plus de 50 %), l'inégalité salariale est moins prononcée : dans quatre des six cas, le quotient est de 0,80 ou plus. Dans les secteurs où elle est sous-représentée (moins de 50 %), le quotient atteint néanmoins 0,80 deux fois sur huit. Dans les six secteurs où le quotient est d'au moins 0,80, il y en a quatre où l'on dénombre 53 % ou plus de femmes. On peut donc constater que si la femme domine le secteur en nombre, l'écart de revenu entre elle et l'homme tend à être moins prononcé, mais que ce n'est pas parce qu'elle est en moins grand nombre que l'homme dans un secteur qu'elle est nécessairement davantage discriminée.

Si, à des fins de vérification, on prend les données de la classification plus récente des professions (CNP-S 2001), on arrive à la même conclusion. Dans les secteurs où la femme est dominante (plus de 50 %), le quotient s'élève à au moins 0,80 cinq fois sur onze. Dans les six secteurs où le quotient est d'au moins 0,80 sur l'ensemble des vingt-quatre secteurs, la femme compte cinq fois pour plus de 50 % des travailleurs. Dans ceux où la femme est sous-représentée (moins de 50 %), il y a un quotient sur treize qui touche la barre des 0,80.

En ce qui concerne la moyenne salariale, il semble que les hommes dominant (plus de 50 %) trois des quatre secteurs où le salaire est le plus élevé. L'enseignement est le seul de ces quatre domaines où le quotient est d'au moins 0,80 et où la femme domine le secteur. Si on analyse les données de la deuxième classification des professions (CNP-S 2001), on découvre que neuf secteurs affichent une moyenne de salaire supérieure à 40 000 \$. Dans deux de ces neuf secteurs, on observe une majorité de femmes en même temps qu'un quotient qui dépasse la valeur de 0,80. Six de ces neuf domaines les mieux rémunérés sont occupés par une majorité d'hommes. Parmi eux, seulement un secteur (personnel des services de protection) présente un quotient de 0,80. Les hommes dominant (plus de 50%) dans six des neuf domaines à l'intérieur desquels les salaires sont les plus élevés et dans seulement deux de ces neuf secteurs les quotients atteignent le seuil de 0,80. Dans les catégories d'emploi où les salaires sont les plus faibles, nous ne pouvons pas tirer de conclusion puisque, selon nos observations, dans les quatre secteurs les moins payés, deux sont dominés par les femmes et deux présentent un quotient de plus de 0,80. Ainsi, les femmes exercent souvent leur travail dans des domaines sous-payés, mais cette conclusion doit être nuancée puisque que ce n'est pas toujours le cas et que la proportion de leur

⁹ On ne peut pas penser que l'insertion de la variable occupation aurait accru fortement cette statistique puisque cette variable à elle seule ne rend compte que de 15 % de la variance des salaires pour tous les travailleurs et que cette variable est corrélée avec le sexe, l'instruction et le travail selon qu'il est à plein temps ou à temps partiel.

salaires comparativement à celui des hommes n'est pas nécessairement plus faible parce que le secteur est fortement masculin.

Conclusion

De l'avis de plusieurs chercheurs, il existe encore une importante discrimination salariale fondée sur le sexe. Et les statistiques globales sont suffisamment éloquents pour qu'on voie mal comment on pourrait ne pas entendre leur vérité. Cependant, la problématique de l'équité salariale est tellement complexe que l'on voit difficilement comment des chiffres globaux peuvent saisir la subtilité de la réalité.

Notre analyse a essayé de combler cette lacune en étudiant l'évolution de l'écart salarial sur une longue période (1971-2001) et en élargissant la liste des variables que les chercheurs mobilisent habituellement. D'une façon générale, on peut soutenir que, sur trois décennies, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes ne cesse de se rétrécir. On peut avancer qu'il y a progrès tant pour les jeunes femmes que pour les plus âgées, que, de plus en plus, ces femmes, dans leur rapport aux hommes, sont dans des conditions se rapprochant, que l'instruction démarque, dans le temps, moins les femmes instruites de celles qui le sont moins.

Si l'on confronte ces conclusions à l'analyse par secteur d'emplois, la situation paraît plus complexe. De manière générale, on peut parler d'une amélioration des quotients dans tous les secteurs d'emploi, mais cette amélioration est variable : certains secteurs sont marqués par une faible diminution des différences salariales (vente, secteur primaire, secteur de l'administration) alors que, dans d'autres, les quotients tendent vers l'équité.

Si on examine de manière spécifique le poids de certaines variables sur le salaire, la complexité est encore manifeste. Les sept variables indépendantes retenues, dont l'apport est théoriquement important, expliquent seulement 26 % de la variance de salaire.

Tous ces résultats révèlent que la variation des salaires ne répond pas, voire ne répond plus à une logique simple. S'il est évident que le sexe joue encore quelque rôle dans l'explication de cette variation, il n'est pas moins assuré que l'inégalité des revenus appartient désormais à un système causal étreiqué qui ne correspond pas seulement à une multiplication des déterminants, mais aussi à leur intercorrélation, ce qui fait que même le sexe d'une personne, s'il est toujours manifeste, est moins singulier, moins socialement défini qu'il ne l'était il y a, à peine, 30 ans. Et, il n'est pas impossible que, pour cela, l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes diminue avec les années en même temps qu'il persiste et que la variance expliquée des salaires appelle beaucoup d'autres déterminants que le sexe.

Références

- ARMTRONG, P. et H. ARMSTRONG (1978). *The Double Ghetto*, Toronto, McClelland & Stewart.
- ARMTRONG, P. et H. ARMSTRONG (1990a). *Theorizing Women's Work*, Toronto, Garamond Press.
- ARMTRONG, P. et H. ARMSTRONG (1990b). « Lessons from Pay Equity », *Studies in Political Economy*, n° 32, p. 29-53.
- ASSELIN, S. (2003). « Professions: convergence entre les sexes », *Données sociodémographiques en bref*, vol.7, n° 3, p. 6-8.
- BALKIN, D. B. et L. R. GOMEZ-MEJIA (2002). « Explaining the Gender Effects on Faculty Pay Increases: Do the Squeaky Wheels Get the Grease? », *Group & Organization Management*, vol. 27, n° 3, p. 352-373.
- BERNIER, C. et S. LAFLAMME (2000). « L'équité salariale au Canada : un progrès inégal », *Géographie, Économie, Société*, vol. 2, n° 1, p. 149-178.
- BLAU, F. et L. KAHN (1996). « Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison », *Economica*, n° 63, p. 29-62.
- CANADA. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES. (2002). *L'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Rapport final*, Ottawa, SP-AH149-10-99F.
- CANADA. MINISTÈRE DE LA JUSTICE. (2004). *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, Ottawa, Ministère de la justice. <<http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/6000.html>> (site consulté en mars 2008).
- CANADA. MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU CANADA. GROUPE DE TRAVAIL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE. (2004). *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, Ottawa, Ministère de la justice du Canada. <<http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/6000.html>> (site consulté en mars 2008).
- CANADA. RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL. (2006). *Les lois en matière d'équité salariale au Canada*, Ottawa, <http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/psait/rllc/lmnec/pay_equity_narrative_fr.pdf> (site consulté en mars 2008).
- COMMISSION CANADIENNE DU DROIT DE LA PERSONNE. (2004). <http://www.chrc-ccdp.ca/publications/employers_responsibility-fr.asp?lang_update=1> (site consulté en mars 2008).
- COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2006). *La loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir*, <http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/rapp-2006-fs.pdf>, consulté en mars 2008.
- CONNELLY, P. (1978). *Last Hired, First Fired*, Toronto, Women's Press.
- DAVID, H. (1987). *Les femmes et l'emploi, le défi de l'égalité*, Montréal, Presses de l'Université du Québec.

- 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° 20-21, p. 191-204.
- DAVIES, S., MOSHER, C. et B. O'GRADY (1996). « Educating Women: Gender Inequalities Among Canadian University Graduates », *Canadian Review of Sociology & Anthropology*, vol. 33, n° 2, p. 125-142.
- DROLET, M. (2001). L'écart persistant : Nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada, Ottawa, Statistique Canada, Document de recherche 11F0019MPF No 157.
- FILLMORE, C. J., (1990). « Gender differences in earnings: A re-analysis and prognosis for Canadian women », *Canadian Journal of Sociology*, Vol. 15, n° 3, p. 275-299.
- GUNDERSON, M. (1975). « Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation », *Review of Economics and Statistics*, vol. 57, n° 4, p. 462-469.
- GUNDERSON, M. (1994). *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*, Genève, International Labour Office.
- GUNDERSON, M. (2002). « The Evolution and Mechanics of Pay Equity in Ontario », *Canadian Public Policy*, vol. 28, n° s1, p. 117-131.
- HALLÉE Y. (2005). « La citoyenneté et la reconnaissance du travail féminin: Une convergence souhaitable et nécessaire? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 60, n° 4, p. 762-791.
- HAVET, N. (2004). « Écarts salariaux et disparités professionnelles entre sexes: développements théoriques et validité empirique », *L'Actualité économique*, vol. 80, n° 1, 2004, p. 5-39.
- KEMPENEERS, M. (1992). *Le travail au féminin : analyse démographique de la discontinuité professionnelle des femmes au Canada*, Montréal, Qc, Presses de l'Université de Montréal.
- KIDD, M. P. et M. SHANNON (1997). *The Gender Wage Gap in Canada over the 1980s*. In *Transition and Structural Change in the North American Labour Market*, Kingston, Éds. M. Abbott, C. Beach and R. Chaykowski, IRC Press.
- KONRAD, A. M. et K. CANNINGS (1994). « Of Mommy Tracks and Glass Ceilings : A Case Study of Men's and Women's Careers in Management », *Relations industrielles / Industrial Relations*, Vol. 49, n° 2, p. 303-335.
- LEMIÈRE S. (2006). « Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable », *Travail, genre et sociétés*, n° 15, p. 83-100.
- RESKIN, B. F. (1984). *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*. National Academy Press, Washington (DC).
- RESKIN, B. F. et I. PADAVIC (1994). *Women and men at work*, Thousand Oaks, Pine Forge Press.

- SMITH, M. R., M. HSIEH et Y. YOCHIDA (2005). « Inégalité salariale, mobilité salariale et commerce international au Québec et en Ontario », *Dynamiques sociales et enquêtes longitudinales*, vol. 46, n° 2, p. 301-326.
- STATISTIQUE CANADA. (1992). *Annuaire du Canada*, 11-402F/1992.
- STATISTIQUE CANADA. (1997a). *Annuaire du Canada*, CD-ROM, CANSIM, tableau de recoupement 00580602.
- STATISTIQUE CANADA. (1997b). *Gains des hommes et des femmes*, Ottawa, Statistique Canada, Publication no 13-217-XPB.
- VAN DE VLIERT, E., V. VAN DER et S. GERBEN (2004). « Women and Wages Worldwide: How the National Proportion of Working Women Brings Underpayment into the Organization », *Organization Studies*, vol. 25, n° 6, p. 969-986.
- WEINER, N. (2002). « Effective Redress of Pay Inequities », *Canadian Public Policy*, vol. 28, n° s1, p. 101-115.
- WEINER, N. et M. GUNDERSON (1990). *Pay Equity: Issues, Options and Experiences*, Toronto, Butterworths.
- WESTERN, J., DWAN, K. et Z. KEBONANG (2005). « The importance of visibility for social inequality research », *Australian journal of social issues*, vol. 40, n° 1, p. 125-141.
- WHITEHOUSE, G. (2001). « Recent Trends in Pay Equity: Beyond the Aggregate Statistics », *Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 1, p. 66-71.
- WILSON, S. J. (1991). *Women, Families and Work*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson.
- YOUNG, M. E. (2002). *L'équité salariale: un droit de la personne fondamentale*, Ottawa, Conditions féminine Canada, n° SW21-100/2002F-IN.