

DISCRIMINATION SEXUELLE ET DISCRIMINATION LINGUISTIQUE : LECTURE DES INÉGALITÉS SALARIALES AU CANADA ET EN ONTARIO

Christiane Bernier

*Département de sociologie
Université Laurentienne*

Simon Laflamme

*Département de sociologie
Université Laurentienne*

L'équité salariale, malgré des progrès réels depuis vingt ans, demeure un enjeu de société au Canada. Comment, en effet, dans une des sociétés les plus démocratiques de la planète, peut-on vivre avec l'idée qu'il y ait des disparités salariales entre des catégories de personnes, qui ne soient pas justifiées par des différences objectives, telles que la compétence ou les connaissances ? Comment peut-on vivre avec l'idée que toutes les personnes, à qualifications équivalentes, n'aient pas accès aux mêmes avantages ? Si cela peut s'expliquer historiquement, en aucun cas cela ne peut être encore admissible selon les valeurs démocratiques dont se réclament la plupart des individus qui vivent au Canada.

I.— PROBLÉMATIQUE

Dans un article récent (Bernier et Laflamme, 2000), nous avons fait état de l'évolution des grandes tendances en matière de répartition des salaires entre les femmes et les hommes, sur une période de vingt-cinq ans, pour

l'ensemble des travailleurs canadiens à temps plein. Cette comparaison a fait voir, chiffres à l'appui, les progrès réellement accomplis par les femmes dans les différentes catégories d'emploi, en même temps qu'elle a permis d'identifier les secteurs où l'accès à l'égalité semble encore très problématique. En effet, l'examen des disparités salariales à partir des occupations, des secteurs d'emploi, de l'âge et du niveau de scolarité a permis de parvenir à une compréhension plus fine de la situation réelle qu'est celle des femmes dans la structure du travail.

Le présent article a pour objectif de pousser plus avant la réflexion en se demandant si la variable linguistique peut être un facteur aggravant de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Dans le contexte linguistique canadien, où le français fait souvent office de langue minorisée, peut-on penser que les femmes francophones, en plus d'être discriminées sur la base de leur sexe, le sont aussi sur la base de la langue ? La question est d'un intérêt certain, particulièrement dans les milieux minoritaires ou excentrés. Elle a été soulevée à maintes reprises tant par les chercheuses féministes que par les analystes des situations minoritaires.

En procédant à la comparaison entre anglophones et francophones des deux sexes, la question générale à laquelle nous nous sommes attardés a été celle-ci : la discrimination salariale est-elle d'abord liée au sexe ou plutôt à la langue et, dans un cas comme dans l'autre, de quel ordre est l'effet de l'occupation comme telle sur les différences salariales que l'on peut observer ?

Formaliser cette question mène à des combinaisons d'interrogations, en fonction des recouvrements de ces trois variables (langue, sexe, occupation) avec les divers groupes que l'analyse suppose ; ainsi :

- 1- *selon la langue et le sexe* : y a-t-il une différence salariale, et de quel ordre, lorsque c'est le cas entre :
 - Hommes anglophones et hommes francophones : Ha-Hf
 - Femmes anglophones et femmes francophones : Fa-Ff
 - Hommes anglophones et femmes anglophones : Ha-Fa
 - Hommes francophones et femmes francophones : Hf-Ff
- 2- *selon la langue et l'occupation* : les différences entre les groupes ethnolinguistiques sont-elles construites en fonction de ghettos d'emplois, comme cela est le cas pour les sexes et l'occupation ?

Certaines données permettant une réponse partielle à ces questions existaient déjà. Mais elles n'ont pas toujours été mises en relation les unes avec les autres pour présenter une comparaison à l'échelle canadienne ou ontarienne. C'est l'objectif de la présente recherche.

Finalement, après avoir établi les principales impropriétés pour les groupes en fonction des questions ci-dessus mentionnées, il nous est apparu intéressant d'examiner, en troisième lieu, les effets résultant d'une analyse des interactions entre ces variables¹.

Cette démarche statistique est importante car elle permet de révéler selon quelle logique se construit la discrimination salariale au Canada.

Et, dès lors, on pourra s'interroger sur le sens des tendances qui se dessinent : évoluons-nous vers une atténuation des discriminations salariales (entre groupes

1. L'analyse des interactions, ici, est à comprendre dans son sens statistique qui veut que les variations selon une variable indépendante aient lieu en fonction des variations d'une autre variable indépendante. Dans ce sens, si une analyse de variance à deux facteurs indépendants démontre que les femmes (anglophones et francophones) ont, de la même manière, un revenu inférieur à celui des hommes quel que soit le groupe linguistique, alors il n'y a pas d'effet d'interaction ; au contraire, si la différence entre le revenu des femmes et celui des hommes dépend du groupe linguistique, il y a alors un effet d'interaction des variables sexe et groupe linguistique.

ethnolinguistiques et entre les sexes) ou, au contraire, celles-ci sont-elles à ce point tissées dans la structure même du travail qu'elles sont insurmontables ? Comment, donc, comprendre les transformations actuelles du monde de l'emploi du point de vue des salaires ?

Pour être en mesure d'interpréter les résultats que nous présentons, il faut se rappeler que deux thèses principales sont généralement invoquées, dans la postmodernité, comme explication aux transformations sociétales :

— soit on postule que la postmodernité autorise de plus en plus les différenciations sociales et identitaires : on parle alors de constitution d'identités multiples dans lesquelles l'identité occupationnelle ne serait qu'une parmi d'autres. On serait femme, d'origine africaine et francophone, tout autant qu'ingénieure, directrice d'entreprise ou infirmière. Il y aurait donc de plus en plus de possibilités pour les individus d'être différents, l'identité révélée ou assumée serait fonction du contexte d'interaction immédiat (Boisvert, 1995 ; Touraine, 1997);

— soit, soutient-on, au contraire, que les situations sociales et les individus tendent à l'homogénéisation : ce serait un des effets de la transformation de l'économie du travail que de niveler les différences identitaires entre les groupes sociaux et entre les individus, n'en retenant que leurs caractéristiques utiles sur le marché de l'emploi (à l'exclusion de leurs attributs sociodémographiques). Dans cette optique, les inclinations vers l'individuation seraient illusoire, n'ayant pour fin que de rendre invisible la nécessité de la consommation. Les thèses de l'École de Francfort (Horkheimer et Adorno, 1974) vont dans ce sens-là, de même que celles de la théorie de la *cultivation* (Gerbner, 1967), de la théorie des industries culturelles (voir par exemple Miège, 1996) ou encore celles qui ont récemment été développées par Balandier

(2001) quand il fait allusion au « grand système ». Paradoxalement, pourtant, dans cette même optique, on soutient aussi que les occupations servent à distinguer symboliquement les travailleurs et que leur diversité constitue une condition essentielle de la postmodernité ! (Baudrillard, 1970, 1999). Ainsi, on produit des travailleurs spécialisés et des consommateurs liés entre eux par les moyens de communication de masse.

Laquelle de ces logiques rend le mieux compte de ce que l'on peut observer au Canada et en Ontario ? Ce que l'analyse a démontré, comme on le verra, c'est que, en fait, on assiste à un double mouvement : les influences de la langue, du sexe et de l'occupation persistent et s'atténuent à la fois. La postmodernité, en complexifiant les zones de différenciation sociale et en intensifiant les lieux d'homogénéité, semble produire des variations selon certaines des variables retenues, notamment le sexe et l'occupation, en même temps qu'elle donne à observer des effets d'interaction qui témoignent du fait que les tendances sociales ne sont pas forcément tranchées.

Mais avant d'aborder les analyses, une précision s'impose. Loin de nous l'idée de définir l'équité en matière d'emploi par la seule équité salariale. Le fait que des catégories de personnes, à compétences égales, obtiennent un salaire équivalent ne signifie pas que l'équité en matière d'emploi est chose acquise pour autant : la discrimination peut très bien se faire à l'embauche (nombre de personnes recrutées pour chacun des deux groupes), lors de promotions (pour un groupe plus que l'autre), pour l'accès aux formations (disponibles dans une langue ou pour un sexe et non pour l'autre), etc. Mais si, d'ores et déjà, on pouvait constater qu'il y a une discrimination quant au salaire entre les groupes linguistiques anglophone et francophone, cela permettrait de

confirmer les représentations sociales qu'entretiennent encore les francophones à ce sujet.

II.— DISCRIMINATION SEXUELLE AU CANADA : TOUJOURS PRÉSENTE, MAIS...

Dans « L'équité salariale au Canada : un progrès inégal » (Bernier et Laflamme, 2000), nous avons développé une analyse longitudinale comparant les revenus des femmes et des hommes, selon le niveau d'instruction, le secteur d'occupation et certaines catégories d'âge, à partir des fichiers de microdonnées des enquêtes de Statistique Canada sur les particuliers, provenant des recensements de 1971, 1981, 1991 et 1996. Cela nous a permis de démontrer que l'âge et, à un moindre degré, le niveau de scolarité, peuvent être des facteurs d'amoindrissement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, avec, cependant, des variantes importantes selon les secteurs d'emploi.

Sans croire qu'il s'agisse là des seuls éléments qui aient une influence sur l'importance de l'écart dans les revenus entre les hommes et les femmes², nous y avons vu des éléments importants de compréhension du phénomène. Nous avons observé que les plus jeunes femmes sont habituellement moins discriminées que les femmes plus âgées — ce, dans presque tous les secteurs d'emploi — et que le niveau de scolarité à lui seul n'est pas garant d'équité, les résultats ayant clairement permis de mettre

2. La syndicalisation est une variable non négligeable, par exemple, ou la formation dispensée en milieu de travail, ou encore, comme cela a souvent été mentionné, la région. Mais bien qu'elles puissent être invoquées pour expliquer une partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, on ne peut éviter de remarquer que ces variables sont aussi une partie du problème.

au jour les effets continus de la symbolique de la domination masculine dans l'organisation du marché du travail.

Ainsi, pour tout emploi qui fait appel à des compétences ne pouvant s'acquérir qu'avec l'instruction et qui ne fait pas partie d'un champ d'occupations traditionnellement masculines, nous avons observé une nette progression (dans l'enseignement ou dans les sciences sociales, par exemple) ; pour des secteurs d'occupations, par contre, qui requièrent aussi des compétences acquises par l'éducation, mais qui ont longtemps été (et sont encore) dominés, dans leurs hautes sphères, par l'intelligentsia masculine, ces progrès sont beaucoup plus lents (dans l'administration et, quoique dans une moindre mesure, dans la santé et dans les sciences naturelles).

Par ailleurs, dans les domaines où une éducation avancée ne peut être normalement utile dans le travail, les progrès peuvent être d'une extrême lenteur, quand on ne doit pas tout simplement parler de reproduction de la discrimination (dans les industries manufacturières, dans les autres industries du secteur primaire et dans la vente) ; non seulement les femmes y sont-elles globalement maintenues dans des situations de discrimination, mais encore celles qui sont instruites n'arrivent même pas à faire valoir leur scolarité — comme les hommes parviennent à le faire —, probablement parce que l'essence du travail n'y repose pas sur l'instruction, ni l'essence de la discrimination sur la compétence acquise.

Nous en avons conclu que l'on fait donc face à deux types de discrimination sexuelle : l'un que nous avons qualifié de *contingent* (ou variable, transformable), où l'on peut imaginer qu'à force de temps et d'instruction les femmes connaîtront éventuellement la parité avec leurs collègues masculins ; l'autre, de type *structurel*, où

les femmes semblent liées à des traditions sexistes dont on voit mal encore comment elles pourront être transformées sans changement social profond. Et c'est dans le gigantesque milieu des emplois peu qualifiés qu'il nous est apparu que l'héritage de la division sexuelle se transmet le plus aisément, le plus solidement, et que la condition féminine se reproduit le plus dans la ségrégation.

Donc, et cela n'est une surprise pour personne, discrimination sexuelle il y a, dans l'emploi. Mais alors que les modèles de distribution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes apparaissent plus clairement désormais, qu'en est-il de ce qui se passe entre anglophones et francophones, tant entre les hommes entre eux qu'entre les femmes entre elles ?

III.— DISCRIMINATION SEXUELLE ET ETHNOLINGUISTIQUE EN MILIEU MINORITAIRE

En ce qui concerne les femmes, plusieurs chercheuses féministes l'ont soutenu : les effets de la discrimination dont sont victimes les femmes en milieu minoritaire s'accumulent, voire se multiplient (Juteau-Lee, 1983 ; Coulombe, 1985 ; Cardinal et Coderre, 1990 ; d'Augerot-Arend, 1993 ; Cardinal, 1993) ; une femme est discriminée en fonction du sexe ; si en plus cette femme est francophone, elle serait doublement discriminée, et si elle habite en région, triplement. Ainsi, si cette thèse s'avère, une étude des disparités salariales en milieu minoritaire devrait permettre d'observer — outre les différences déjà identifiées entre les hommes et les femmes au Canada — non seulement une différence entre les francophones et les anglophones, mais encore un écart plus prononcé entre les femmes et les hommes dans le cas des

minorités francophones : les femmes francophones devraient être encore plus discriminées que leurs consœurs anglophones. Ce qui signifierait plus ou moins que les femmes francophones se retrouveraient au plus bas de l'échelle salariale, alors que les hommes anglophones en occuperaient la position la plus élevée. Toutefois cette thèse a déjà été critiquée, et l'on a fait valoir que les inégalités ethniques et les inégalités sexuelles ne relèvent pas nécessairement de la même dynamique (Bernier, 1993), de sorte que l'on pourrait aussi s'attendre à ce que les rapports entre les sexes ou entre les groupes ethno-linguistiques procèdent de logiques distinctes.

En ce qui concerne les francophones, on sait qu'au Canada ils ont historiquement été soumis à diverses formes de discrimination liées à l'emploi. Dans les premières analyses de Porter (1965), ils faisaient triste figure, se présentant parmi les derniers sur l'échelle ethnique du pouvoir et des revenus.

On sait aussi que la question de la discrimination linguistique a été largement abordée dans le cadre de la mise sur pied de lois en faveur de l'équité en matière d'emploi, dans les années 1990, particulièrement en milieu minoritaire.

En Ontario, notamment, l'ACFO a, dans ce contexte, souligné plus d'une fois les obstacles historiques et systémiques dont sont victimes les francophones de la province (1991). Y faisant écho, le Caucus francophone, porte-parole des fonctionnaires francophones du gouvernement ontarien, identifiait, dans un rapport faisant suite aux consultations auprès des francophones sur l'équité en matière d'emploi (1992), quatorze obstacles systémiques que les francophones auraient à surmonter dans le cadre de leur travail (cité par Denault et Cardinal, 1999 p. 95). L'objectif de ces deux groupes était de faire inclure de

façon spécifique les francophones au sein des groupes désignés par le gouvernement ontarien — qui suivait en cela les dispositions prises par le gouvernement canadien — dans son projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. On aurait voulu que les Franco-Ontariens soient nommés spécifiquement au sein des quatre groupes identifiés : les autochtones, les femmes, les minorités visibles et les personnes avec un handicap. La loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi fut révoquée par le gouvernement conservateur après son accession au pouvoir en 1995, mais, de toute façon, les francophones avaient échoué à s'y faire reconnaître comme groupe cible.

Nonobstant ces considérations, les calculs effectués sur les différences en ce qui a trait au *revenu individuel moyen* (tous les revenus combinés y compris ceux provenant d'un salaire) des francophones et des anglophones, en Ontario, ne font pas état d'un très grand écart : autour de 5 % entre 1986 et 1991³. Mais qu'en est-il des différences qui portent sur le salaire uniquement ? L'Office des affaires francophones fait état d'un revenu d'emploi moyen supérieur pour les francophones en Ontario (1999).

Et au Canada ?

Pour répondre à cette question et établir diverses comparaisons, nous avons analysé les microdonnées de l'enquête de 1996 de Statistique Canada sur les particuliers. Nous avons isolé diverses variables dont le sexe, la langue maternelle (définie en tant que première langue apprise à la maison et encore comprise), la région (telle que définie par Statistique Canada), l'occupation (définie selon la classification de 1991 qui compte vingt-cinq

3. Le revenu moyen des francophones de l'Ontario est de 25 527 \$ en 1991. Celui des anglophones de 26 713 \$ (ACFO, 1994 : 50).

catégories ; voir Annexe I), le type de travail (selon qu'il est à plein temps ou temps partiel) et les salaires et traitements tirés d'un emploi. Les analyses ont porté sur des personnes qui sont âgées de plus de quinze ans.

IV.— RÉSULTATS : LECTURE DES DIFFÉRENCES ENTRE LE CANADA ET L'ONTARIO

Au Canada : les femmes et les francophones

Dans l'ensemble, si l'on prend les travailleurs à plein temps seulement et si l'on ne retient comme francophones ou comme anglophones que les individus qui n'ont fourni qu'une seule réponse quant à la langue maternelle (anglais ou français), on peut affirmer qu'il y a une certaine discrimination linguistique au Canada dans les revenus d'emploi, au désavantage des francophones⁴, et cela, tant chez les femmes entre elles⁵ (une différence de 1 826,35 \$) que chez les hommes entre eux⁶ (une différence de 3 128,16 \$). On sait que la différence entre les hommes et les femmes est importante dans l'ensemble⁷ (8 329,43 \$) ; or, cet écart est visible aussi bien chez les anglophones⁸ (8 987,87 \$) que chez les francophones⁹ (7 686,06 \$) (voir le tableau I).

4. $\bar{x}_{\text{anglos}} = 29\,951,05$ et $\bar{x}_{\text{francos}} = 27\,374,22$ ($t_{(156\,965,81)} = 26,51$; $p < 0,001$).

5. $\bar{x}_{\text{Fa}}(\text{femmes-anglos}) = 24\,617,56$ et $\bar{x}_{\text{Ff}}(\text{femmes-francos}) = 22\,791,21$ ($t_{(60\,104,68)} = 15,69$; $p < 0,001$).

6. $\bar{x}_{\text{Ha}}(\text{hommes-anglos}) = 33\,605,43$ et $\bar{x}_{\text{Hf}}(\text{hommes-francos}) = 30\,477,27$ ($t_{(95\,331,98)} = 22,36$; $p < 0,001$).

7. $\bar{x}_{\text{F}}(\text{femmes}) = 23\,611,70$ et $\bar{x}_{\text{H}}(\text{hommes}) = 31\,941,13$ ($t_{(319\,503,07)} = -106,10$; $p < 0,001$).

8. $\bar{x}_{\text{Fa}} = 24\,617,56$ et $\bar{x}_{\text{Ha}} = 33\,605,43$ ($t_{(189\,147,09)} = -84,81$; $p < 0,001$).

9. $\bar{x}_{\text{Ff}} = 22\,791,21$ et $\bar{x}_{\text{Hf}} = 30\,477,27$ ($t_{(74\,809,94)} = -51,95$; $p < 0,001$).

TABLEAU I
ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES ET ENTRE
LES GROUPES ETHNOLINGUISTIQUES
CANADA, 1996

Femmes/ Hommes	H _{franco} /H _{anglo}	F _{franco} /F _{anglo}	F _{anglo} /H _{anglo}	F _{franco} /H _{franco}
-8 329,43 \$	-3 128,16\$	-1 826,35 \$	-8 987,87\$	-7 686,06\$

Données construites à partir du Fichier des microdonnées, *Recensement* de 1996.

La discrimination linguistique, donc, est loin d'être aussi marquée que la discrimination sexuelle : le quotient femmes/hommes montre que les femmes gagnent, dans l'ensemble, 0,74 de ce qui est attribué aux hommes, alors que le rapport entre les francophones et les anglophones donne une proportion de 0,91. Si l'on maintient comme numérateur les francophones et qu'on calcule les quotients pour les femmes et pour les hommes seulement, on obtient des proportions de 0,93 et 0,91, respectivement ; si l'on effectue le calcul inverse en prenant les femmes comme numérateur chez les anglophones puis chez les francophones, les proportions sont de 0,73 et de 0,75.

On le voit clairement : la discrimination salariale est d'abord et avant tout un litige homme-femme ; elle suit le vecteur de la logique de la domination masculine.

Mais ces résultats font néanmoins surgir une question fondamentale : l'écart salarial entre francophones et anglophones à l'échelle du pays pourrait-il s'expliquer par une autre variable que celle de la langue ? Puisqu'une grande proportion (près de 80 %) de l'échantillon francophone provient du Québec, ne serait-on pas ici face à un phénomène géo-économique plutôt que linguistique ? Il s'agit là d'une question qui a son importance : cette grande concentration des Québécois influe nécessairement

sur les résultats : si, par exemple, les salaires sont moins élevés au Québec, ou si le niveau économique y est généralement plus faible qu'à d'autres endroits au Canada, on introduirait une tangente dans l'analyse. Il apparaît donc nécessaire de le vérifier.

Pour ce faire, nous avons répété les analyses, mais, cette fois, en éliminant le Québec des comparaisons. À nouveau, on note une différence significative entre les anglophones et les francophones¹⁰ (1 182,81 \$), mais elle n'est plus que de 0,04, les francophones hors Québec gagnant 0,96 de ce que les anglophones reçoivent. L'écart entre les femmes et les hommes, lui, persiste¹¹ (8 544,71 \$), les femmes étant rémunérées à 0,74 du salaire des hommes¹².

En Ontario : les femmes, les autres, mais non les francophones

Cette réduction de l'écart entre les francophones et les anglophones par l'exclusion du Québec laisse supposer que la différence entre ces deux groupes linguistiques dépend en grande partie de la province et que, par conséquent, elle pourrait s'annuler, voire s'inverser. Or, c'est précisément ce qu'a entrevu Diane Farmer : « En 1991, le revenu médian d'emploi pour la population totale de

10. $\bar{x}_{\text{anglos}} = 29\,935,12$ et $\bar{x}_{\text{francos}} = 28\,752,31$ ($t_{(13\,230,28)} = -5,37$; $p < 0,001$).

11. $\bar{x}_F = 24\,017,70$ et $\bar{x}_H = 32\,562,41$ ($t_{(242\,145,41)} = -92,81$; $p < 0,001$).

12. Pour l'Ontario, le revenu d'emploi moyen des femmes francophones est supérieur à celui des femmes dans la population ontarienne (23 710 \$ versus 22 180 \$). Mais l'écart salarial homme-femme demeure important, tant entre femmes francophones et hommes francophones (68 % du revenu d'emploi moyen des hommes francophones) qu'entre femmes en général et hommes en général (64 % du revenu d'emploi de l'ensemble des hommes) (Office des affaires francophones, octobre 1999b p. 17).

l'Ontario âgée de 15 ans et plus était de 22 377 \$. Les francophones avaient un revenu médian d'emploi de 24 073 \$, ce qui représente un avantage de 7,6 % » (1996, p. 58) pour les données du *Recensement* de 1991. Cela est encore confirmé par une étude de l'Office des affaires francophones, à partir des données de 1996 : « Le revenu moyen d'emploi des francophones est plus élevé que celui de la population en général (29 527 \$ contre 28 838 \$) » (OAF, 1999a, p. 18).

Mais il faut lire ces données avec une certaine prudence, car les revenus des familles ne sont pas toujours en rapport avec ceux des individus, de sorte que, tant pour 1991 (Bernier, 1995, p. 114) que pour 1996, le revenu familial moyen des francophones est inférieur à celui de la population ontarienne en général (61 887 \$ versus 64 227 \$) (OAF, 1999a, p. 20).

Quoi qu'il en soit, il appert que, en Ontario, la discrimination selon la langue maternelle pour ce qui est des francophones et des anglophones, si l'on se donne pour critère le revenu tiré d'un emploi, semble se résorber. La plupart des analyses qu'on peut faire vont dans le même sens.

Ainsi :

— si l'on compare les personnes qui ne déclarent comme langue maternelle que le *français* à tous les autres Ontariens en ne tenant compte que du travail à plein temps, on leur trouve un léger avantage¹³, avantage qui disparaît pour le travail à temps partiel mais pour faire place à une situation d'égalité¹⁴ ;

13. $\bar{x}_{\text{autres}} = 31\,181,19$ et $\bar{x}_{\text{francos seulement}} = 32\,740,28$; $t_{(6\,519,05)} = -4,87$; $p < 0,001$.

14. $\bar{x}_{\text{autres}} = 8\,131,35$ et $\bar{x}_{\text{francos seulement}} = 8\,229,31$; $t_{(36\,738)} = -0,37$; $p = 0,71$.

— si maintenant, on analyse les individus qui déclarent seulement le *français* comme langue maternelle et ceux qui déclarent le français et l'anglais (les bilingues), et qu'on évalue aussi leur salaire à l'aune des autres Ontariens, les résultats sont semblables : un avantage pour le travail à temps plein¹⁵ et une équivalence pour le travail à temps partiel¹⁶ ;

— si dans une troisième opération, on distingue les *anglophones* et les *francophones*, d'une part, les *anglophones* et les *francophones* puis les *autres* (les personnes qui déclarent une langue maternelle autre que le français ou l'anglais), d'autre part, on trouve une distinction entre les groupes dans l'ensemble pour les emplois à plein temps¹⁷, mais la différence, examinée par un test Scheffé¹⁸, n'est significative qu'entre les *anglophones* et les *autres* et les *francophones* et les *autres*, chaque fois au désavantage de ces derniers : ainsi, les « *autres* » gagnent en moyenne 4 887,11 \$ de moins que les anglophones et 5 242,73 \$ de moins que les francophones ; pour le travail à temps partiel, on ne note pas de différence inférable cependant¹⁹ ;

— enfin, si l'on fusionne ceux qui se déclarent *bilingues de naissance* aux *francophones* et qu'on les

15. $\bar{x}_{\text{autres}} = 31\,185,57$ et $\bar{x}_{\text{francos et francos \& anglos}} = 32\,582,14$; $t_{(6\,891,37)} = -4,46$; $p < 0,001$.

16. $\bar{x}_{\text{autres}} = 8\,133,97$ et $\bar{x}_{\text{francos et francos \& anglos}} = 8\,169,85$; $t_{(6\,891,37)} = -0,15$; $p = 0,88$.

17. $F_{(3 ; 120\,261)} = 275,32$; $p < 0,001$.

18. Le test Scheffé constitue un test *a posteriori*. On le dit « *a posteriori* » parce qu'on y recourt une fois que l'analyse de variance a établi que, dans l'ensemble, les différences entre les moyennes sont significatives. Il permet de déterminer entre quelles combinaisons de deux moyennes les différences sont significatives ou non.

19. $F_{(3 ; 36\,736)} = 0,77$; $p = 0,51$.

compare aux personnes qui se disent de *langue anglaise* et aux *autres*, on doit constater une différence entre les trois groupes pour le travail à plein temps²⁰, mais pas pour le travail à temps partiel²¹; les trois groupes linguistiques, dans le cas du travail à plein temps, sont différents les uns des autres, les *anglophones* et les *francophones conjugués aux bilingues* témoignant d'une infime différence (723,37 \$), les *autres*, comme nous l'avons signalé plus haut, se situant à 4 887,11 \$ des anglophones et à 5 084,59 \$ des francophones.

Ainsi, la situation des francophones en Ontario semble quelque peu avantagée comparativement aux francophones dans l'ensemble du pays et comparativement à celle des anglophones ontariens, du moins pour ce qui est du travail à plein temps. Elle se révèle équivalente en ce qui a trait au travail à temps partiel. Par contre, il faut noter une différence marquée pour les individus qui ne déclarent ni l'anglais, ni le français comme langue maternelle. Les francophones ne sont donc pas discriminés sur la base du salaire en Ontario.

Le sens des changements : analyse des interactions entre les variables

La question qui se pose maintenant consiste à savoir comment se répartissent les salaires en fonction des occupations, des sexes et des groupes ethno-linguistiques, car on sait que l'équité salariale dépend en grande partie de l'occupation.

On peut faire les analyses pour répondre à ces questions de plusieurs façons. Toutefois, comme on voit que les emplois à temps partiel ne démontrent pas de

20. $F_{(2; 120\ 262)} = 410,60$; $p < 0,001$.

21. $F_{(2; 36\ 737)} = 0,67$; $p = 0,51$.

différences significatives selon les groupes, que, donc, il ne s'agit pas d'un facteur déterminant, nous avons choisi de combiner le travail à plein temps au travail à temps partiel, cela pour avoir une perspective d'ensemble. Ensuite, comme la plupart des personnes qui se disent à la fois francophones et anglophones (les *bilingues*) sont souvent assimilables aux francophones et que les analyses ne révèlent pas de différences importantes entre elles et les anglophones ou les francophones seuls, nous avons choisi de les associer aux francophones. En outre, puisque les personnes qui sont autres que francophones et anglophones ont des revenus d'emploi qui s'avèrent statistiquement différents de ceux-ci, nous avons préféré les distinguer dans les analyses. Nous avons ainsi effectué une analyse de variance sur les salaires et traitements, en Ontario, tirés d'un emploi (à temps partiel ou à temps plein), en fonction du sexe, de trois groupes linguistiques (anglophones ; francophones et bilingues ; autres langues maternelles) et de 25 occupations (voir l'annexe).

Comme on pouvait s'y attendre, cette analyse révèle un effet du sexe²², du groupe linguistique²³ et de l'occupation²⁴. Mais on découvre aussi des effets d'interaction²⁵, ce qui laisse entendre que les effets de ces facteurs ne sont pas aussi simples qu'il y paraît à première vue.

22. $\bar{x}_F = 20\,536,33$ et $\bar{x}_H = 30\,543,83$; $F_{(1;156\,856)} = 553,49$; $p < 0,001$.

23. $\bar{x}_{\text{anglos}} = 26\,415,14$, $\bar{x}_{\text{francos et francos \& anglos}} = 27\,301,03$ et $\bar{x}_{\text{autres}} = 23\,655,71$; $F_{(2;156\,856)} = 54,07$; $p < 0,001$.

24. $F_{(24;156\,856)} = 13,58$; $p < 0,001$. Le revenu moyen des « cadres supérieurs », par exemple, s'élève à 66 187,96 \$ alors que celui du « personnel de soutien familial et de garderie » n'est que de 9 140,53 \$.

25. Voir la définition donnée à la note 1. Sexe et groupe linguistique : $F_{(2;156\,856)} = 11,63$; $p < 0,001$. Groupe linguistique et occupation : $F_{(48;156\,856)} = 13,14$; $p < 0,001$. Sexe et occupation : $F_{(24;156\,856)} = 11,63$; $p < 0,001$. Sexe, groupe linguistique et occupation : $F_{(47;156\,856)} = 2,42$; $p < 0,001$.

Rappelons qu'il y a interaction quand les moyennes relatives à un facteur varient en fonction des catégories d'un autre facteur ; ainsi, dans le cas d'une interaction entre les facteurs sexe et groupe linguistique, la différence de moyenne entre les hommes et les femmes ne sera pas la même pour chacun des groupes linguistiques, elle variera en fonction de ces groupes. En voici une lecture détaillée.

*L'interaction entre les sexes
et les groupes ethnolinguistiques*

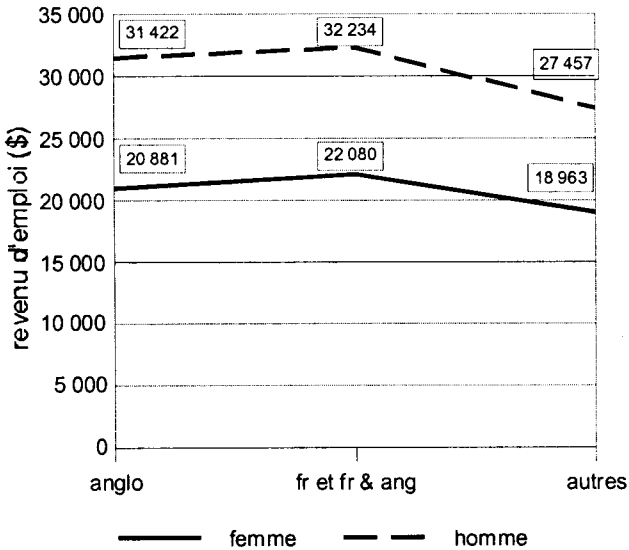
Pour ce qui est de l'analyse du facteur sexe, il faut se souvenir que nous n'avons fait aucune distinction selon l'âge, le niveau d'éducation ou le fait que le travail soit effectué à plein temps ou à temps partiel, même si, comme nous l'avons signalé plus haut, ces variables sont fortement déterminantes de la situation des femmes relativement au salaire²⁶. Nous avons choisi, dans cette analyse, de ne pas en tenir compte parce que le fait de ne pas subdiviser les ensembles (sexes ; groupes linguistiques ; occupations) permet de porter le regard sur chacun d'eux de manière globale et de les comparer par rapport à des critères communs sans faire intervenir des éléments qui sont marquants pour un ensemble (par exemple, les sexes) mais non pour les autres.

À un niveau global, donc, les femmes sont toujours moins rémunérées que les hommes, quel que soit le groupe linguistique (figure I). L'interaction provient du fait que l'écart qui les sépare des hommes est plus prononcé, en chiffres absolus, chez les individus qui déclarent comme langue maternelle l'*anglais* ou le *français* (et les

26. Pour l'analyse détaillée de ces rapports, voir Bernier et Laflamme, 2000.

bilingues) que chez les *autres* (ni anglais, ni français) : chez les premiers, en effet, la différence est respectivement de 10 541 \$ et de 10 154 \$, alors que, chez les derniers, elle est de 8 494 \$. Mais ces chiffres ne sauraient cacher que la différence proportionnelle est de 0,66 chez les anglophones, de 0,68 chez les francophones et les bilingues et de 0,69 chez les autres, ce qui rappelle que les femmes gagnent moins de 0,70 de ce que reçoivent les hommes, indépendamment de la langue maternelle.

FIGURE I
INTERACTION ENTRE LA LANGUE MATERNELLE ET LE SEXE
POUR LE REVENU D'EMPLOI EN ONTARIO

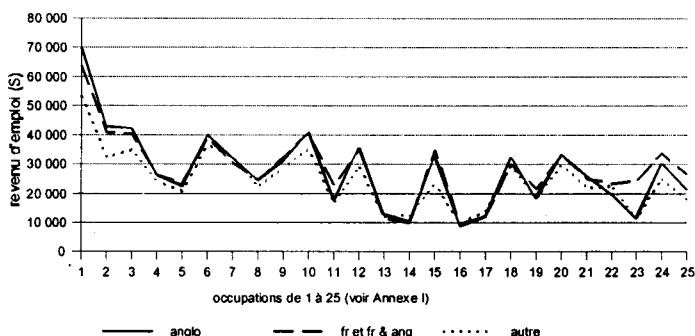


L'interaction entre les groupes linguistiques et l'occupation

L'interaction statistique entre la langue maternelle et l'occupation est plus complexe (figure II). Elle montre

bien une tendance à des revenus inférieurs pour les personnes *autres* que *francophones* et *anglophones*, mais elle révèle que ces personnes ont des revenus supérieurs en santé (occupation 7), dans le travail de soutien familial et de garderie (16) et en hébergement (18). En outre, leurs gains sont supérieurs à l'un des deux autres groupes (francophones ou anglophones) dans les métiers de la construction (19), dans l'opération de machinerie (23) et dans le secteur primaire (23).

FIGURE II
INTERACTION ENTRE LA LANGUE MATERNELLE ET
L'OCCUPATION POUR LE REVENU D'EMPLOI EN ONTARIO



Par rapport aux anglophones, les *francophones* (confondus avec les bilingues) sont parfois avantagés, parfois non. Leurs salaires sont à peu près équivalents parmi le personnel de finance, de secrétariat et d'administration (4), chez les techniciens de la santé (8), en enseignement (10), parmi le personnel de la vente en gros, de l'assurance et de l'immobilier (12) et dans la

restauration (14). Ils sont cependant inférieurs chez les cadres (1 et 2), dans la gestion des affaires et des finances (3), dans les sciences naturelles (6), chez les professionnels de la santé (7), dans la vente au détail (13), dans les services de protection (15), chez les entrepreneurs et contremaîtres du transport (18) et dans les autres métiers (20). Mais ils sont supérieurs parmi le personnel de bureau et le personnel de supervision du travail de bureau (5), dans les arts, la culture, les sports et les loisirs (11), dans le travail familial (16), dans l'hébergement (17), dans la construction (19), chez les manœuvres (22), dans le secteur primaire (23), dans l'opération de machinerie (24) et dans le travail d'utilité publique (25).

Mais c'est chez les cadres supérieurs (1) et dans le secteur primaire (23) que les écarts sont les plus nets, ici avantageant les francophones (de 13 233 \$), là, les anglophones (de 6 139 \$).

Ces données indiquent bien que, dans l'ensemble, les francophones retirent autant d'argent de leur travail que les anglophones, mais elles montrent aussi que la structure occupationnelle n'est pas la même chez les uns et chez les autres²⁷. Sans qu'on puisse affirmer qu'un secteur d'emploi appartienne en propre à un groupe linguistique, il appert tout de même que la bonne performance des francophones est en grande partie attribuable à leur situation dans le secteur primaire, et non chez les cadres.

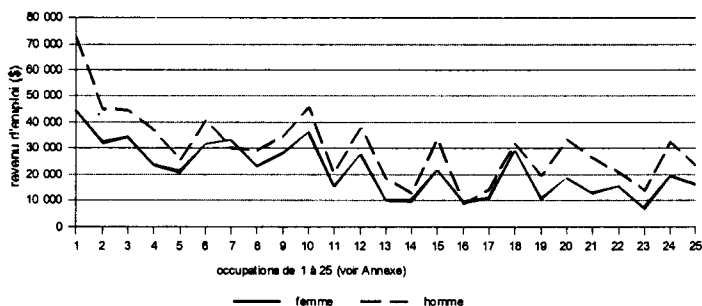
L'interaction entre les sexes et l'occupation

L'interaction entre le sexe et l'occupation est moins intriquée : le revenu des femmes est presque toujours

27. Voir aussi les explications de l'OAF, août 1999 : 15.

inférieur à celui des hommes (figure III). On ne note que deux contre-exemples : la santé (7) et le travail de soutien familial ou de garderie (16). Ces deux exceptions contribuent à rendre significative l'influence d'un facteur sur les variations de l'autre — c'est-à-dire l'effet d'interaction —, mais l'interaction provient surtout du fait que, ailleurs, l'écart qui sépare les femmes des hommes n'est pas toujours de même valeur : il va de 2 789 \$, chez les entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers du transport (18), à 28 023 \$ chez les cadres supérieurs. Toujours hormis les deux professions où les femmes sont avantagées, les salaires des femmes représentent de 0,51 à 0,91 de ceux des hommes.

FIGURE III
INTERACTION ENTRE LE SEXE ET L'OCCUPATION POUR LE
REVENU D'EMPLOI EN ONTARIO



Comme la recherche antérieure l'avait démontré, c'est dans les secteurs où le travail réclame le moins de compétences qui s'acquièrent par l'instruction que les femmes tendent, en proportion des salaires des hommes,

à être le plus discriminées : conduite de matériel de transport et d'équipement (21), 0,49 ; professions propres au secteur primaire (23), 0,51 ; vente au détail (13), 0,54 ; construction (19), 0,55 ; autres métiers (20), 0,55. Dans le personnel de bureau et le personnel de supervision du travail de bureau (5), leurs revenus sont à 0,80 de ceux des hommes.

CONCLUSION

Plusieurs conclusions s'imposent.

Tout d'abord, les résultats confirment, si besoin était, que la discrimination salariale au Canada se construit d'abord et avant tout sur la base du sexe. Le phénomène est net et il est manifeste que la différence linguistique s'avère peu déterminante en ce sens. Par contre, cette marginalisation des femmes n'est pas universelle : bien qu'elle ne dépende pas de la langue, elle est influencée par l'occupation et celle-ci, il va sans dire, par le niveau de scolarité qui est caractéristique d'un type d'occupation. Cette analyse confirme les conclusions de notre précédente étude : il y a des secteurs d'emploi où l'inégalité des revenus entre les sexes est structurelle et ne changera qu'avec l'avènement d'une société réellement non sexiste.

Ensuite, il devient de plus en plus problématique, à la suite de ces résultats, de soutenir de façon universelle la thèse de la double ou de la triple infériorisation des femmes en milieu minoritaire. Du moins, pas en ce qui concerne la question salariale pour les femmes francophones de l'Ontario.

De même, on ne peut plus affirmer que les Franco-Ontariens, en tant que groupe ethno-linguistique, sont victimes de discrimination salariale. On peut parler ici

d'une relative équité salariale entre francophones et anglophones. Mais cette équité salariale n'a pas pour corollaire une répartition symétrique des occupations : le travail de cadre privilégie les anglophones, les emplois du secteur primaire, les francophones. Il y aurait une analyse à faire des représentations sociales en termes de capital symbolique pour les uns et les autres.

Par ailleurs, les résultats ont aussi confirmé ce dont on se doutait déjà : au Canada, la différence des salaires entre francophones et anglophones est géo-économique : c'est-à-dire qu'elle dépend en partie de la province ; elle varie selon les situations socio-économiques des régions du pays, comme l'ont fait voir les résultats concernant les francophones hors Québec.

Finalement, on constate aussi que, dans le cas des autres catégories ethniques, les disparités salariales semblent beaucoup plus lentes à se dissiper, et l'on peut à juste titre parler d'une reproduction ethnique de la discrimination, comme en ont fait état les résultats concernant les *autres*, tous les groupes ethnolinguistiques dont la langue maternelle n'est ni l'anglais, ni le français.

Si, pour conclure, l'on replace la compréhension du phénomène des discriminations dans le contexte large de la postmodernité, force est de constater qu'on est en présence d'un double mouvement, d'une tension irréconciliable au cœur de la réalité sociale.

D'une part, on observe un mouvement vers l'uniformisation imposé par les nouvelles formes de communication, de consommation et par la transformation occupationnelle qui définit des caractéristiques précises pour les types d'emploi, oblitérant peu à peu les différences liées à la langue, au sexe ou à l'ethnie. C'est là la chance des femmes et des minorités visibles et ethnolinguistiques. D'autre part, on remarque une certaine inclination

vers la différenciation, exprimée par les acteurs et les groupes sociaux, et qui fait fi des barrières professionnelles.

Ainsi, suivant le pôle de l'uniformisation, on pourrait croire que les inégalités linguistiques et même sexuelles seraient portées à s'estomper de plus en plus, laissant la place à d'autres types de discriminations aux formes plus incertaines qui, par exemple, ne procéderaient plus de l'ethnie, du sexe ou de la langue, mais des distinctions occupationnelles elles-mêmes (génie de l'informatique comparé à direction d'une entreprise, par exemple).

Par contre, le pôle de la différenciation laisserait penser que les inégalités pourraient s'accroître à la mesure de l'exigence de spécificité réclamée par les acteurs sociaux. En effet, ces nouvelles différenciations générées par la postmodernité n'adviennent pas dans un tissu social vide ; elles se construisent sur des clivages déjà instaurés par la modernité : discrimination d'un sexe, de certains groupes ethniques, notamment à travers la structure d'emploi (sage-femme/médecin ou chauffeur de taxi/camionneur, par exemple).

Si l'on se base sur les seuls effets de l'occupation ou du sexe, on note une persistance de la différenciation ; si l'on s'appuie sur le seul effet du groupe linguistique, on trouve une inclination vers l'homogénéisation ; si, maintenant, on rappelle les effets d'interaction, on constate la tension qui se crée entre ces deux mouvements, ces deux trajectoires de la postmodernité.

Et nous voilà au cœur du paradoxe : on ne veut pas retenir les caractéristiques sociodémographiques pour l'accession aux emplois, mais on veut que ces caractéristiques soient socialement reconnues et valorisées dans une foule d'autres contextes sociaux : la frontière sociale

entre ces deux tendances présente-t-elle un danger pour les groupes minorisés ? Pour les femmes, à n'en pas douter, des ghettos d'emplois ont été et sont encore le moyen structurel de leur discrimination (vente, secrétariat). Pour les hommes francophones, du moins en Ontario, on a pu remarquer que, jusqu'à un certain point, ce fut une logique qui ne les a pas défavorisés : les concentrations d'emplois leur ont été bénéfiques. Mais pour combien de temps encore ?

Ainsi, ce n'est pas relativement à des différenciations traditionnelles, en tant, par exemple, que francophone ou anglophone, que la société postmoderne rend les femmes semblables aux hommes ; c'est davantage en fonction de l'emploi, de la profession, là où les compétences nécessaires au travail transcendent à la fois l'origine sociale et bon nombre de facteurs sociodémographiques. Mais en même temps, la revendication multi-identitaire contribue à la reproduction de la structure occupationnelle fondée sur des symboliques sociales et des réseaux d'embauche.

Et c'est dans cette tension entre deux formes de discrimination, celle qui se développe, liée à la hiérarchisation sociale des professions indépendamment des caractéristiques des acteurs sociaux, et celle, structurelle mais aujourd'hui avalisée par le discours de la spécificité, que la postmodernité est à la fois différenciation et uniformisation et trace la voie à de nouvelles formes de restructuration du travail.

BIBLIOGRAPHIE

Association canadienne-française de l'Ontario (1994), *Regard sur les nouvelles réalités franco-ontariennes*, Anne Gilbert et André Langlois (dir.), Ottawa, ACFO.

- Association canadienne-française de l'Ontario (1991), *Vers l'équité, moi j'y crois!* France Mainville (dir.), Ottawa, ACFO.
- Augerot-Arend, Sylvie d' (1993), « Les Franco-Ontariennes et le nationalisme minoritaire : cadre théorique et applications, 1923-1927 », dans *Les Femmes francophones en milieu minoritaire : État de la recherche. Actes du colloque*, Sudbury, Institut franco-ontarien, p. 61-97.
- Balandier, Georges (2001), *Le Grand Système*, Paris, Fayard.
- Baudrillard, Jean (1970), *La Société de consommation*, Paris, Denoël, Folio, Essais.
- Baudrillard, Jean (1999), *Le Paroxyste indifférent*, Paris, Grasset.
- Bernier, Christiane (1993), « Une analyse sociologique féministe est-elle possible ? », *Revue du Nouvel-Ontario*, n° 15, p. 119-156.
- Bernier, Christiane (1995), « Familles franco-ontariennes : un profil statistique », dans Christiane Bernier, Sylvie Larocque et Maurice Aumond, *Familles francophones : multiples réalités. Actes du colloque*, Sudbury, Institut franco-ontarien, collection Fleur-de-trille, p. 107-134.
- Bernier, Christiane et Laflamme, Simon (2000), « L'équité salariale au Canada : un progrès inégal », *Géographie, économie, société*, 2, n° 1, p. 149-178.
- Boisvert, Yves (1995), *Le Postmodernisme*, Montréal, Boréal.
- Cardinal, Linda (1993), « Femmes et francophonie : une relecture du rapport ethnicité-féminité », *Les femmes francophones en milieu minoritaire : État de la recherche. Actes du colloque*, Sudbury, Institut franco-ontarien, p. 99-111.
- Cardinal, Linda et Coderre, Cécile (1990), « Les francophones telles qu'elles sont : les Ontaraises et l'économie », *Revue du Nouvel-Ontario*, n° 12, p. 151-181
- Coulombe, Danielle (1985), « Doublement ou triplement minoritaire », *Revue de l'Université d'Ottawa*, vol. 55, n° 2, 1985, p. 131-136.
- Denault, Anne-Andrée et Cardinal, Linda (1999), « L'équité en matière d'emploi en Ontario et les francophones, de 1986 à 1995 » *Recherches Sociographiques*, vol. 40, n° 1, p. 83-101.
- Farmer, Diane (1996), *Artisans de la modernité. Les centres culturels en Ontario français*, Ottawa, les Presse de l'Université d'Ottawa, collection Amérique française, n° 4.
- Gerbner, George (1967), « Mass Media and Human Communication », dans F. E. X. Dance (dir.), *Human Communication Theory*, New York, Holt, Rinehart, p. 40-57.

- Horkheimer, Max et Adorno, Theodor W. (1974), *La dialectique de la raison. Fragments philosophiques*, Paris, Gallimard, Bibliothèque des idées, [1944].
- Juteau-Lee, Danielle (1983), « La production d'ethnicité ou la part réelle de l'idéal », *Sociologie et Sociétés*, vol. 15, n° 2, p. 39-55.
- Miège, Bernard (1996), *La Société conquise par la communication*, Presses de l'Université de Grenoble, Logiques sociales.
- Office des affaires francophones (1999a), *Profil statistique. Les francophones en Ontario*, Toronto, Gouvernement de l'Ontario, août.
- Office des affaires francophones (1999b), *Profil statistique. Les femmes francophones en Ontario*, Toronto, Gouvernement de l'Ontario, octobre.
- Porter, John (1965), *The Vertical Mosaic : An Analysis of Social Class and Power in Canada*. Toronto University of Toronto Press.
- Touraine, Alain (1997), *Pourrons-nous vivre ensemble ? Égaux et différents*, Paris, Fayard.

ANNEXE

LISTE DES OCCUPATIONS SELON LA
CLASSIFICATION DE STATISTIQUE CANADA DE 1991

1	cadre supérieur	14	chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons
2	autre cadre	15	personnel des services de protection
3	personnel professionnel et gestion des affaires et en finances	16	personnel de soutien familial et de garderie
4	personnel en finance, en secrétariat et en administration	17	personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement et des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services
5	personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	18	entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports
6	personnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	19	Personnel des métiers de la construction
7	personnel professionnel des soins de santé professionnels en sciences infirmières et superviseurs	20	autres métiers
8	personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	21	conducteurs de matériel de transport et d'équipement
9	sciences sociales, administration publique et religion	22	aides de soutien des métiers, manœuvres en constructions et de transport et personnel assimilé
10	enseignants	23	professions propres au secteur primaire
11	arts, culture, sports et loisirs	24	surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication
12	personnel de la vente en gros, technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	25	manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique
13	personnel de supervision, vendeurs et commis-vendeurs et caissiers des produits au détail		

